

RAPPORT DU JURY session 2019

Concours de recrutement des personnels de direction

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

Concours de recrutement des personnels de direction
(CRPD)
SESSION 2019

Rapport établi par Mme Elisabeth CARRARA, présidente du jury,
Mme Fabienne PAULIN-MOULARD et M. Yves DELECLUSE, vice-présidents du jury.

Partie statistique établie par le bureau des concours et des politiques de recrutement
(DGRH E1-3).

Source : OCEAN Concours

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
1.1 Rappel de la réglementation du concours	4
1.2 Le jury du concours	5
1.3 Les attendus du jury	8
1.4 Les données générales de la session 2019.....	9
2. L'ADMISSIBILITÉ.....	10
2.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité	10
2.2 Le sujet 2019	10
2.3 Les résultats de l'admissibilité	13
2.4 Conseils aux candidats	13
3. L'ADMISSION	16
3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission.....	16
3.2 Les résultats de l'admission	17
3.3 Conseils aux candidats	17
4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS.....	21
4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	21
4.2 Le profil des candidats.....	21
4.2.1 La répartition femmes-hommes	21
4.2.2 L'âge des candidats	22
4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats	26
4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats.....	27
4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats	30
4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction.....	32
4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats.....	34
4.4 La répartition des notes	38
ANNEXES.....	39
ANNEXE 1 : arrêté du 15 janvier 2019 portant composition du jury pour la session 2019	
ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité	

1. INTRODUCTION

La session 2019 est marquée par le renouvellement du président et des vice-présidents du concours, la continuité du fonctionnement du directoire étant assurée par le secrétaire général. Dans ce contexte, il paraît particulièrement important d'éclairer les candidats et les formateurs sur les principes qui ont présidé à la composition du jury et aux attendus qui, dans le respect de la réglementation du concours, ont guidé son travail aussi bien pour la correction de l'épreuve d'admissibilité que lors des interrogations de l'épreuve orale d'admission.

Qu'il soit permis à la présidente et aux deux vice-présidents d'adresser leurs sincères remerciements à tous ceux qui ont contribué au déroulement de cette session.

Ils remercient tout d'abord Fabien Decq, chef d'établissement et secrétaire général de ce concours, qui a joué un rôle fondamental tant dans la réflexion autour des principes qui ont sous-tendu à cette session que dans son organisation. La présidente et les vice-présidents tiennent à souligner sa grande disponibilité, son efficacité ainsi que sa rigueur irréprochable.

Le directoire remercie tous les membres du jury qui ont rempli cette mission essentielle avec loyauté et grande conscience professionnelle, conscients qu'ils étaient des enjeux forts de ce concours.

Le directoire a tout particulièrement apprécié de travailler en pleine intelligence et efficacité avec les personnels du service de l'encadrement de la DGRH en particulier Dominique Potau et Lydia Marfaing qui ont constitué un soutien sans faille tant par leur vigilance, leur disponibilité que leur rigueur. Tout le jury leur en est reconnaissant.

Le bon déroulement du concours doit également beaucoup aux académies ayant accueilli et organisé les sessions outre-mer, aux services des examens et concours des rectorats qui ont la charge du recueil des dossiers de candidature et de l'organisation de l'épreuve écrite, aux personnels et aux appariteurs du SIEC. Chacun, dans la mission qui lui est confiée, a veillé aussi bien aux aspects organisationnels du concours qu'à ses aspects humains permettant ainsi au jury de travailler dans les meilleures conditions. Gageons que la bienveillance manifestée à l'endroit des candidats lors de leur accueil aura contribué à apaiser quelque peu leur tension, bien compréhensible.

1.1 Rappel de la réglementation du concours

- Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 21 août 2006 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

- Note de service n°2018-085 du 16 juillet 2018 relative aux concours, recrutements réservés et examens professionnels d'avancement de grade – session 2019.
- Arrêté du 16 août 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 2 octobre 2018 portant nomination de la présidente et des vice-présidents du jury du concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, ouvert au titre de l'année 2019.
- Arrêté du 27 décembre 2018 fixant le nombre de postes offerts au concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale au titre de l'année 2019.
- Arrêté du 15 janvier 2019 portant composition du jury du concours de recrutement des personnels de direction au titre de la session 2019.

1.2 Le jury du concours

Pour la session 2019, le jury du concours de recrutement des personnels de direction était composé de 226 membres¹, dont 50,9 % de femmes et 49,1 % d'hommes.

Le renouvellement de plus du tiers (34 %) des membres du jury a permis d'associer un grand nombre de primo-interrogateurs tout en préservant la diversité des origines professionnelles des membres du jury. La volonté a aussi été de renforcer la représentation de certaines académies et la diversité des configurations d'exercice et, pour les personnels de direction, de type d'établissement d'exercice.

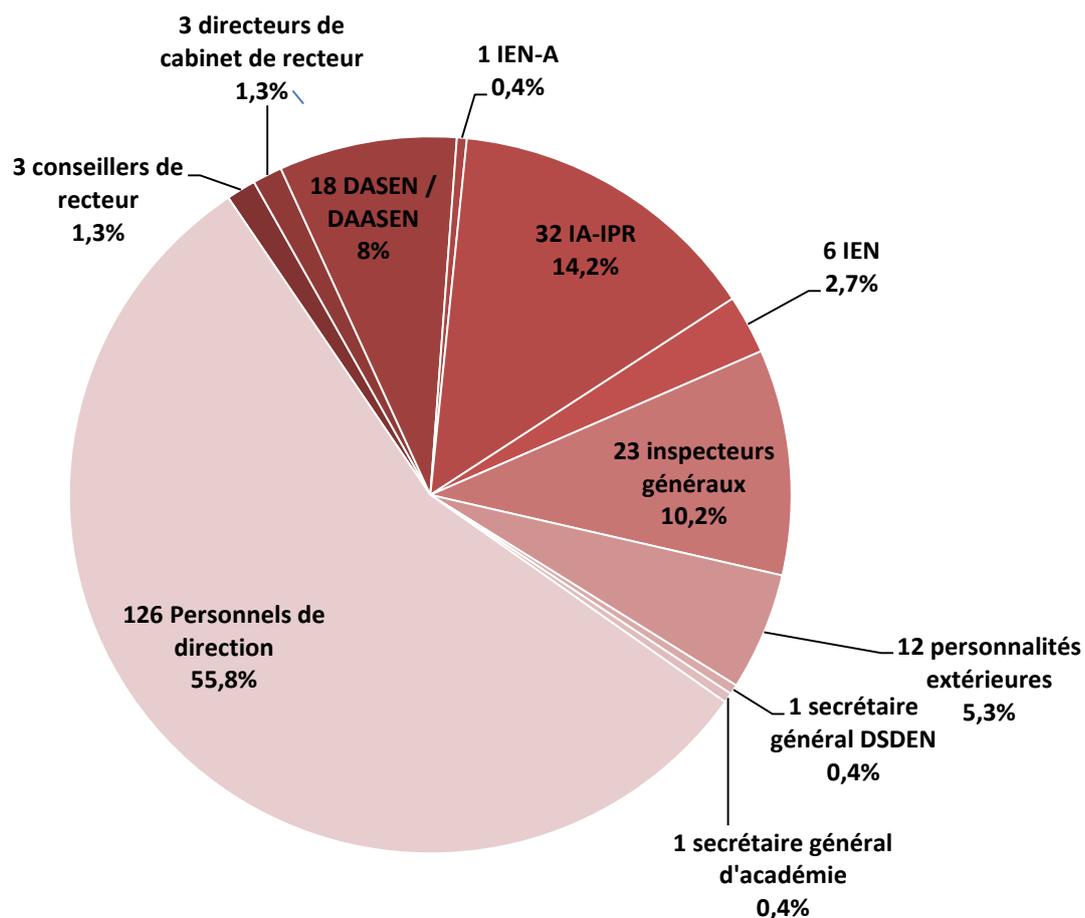
Outre les membres relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et de celui de l'enseignement supérieur, le jury comportait cette année douze personnalités extérieures choisies en raison de leur connaissance du système éducatif et de l'enrichissement que leur regard pouvait apporter au travail et à la réflexion collective sur les attendus du concours :

- deux directeurs d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) ;
- deux adjoints au secrétaire général d'académie ;
- le directeur des études et de la pédagogie à la Fondation santé des étudiants de France (FSEF) ;
- deux inspecteurs pédagogiques de l'enseignement agricole ;
- un inspecteur pédagogique auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) ;
- un proviseur de lycée militaire ;

¹ Cf. arrêté de composition du jury en annexe 1

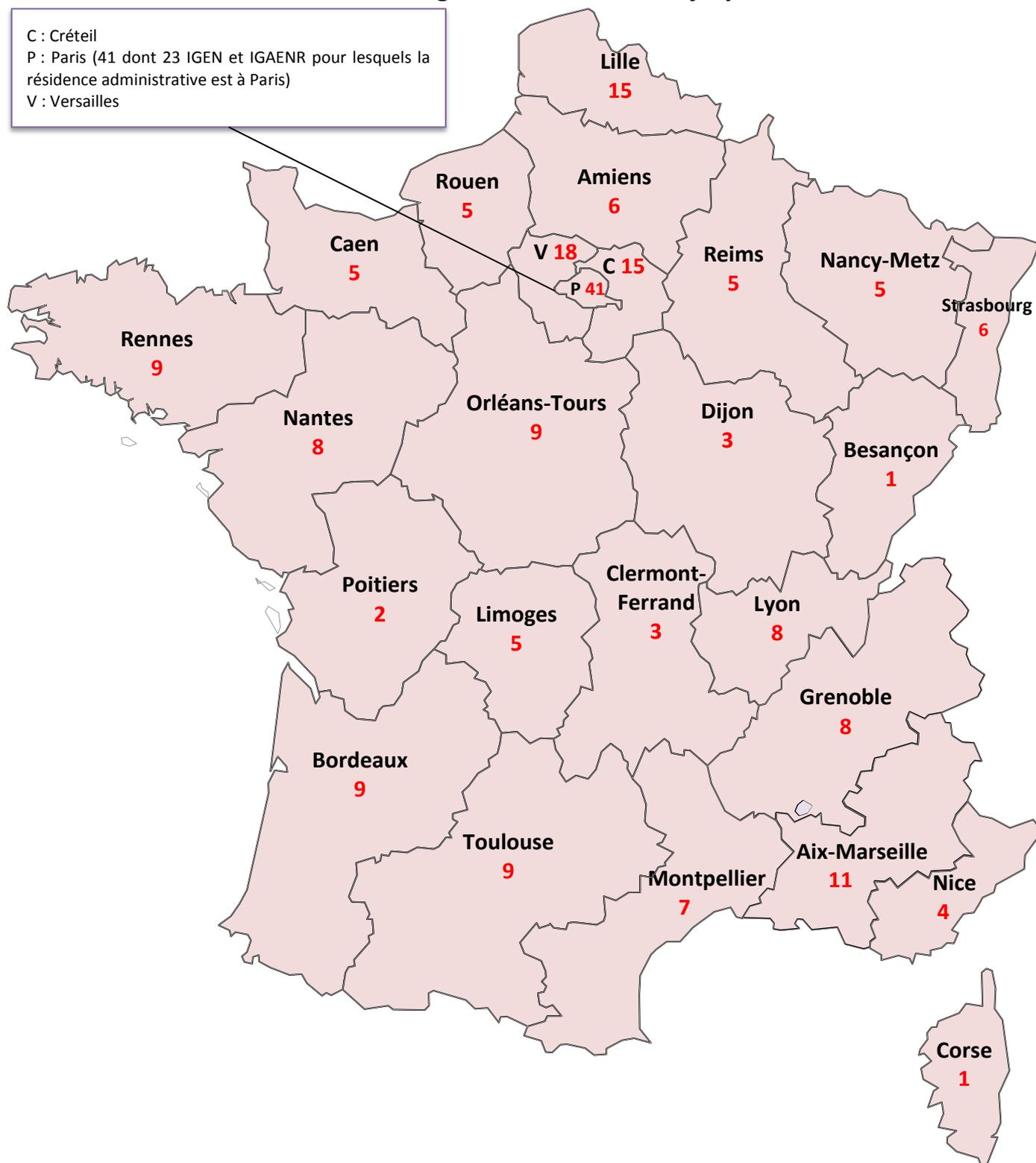
- la directrice générale de l'institut international de Lancy à Genève ;
- un chargé de mission à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche ;
- une secrétaire générale des services départementaux de l'éducation nationale.

Origine professionnelle des membres du jury



Académie d'origine des membres du jury

C : Créteil
 P : Paris (41 dont 23 IGEN et IGAENR pour lesquels la résidence administrative est à Paris)
 V : Versailles



1.3 Les attendus du jury

Le concours des personnels de direction constitue une voie de recrutement de cadres appelés, dans un contexte d'autonomie renforcée des EPLE, à assumer des responsabilités importantes en conduisant la mise en œuvre de la politique éducative :

- à court terme : en tant qu'adjoint au chef d'établissement ;
- à moyen terme : en tant que chef d'établissement ;
- à moyen ou long terme : en tant que chef d'établissement ou dans d'autres fonctions d'encadrement.

Les personnes recrutées auront dès la rentrée suivante à :

- adopter une posture de cadre ;
- prendre en charge la responsabilité d'actions ;
- exercer dans des contextes d'établissement variés ;
- savoir conjuguer une expertise en termes de pédagogie et la fonction de pilotage d'un EPLE comprenant un volet administratif ;
- découvrir un degré d'enseignement dans lequel ils n'ont parfois jamais exercé.

En l'état actuel, les candidats au concours de recrutement des personnels de direction ont tous une expérience professionnelle, dans l'immense majorité des cas au sein de l'éducation nationale. Le concours est ainsi un concours interne, ce qui induit, pour le jury, l'exigence d'une connaissance et d'une analyse approfondies du système éducatif, de ses enjeux, de son fonctionnement, des valeurs qui l'animent et qu'il porte.

Toutefois, la particularité de ce concours interne de l'éducation nationale est qu'il conduit à un changement de statut et de positionnement hiérarchique, mais aussi de fonction. Si aucune expérience professionnelle en tant que chef d'établissement ou adjoint n'est attendue de la part des candidats, la préparation du concours doit leur permettre d'acquérir une connaissance, mais surtout une compréhension des missions et responsabilités des personnels de direction. C'est à cette condition qu'ils seront en mesure de prouver leur capacité à se projeter dans leurs futures missions, à en appréhender l'exigence, la diversité et à en proposer une analyse fondée sur une vision réaliste.

Le jury attend donc des candidats qu'ils aient déjà largement engagé le changement de posture qu'impliquent les fonctions auxquelles ils prétendent.

1.4 Les données générales de la session 2019

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

Postes	Candidats 2019								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
650	4 687	4 440	3 368	1 412	1 363	650	51	19,3	100

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

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

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

Par rapport à la session 2018, on observe une baisse de 3,4 points du taux de réussite. Elle résulte de la diminution du nombre de postes combinée à une hausse du nombre de candidats présents à l'épreuve écrite. En revanche, la liste complémentaire a été portée à 51 candidats, soit 21 personnes de plus.

Le taux d'absentéisme à l'écrit pour 2019 (nombre d'absents à l'épreuve écrite/nombre d'inscrits) est de 24,1 %. Il a donc augmenté de deux points par rapport à celui de l'an dernier (22,1 %).

Pour mémoire, données de la session 2018 :

Postes	Candidats 2018								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
700	4 271	3 949	3 077	1 409	1 373	700	30	22,7	100

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

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

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

2. L'ADMISSIBILITÉ

2.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité

L'épreuve d'admissibilité repose sur une seule épreuve écrite, ainsi définie par l'arrêté du 21 août 2006 modifié :

« L'épreuve écrite 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'actions (durée : quatre heures ; coefficient 1).

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 leurs connaissances du système éducatif du second degré. »

Pour préciser ce cadre réglementaire et permettre au jury de disposer d'un référentiel commun qui garantit l'objectivité et l'équité de leur correction, des capacités et des compétences indispensables à tout personnel d'encadrement, et plus spécifiques à un cadre responsable du pilotage d'un établissement scolaire, sont clairement identifiées et évaluées à travers cette épreuve.

Il s'agit notamment d'évaluer :

- la capacité à mobiliser des connaissances personnelles, en particulier sur le système éducatif ;
- la capacité de compréhension et d'analyse d'une situation complexe dans un contexte donné ;
- les compétences en termes de raisonnement et de prise de décision ;
- l'engagement à s'inscrire dans les fonctions de direction, en comprenant les enjeux dans leurs dimensions éthique, déontologique et de responsabilité ;
- les qualités d'expression et de communication écrites.

2.2 Le sujet 2019

Le sujet intégral est joint en annexe 2 de ce rapport.

En voici l'énoncé principal :

Vous êtes depuis un an proviseur au sein du lycée polyvalent (LPO) A. Il accueille un lycée d'enseignement général et technologique, une section d'enseignement professionnel dans la filière hôtellerie-restauration comptant 229 élèves, une section de techniciens supérieurs dans les filières tertiaires et une unité de formation d'apprentis (UFA) dans le même champ que l'enseignement professionnel. Les équipes du LPO A sont stables et expérimentées. L'équipe de direction est constituée du chef d'établissement et de deux adjoints, personnel de direction et gestionnaire.

Situé dans un environnement urbain agréable, le lycée accueille près de 1200 élèves, répartis sur deux sites, dont l'un dédié à l'enseignement professionnel. Il est pourvu d'un internat sous-exploité. Le LPO A est « tête de pont » d'un réseau d'établissements constitué de six collèges dont deux en éducation prioritaire. Il est situé dans le chef-lieu d'un département à dominante rurale avec de fortes disparités territoriales et socio-économiques, marqué par la désindustrialisation et le chômage. Toutefois, le réseau de transport est développé et performant.

Le contrat d'objectif de l'établissement 2019-2022 est en cours d'élaboration et fait l'objet d'une concertation en conseil pédagogique. L'axe 1 envisagé est le suivant : permettre à chaque élève de construire un parcours scolaire et professionnel ambitieux en dépassant les contraintes de mobilité, qu'elles soient matérielles, culturelles ou psychologiques.

Le constat est fait d'une faible mobilisation des équipes de l'établissement autour des problématiques liées à cet axe.

- 1. En vous appuyant sur vos connaissances et sur les documents du dossier, vous présenterez les éléments saillants de votre diagnostic justifiant le choix de l'axe 1. Puis, afin d'engager la réflexion de la communauté éducative du lycée sur cet axe 1, vous préparerez un projet de programme de travail argumenté exposant les objectifs et les modalités d'organisation d'une demi-journée de concertation de l'équipe enseignante et de vie scolaire.*

(Quatre pages maximum)

- 2. Vous souhaitez inviter l'IA-DASEN à ouvrir cette demi-journée de travail. Vous rédigerez à son attention un courrier le sollicitant et lui présentant succinctement les objectifs de ce temps de travail. Vous lui proposerez quelques pistes pour son éventuelle intervention.*

(Deux pages maximum)

Le sujet de cette session s'inscrit dans la continuité des années précédentes. S'il peut être considéré de facture « classique », répondant aux attendus réglementaires et sans surprise pour les candidats qui s'étaient préparés au concours, la densité des commandes et la richesse du dossier, constitué de neuf documents de natures diverses, sont des éléments de complexité dont les candidats devaient tenir compte pour organiser leur travail, maîtriser la durée de l'épreuve et rédiger les réponses dans les formats demandés.

Le sujet propose une situation d'établissement bien identifiée, que les indicateurs issus de la fiche APAE permettent de préciser et d'éclairer. L'étude des documents en annexe nécessite une lecture attentive et analytique pour contribuer utilement au traitement des commandes.

Commande 1 : éléments de diagnostic, programme de travail, objectifs et modalités de la demi-journée de concertation.

Les candidats sont mis dans la position d'un chef d'établissement récemment nommé. Il doit s'impliquer dans le dialogue de gestion et la construction d'un contrat d'objectifs qui met en jeu ses qualités de pilotage, sur le plan pédagogique et dans l'accompagnement de la réflexion des équipes (dimension managériale). Il doit être conscient de sa marge d'autonomie et des responsabilités qu'elle implique : faire des choix, prioriser, décider et formuler des propositions concrètes et réalistes.

La réponse à la commande, qui peut apparaître double, voire triple, nécessite des capacités à problématiser, à organiser une réflexion qui devra être étayée par un solide argumentaire. Les candidats doivent faire état d'une bonne connaissance du système éducatif (enjeux pédagogiques et éducatifs, fonctionnement, sens des réformes...), saisir les spécificités d'un contexte d'établissement (LPO) dont ils doivent présenter les points forts et les points faibles, et être en capacité d'identifier et de hiérarchiser des leviers d'action qui permettront d'engager la dynamique la plus appropriée.

Commande 2 : courrier d'invitation à l'IA-DASEN

Cette seconde commande place le chef d'établissement – candidat – dans un rapport hiérarchique. Elle est délicate à traiter car elle suppose une égale maîtrise de la forme et du fond. Il s'agit de convaincre un interlocuteur, dont une des missions est l'évaluation des personnels de direction, de l'intérêt de participer à un temps de concertation et d'intervenir, le cas échéant, sur un thème qui confortera les choix et contribuera à alimenter le travail des équipes. Le candidat devait ainsi faire la démonstration de sa capacité à exposer de façon très synthétique les éléments développés dans la première partie, et de sa bonne perception des conséquences du positionnement du destinataire du courrier sur la forme et le fond de son propos.

Remarques des correcteurs

- Le dossier documentaire a été très inégalement utilisé. Une partie seulement des documents ont été exploités par les candidats, et en particulier, très peu d'entre eux ont su se servir des documents les plus réflexifs, comme les annexes 4 et 5 qui permettaient de prendre du recul par rapport à la situation de l'établissement, et de s'appuyer sur des propos plus scientifiques pour justifier les propositions.
- La densité du sujet, avec un dossier documentaire qui nécessitait un temps d'appropriation important, et des commandes diversifiées (diagnostic, présentation du programme d'actions, organisation de la concertation, courrier à l'IA-DASEN) ont représenté un obstacle pour un grand nombre de candidats. La bonne gestion du temps et une bonne technique de lecture pour répondre de manière pertinente et exhaustive étaient déterminantes.
- La rédaction du courrier à l'IA-DASEN, qui était objectivement difficile, a posé des problèmes à un grand nombre de candidats. Au-delà du juste ton à employer pour une telle « invitation », il fallait au préalable s'interroger sur les champs

d'intervention du directeur académique, pour formuler une demande qui respectait le cadre institutionnel.

2.3 Les résultats de l'admissibilité

Sur les 3 368 candidats présents à l'épreuve d'admissibilité, 1 412 ont été déclarés admissibles, soit un taux de 42 %. À noter que parmi les admissibles, 438 déclaraient avoir déjà exercé des fonctions de direction, soit 31 % des admissibles. Ce résultat, qui fait état d'une juste représentation des « faisant-fonction », tend à montrer qu'une expérience en établissement n'est ni un obstacle ni totalement déterminante pour répondre aux exigences d'une épreuve écrite. Les candidats sont confrontés à un exercice d'analyse et de réflexion. Ils doivent savoir tirer parti des connaissances acquises aux cours de leur parcours professionnel, quel qu'il soit, tout en s'astreignant à une prise de distance par rapport à leur vécu et au traitement réflexif d'une commande contextualisée et précise.

Si l'on considère la totalité des présents, la moyenne de l'épreuve est de 9,91/20. Un résultat honorable qui masque des écarts importants entre les copies les plus satisfaisantes et celles dont les contenus très défailants, parfois extrêmement réduits, conduisent les correcteurs à une évaluation très basse (note la plus basse : 0,10/20), application d'un barème détaillé pour une épreuve dont l'objectif sélectif doit être rappelé et compris des candidats.

Si l'on considère les 1 412 admissibles, la moyenne de l'épreuve s'élève à 13/20. Après harmonisation, la meilleure copie obtient la note maximale de 20 alors que la dernière (1 412^{ème}) est évaluée à 10,80 (barre d'admissibilité), note supérieure toutefois à la moyenne de l'épreuve pour l'ensemble des candidats présents. La 650^{ème} copie, en référence aux 650 postes ouverts au concours, obtient la note de 12,9, moyenne des admissibles.

Ces résultats témoignent de l'exigence d'une telle épreuve, exigence comptable des attendus du concours qui guident le travail des binômes de correction. Ils permettent aussi d'affirmer que tous les admissibles ont répondu aux principales attentes en produisant des réponses qui ont conduit à les évaluer positivement (tous obtiennent une note supérieure à 10). Fort de cette première réussite, ils sont en situation de pouvoir affronter la seconde partie du concours dont le résultat sera déterminant pour chacun, quel que soit le rang d'admissibilité.

2.4 Conseils aux candidats

Les membres du jury qui ont participé à la correction de l'épreuve d'admissibilité (60 binômes qui ont réalisé un travail de double correction) ont été sollicités pour établir un bilan de l'épreuve. Leurs constats et leurs analyses, qui s'appuient de fait sur une lecture exhaustive et attentive des copies, mettent en lumière quelques clés de réussite et les principales carences qui ont conduit à sanctionner les réponses de certains candidats. Ils ont tiré de ce bilan annuel des recommandations qui font écho aux rapports des années antérieures et doivent permettre aux futurs candidats de se préparer avec le maximum d'efficacité.

Ce qui caractérise les meilleures copies

- La lecture globale de la copie permet d’acter une bonne compréhension du sujet et le respect des consignes.
- La structuration des idées permet de s’assurer de la bonne compréhension du sujet et de ses enjeux.
- La copie révèle la capacité du candidat à répondre de manière claire à l’ensemble des commandes.
- La copie témoigne d’une véritable exploitation des documents du dossier, y compris des données statistiques. Les exemples, les citations, sont choisis judicieusement (qualité et nombre) pour étayer le propos et donner une perspective aux objectifs exposés.
- Les arguments présentés par le candidat font état d’une solide connaissance du système éducatif, réelle et éprouvée. Il est en capacité de se projeter dans une future fonction de personnel de direction, et d’expliciter les conditions de mise en œuvre d’un travail en équipe dans un environnement professionnel complexe.
- Le style littéraire est maîtrisé, réunissant qualité de l’écrit (graphisme, lisibilité) et qualité rédactionnelle. Le candidat utilise un vocabulaire simple, adapté et professionnel.

Ce qui fait obstacle à une évaluation positive de la copie

- La copie est peu, voire très peu soignée. La faiblesse de l’expression écrite, l’indigence de la présentation et l’absence de maîtrise des règles de communication administrative (pour la commande 2) sont incompatibles avec l’exercice d’une fonction d’encadrement au sein de l’institution scolaire.
- L’exploitation des documents du dossier est insuffisante et empreinte d’éventuelles erreurs d’analyse ou de compréhension des données, notamment la lecture des indicateurs. Les exemples sont rares et peu pertinents.
- Le propos global n’est pas structuré et les développements souffrent de diverses carences : des notions à approfondir (par exemple celle de diagnostic, de sa structuration et de ses finalités ; ou encore celle de l’éthique professionnelle) ; des connaissances approximatives qui donnent une impression d’effet catalogue ou de stratégie plaquée, sans compréhension du fonctionnement réel d’un établissement ; des dispositifs mal connus ou peu maîtrisés (comme par exemple le parcours avenir qui est parfois présenté sans description des effets attendus sur les élèves).
- La stratégie proposée n’est pas construite. Elle ne permet pas a priori d’impulser le travail d’équipe demandé, élément moteur de la réflexion dans l’établissement. Les propos du candidat ne témoignent d’aucune vision systémique reliée aux missions et à la fonction d’un chef d’établissement. Le cadre national des réformes est mal connu

et le candidat se révèle incapable de les mettre en perspective pour en expliquer la logique ou souligner les points de rupture ou de continuité qu'elles sous-tendent. La réflexion sur l'expertise pédagogique est pauvre et le candidat n'envisage pas de faire appel aux aides extérieures à l'établissement telle l'expertise des inspecteurs territoriaux, par exemple.

- Il manque des axes de travail qui permettent d'élaborer un projet de programme d'actions cohérent et clair. Des pans entiers du fonctionnement d'un EPLE n'existent pas et rendent l'action pédagogique insignifiante (vie scolaire, réforme en cours...). Le mode organisationnel est souvent en décalage avec les réalités des EPLE. Les équipes sont peu mobilisées pour répondre à la commande.

Recommandations

Tout en invitant les candidats à se reporter à la lecture des rapports des sessions antérieures, notamment celui de la session 2018 qui a permis de faire un bilan des quatre dernières années, et de lister un grand nombre de recommandations, il paraît utile d'insister sur deux points qui conditionnent la réussite à cette épreuve.

En premier lieu, le candidat doit apprendre à se détacher d'un certain formalisme et développer un esprit critique pour faire preuve d'originalité dans le traitement du sujet. S'il est nécessaire de s'entraîner pour gérer efficacement le temps de l'épreuve et disposer d'une bonne maîtrise de la langue et des règles de communication qui s'appliquent aux écrits administratifs, il est impératif d'acquérir une solide connaissance du système éducatif, de ses enjeux et des missions de tous les acteurs, pour développer une capacité à appréhender tout type de problématique. La lecture de textes et d'ouvrages de référence viendra utilement compléter le discours des formateurs, et contribuera à forger une pensée qui échappera au « formatage » dont témoigne de trop nombreuses copies.

En second lieu, le candidat doit prendre de la distance avec son métier d'origine, y compris les personnels « faisant fonction » qui, en référence à leur contexte d'exercice, développent quelques fois un excès de certitude dans leurs réponses, ou font parfois preuve d'une méconnaissance d'autres cadres d'exercice que le leur. Cette prise de recul nécessaire sera favorisée par une fréquentation régulière d'établissements scolaires dans lesquels le candidat pourra observer la diversité de fonctionnement des instances et des groupes de travail, mais aussi par un suivi attentif de l'actualité du système éducatif. Des échanges avec des personnels de direction aguerris permettront de réfléchir à la notion de projet, de se donner des repères sur l'organisation des EPLE, et de mieux appréhender l'articulation des dimensions stratégiques et opérationnelles. L'analyse des projets pédagogiques facilitera la compréhension de la mise en œuvre d'une politique d'établissement.

3. L'ADMISSION

3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission

L'épreuve orale d'admission du concours est définie par l'arrêté du 21 août 2006 modifié qui en fixe le déroulement et en précise l'objectif :

« L'épreuve orale d'admission qui prend appui sur le dossier de présentation établi par le candidat, 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.

Cet entretien 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. »

La seconde épreuve du concours donne à chaque candidat admissible la possibilité d'une réussite finale. Le coefficient 2, qui témoigne de l'importance de cet oral, permet de compenser un éventuel résultat moyen à l'écrit ou, *a contrario*, peut atténuer le gain d'une performance écrite qui, à elle seule, ne peut rendre compte de toutes les capacités nécessaires pour exercer une fonction de personnel de direction.

Le résultat de l'épreuve écrite n'est pas porté à la connaissance des membres des commissions d'interrogation, ce qui garantit l'objectivité de leur évaluation.

Les attendus sont nombreux et peuvent se décliner à partir des trois composantes de cette épreuve : le dossier, l'exposé et l'entretien.

Le dossier élaboré par le candidat est mis à la disposition du jury en amont de l'épreuve. La commission en prend connaissance avant de recevoir le candidat. Il est constitué de trois éléments essentiels : un curriculum vitae accompagné d'un rapport d'activités, une lettre de motivation, et des évaluations. Les différents documents doivent témoigner des activités, des expériences et des formations qui ont permis la construction d'un parcours cohérent. Ils doivent également refléter l'implication dans la vie d'un établissement, et la capacité à se projeter dans une fonction d'encadrement.

L'exposé, au cours duquel la commission s'interdit toute intervention, permet au candidat de donner des informations, de préciser et compléter le dossier, et de présenter son projet professionnel dont il s'attachera à montrer la richesse. Tout en maîtrisant son temps d'intervention, il doit faire preuve de qualités de communication et de conviction. Le propos doit être structuré et ouvert sur une mise en perspective avec les compétences attendues du chef d'établissement.

L'entretien professionnel ne se réduit pas à un simple contrôle de connaissances. Au contraire, il vise à évaluer la capacité à mettre en valeur et à utiliser les savoirs acquis pour

se projeter dans une fonction et des situations qui nécessitent écoute, prise de recul et réflexion. Ces capacités sont au cœur des échanges et du dialogue avec les membres de la commission qui doivent aussi apprécier les qualités argumentaires du candidat, l'originalité et la pertinence de ses réponses.

3.2 Les résultats de l'admission

La barre d'admission du concours est conditionnée par le nombre de postes ouverts à la session. Pour pourvoir les 650 postes de cette année, le jury a arrêté la barre à 12,31, moyenne obtenue aux deux épreuves par le dernier candidat admis. Ce résultat confirme l'exigence du concours qui, au terme du processus, a permis d'admettre 19,3 % des candidats présents à l'épreuve écrite. À noter que 34 % des admis, soit 221 candidats, ont exercé des fonctions de direction, ce qui maintient leur représentativité à la hauteur de l'admissibilité.

La moyenne très honorable de l'épreuve orale (11,75/20) doit être relativisée au regard de la répartition des notes sur un spectre très large : si plusieurs candidats obtiennent, comme à l'écrit, la note maximale de 20, les commissions ont à l'inverse été conduites à sanctionner sévèrement des prestations de très faible qualité, qui ne répondaient pas aux attendus rappelés ci-dessus : la note la plus basse est 2,99/20.

En revanche, la moyenne des admis est très élevée (15,36/20) et reflète la qualité homogène des résultats de ces candidats dans les deux épreuves. Excellence et cohérence des résultats, car la note de l'épreuve orale s'inscrit dans la continuité de celle de l'écrit pour la plupart des candidats admis. Ce constat, qui se prolonge au-delà des candidats de la liste principale, a permis d'établir une liste complémentaire fiable de cinquante et un noms (700 postes avaient été ouverts en 2018) dont la barre s'établit à 12.

3.3 Conseils aux candidats

À l'instar des binômes de correction de l'épreuve écrite, les vingt-neuf commissions qui ont entendu les candidats admissibles au cours des trois semaines d'interrogation (un maximum de 6 candidats par commission et par journée complète), ont été invitées à élaborer un bilan de la session d'admission. Leurs constats permettent de cibler les principaux atouts et faiblesses des candidats, et de formuler quelques recommandations qui seront utiles à la préparation de leurs successeurs.

D'une manière générale, le déroulement de l'entretien est bien appréhendé par les candidats. Ils en connaissent le déroulement, le timing et les modalités, ce qui présume d'une bonne préparation au sein des académies. Les formateurs se sont particulièrement attachés à prévenir les risques de redondance entre le dossier et l'exposé. Néanmoins, le formatage des discours reste très présent et fait souvent obstacle à l'appréciation de la capacité à se projeter dans une nouvelle fonction d'encadrement. À l'inverse, la recherche un peu trop systématique d'originalité peut parfois nuire à la crédibilité du propos.

Si la majorité des candidats sont des professionnels investis dans les diverses fonctions qu'ils occupent, la qualité de la structuration de leur exposé est très inégale. Certains appréhendent avec aisance la réflexion sur le rôle pivot que les personnels de direction jouent dans l'élévation du niveau de formation et de qualification des élèves, et dans la volonté d'en faire de futurs citoyens libres et responsables. D'autres, au contraire, par manque de connaissances, peinent à investir le fonctionnement ordinaire des établissements et ignorent le rôle de chaque acteur de la communauté éducative dans le pilotage de l'EPL.

Il convient de rappeler à tous les admissibles que l'absence de préparation est rédhibitoire. Il s'agit d'une épreuve à vocation professionnelle, où toutes les réponses ne peuvent être improvisées ou uniquement basées sur l'expérience vécue. L'entretien est une épreuve difficile qui exige une réflexion préparatoire pour aborder des sujets aussi complexes que le pilotage pédagogique d'un établissement ou la réalité du management d'un chef d'établissement.

Les principaux atouts pour réussir l'épreuve orale

- Le dossier élaboré par le candidat est structuré. Les trois pièces constitutives du dossier ont été pensées dans le cadre d'une véritable complémentarité. Les expériences et les compétences acquises sont décrites de manière synthétique, mises en perspective avec le projet professionnel, et envisagées pour être potentiellement réinvesties dans les missions de personnel de direction.
- Chaque document apporte des informations qui aident le jury à mieux cerner le parcours et la personnalité du candidat, mais aussi sa perception des missions et des compétences indispensables à un futur personnel de direction.
- L'exposé est clair, fluide, précis. Le candidat est capable d'une analyse réflexive sur son parcours et son projet d'évolution professionnelle. Le propos, qui ne se limite pas à la description des expériences, introduit le débat et prend quelques risques en interrogeant la place et le rôle du personnel de direction dans le pilotage éducatif.
- Si quelques candidatures peuvent sembler prématurées, des parcours professionnels riches et variés (expériences dans le monde de l'entreprise, à l'étranger, sportifs de haut niveau, etc.) permettent de nourrir une ouverture d'esprit manifeste.
- Le candidat fait preuve à la fois d'une réelle capacité d'écoute et d'une grande réactivité aux questions de la commission. Les réponses qui témoignent d'une bonne appropriation des connaissances (y compris les réformes en cours) sont réfléchies, construites, et présentent sa position de manière argumentée. Elles ne se limitent pas à l'énonciation de propos convenus. Le candidat parle avec un débit adapté et une intonation claire qui montrent la maîtrise de cette situation (sans s'interdire à la marge quelques traits d'humour).
- Le candidat est en capacité de se projeter dans les fonctions de personnel de direction face aux situations proposées. Tout en sachant prendre de la distance avec son vécu, il met en relief la richesse de sa culture professionnelle et fait la preuve de

la transférabilité de ses compétences dans un nouveau poste à responsabilité. Il exprime des convictions, montre de la détermination, porte avec force les valeurs de l'École de la République et démontre sa capacité à les faire vivre.

Les principales faiblesses qui nuisent à la réussite des candidats

- Le CV se limite à un catalogue d'expériences sans valorisation des compétences acquises ; la lettre de motivation, soit trop courte, soit trop longue, ne fait état d'aucune mise en perspective de la mission convoitée et reste trop attachée à l'ancien corps. Le dossier est réalisé dans la précipitation, complété à la main, non relié, avec un choix de photographie inapproprié.
Bien qu'il ne soit pas déterminant dans l'évaluation de l'épreuve, le dossier est un élément d'information dont la commission sait tirer parti au cours de l'entretien.
- Le décalage entre le discours et le contenu du dossier agit de manière défavorable lorsque les prétentions du dossier sont absentes à l'oral. (Notons que la situation peut s'inverser et, dans ce cas, agir favorablement).
- La qualité de l'exposé est défailante. Brouillon, peu structuré, le propos du candidat est enfermé dans les limites d'un texte souvent lu qui manque de relief et crée l'ennui. L'expression orale est hésitante, le vocabulaire imprécis, voire non maîtrisé, quand il s'agit des domaines techniques ou professionnels.
- La connaissance du système éducatif est faible, voire erronée, quand le candidat est invité à faire référence à des données précises. Les principaux indicateurs de l'éducation nationale sont méconnus, ainsi que les modalités d'évaluation du système éducatif, alors que le candidat est en charge de l'apprentissage et de la protection des élèves. Les enjeux et le sens des grandes réformes ne sont pas maîtrisés (les principes de la LOLF, l'apprentissage et la formation professionnelle, etc.), et se réduisent au mieux à une simple description des dispositifs et des modalités de mise en œuvre.
- Le candidat peine à décrire et à envisager la complémentarité et les modalités de coopération entre les différents acteurs de l'éducation nationale, notamment au niveau du pilotage et de la gestion des personnels d'un EPLE. Il ne parvient à imaginer, par exemple, ni la collaboration avec les services du rectorat, ni le rôle que peuvent jouer les corps d'inspection dans un établissement, ni la coopération avec les collectivités territoriales. Par ailleurs, il ne dispose pas de la connaissance minimale des outils de pilotage d'un établissement : confusions entre projet d'établissement et contrat d'objectifs, incohérences sur le rôle du conseil pédagogique, ignorance des enjeux et des principes de l'éducation à l'orientation, etc.
- Le candidat ne parvient pas à se détacher de sa situation d'exercice. Il manque de recul pour appréhender avec acuité les responsabilités et les enjeux d'une nouvelle fonction. Ses capacités d'analyse et de synthèse sont limitées. Il énonce des formules passe-partout (« avec le dialogue », « travail en équipe », « en mode projet », « grâce

au conseil pédagogique » etc.) dont la répétition ne permet pas de traduire une perspective envisagée avec réalisme.

Recommandations

Tout en invitant à nouveau le lecteur à se reporter aux rapports des années précédentes, qui ont formulé de nombreux conseils à l'attention des futurs candidats, il paraît utile d'insister sur trois aspects qui agissent de manière prépondérante sur la réussite au concours : la connaissance du système éducatif et de l'EPL, la réflexion sur les principaux enjeux de la fonction de direction, nourrie par l'observation des réalités d'établissements, la maîtrise des attendus et des principes de l'épreuve d'admission.

La première recommandation est une évidence qui semble pourtant échapper à un certain nombre de candidats. Sans une connaissance approfondie de l'institution, de sa mission éducative, de son organisation, de ses orientations pédagogiques, de ses bases réglementaires, il sera difficile pour le candidat de se situer et de formuler des réponses argumentées face à une commission composée de trois experts du système éducatif. Une bonne connaissance des réformes en cours, des références internationales, ainsi que des principes basiques du fonctionnement réglementaire d'un EPLE reliés aux missions du personnel de direction, sont quelques éléments d'un socle de culture professionnelle que les candidats doivent acquérir à travers la lecture d'ouvrages de référence et de textes officiels, comme le référentiel des personnels de direction. Le manque de curiosité pour l'actualité et les enjeux relatifs à des niveaux d'enseignement ou types d'établissements autres que ceux de son cadre d'exercice est très pénalisant pour un candidat à un tel concours.

En second lieu, l'observation attentive de son propre milieu d'activité, ainsi que la découverte d'autres environnements, et des échanges répétés avec les personnels en poste (chefs et adjoints), permettront de maîtriser les éléments majeurs de l'actualité éducative et pédagogique, et de mieux appréhender la réalité du terrain pour se projeter dans des fonctions de cadre de direction qui impliquent prises de décision et exercice de l'autonomie. Cette immersion dans l'ordinaire des établissements conduira le futur candidat à réfléchir aux enjeux éducatifs et au positionnement des personnels de direction, notamment à travers diverses « tensions professionnelles » : loyauté vs légitimité, pilotage vs management, autorité vs pouvoir, évaluation vs certification, etc.

Au final, l'adoption d'un comportement irréprochable, tant dans la tenue vestimentaire que dans l'attitude pendant l'épreuve, et d'une posture ouverte avant tout à la réflexion, permettra au candidat de manifester sa compréhension des enjeux professionnels et de la nécessité de s'engager dans un processus de développement professionnel qu'implique une éventuelle réussite au concours.

4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS

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

4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes

Pour les sessions 2015 à 2017, les données des concours C1 et C2 ont été additionnées pour permettre une meilleure comparaison avec celles des sessions 2018 et 2019.

Sessions	Postes	Candidats								
		Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)**	Taux de rendement (en %)**
Session 2015	600	5 080	3 915	3 633	1 206	1 186	600	23	16,5	100
Session 2016	600	4 761	4 414	3 511	1 208	1 184	600	27	17,1	100
Session 2017	600	4 444	4 160	3 238	1 214	1 191	600	26	18,5	100
Session 2018	700	4 271	3 949	3 077	1 409	1 373	700	30	22,7	100
Session 2019	650	4 687	4 440	3 368	1 412	1 363	650	51	19,3	100

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

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

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

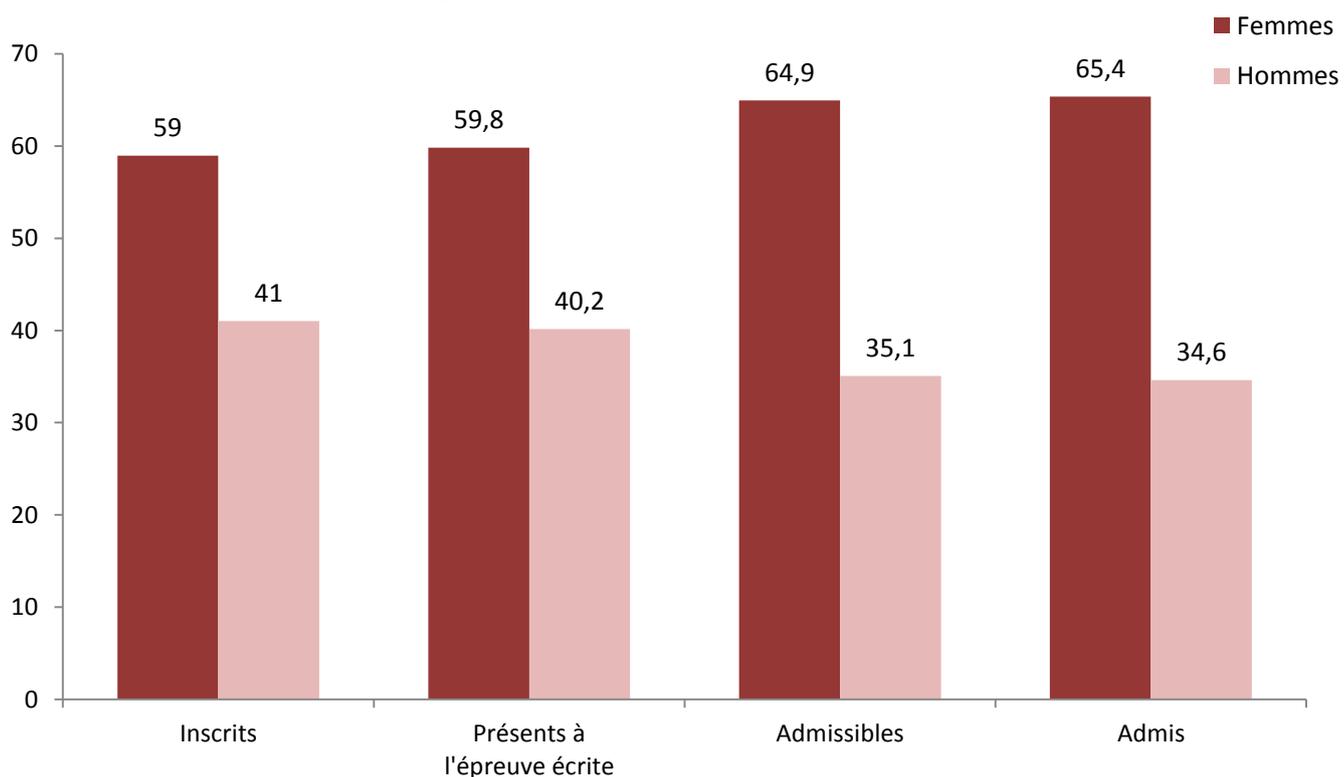
**** Taux de rendement= nombre de candidats admis/nombre de postes

4.2 Le profil des candidats

4.2.1 La répartition femmes-hommes

	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis
Femmes	2 618	2 015	917	425
Hommes	1 822	1 353	495	225

Répartition (en %) femmes-hommes



Nettement plus nombreuses que les hommes dès l'inscription (59 %), comme pour la session 2018, les femmes réussissent mieux que les hommes à l'admissibilité (64,9 %) et à l'admission (65,4 %). La tendance à une féminisation du corps des personnels de direction se confirme donc.

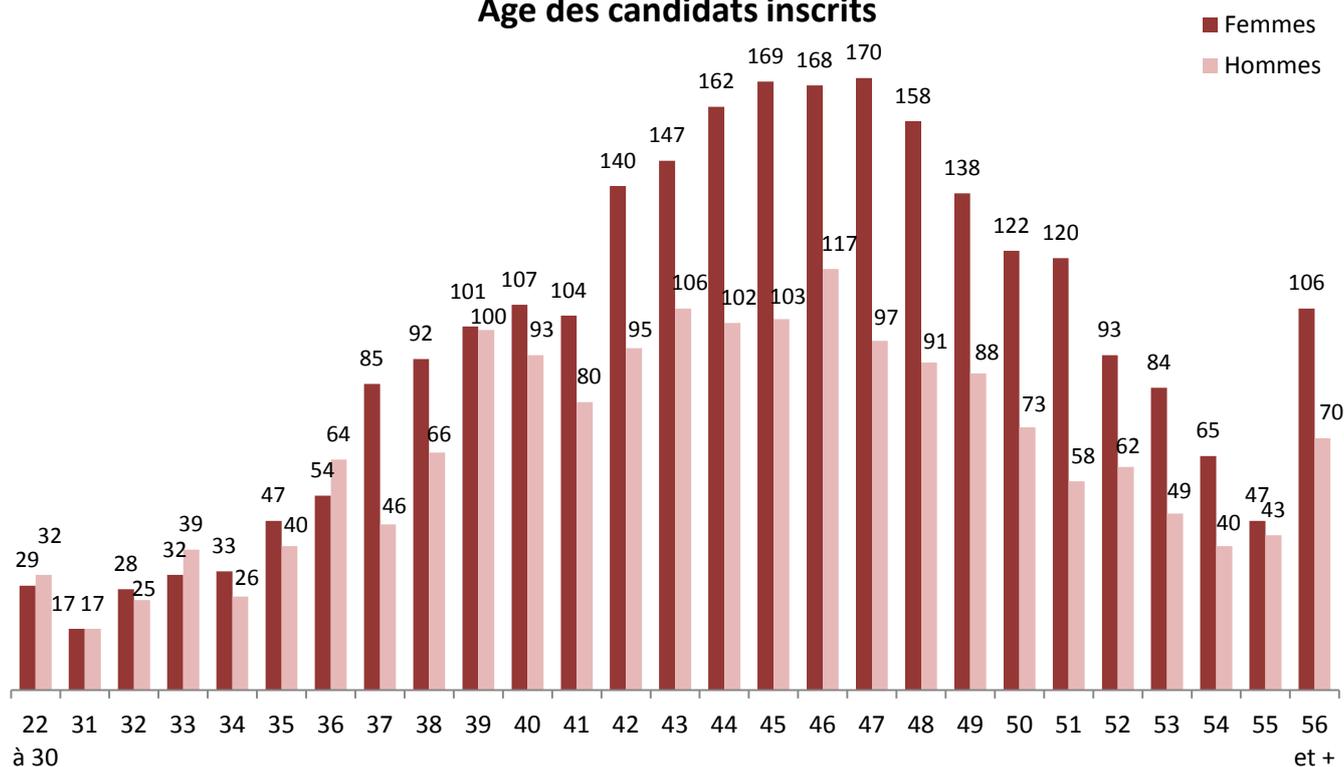
4.2.2 L'âge des candidats

	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	24	29	29
Âge maxi	65	65	57
Âge moyen	45	44	42

Malgré de légères variations, la répartition par âge des candidats et lauréats reste assez stable. Le lauréat le plus jeune est âgé de 29 ans (28 ans en 2018), le plus âgé de 57 ans (56 ans en 2018).

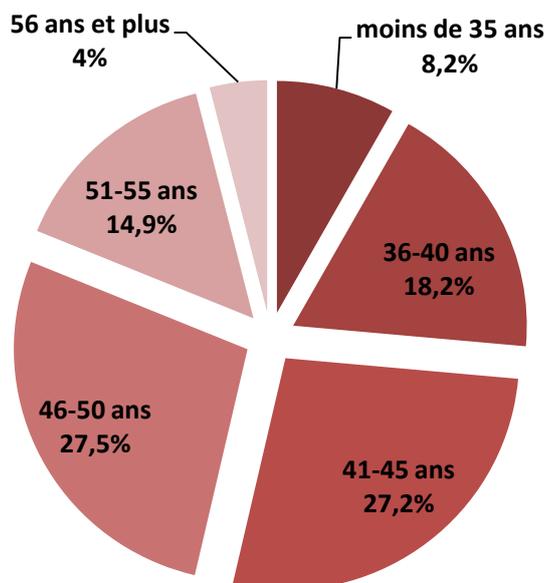
La moyenne d'âge de l'ensemble des candidats a augmenté d'un an (44 ans pour l'ensemble des inscrits en 2018).

Âge des candidats inscrits

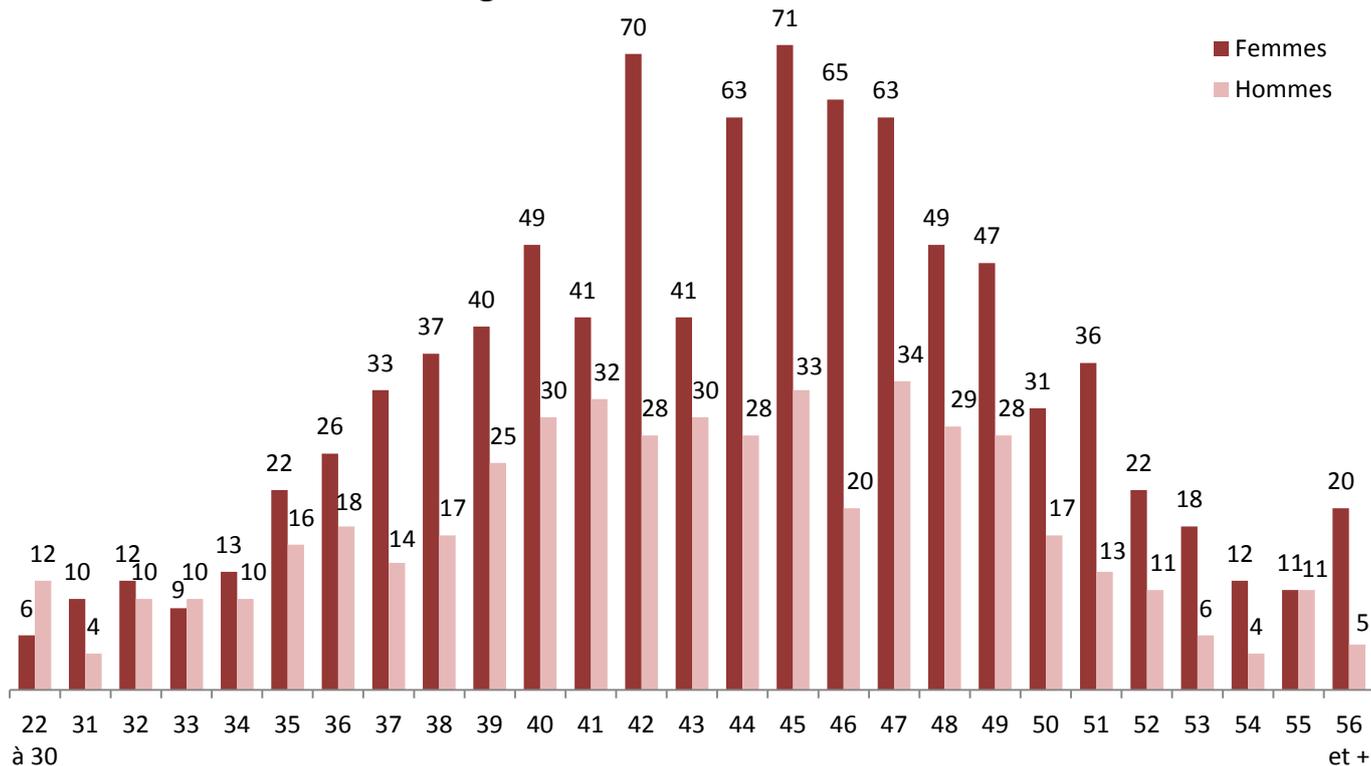


On notera que, contrairement à ce qui a été observé pour l'ensemble des candidats, dans les tranches d'âge les plus jeunes (moins de 35 ans), la représentation des hommes est plus élevée que celle des femmes.

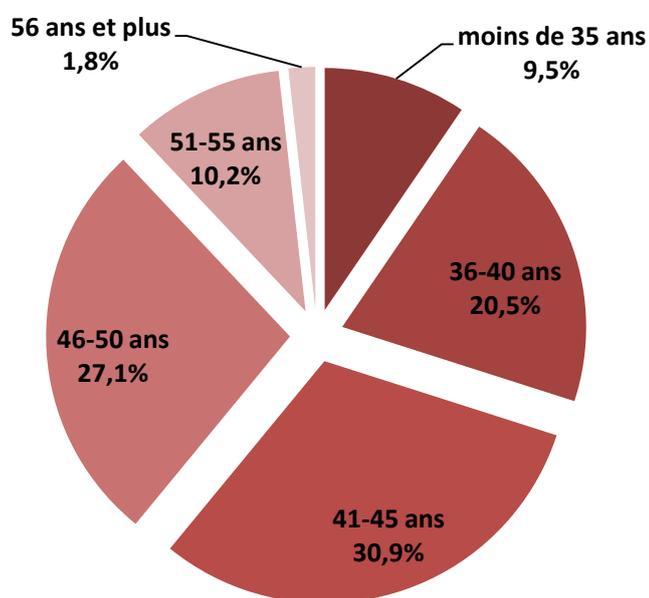
Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge



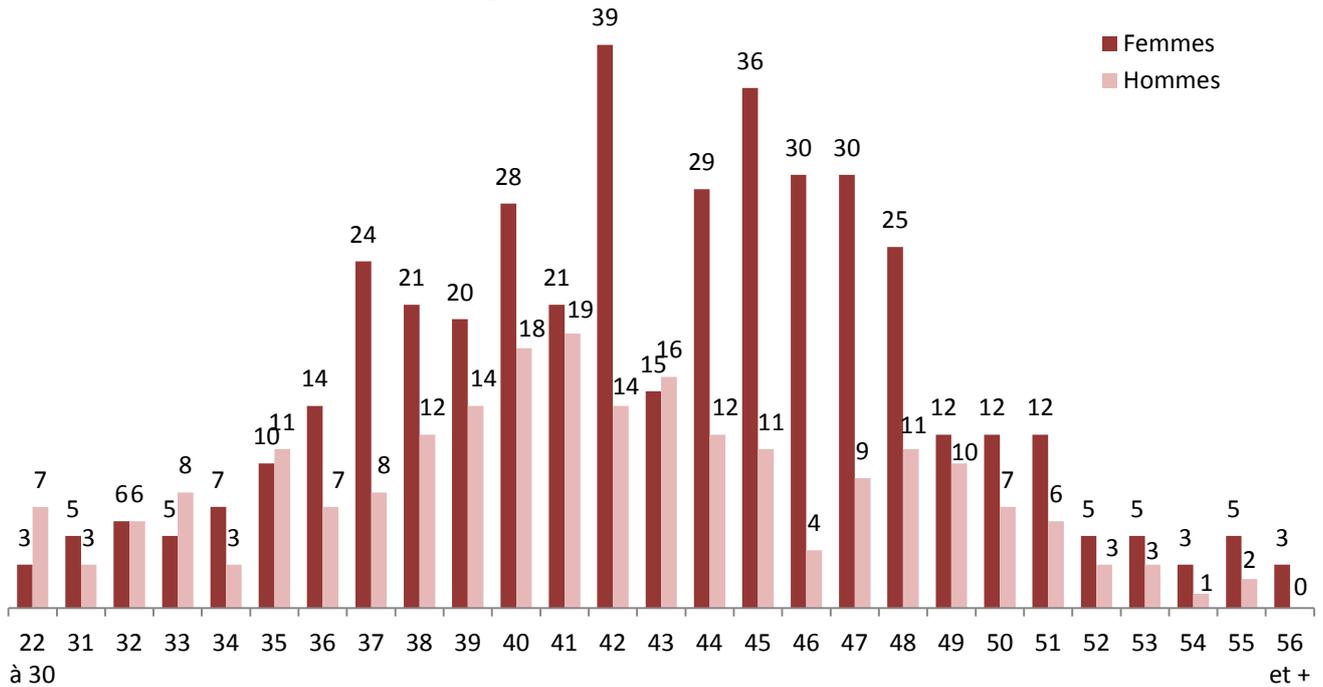
Âge des candidats admissibles



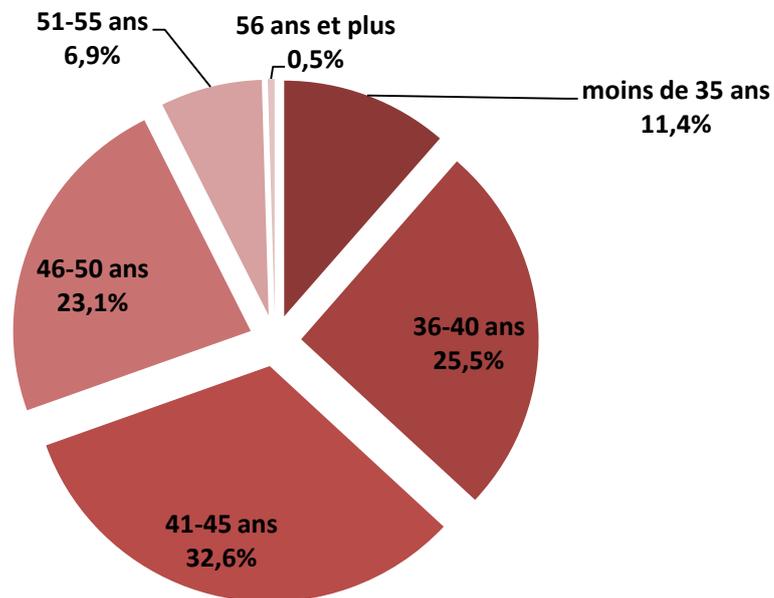
Répartition des candidats admissibles par tranche d'âge



Âge des candidats admis



Répartition des candidats admis par tranche d'âge



La tranche d'âge des 36-40 ans atteint 25,5 % des candidats admis, alors qu'elle représente 18,2 % des inscrits.

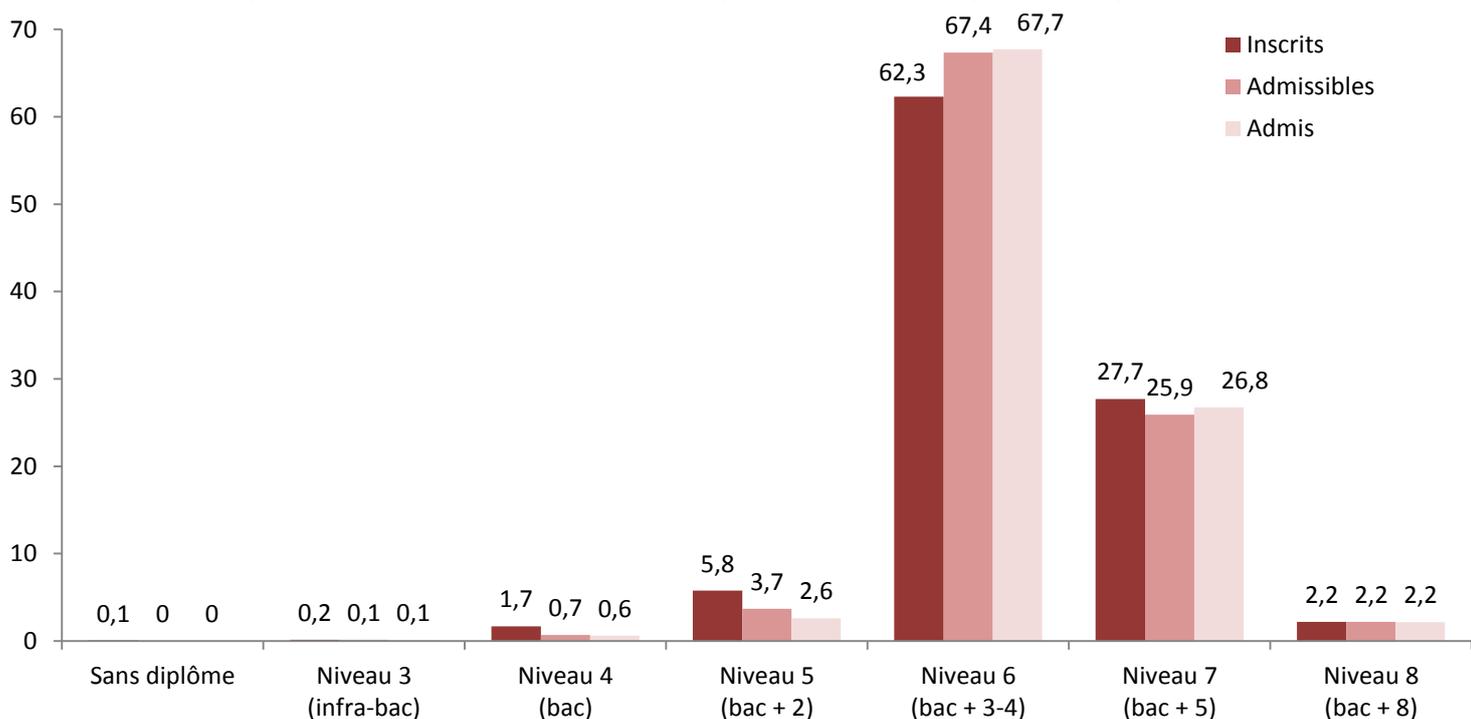
Comme pour la session 2018, on constate que les tranches d'âge inférieures ou égales à 45 ans réussissent mieux, leur taux d'admis est supérieur au taux d'inscrits. Au final, près de trois lauréats sur quatre ont moins de 45 ans.

	Femmes			Hommes		
	Inscrites	Admissibles	Admises	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	24	29	29	24	29	29
Âge maxi	65	59	57	65	65	55
Âge moyen	44	44	43	44	43	42

4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats

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

Répartition (en %) des candidats par niveau de diplôme le plus élevé



	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Sans diplôme	3	0,1	0	0	0	0
Niveau 3 (infra-bac ou équivalent)	7	0,2	2	0,1	1	0,1
Niveau 4 (bac ou équivalent)	78	1,7	10	0,7	4	0,6
Niveau 5 (bac + 2 ou équivalent)	256	5,8	52	3,7	17	2,6
Niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent)	2 766	62,3	951	67,4	440	67,7
Niveau 7 (bac + 5 ou équivalent)	1 230	27,7	366	25,9	174	26,8
Niveau 8 (bac + 8 ou équivalent)	100	2,2	31	2,2	14	2,2
TOTAL	4440	100	1412	100	650	100

Les candidats dont le diplôme le plus élevé est un diplôme de niveaux 7 et 8 (bac + 5 ; bac + 8 ou équivalent) représentent 29,9 % des inscrits, 28,1 % des admissibles et 29 % des admis.

Par ailleurs, il est précisé que les candidats titulaires d'un master sont au nombre de 685 parmi les 4 440 inscrits, 196 parmi les 1 412 admissibles et 95 parmi les 650 admis.

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

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

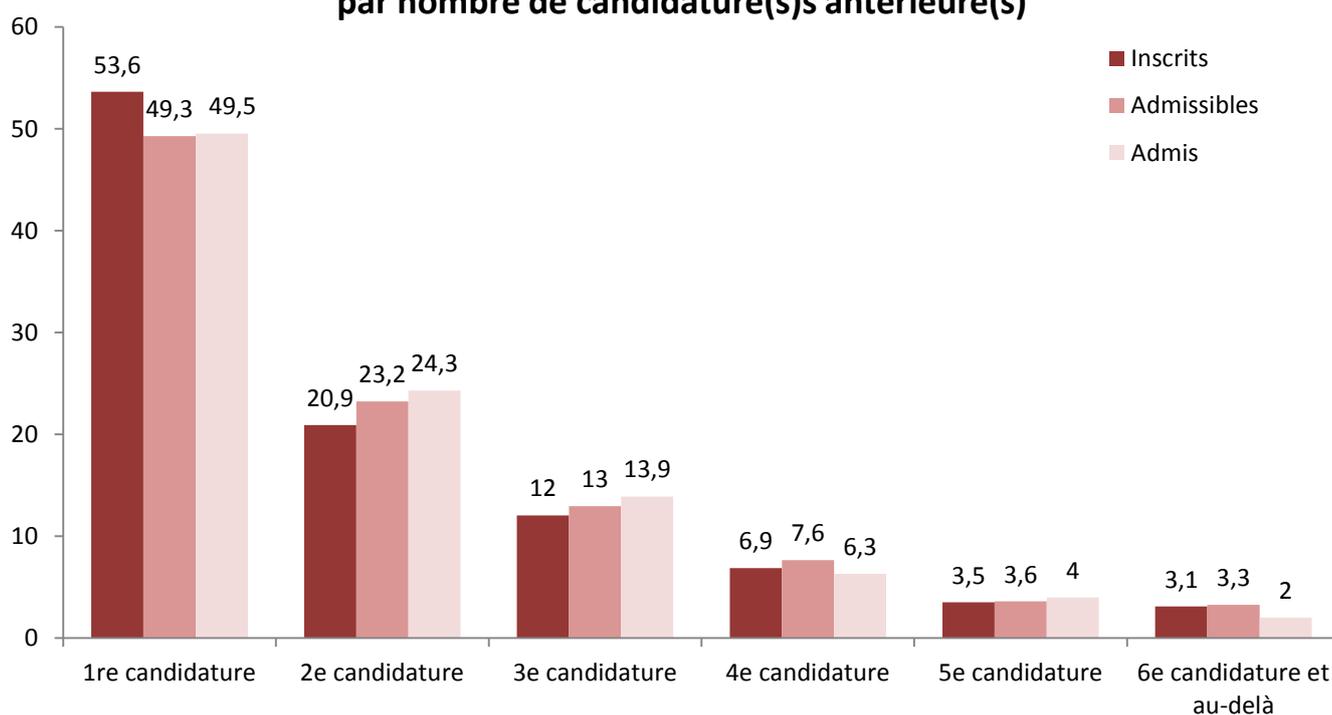
	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	%	Admissibles	%	Admis	%
1 ^{re} candidature	2 381	53,6	1 660	49,3	696	49,3	322	49,5
2 ^e candidature	928	20,9	752	22,3	328	23,2	158	24,3
3 ^e candidature	535	12	450	13,4	183	13	90	13,9
4 ^e candidature	305	6,9	253	7,5	108	7,6	41	6,3
5 ^e candidature	153	3,5	129	3,8	51	3,6	26	4
6 ^e candidature et au-delà	138	3,1	124	3,7	46	3,3	13	2
TOTAL	4440	100	3368	100	1412	100	650	100

49,5 % des candidats admis se présentaient au concours pour la première fois en 2019 (44,9 % en 2018).

Le taux de réussite* des candidats se présentant pour la 1^{re} fois au concours est de 19,4 % et de 21 % pour ceux candidatant pour la 2^{de} fois.

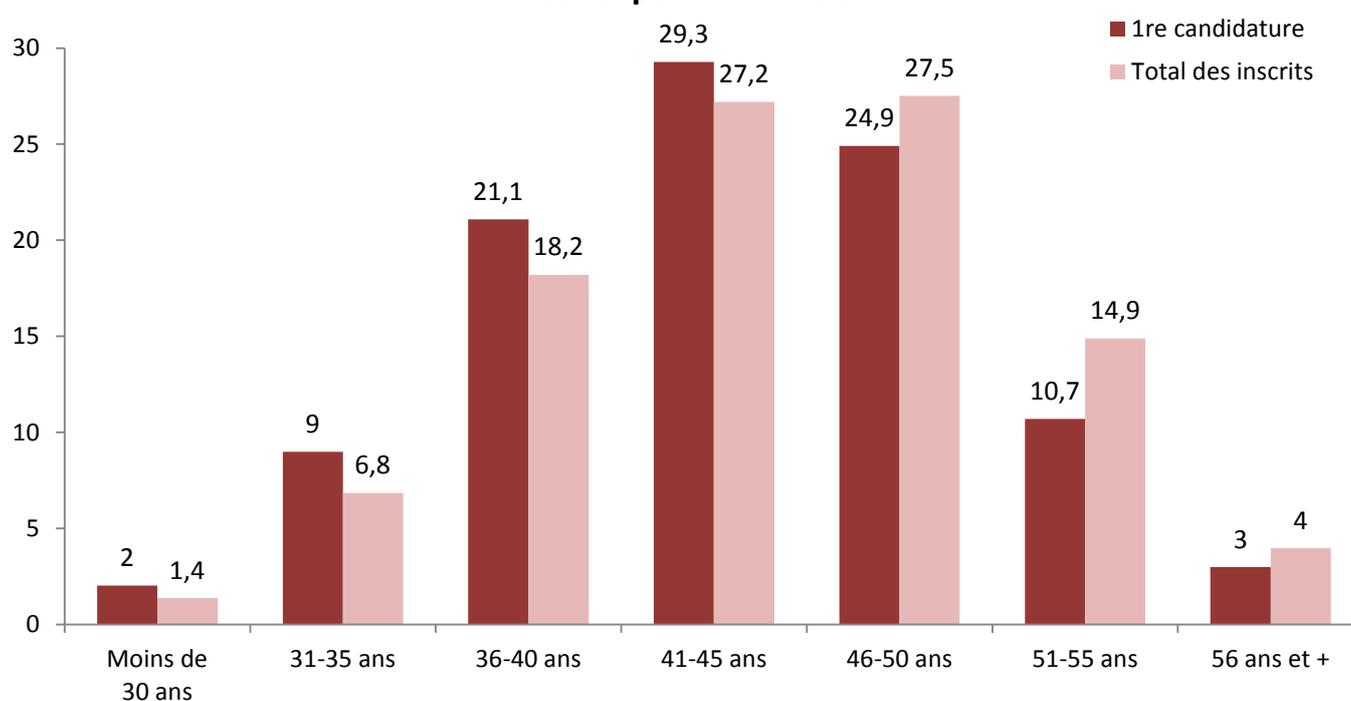
* Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Répartition (en %) des candidat par nombre de candidature(s) antérieure(s)

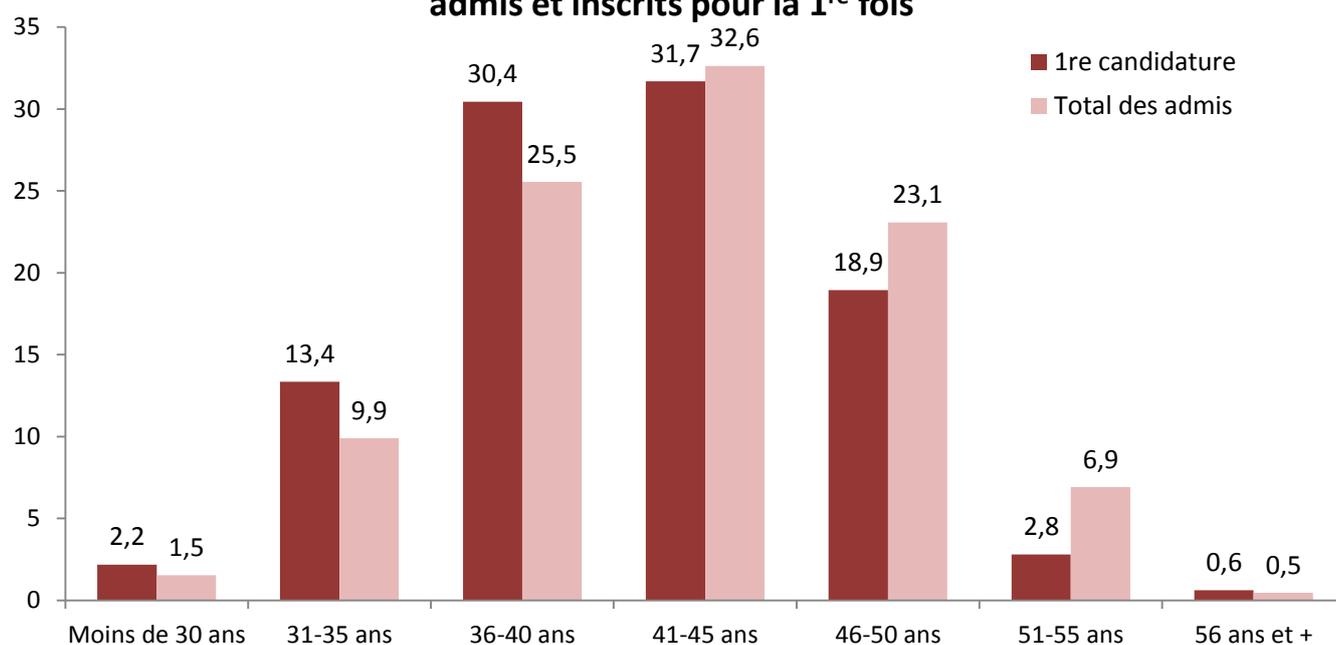


Les primo-inscrits représentaient 53,6 % des candidats inscrits, 49,3 % des admissibles et 49,5 % des lauréats.

Répartition (en %) par tranche d'âge des candidats inscrits pour la 1^{re} fois

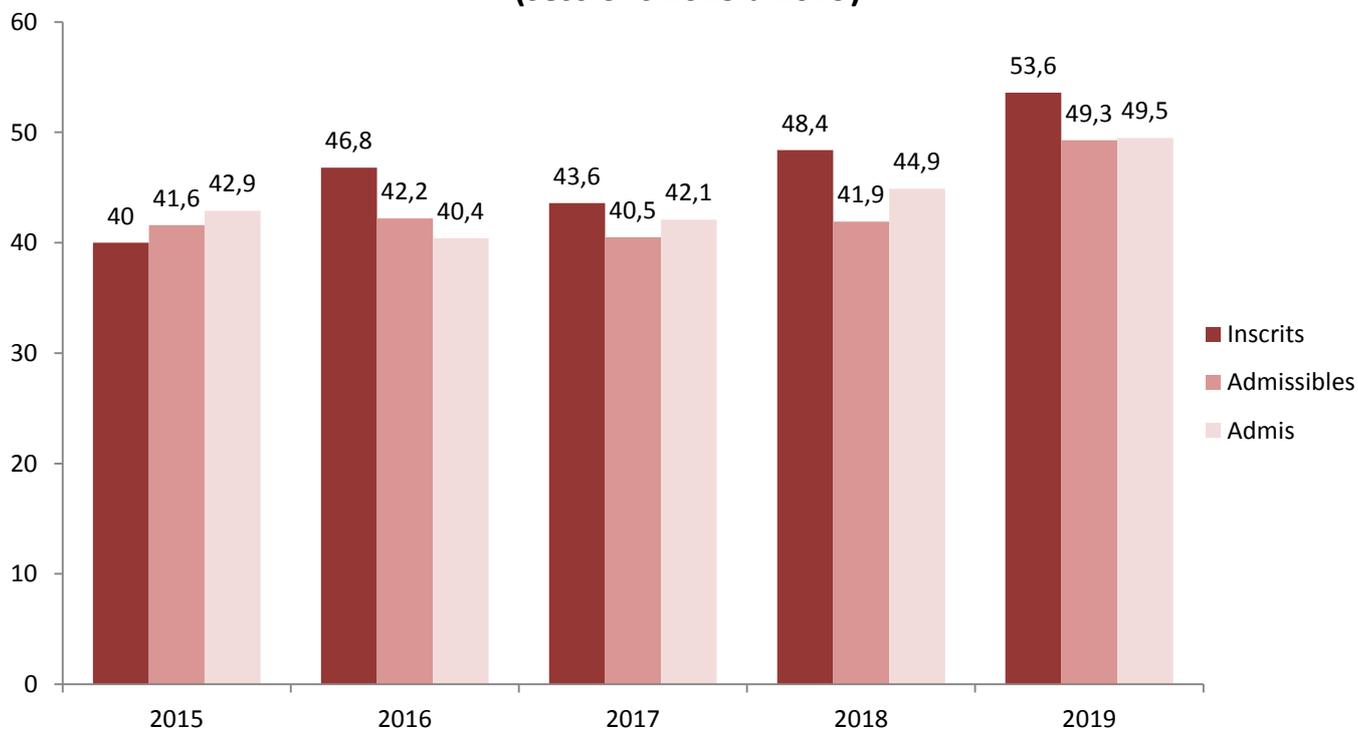


Répartition (en %) par tranche d'âge des candidats admis et inscrits pour la 1^{re} fois



Par ailleurs, il est précisé que la moyenne d'âge des candidats inscrits pour la 1^{re} fois est de 43 ans, comme en 2018 et en 2017.

Répartition (en %) des candidats se présentant pour la 1^{re} fois (sessions 2015 à 2019)



Sur les cinq dernières sessions, la part des inscrits se présentant au concours pour la 1^{re} fois varie de 40 % à 53,6 %.

4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps et fonctions	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	%	Admis	%
Professeur des écoles	706	15,9	500	209	14,8	93	14,3
Directeur des écoles du 1er degré	280	6,3	223	100	7	43	6,6
Directeur adjoint SEGPA	51	1,1	44	21	1,5	8	1,2
Directeur établissement spécialisé (+ EREA)	5	0,1	1	1	0,1	0	0
S/total enseignement du 1^{er} degré	1 042	23,4	768	331	23,4	144	22,1
Adjoint d'enseignement	11	0,3	2	0	0	0	0
Chargé d'enseignement	10	0,2	5	1	0,1	1	0,2
Professeur agrégé	154	3,5	120	75	5,3	38	5,8
Professeur certifié	1 604	36,1	1 230	534	37,8	273	42
Professeur d'éducation physique et sportive	40	0,9	30	17	1,2	7	1,1
Professeur de lycée professionnel	814	18,3	651	214	15,2	73	11,2
S/total enseignement du 2^d degré	2 633	59,3	2 038	841	59,6	392	60,3
Psychologue de l'éducation nationale	48	1,1	39	17	1,2	10	1,5
Conseiller principal d'éducation	569	12,8	442	199	14,1	98	15,1
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	617	13,9	481	216	15,3	108	16,6
Autres corps de catégorie A	145	3,3	78	22	1,6	5	0,8
S/total autres	145	3,3	78	22	1,6	5	0,8
Maître de conférences et assimilé	3	0,1	3	2	0,1	1	0,2
S/total personnels de l'enseignement supérieur	3	0,1	3	2	0,1	1	0,2
TOTAL	4 440	100	3 368	1 412	100	650	100

Les candidats issus des corps enseignants du 2^d degré restent majoritaires (59,3 % des candidats inscrits en 2019 – 57,9 % en 2018 –, et 60,3 % des lauréats en 2019 – 58,6 % en 2018). Parmi ces corps, celui des professeurs certifiés est le plus représenté parmi les candidats inscrits (36,1 %), admissibles (37,8 %) et admis (42 %).

Malgré une hausse du nombre de conseillers principaux d'éducation inscrits (569 en 2019 contre 533 en 2018), on constate une diminution du nombre d'admissibles (199 en 2019 contre 218 en 2018) et d'admis (98 en 2019 contre 114 en 2018). Cette tendance est également constatée s'agissant des personnels issus du 1^{er} degré (1 042 inscrits en 2019 contre 906 en 2018, 144 admis en 2019 contre 158 en 2018). Cette baisse est à rapprocher de la diminution du nombre de postes.

Taux de réussite par corps

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite par corps et fonction en %
Professeur des écoles	500	93	18,6
Directeur des écoles du 1er degré	223	43	19,3
Directeur adjoint SEGPA	44	8	18,2
Directeur établissement spécialisé (+ EREA)	1	0	0
S/total enseignement du 1^{er} degré	768	144	18,8
Adjoint d'enseignement	2	0	0
Chargé d'enseignement	5	1	20
Professeur agrégé	120	38	31,7
Professeur certifié	1 230	273	22,2
Professeur d'éducation physique et sportive	30	7	23,3
Professeur de lycée professionnel	651	73	11,2
S/total enseignement du 2^d degré	2 038	392	19,2
Psychologue de l'éducation nationale	39	10	25,6
Conseiller principal d'éducation	442	98	22,2
S/total personnels d'éducation et psychologues	481	108	22,5
Autres corps de catégorie A	78	5	6,4
S/total autres	78	5	6,4
Maître de conférences et assimilé	3	1	33,3
S/total personnels de l'enseignement supérieur	3	1	33,3
TOTAL	3 368	650	19,3

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

Taux de réussite des agrégés

Sessions	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	% admissibles/présents à l'épreuve écrite	Admis	% admis/admissibles	Taux de réussite* en %
2019	154	120	75	62,5	38	50,7	31,7
2018	149	126	78	61,9	40	51,2	31,7

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

Le taux de réussite des agrégés est le même en 2019 qu'en 2018 (31,7 %).

4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction

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

	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction	Total des candidats	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction en %
Inscrits	1 138	4 440	25,6
Présents à l'épreuve écrite	961	3 368	28,5
Admissibles	438	1 412	31
Admis	221	650	34

1 138 candidats inscrits ont déclaré être faisant fonction de personnel de direction. Ils représentent 25,6 % des inscrits (contre 28 % en 2018) et 34 % des admis (contre 31,3 % en 2018).

Taux de réussite des candidats exerçant déjà des fonctions de direction, par corps

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admis	Taux de réussite* par corps et fonction en %
Professeur des écoles	179	47	26,3
Directeur des écoles du 1er degré	170	32	18,8
Directeur adjoint SEGPA	35	6	17,1
Directeur établissement spécialisé	1	0	0
S/total enseignement du 1^{er} degré	385	85	22,1
Adjoint d'enseignement	1	0	0
Chargé d'enseignement	1	0	0
Professeur agrégé	14	8	57,1
Professeur certifié	278	75	27
Professeur d'éducation physique et sportive	3	0	0
Professeur de lycée professionnel	131	20	15,3
S/total enseignement du 2^d degré	428	103	24,1
Psychologue de l'éducation nationale	14	5	35,7
Conseiller principal d'éducation	114	27	23,7
S/total personnels d'éducation et psychologues	128	32	25
Autres corps de catégorie A	20	1	5
S/total autres	20	1	5
TOTAL	961	221	23

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

Faisant-fonction exerçant dans le second degré

	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis
Collège	468	222	119
Lycée	160	76	46
Lycée professionnel	85	34	13
TOTAL	713	332	178

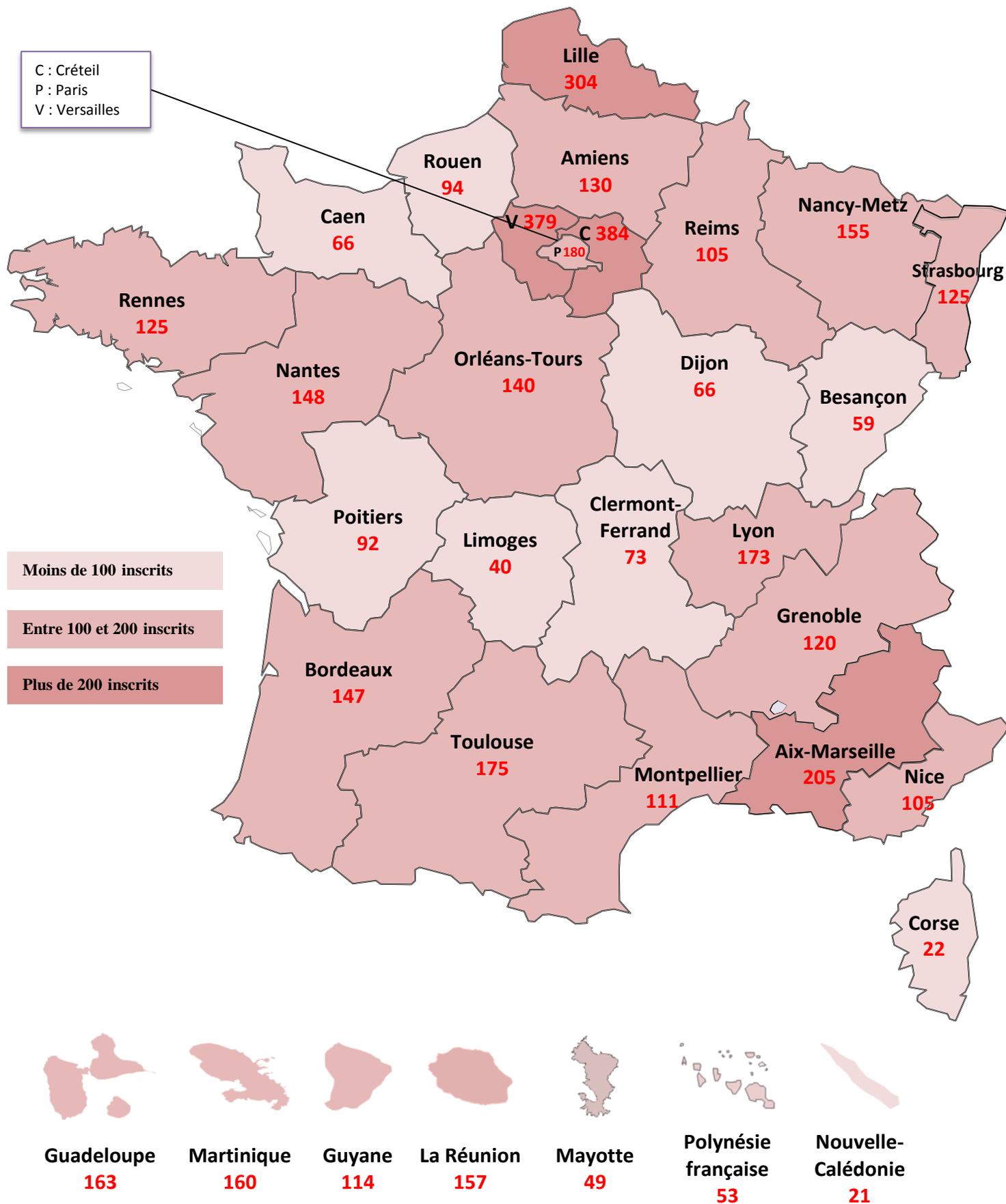
On dénombre 178 faisant-fonction dans le second degré parmi les candidats admis, contre 169 en 2018.

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

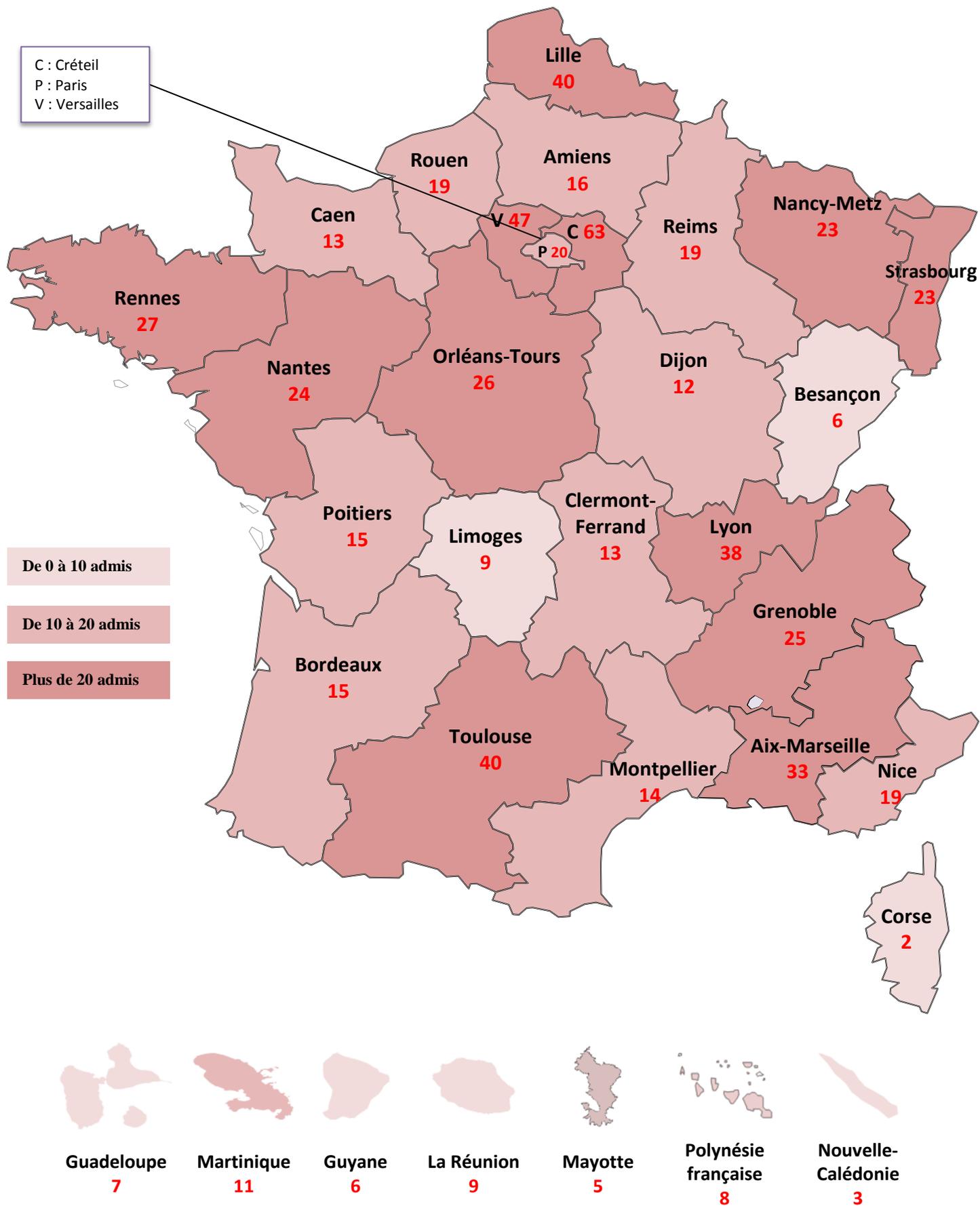
Académie	Nombre de candidats				Part des candidats sur le total			Taux de réussite par académie* en %
	Inscrits	Présents épreuve écrite	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	
Aix-Marseille	205	156	66	33	4,6	4,7	5,1	21,2
Amiens	130	103	39	16	2,9	2,8	2,5	15,5
Besançon	59	45	22	6	1,3	1,6	0,9	13,3
Bordeaux	147	119	52	15	3,3	3,7	2,3	12,6
Caen	66	57	29	13	1,5	2,1	2	22,8
dont St-Pierre-et-Miquelon	1	1	0	0	0,02	0	0	0
Clermont-Ferrand	73	61	36	13	1,6	2,5	2	21,3
Corse	22	17	3	2	0,5	0,2	0,3	11,8
Créteil	384	277	105	63	8,7	7,4	9,7	22,7
Dijon	66	52	25	12	1,5	1,8	1,8	23,1
Grenoble	120	91	42	25	2,7	3	3,8	27,5
Guadeloupe	163	109	19	7	3,7	1,3	1,1	6,4
Guyane	114	84	16	6	2,6	1,1	0,9	7,1
La Réunion	157	95	27	9	3,5	1,9	1,4	9,5
Lille	304	257	112	40	6,8	7,9	6,2	15,6
Limoges	40	32	16	9	0,9	1,1	1,4	28,1
Lyon	173	146	69	38	3,9	4,9	5,8	26
Martinique	160	114	31	11	3,6	2,2	1,7	9,6
Mayotte	49	29	5	5	1,1	0,4	0,8	17,2
Montpellier	111	96	47	14	2,5	3,3	2,2	14,6
Nancy-Metz	155	119	48	23	3,5	3,4	3,5	19,3
Nantes	148	126	58	24	3,3	4,1	3,7	19
Nice	105	69	34	19	2,4	2,4	2,9	27,5
Nouvelle-Calédonie	21	11	5	3	0,5	0,4	0,5	27,3
Orléans-Tours	140	123	54	26	3,2	3,8	4	21,1
Paris	180	126	54	20	4,1	3,8	3,1	15,9
Poitiers	92	66	33	15	2,1	2,3	2,3	22,7
Polynésie française	53	38	15	8	1,2	1,1	1,2	21,1
Reims	105	76	31	19	2,4	2,2	2,9	25
Rennes	125	100	53	27	2,8	3,8	4,2	27
Rouen	94	78	33	19	2,1	2,3	2,9	24,4
Strasbourg	125	96	49	23	2,8	3,5	3,5	24
Toulouse	175	128	74	40	3,9	5,2	6,2	31,3
Versailles	379	272	110	47	8,5	7,8	7,2	17,3
Total	4 440	3 368	1 412	650	100	100	100	19,3
Dont Français de l'étranger	93	53	22	5	2,1	1,6	0,8	9,4

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

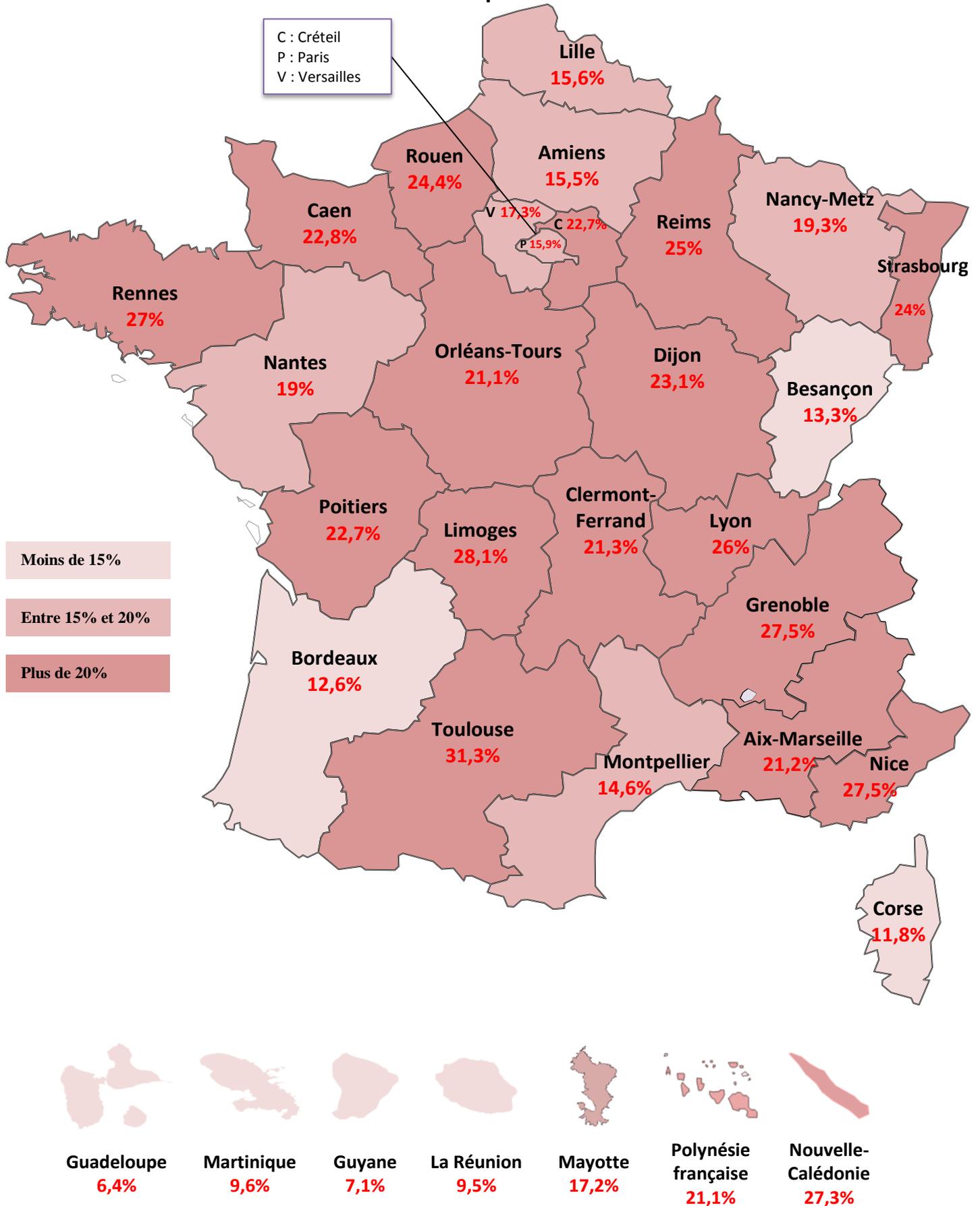
Académie d'origine des candidats inscrits



Académie d'origine des candidats admis



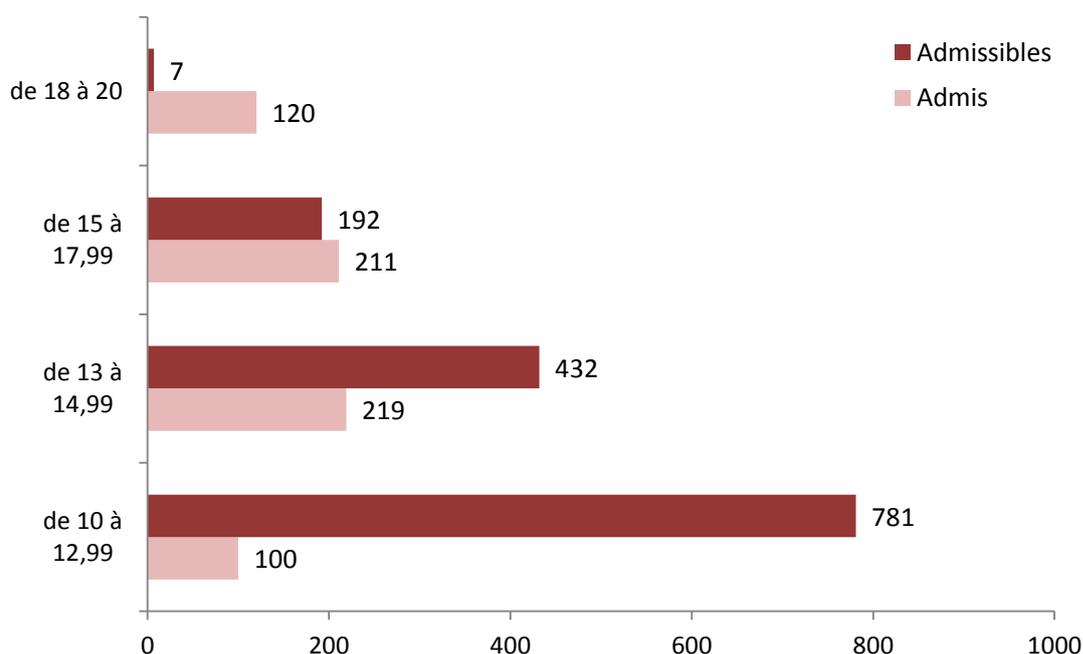
Taux de réussite par académie



4.4 La répartition des notes

	Note minimale	Note maximale	Moyenne	Médiane
Épreuve d'admissibilité	0,10	20	9,91	9,94
Épreuve d'admission	2,99	20	11,75	11,74

Répartition des notes des admissibles et des admis



10 candidats présents à l'épreuve écrite n'ont pas été notés parce qu'ils avaient rendu copie blanche.

Session	Barre d'admissibilité /20	Barre d'admission /20
2019	10,80	12,31

ANNEXES

ANNEXE 1 : arrêté du 15 janvier 2019 portant composition du jury pour la session 2019

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



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

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

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse,

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Vu le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;
- Vu le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu l'arrêté du 21 août 2006 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;
- Vu l'arrêté du 16 août 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;
- Vu l'arrêté du 2 octobre 2018 portant nomination de la présidente et des vice-présidents du jury du concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, ouvert au titre de la session 2019,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours de recrutement des personnels de direction est composé comme suit pour la session 2019 :

Présidente

Mme Elisabeth CARRARA
Inspectrice générale de l'éducation nationale

Académie de PARIS

Vice-Président

M. Yves DELECLUSE
Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Académie de PARIS

Vice-Présidente

Mme Fabienne PAULIN-MOULARD
Inspectrice générale de l'éducation nationale

Académie de PARIS

Secrétaire Général

M. Fabien DECQ
Personnel de direction

Académie de LILLE

Membres du jury

M. Mohamed AARABI
Personnalité extérieure

Académie de VERSAILLES

Mme Catherine ABADIE
Personnel de direction

Académie de DIJON

Mme Catherine ALBARIC DELPECH
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Académie de CRETEIL

Mme Véronique ANDRE
Personnel de direction

Académie de CAEN

Mme Karine ANSART Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Béatrice ARAUJO Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Régis ASTRUC Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
M. Max AUBERNON Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Elodie AUBERTOT Personnel de direction	Académie de RENNES
Mme Marie-Hélène AUBRY Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de NICE
Mme Maryannick AVRIL Personnel de direction	Académie de RENNES
Mme Valérie BAGLIN-LE GOFF Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Annie BALLARIN Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Laure BALMISSE Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Nathalie BARA Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Marie-Pascale BARONNET Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Ahmed BAUVIN Conseiller de recteur	Académie de VERSAILLES
Mme Nathalie BEAULIEU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
Mme Marie-Caroline BEER Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Claire BELDON Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Sabine BERGOUGNOUX Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Edouard BERTEAUX Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Catherine BERTHO LAVENIR Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Brigitte BERTIL Personnel de direction	Académie de LA REUNION
M. Dominique BIZEUL Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Stéphane BLARDAT Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Bruno BOBKIEWICZ Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Christophe BOHEME Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Christophe BONTE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Sandrine BOTTINELLI Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de RENNES
M. Dominique BOURGET Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Marie-Charlotte BOUTHIER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX

M. Bruno BREVET Secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
Mme Hélène BRUANT Conseillère technique de recteur	Académie de BORDEAUX
M. Marcel BULTHEEL Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
M. Christophe CALIPPE Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Valentine CAMALON Conseillère de recteur	Académie de LA REUNION
Mme Dominique CAMINADE Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. André CANVEL Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Véronique CARAYON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de BORDEAUX
Mme Pascale CEBE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Christophe CHAPUIS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Dominique CHARRAZAC Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LIMOGES
Mme Marie-Laure CHENART PERIN Personnel de direction	Académie de CAEN
M. Laurent CHENO Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Nadia CIVIALE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. Bruno CLAVAL Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Bertrand COLLIN Personnalité extérieure	Académie de CAEN
Mme Sophie COLOGNAC Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NANCY-METZ
Mme Emmanuelle COMPAGNON Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de NANCY-METZ
M. Philippe COTE-COLISSON Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Sylvie-Louise CRISCOLO Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Marc DAYDIE Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Joëlle DEAT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
M. Thierry DEBAECKE Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Béatrice DE COSAS Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Laurence DELAFOSSE Personnel de direction	Académie de ROUEN
Mme Véronique DELANDRE Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Jean-Louis DELARBRE Personnel de direction	Académie de LIMOGES
M. Antoine DELGADO Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d' AIX-MARSEILLE

M. Olivier DELMAS Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
M. Jean-Luc DEMORTIER Directeur de cabinet de recteur	Académie de BORDEAUX
Mme Caroline DENOYER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Odile DERUSSY Personnel de direction	Académie de la GUADELOUPE
Mme Catherine DE SAN LORENZO Personnel de direction	Académie de REIMS
M. Stéphane DEVIN Personnel de direction	Académie de NICE
M. Bruno DI NALLO Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Marianne DODINET Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Christian DODU Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Vassiliki DRIANCOURT Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Sabine DUBERNARD Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Olivier DUPAS Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Sandrine DUPUIS Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Monique DUPUIS Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Damien DURAND Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Frédérique ELBE Personnalité extérieure	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Isabelle ETIENNE Personnalité extérieure	Académie de NANCY-METZ
M. Alexandre FALCO Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LYON
Mme Marie-Claude FANTHOU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de BORDEAUX
Mme Elisabeth FARINA-BERLIOZ Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CRETEIL
M. Denis FEIDT Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. Mehdi FETTOUHI TANI Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Vincent FEVRIER Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Thierry FLEURANCEAU Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CAEN
M. Jacques FLODROPS Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Pascal FOURESTIER Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Catherine FOURMENT Inspectrice de l'éducation nationale	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Marie-Claude FRANCHI Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Sylvie GAILLARD Personnel de direction	Académie de PARIS

Mme Emilie-Pauline GALLIE Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
M. Joël GAMESS Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Pierre-Louis GANNE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Corinne GAU Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de la MARTINIQUE
Mme Nathalie GAUDIO Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
Mme Elisabeth GENOUDET Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Frédéric GILARDOT Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
M. Lucien GOBERT Personnel de direction	Académie de REIMS
M. Jean-Noël GODET Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Eric GOUGEAUD Personnel de direction	Académie de LIMOGES
M. Philippe GRAND Personnel de direction	Académie de LYON
M. Pascal GRAND Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LYON
M. Benoit GRELLET Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Véronique GUGGIARI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d' ORLEANS-TOURS
M. Patrick GUICHARD Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Patrick GUIDET Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Hélène HANNOIR Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Karine HAUTEFEUILLE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Marie-Christine HEBRARD Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de POITIERS
M. Alain HEILI Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Marie-Dominique HEJOAKA Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
Mme Nathalie HERR-GRAVELEAU Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. René HIRSCHI Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Elodie HOFFMANN Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Véronique HUMBERT Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Martine HUMBERT Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Aziz JELLAB Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Michèle JOLIAT Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
M. Claude JOTHAM Personnel de direction	Académie de la GUADELOUPE

Mme Catherine JULLIAN Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Nicolas JURY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de PARIS
Mme Martine KOCH LECOMTE Personnel de direction	Académie de ROUEN
Mme Sylvie KOCIK Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Philippe KOSZYK Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de RENNES
Mme Nathalie KUEHN Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Sébastien KULEMANN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
Mme Fabienne KUNTZ-ROUSSILLON Personnalité extérieure	Académie de PARIS
M. Didier LACROIX Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Elisabeth LAPORTE Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
Mme Nathalie LEBUGLE Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Loïc LE GOUZOUGUEC Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de RENNES
Mme Anita LEGRAS Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Jérôme LE GUILLOU Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Laurent LEN Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Florence LENZINI Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Marie-Laure LEPETIT Inspectrice générale de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Pierre LEVEL Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d' AMIENS
Mme Patricia LIEBEAUX Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Hervé LOUVET Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Michel LUGNIER Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
Mme Isabelle MALBRANQUE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Benoît MARC Personnel de direction	Académie de ROUEN
M. David MARCOS Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Isabelle MARTIN Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Catherine MARY Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Cécile MATHEY Personnel de direction	Académie de LYON
M. Gilles MATHIEU Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Valérie MAUDUIT Personnel de direction	Académie de GRENOBLE

Mme Evelyne MEGE Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
M. Guy-Roger MEITINGER Personnel de direction	Académie d' AMIENS
Mme Corinne MELON Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de la GUYANE
M. Jean-Claude MEUNIER-LARIOTTE Personnel de direction	Académie de DIJON
M. Antoine MIOCHE Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Marc MONTOUSSE Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. Bruno MORELLE Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Jacques MORET Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Brigitte MORIN Personnel de direction	Académie de DIJON
Mme Rania MOUSSAOUI Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Virginie MOYSAN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Charles NAIM Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CRETEIL
Mme Karine NATALE Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
M. Olivier NAVARRO Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Emilie NOUBADJI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. Florian ODOR Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
M. Michel-de-Dieu OKALA Personnel de direction	Académie d' ORLEANS-TOURS
Mme Anne ORAIN Personnel de direction	Académie de RENNES
Mme Isabelle ORSI Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Sophie ORWAT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de MONTPELLIER
Mme Gaëlle PARVILLERS Personnel de direction	Académie de RENNES
M. Benjamin PAUL Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Pierre-Yves PEPIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de GRENOBLE
M. Patrick PERRIER Personnalité extérieure	Académie de NICE
Mme Anne PEYRAT Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
M. Vincent PHILIPPE Secrétaire général d'académie	Académie de REIMS
Mme Catherine PIERRE Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Marie-Pierre PILLET Personnel de direction	Académie de ROUEN
M. Olivier PINZAN Personnel de direction	Académie de RENNES

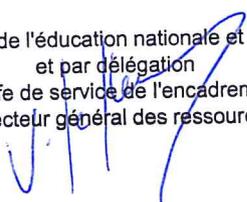
Mme Josiane POGGI-RAFFALLI Personnel de direction	Académie de CORSE
Mme Isabelle POLIZZI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NICE
M. Jean-Claude PONS Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Rémi POUMEYROL Personnel de direction	Académie de LIMOGES
M. André QUILLEVERE Personnalité extérieure	Académie de PARIS
Mme Anne-Sophie RAULT Personnalité extérieure	Académie de RENNES
M. Jean-Roger RIBAUD Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de REIMS
Mme Claire RIOUX Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. David RISTE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Isabelle ROBQUIN Personnel de direction	Académie de NANTES
Mme Monique ROINE Personnalité extérieure	Académie de STRASBOURG
M. Thierry ROLANDO Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES
M. Bernard ROSIER Personnel de direction	Académie de LYON
M. Eric ROTTIER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Véronique ROULY Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Martine SAGUET Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
M. Philippe SAI Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Olivier SALVAN Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
Mme Sylvie SBAFFE Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
M. Hubert SCHMIDT Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
M. Pierre SEBAN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES
M. Olivier SELLIER Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Michel SIEPER Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. David SILVEIRA Personnel de direction	Académie de REIMS
Mme Corinne SPIRI Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
M. Thomas STELMASZYK Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Emmanuelle STRAUSS Personnel de direction	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. Jean-Paul SUCHAUD Personnel de direction	Académie de LIMOGES

Mme Bénédicte SWIDERSKI Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Sébastien TAVERGNE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Sébastien TESSON Directeur de cabinet de recteur	Académie de POITIERS
M. Pascal THIBERGE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CAEN
M. Laurent THIEFFAINE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Eric TOURNIER Inspecteur général de l'éducation nationale	Académie de PARIS
M. David URSULET Directeur de cabinet de recteur	Académie de la MARTINIQUE
M. Sébastien VALERI Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Olivier VANDARD Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Anne VANDARD Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Patricia VANDENBERGHE Personnel de direction	Académie d' AMIENS
M. Floréal VAZ Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Nadine VETAUX Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Agnes VIRBEL-FLEISCHMAN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Francois VIROT Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de ROUEN
Mme Aline VO QUANG Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré	Académie de VERSAILLES
M. Guy WAISS Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Marie-Pierre WUHRLIN Personnel de direction	Académie de BESANCON

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

Paris, le 15 janvier 2019

Pour le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse
et par délégation
la cheffe de service de l'encadrement,
adjointe au directeur général des ressources humaines


Valérie LE GLEUT

SESSION 2019

Concours de recrutement des personnels de direction

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

Durée : 4 heures
Coefficient : 1

Ce sujet contient 22 pages numérotées de 1 à 22, imprimées au recto et au verso.

Assurez-vous qu'il est complet.

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

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

- Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence.

*- La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, **vous devrez impérativement vous abstenir de la signer et/ou de vous identifier dans son contenu.***

**NOTICE A L'ATTENTION DES CANDIDATS
POUR REMPLIR L'EN-TETE DES COPIES D'EPREUVE**

SESSION 2019

CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Épreuve du mercredi 16 janvier 2019

Libellé concours : Concours de recrutement des personnels de direction

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
D C I	0 0 1 0 N	1 0 1	2 5 4 3

Libellé épreuve/matière : Épreuve écrite 2019

SUJET

Vous êtes depuis un an proviseur au sein du lycée polyvalent (LPO) A. Il accueille un lycée d'enseignement général et technologique, une section d'enseignement professionnel dans la filière hôtellerie-restauration comptant 229 élèves, une section de techniciens supérieurs dans les filières tertiaires et une unité de formation d'apprentis (UFA) dans le même champ que l'enseignement professionnel. Les équipes du LPO A sont stables et expérimentées. L'équipe de direction est constituée du chef d'établissement et de deux adjoints, personnel de direction et gestionnaire.

Situé dans un environnement urbain agréable, le lycée accueille près de 1200 élèves, répartis sur deux sites, dont l'un dédié à l'enseignement professionnel. Il est pourvu d'un internat sous-exploité. Le LPO A est « tête de pont » d'un réseau d'établissements constitué de six collèges dont deux en éducation prioritaire. Il est situé dans le chef-lieu d'un département à dominante rurale avec de fortes disparités territoriales et socio-économiques, marqué par la désindustrialisation et le chômage. Toutefois, le réseau de transport est développé et performant.

Le contrat d'objectif de l'établissement 2019-2022 est en cours d'élaboration et fait l'objet d'une concertation en conseil pédagogique. L'axe 1 envisagé est le suivant : permettre à chaque élève de construire un parcours scolaire et professionnel ambitieux en dépassant les contraintes de mobilité, qu'elles soient matérielles, culturelles ou psychologiques.

Le constat est fait d'une faible mobilisation des équipes de l'établissement autour des problématiques liées à cet axe.

1. **En vous appuyant sur vos connaissances et sur les documents du dossier, vous présenterez les éléments saillants de votre diagnostic justifiant le choix de l'axe 1. Puis, afin d'engager la réflexion de la communauté éducative du lycée sur cet axe 1, vous préparerez un projet de programme de travail argumenté exposant les objectifs et les modalités d'organisation d'une demi-journée de concertation de l'équipe enseignante et de vie scolaire.**

(Quatre pages maximum)

2. **Vous souhaitez inviter l'IA-DASEN à ouvrir cette demi-journée de travail. Vous rédigerez à son attention un courrier le sollicitant et lui présentant succinctement les objectifs de ce temps de travail. Vous lui proposerez quelques pistes pour son éventuelle intervention.**

(Deux pages maximum)

Conformément au principe d'anonymat du concours, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, paraphe, origine (académie ou établissement d'exercice). Dans la rédaction du courrier qui vous est demandée, en lieu et place d'une signature, vous utiliserez le terme « signé ».

Par souci de clarté et de fluidité de la lecture, la double écriture des terminaisons des mots féminin / masculin (exemple : « candidat.e ») n'est pas appliquée, étant bien entendu que ces mots font référence aux femmes comme aux hommes.

Composition du dossier documentaire

Document 1 : Données de l'établissement APAE – Aide au pilotage et à l'auto-évaluation des établissements. Année scolaire 2017 – 2018	3
Document 2 : Lettre de mission du chef d'établissement	6
Document 3 : Cordées de la Réussite au LPO A - Etat des lieux 2017-2018	9
Document 4 : THALINEAU, Alain et HOT, Florian, ingénieur. « Le poids des relations familiales dans la mobilité géographique des jeunes inscrits en baccalauréat professionnel », <i>Formation emploi</i> , 2015/3 (n° 131), p. 101-120. URL : https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2015-3-page-101.htm UMR CITERES (Cités, Territoires, Environnement et Sociétés) 7324, université de Tours. CNRS	11
Document 5 : BIER, Bernard. Territoire apprenant, les enjeux d'une définition. <i>Spécificités 2010/1</i> (N° 3)	13
Document 6 : Ministère de l'éducation nationale. Le « Plan étudiants » en 20 mesures. Site consulté le 25 septembre 2018, http://www.education.gouv.fr/cid122039/plan-etudiants-accompagner-chacun-vers-la-reussite.html#Le_Plan_Etudiants_en_20_mesures	14
Document 7 : Ministère de l'éducation nationale. Mise en réseau des lycées. Bulletin officiel de l'éducation nationale n°9 du 3 mars 2011 - Extrait.....	15
Document 8 : CALVEZ, Céline et MARCON, Régis. La voie professionnelle scolaire- Viser l'excellence. Rapport remis à M. le ministre J.M. BLANQUER le 22 février 2018	17
Document 9 : Ministère de l'éducation nationale. Actions éducatives. Internat de la réussite pour tous. Bulletin officiel de l'éducation nationale n°20 du 19 mai 2016 – Extrait de la circulaire - hors annexes.	20

Document 1 : Données de l'établissement APAE – Aide au pilotage et à l'auto-évaluation des établissements. Année scolaire 2017 – 2018

Caractéristiques du lycée A

Total général des effectifs d'élèves

	2016	2017	2018
LPO	1152	1183	1193

Evolution des effectifs de la SEP¹

2014	2015	2016	2017
109,6	99,5	103,3	91,9

Effectifs d'élèves de niveau lycée GT

	2016	2017	2018
2NDE GT	274	287	276
1ERE S	69	87	63
1ERE L	47	45	45
1ERE ES	64	39	64
1ERE STMG	56	57	66
Terminale S	68	75	86
Terminale L	45	43	50
Terminale ES	51	69	59
Terminale STMG	50	65	61
Total niveau lycée GT	724	767	770

Effectifs d'étudiants en BTS

	2015	2016	2017
BTS en 2 ans 1 ^{ère} année	103	107	104
BTS en 2 ans 2 ^{ème} année	97	87	90
Total BTS	200	194	194

Sections linguistiques et sportives par nombre d'élèves inscrits

	2015	2016	2017	2018
Section Européenne	149	152	144	140
Sportifs de Haut Niveau	81	105	133	122

¹ Evolution des effectifs d'élèves entre les rentrées N-1 et N (année N-1= base 100)

Caractéristiques des élèves du lycée A

Distribution en % par PCS regroupées (LPO)

	2014	2015	2016	2017
Cadres supérieurs et enseignants	11,7	12,3	11,7	11,1
Cadres moyens	12,0	11,0	11,8	9,2
Employés, artisans, commerçants, agriculteurs	21,5	21,6	22,8	21,2
Ouvriers et inactifs	41,9	44,7	42,8	44,2
Non renseignée	13,0	10,5	11,0	14,3

Distribution en % par PCS regroupées (enseignement pro)

	2014	2015	2016	2017
Cadres supérieurs et enseignants	5,6	7,9	5,9	4,9
Cadres moyens	7,9	7,4	8,1	9,3
Employés, artisans, commerçants et agriculteurs	23,6	20,0	19,8	21,1
Ouvriers et inactifs	56,0	56,3	56,3	53,4
Non renseignée	6,9	8,4	9,9	11,3

Répartition des élèves par nombre de parts de bourse en %

En 2016, le dispositif de classification des boursiers est modifié. Les "parts de bourse" sont progressivement remplacées par des "échelons". Pendant la coexistence des dispositifs, seul le taux global de boursiers dans l'établissement est affiché.

Lycée GT

	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 10 parts	13,7	14,8			
10 parts et plus	14,6	16,2			
Total	28,3	30,9	33,2	34,7	35,6

Lycée professionnel

	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 10 parts	16,2	12,1			
10 parts et plus	19,0	23,3			
Total	35,2	35,3	41,9	44,1	46,2

Pourcentage d'élèves de BTS résidant en QPV²

	Etab	Dépt	Acad	France
2016	15,4	3,0	3,1	3,3
2017	13,6	3,7	3,9	3,5
2018	11,8	4,3	4,4	4,1

Répartition des élèves selon le régime scolaire 2018-2019

En STS et LEGT en %

	Etab	Dépt	Acad	France
Externes	24,2	30,5	27,2	33,3
Demi-pensionnaires	60,0	57,3	64,3	60,0
Internes	15,9	12,2	8,5	6,7

En SEP en %

	2015	2016	2017	2018
Externes	33,0	36,0	15,7	17,4
Demi-pensionnaires	46,0	44,1	63,7	65,1
Internes	20,9	19,8	20,6	17,5

Difficultés scolaires

Pourcentage d'élèves en avance / à l'heure / en retard à l'entrée

En 2 ^{nde} Pro	2014	2015	2016	2017
% d'élèves en avance	0	0	2,4	0
% d'élèves à l'heure	64,2	81,8	71,4	79,5
% d'élèves en retard 1 an	35,8	15,9	23,8	19,5
% d'élèves en retard 2 ans et +	0	2,3	2,4	1,0

En 2 ^{nde} GT	2014	2015	2016	2017
% d'élèves en avance	2,1	2,0	4,4	1,9
% d'élèves à l'heure	86,3	89,4	80,1	84,9
% d'élèves en retard 1 an	10,3	7,8	14,4	11,6
% d'élèves en retard 2 ans et +	1,3	0,8	1,1	1,6

Taux de réussite et indicateurs de valeur ajoutée des lycées (IVAL)

Pour les examens, c'est l'année de la session qui est indiquée (2018 correspond à l'année scolaire 2017-2018)

Taux de réussite en % au bac GT et valeurs ajoutées

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de réussite - GT	75	82	83	79	79
VA / GT	-7	-2	-1	-6	-6
Taux de réussite - L	82	78	89	80	81
VA / L	-6	-6	+1	-7	-6
Taux de réussite - ES	77	91	80	81	82
VA / ES	-1	+11	-4	-3	-2
Taux de réussite - S	63	71	75	77	75
VA / S	-18	-13	-5	-8	-10
Taux de réussite - GENERAL	75	80	81	79	79
VA/GENERAL	-8	-3	-3	-6	-6
Taux de réussite - STMG	76	89	89	80	78
VA / STMG	-6	+2	+4	-6	-6
Taux de réussite - TECHNOLOGIQUE	76	89	89	80	78
VA / TECHNOLOGIQUE	-6	+2	+4	-6	-6

² QPV : quartier politique de la ville

Taux d'accès en % au bac GT et valeurs ajoutées

	2014	2015	2016	2017
Taux d'accès - 2nde-bac	57	62	58	63
VA / 2nde-bac	-12	-6	-10	-9
Taux d'accès - 1ère-bac	73	76	80	81
VA / 1ère-bac	-11	-8	-5	-7
Taux d'accès - Term-bac	NC	91	89	88
VA / Term-bac	NC	0	-2	-4

Taux de réussite en % au CAP pour l'ensemble des formations SEP

	2014	2015	2016	2017
Taux de réussite	81,8	74,2	90,0	85,2
Taux de réussite académique	85,5	86,9	86,7	85,6
Taux de réussite France	85,4	85,4	86,1	86,1

Taux d'accès en % au bac PRO et valeurs ajoutées

	2014	2015	2016	2017
Taux d'accès - 2nde-bac	44	34	48	57
VA / 2nde-bac	-14	-27	-17	-10
Taux d'accès - 1ère-bac	62	51	55	68
VA / 1ère-bac	-11	-21	-18	-10
Taux d'accès - Term-bac	NC	69	70	84
VA / Term-bac	NC	-13	-12	-2

Taux de réussite en % au BTS pour l'ensemble des formations

	2014	2015	2016	2017
Taux de réussite	84,2	81,1	83,0	84,9
Taux de réussite académique	79,9	79,1	79,5	81,6
Taux de réussite France	82,3	81,6	81,4	82,4

Devenir des élèves LEGT

		2014	2015	2016	2017
Taux (%) de passage de Terminale GT en CPGE	Etab	3,9	2,0	4,2	2,4
	Dépt	7,0	6,2	6,5	5,6
	Acad	6,5	6,1	6,3	6,0
	France	8,3	8,3	8,2	7,9
		2014	2015	2016	2017
Taux (%) de passage de Terminale GT en STS	Etab	10,2	13,1	10,3	9,5
	Dépt	12,4	10,3	11,8	10,5
	Acad	13,0	12,3	12,2	11,5
	France	12,0	11,7	11,4	11,2

Devenir des élèves SEP

		2014	2015	2016	2017
Taux (%) de passage de Terminale PRO en STS	Etab	3,7	3,3	5,1	10,3
	Dépt	15,1	16,6	NC	NC
	Acad	15,5	16,6	NC	NC
	France	17,1	18,1	NC	NC

Document 2 : Lettre de mission du chef d'établissement



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La rectrice de l'académie.....,
Chancelière des universités
à
Madame/Monsieur le chef d'établissement
Proviseur du lycée polyvalent A
s/c de l'inspecteur d'académie – directeur académique
des services de l'Éducation nationale

Objet : lettre de mission 2018 -2021

Références : décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale (article 21) ;
arrêté du 7 août 2012.

Nommé depuis le 1er septembre 2017 dans l'emploi de proviseur du lycée polyvalent A, vous avez actualisé le diagnostic de l'établissement en février 2018.

[...]

Chargé de la direction du lycée en votre double qualité de représentant de l'État et d'organe exécutif de cet établissement public local d'enseignement, la mission qui vous est assignée s'inscrit dans le cadre de la stratégie académique, expression de la politique pédagogique et éducative nationale dans le contexte de l'académie.

Vous devez être en capacité de mettre en place la logique de pilotage par les objectifs induits par la LOLF et de rendre compte, auprès de l'autorité académique, des usagers et des partenaires, de la performance liée aux actions conduites. Cela suppose de disposer d'éléments d'appréciation pertinents. Le choix des indicateurs et le suivi des objectifs cibles définis collectivement sont donc déterminants. S'exerce ainsi, dans une prise en compte par tous des orientations nationales et académiques, la dimension managériale de votre fonction. Vous devez donc contribuer fortement à fédérer les énergies pour assurer le bien-être et la réussite de tous les élèves.

Il vous appartient d'utiliser pleinement trois leviers essentiels pour inscrire votre établissement dans une dynamique de réussite au service de tous les élèves :

- Le conseil pédagogique, qui a vocation à se saisir du volet pédagogique du projet d'établissement et à assurer, sous votre autorité, le pilotage pédagogique de l'établissement ;
- L'expérimentation, qui suppose une adhésion collective manifestée par un vote en conseil d'administration, intégrée au projet d'établissement et encadrée par l'autorité académique ;

- Le contrat d'objectifs, qui structure l'action de l'établissement dans la durée autour d'un nombre limité d'objectifs précis, directement liés au projet d'établissement.

Votre mission s'articule autour des axes de progrès ci-dessous, dont découlent des objectifs spécifiques. La réalisation de ces objectifs sera appréciée au regard des indicateurs – quantitatifs ou qualitatifs – qui seront définis conjointement.

Axes de progrès et objectifs

- **Pilotage de l'établissement**

Vous **accompagnez les évolutions en cours** (réforme du baccalauréat et du lycée d'enseignement général et technologique, transformation de la voie professionnelle) en assurant leur déclinaison locale de manière pertinente et adaptée aux besoins des élèves.

Vous procéderez à **l'écriture du futur contrat d'objectifs 2019-2022** de manière cohérente avec le projet académique, et dans la perspective du continuum de formation bac -3/ bac +3. Cet exercice permettra de fédérer les équipes autour d'un diagnostic partagé, d'objectifs communs et d'actions concertées et collectives.

Vous vous appuyerez sur le diagnostic de sécurité et les PPMS pour développer au sein du lycée une **culture de la gestion du risque** à la fois sérieuse et rassérénante.

- **Politique pédagogique et éducative**

Vous permettrez un renforcement de la prise en charge de la difficulté scolaire et une amélioration de la **personnalisation des parcours, y compris dans le domaine essentiel de la maîtrise de la langue**. La différenciation pédagogique doit devenir un objectif partagé par tous au sein du lycée, afin qu'elle profite à tous les élèves.

Vous initierez une réflexion collective et approfondie sur les **modalités d'évaluation** des acquis des élèves, réflexion qui permettra des résultats concrets et harmonisés dans les pratiques des enseignants.

Vous renforcerez les **liens avec les collègues**, avec le souci d'améliorer la cohérence et la continuité pédagogiques, et les **liens avec l'enseignement supérieur**, avec la même préoccupation de permettre à chaque élève de s'inscrire dans un parcours ambitieux et de réussite. La liaison bac pro/BTS constituera un point d'attention particulier.

Au regard de l'importance du décrochage et de l'absentéisme, en particulier pour les élèves engagés dans la voie professionnelle, vous veillerez à encourager la persévérance scolaire en associant parents et partenaires, à développer pour vos élèves une ambition décuplée en dépassant les problèmes de mobilité qui conduisent à l'orientation par défaut et à l'abandon trop précoce de la scolarité ou des études.

Vous inciterez les élèves à la mobilité et à l'ambition en construisant des parcours mobilité.

Vous encouragerez le recours à l'internat en tant que levier de la réussite et valoriserez l'internat au travers d'un projet éducatif innovant.

Vous veillerez à maintenir la sérénité du **climat scolaire**, en prenant appui sur la mobilisation de l'équipe de vie scolaire, sur le CESC, sur la cellule de veille et sur le conseil de vie lycéenne. La réduction de l'absentéisme constitue une priorité, de même que la persévérance scolaire, afin d'éviter les sorties sans qualification et d'améliorer les taux d'accès de la seconde au baccalauréat.

L'ensemble de ces actions devra permettre d'**améliorer de manière durable les résultats aux examens**. Parallèlement, à la faveur du **parcours avenir**, le travail sur l'**orientation** devra permettre de continuer à fluidifier et sécuriser des parcours ambitieux pour les élèves.

- **Conduite et animation de l'ensemble des ressources humaines**

Vous veillerez à intégrer les actions de formation en cours et à venir dans un **plan de formation à l'échelle de l'établissement** dont les objectifs seront partagés par l'ensemble de la communauté et assortis d'indicateurs de mesure de la plus-value des actions engagées. L'appui des inspecteurs est précieux pour définir les besoins et les actions de formation.

- **Relation avec l'environnement**

Vous poursuivrez le tissage de liens constructifs avec les entreprises et les associations, afin d'entretenir une **véritable dynamique territoriale de proximité**. Vous donnerez un sens collectif aux diverses actions éducatives menées en partenariat avec les collectivités ou le monde associatif.

Le lien avec les parents, même difficile à nouer, mérite d'être renforcé.

Dans la lettre de mission qu'il vous appartiendra d'élaborer pour votre adjoint en concertation avec celui-ci, je vous invite à préciser sa contribution à la réalisation des objectifs énoncés ci-dessus. Vous veillerez à organiser et à suivre les délégations données à votre adjoint, notamment en ce qui concerne le pilotage de l'établissement. Le champ d'intervention de votre adjoint pourra, si nécessaire, s'étendre au-delà des délégations consenties.

Votre implication personnelle et votre action concrète selon les axes de progrès précédemment définis sont décisives pour la réalisation effective des objectifs fixés. Vous disposez pour ce faire d'une allocation globale de moyens qu'il vous appartient de mobiliser au mieux. Je vous rappelle en outre que vous pouvez bénéficier, en tant que de besoin et à votre demande, de l'expertise et de l'appui des corps d'inspection, des conseillers techniques et des services académiques.

La présente lettre de mission est établie pour une durée de trois années scolaires et servira de support à l'entretien professionnel en fin de troisième année. En cas de mobilité avant ce terme, vous aurez à produire un rapport d'activités.

Fait à....., le

Le chef d'établissement

L'IA-DASEN de.....

La rectrice de l'académie

Document 3 : Cordées de la Réussite au LPO A - Etat des lieux 2017-2018

Actions
<p style="text-align: center;">Cordées « Accès et réussite à l'Université »</p> <p>Programme « Ambassadeurs de l'Université » : information aux élèves de terminale sur la poursuite d'études à l'université et sur les services du CROUS et les aides régionales (tous les élèves de terminale)</p> <p>Programme « 300 tuteurs pour 300 lycéens » : le tutorat individuel des élèves de terminale se compose de 2 journées de rencontre :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ rencontre lycéens/tuteurs : échanges + déjeuner au réfectoire➤ journée complète à l'université pour visiter les structures, avoir un aperçu concret de la vie étudiante et assister à des cours (ou TD ou TP)
<p style="text-align: center;">Cordées CPGE du Lycée N</p> <p>Présentation des classes préparatoires aux grandes écoles (22 élèves intéressés)</p>
<p style="text-align: center;">Présentation du DUT GEA</p> <p>Présentation du département « Gestion des entreprises et des administrations » par des étudiantes de l'IUT du chef-lieu du département voisin (tous les élèves de TSTMG + élèves intéressés)</p>
<p style="text-align: center;">Présentation de la licence RUC</p> <p>Présentation de la Licence Professionnelle « Responsable Univer de Consommation » par des étudiantes de l'IUT de la ville (licence à temps plein et en alternance) (Étudiants de MUC2)</p>
<p style="text-align: center;">Présentation de l'apprentissage</p> <p>Présentation de l'apprentissage par la coordonnatrice pédagogique au CFA public de l'Académie : cadre juridique, démarches, organisation pédagogique...</p> <p>Puis échanges entre les élèves et apprentis de BTS sur leur expérience de l'apprentissage</p> <p>Elèves de terminale intéressés (voies générale, technologique et professionnelle)</p>

Actions
Présentation de la classe préparatoire au DCG
Présentation de la classe préparatoire au « Diplôme de Comptabilité et de Gestion » du lycée S (les élèves de TSTMG spécialité Comptabilité et Gestion + élèves intéressés)
Présentation de la CPGE ECE
Présentation de la classe préparatoire économique et commerciale option économique, réservée aux bacheliers ES et L (option maths) du lycée M (Tous les élèves de première et terminale ES)
Bancs d'essai en CPGE ECE (inscription libre sur site internet)
Présentation de l'offre de formation du CNAM
Présentation de l'alternance et de l'offre de formation post BTS (licences principalement) du Conservatoire National des Arts et Métiers (tous les étudiants de 2 ^{ème} année de BTS)
Présentation de la PACES et du tutorat PACES (Première Année Commune aux Etudes de Santé)
Présentation des études médicales de manière générale, de la PACES et du principe du tutorat à tous les élèves de terminale S. Le tutorat PACES est une association, sous la tutelle de l'Université, constituée d'étudiants en 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année d'études de santé. Il permet l'accompagnement des PACES tout au long de l'année en leur donnant les moyens de réussir, via l'organisation de séances d'entraînement au concours, de concours blancs, d'aides aux révisions, gratuitement et bénévolement.
Présentation du DUT « Techniques de commercialisation »
Présentation du département « Techniques de commercialisation » par des étudiantes de l'IUT de la ville (tous les élèves de TSTMG + élèves intéressés)
Présentation de la licence générale « Commerce, Vente et Marketing – Produits haut de gamme »
Présentation aux étudiants de BTS MUC (MUC1 et 2) de la Licence par Mme V., professeure au lycée C situé dans un département voisin (partenariat avec le CNAM)

Document 4 : THALINEAU, Alain et HOT, Florian, ingénieur. « Le poids des relations familiales dans la mobilité géographique des jeunes inscrits en baccalauréat professionnel », *Formation emploi*, 2015/3 (n° 131), p. 101-120. URL : <https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2015-3-page-101.htm> UMR CITERES (Cités, Territoires, Environnement et Sociétés) 7324, université de Tours. CNRS

La mobilité des individus s'est imposée comme une valeur centrale de notre société. Associée à l'aventure, la liberté, l'épanouissement personnel... elle est également, et non sans lien, un des traits caractéristiques du développement capitaliste. En matière d'emploi, la mobilité est souvent présentée comme une nécessité lors de l'insertion professionnelle (Freyssinet, 2004), mais également pour rester dans l'emploi. [...]

Les jeunes, en tant que public cible des politiques de lutte contre le chômage depuis le début des années 80, font particulièrement l'objet de ces injonctions. Ils multiplient les expériences de mobilité géographique qui devient une norme sociale.

L'école, désormais chargée de favoriser « l'insertion professionnelle » (Geay, 2003), se doit d'être au premier rang pour socialiser les jeunes afin qu'ils soient les mieux « adaptés » aux exigences du marché de l'emploi. Les lycéens suivant des formations professionnalisantes courtes, de type baccalauréat professionnel, tendent à s'orienter vers l'emploi au terme de leur cursus. La tendance est à l'allongement de la durée des études depuis la seconde explosion scolaire déclenchée, en 1985, par le projet de mener 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, ce qui coïncide avec la création du baccalauréat professionnel ; pour autant, actuellement, près de 75 % des jeunes lycéens en formations professionnelles ne poursuivent pas d'études dans l'enseignement supérieur après le baccalauréat. La question de la mobilité résidentielle pour l'emploi leur est donc posée de manière précoce. Comment, en amont de leur entrée prochaine sur le marché de l'emploi, envisagent-ils l'éventualité d'un changement de résidence et d'un éloignement du groupe familial pour obtenir un premier emploi ? Cela interroge la construction sociale de la mobilité professionnelle chez des jeunes qui, d'une part, en raison de leur âge, ont peu d'expériences d'éloignement du « nid » familial et, d'autre part, sont tendanciellement de milieux populaires, c'est-à-dire de milieux d'ouvriers et d'employés, en position dominée tant sur le plan économique que culturel, confrontés de façon accrue à l'insécurité économique. [...]

Pour saisir le rôle que joue le groupe familial dans la construction de l'aspiration à la mobilité pour l'emploi des jeunes scolarisés en baccalauréat professionnel, les données ont été recueillies auprès de jeunes en formation dans des zones urbaines et rurales distinctes de la région C. Des informations recueillies par questionnaires auto-administrés, il ressort que les lycéens scolarisés en baccalauréat professionnel ne sont pas nécessairement favorables à l'éventualité d'une mobilité pour trouver un emploi, et ce, quel que soit le lieu où ils sont en formation. L'enquête complémentaire par entretien révèle que les jeunes ayant arrêté leur formation avant le baccalauréat sont, par ailleurs, plus rétifs à la mobilité que les jeunes scolarisés, quel que soit le lieu de leur formation. Les variations sont liées, d'une part, à la façon dont le jeune et ses parents se situent vis-à-vis des attentes de l'école et du monde du travail et, d'autre part, à la cohésion du groupe familial. Ainsi, deux pôles s'opposent de façon dominante : celui du groupe familial ayant une forte cohésion et au sein duquel les parents ont un emploi stable et sont porteurs de la norme scolaire ; celui du groupe familial en situation de vulnérabilité sociale (Castel, 1991), dont les parents sont éloignés de la norme scolaire et de la norme emploi ; les situations rencontrées se situant plus ou moins vers l'un ou l'autre de ces pôles en fonction des positions sociales occupées par les parents

et de la cohésion du groupe familial. Les jeunes en lycée professionnel sont plutôt enclins à s'attacher aux lieux qui constituent leur territoire de vie au quotidien (Jellab, 2008). Pour autant, ils n'échappent pas au discours dominant sur le « devoir » d'être mobile pour trouver un emploi.

L'enquête quantitative révèle la variation des points de vue des jeunes de la région C quant à leur aspiration ou non à quitter le domicile parental ; par conséquent pour occuper un premier emploi éloigné de ce domicile. Se disant à la fois « prêts pour partir » et « inquiets », les jeunes en lycée professionnel expriment ici un trait caractéristique de l'aspiration à l'émancipation des adolescents ; [...]

En conclusion, l'étude des flux migratoires des diplômés au moment de l'insertion professionnelle ne saurait se limiter à l'analyse de l'adéquation des formations au marché du travail local. En interrogeant des lycéens en formation professionnelle, plutôt que des diplômés, et en diversifiant leurs caractéristiques sociales et spatiales, la recherche a permis de mettre en évidence l'importance de la socialisation familiale dans la manière d'envisager l'éloignement du groupe familial pour occuper un premier emploi. La possibilité d'un éloignement dépend conjointement de trois facteurs : la stabilité de l'intégration professionnelle des parents, leur degré de conformité avec le désir-maître des institutions sociales (dont l'école), et l'existence ou non de relations soutenues et affectueuses du jeune avec ses proches (famille, amis).

Si les jeunes titulaires d'un baccalauréat professionnel tendent progressivement à différer leur entrée sur le marché de l'emploi en poursuivant des études supérieures, conformément aux objectifs fixés par les pouvoirs publics, il n'en demeure pas moins que l'éloignement du groupe familial pour suivre ces études mériterait d'être étudié en tenant compte des trois facteurs précités.

**Document 5 : BIER, Bernard. Territoire apprenant, les enjeux d'une définition.
Spécificités 2010/1 (N° 3)**

L'expression « territoire apprenant » connaît aujourd'hui une forte occurrence dans le champ éducatif. [...]

Quand les politiques éducatives redécouvrent le territoire

Le projet de territoire apprenant s'inscrit à la fois dans une filiation et en rupture. La filiation, c'est celle des politiques qui se mettent progressivement en place à l'aube des années 1980 avec les Zones d'Éducation Prioritaires (ZEP), celle des différents dispositifs d'accompagnement (des Animations Éducatives périscolaires, AEPS, aux Contrats locaux d'accompagnement à la scolarité, CLAS), celles des politiques d'aménagement des rythmes de l'enfant sous leurs différentes appellations (Aménagement du temps de l'enfant, ATE, aménagement des rythmes scolaires, ARS, aménagement des rythmes de vie de l'enfant et du jeune, ARVEJ). L'ensemble de ces politiques contractuelles territorialisées, autrement dit politiques impulsées par l'État et déclinées sur les territoires, font appel au partenariat local, avec les collectivités, les associations, les parents, avec des formes et des bonheurs divers. Même s'il s'agit d'un partenariat au service de l'école, ces politiques s'inscrivent en rupture avec une exception éducative française : une approche scolaro-centrée de l'éducation, qui se veut dans l'ignorance du territoire, voire le rejette. [...]

Dans l'héritage de quelques villes phares qui dès les années 1970 s'étaient lancées dans l'aventure (Hérouville Saint-Clair, Saint-Fons), des politiques éducatives territoriales (c'est-à-dire émanant du territoire) sont impulsées, mobilisant les différents acteurs éducatifs du territoire, dans une complémentarité entre l'éducation formelle (l'école) et non formelle (dans le champ des loisirs socioculturels ou sportifs, des médiathèques, des conservatoires...). Parallèlement, des collectivités plus prospectives ont créé le Réseau Français des Villes Éducatrices (RFVE) en 1998, lui-même affilié à une Association Internationale des Villes Éducatrices (AIVE) dont le leader est Barcelone. La charte du réseau affirme que l'on apprend *dans* la ville, mais aussi *de* la ville. Autrement dit cette logique conduit à prendre en compte le fait que les enfants et les jeunes se construisent de plus en plus hors du temps scolaire et familial, dans des interactions entre pairs et avec leur environnement. Dans cette logique, l'éducation informelle devient un axe nécessaire des politiques éducatives. Penser l'éducation implique alors de ne plus s'adresser aux seuls professionnels de l'éducation, mais à convoquer aussi aménageurs, urbanistes, architectes, et à s'inscrire dans une politique de développement du territoire. À l'instar du sociologue et philosophe Bruno Latour, nous pourrions dire que les acteurs de l'éducation ne sont plus les seuls humains et *a fortiori* les seuls professionnels de l'éducation, mais comprennent aussi le monde des choses et des faits qui nous environnent et participent à nos apprentissages. [...]

LE « PLAN ÉTUDIANTS » EN 20 MESURES

- Mieux accompagner l'orientation au lycée**
 1. Deux professeurs principaux en classe de terminale pour accompagner individuellement les élèves dans la construction de leur projet d'études
 2. Intégration dans l'année de terminale de deux semaines dédiées à l'orientation pour tous les élèves
 3. Examen approfondi par le conseil de classe du projet d'orientation de chaque élève
 4. Dialogue renforcé, sous l'autorité du recteur, entre enseignement secondaire et enseignement supérieur
 5. Déploiement du dispositif « étudiant ambassadeur »
- Un accès plus juste et plus transparent dans le supérieur**
 6. Suppression de la sélection par le tirage au sort
 7. Une nouvelle plateforme plus simple et plus transparente
 8. 10 vœux maximum et non hiérarchisés pour éviter les choix par défaut
 9. Meilleure connaissance des attendus pour réussir dans la filière souhaitée
 10. Prise en compte du profil de chaque lycéen et de ses choix
- Une offre de formation post-baccalauréat sur mesure et renouvelée**
 11. Un « contrat de réussite pédagogique » pour mieux suivre le parcours de l'étudiant
 12. Un premier cycle sur mesure, personnalisé et modulable (+ ou - de 3 ans)
 13. Renforcement du tutorat et de l'accompagnement des étudiants (nomination d'un directeur des études par champ disciplinaire)
 14. Encouragement des nouvelles formes de pédagogie (pédagogie par projet, pédagogie inversée, enseignements par les pairs...)
- Des conditions de vie étudiante au service de la réussite**
 15. Rattachement des nouveaux étudiants au régime général de la Sécurité sociale dès 2018
 16. Fusion des contributions « vie étudiante » pour rendre le système plus lisible
 17. Soutien à la mobilité jusqu'à 1 000 euros pour un étudiant qui change d'académie
 18. Création de nouveaux centres de santé au sein des universités pour améliorer l'accès aux soins de proximité
- Un engagement financier massif de l'État de près d'un milliard d'euros pour accompagner la réforme**
 19. 450 millions d'euros du Grand Plan d'Investissement pour accompagner la mise en place des nouveaux cursus, la modularisation, la mise en œuvre des contrats de réussite et l'accompagnement personnalisé de chaque étudiant
 20. 500 millions d'euros sur l'ensemble du quinquennat afin d'ouvrir des places, de créer des postes dans les filières en tension et de valoriser l'engagement des enseignants dans la mise en place de la réforme

Document 7 : Ministère de l'éducation nationale. Mise en réseau des lycées. Bulletin officiel de l'éducation nationale n°9 du 3 mars 2011 - Extrait

Enseignements primaire et secondaire

Lycées

Mise en réseau

NOR : MENE1102785C

Extrait circulaire n° 2011-021 du 18-2-2011

MEN - DGESCO A2-1

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale ; aux proviseurs

Depuis 2009, la réforme du lycée a enclenché une dynamique dans le sens d'une meilleure personnalisation des parcours scolaires. Cette dynamique implique de rechercher la plus grande cohérence possible de l'offre éducative et de formation à l'échelle de territoires pertinents. Pour que l'orientation soit davantage choisie que subie, tous les lycéens doivent à la fois être informés des voies de formation disponibles, scolarisés dans la mesure du possible dans la formation qui leur convient le mieux, mais aussi être à même de mûrir leur projet de poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur.

La mise en réseau des lycées à l'échelle d'un territoire pertinent ainsi que la bonne articulation avec les établissements d'enseignement supérieur voisins, dans la perspective de la mise en œuvre de l'orientation active, doivent être résolument recherchées.

De nombreuses initiatives et projets existent d'ores et déjà dans les académies, et doivent se poursuivre ; la présente circulaire vise à les encourager au travers d'un référentiel national indicatif propre à éclairer l'ensemble des ambitions que la mise en réseau peut recouvrir, mais aussi à mieux les connaître afin de développer la mutualisation de l'information et l'échange des bonnes pratiques entre les académies.

Les autorités académiques sont invitées à se rapprocher du conseil régional pour que cette réflexion soit concertée, celui-ci ayant également intérêt, au plan des équipements et/ou au regard de ses investissements, à mutualiser ses projets.

1 - Pourquoi mettre les lycées en réseau ?

Le premier objectif d'un réseau de lycées est de proposer à chaque élève une offre de formation et une offre de services éducatifs les plus lisibles et les plus complètes possibles.

Avec la réforme des lycées (général, technologique et professionnel), l'offre de formation ne peut plus être abordée au niveau d'un seul établissement. Au LEGT, les changements importants induits par la création de nouveaux enseignements d'exploration, par l'enrichissement des enseignements de spécialité dans la voie générale et la réforme profonde des enseignements des séries technologiques rendent encore plus nécessaire qu'auparavant l'approche en réseau. Au lycée professionnel - mais aussi au LEGT pour les formations technologiques - les échanges voulus par le législateur en vue de la signature des nouveaux contrats de plan régional de formation professionnelle (CPRDF), ainsi que la persistance des sections professionnelles regroupant un nombre insuffisant d'élèves, encouragent la mise en cohérence territoriale de l'offre de formation.

De surcroît, la mise en réseau de lycées constitue un levier pour organiser et développer les échanges avec les établissements d'enseignement supérieur à l'échelle d'un territoire

pertinent, notamment dans la perspective de mieux structurer l'orientation active pour les jeunes.

Une offre de formation cohérente à l'échelle d'un territoire, c'est une offre rendue plus lisible pour les usagers du service public d'éducation, les jeunes eux-mêmes et leurs familles. Là encore, rendre plus visibles les liens entre les formations scolaires et supérieures, c'est aider et accompagner les jeunes et leurs familles à mieux comprendre les outils de formation dont ils peuvent disposer pour construire un projet d'orientation.

Dans le même sens, le développement des dispositifs éducatifs hors temps scolaire invite les établissements à en organiser une offre mutualisée. D'ores et déjà, nombre d'internats d'excellence ou de places labellisées accueillent des jeunes scolarisés dans différents établissements.

La souplesse dans les parcours scolaires, introduite par la réforme du lycée, implique la mise en œuvre de stages passerelles et de stages de remise à niveau pendant les périodes de vacances scolaires. Le réseau de lycées peut permettre une mutualisation efficace des moyens disponibles dans la mise en œuvre de ces séquences. Il en va de même pour les stages d'anglais organisés pendant les vacances scolaires.

Outre les nombreuses initiatives existant déjà en ces domaines, les expériences menées dans le cadre de l'éducation prioritaire peuvent aider à intégrer la logique territoriale dans la mise en cohérence de l'offre éducative et de formation.

La réorganisation en cours des actions de prévention et de lutte contre les sorties prématurées du système de formation initiale doit conduire à organiser l'offre de « rattachement scolaire » de façon plus lisible et mieux articulée avec les autres dispositifs d'insertion ou de formation qui peuvent être offerts aux jeunes. Ainsi, l'existence de structures d'accueil pour des jeunes en situation de décrochage scolaire au sein de chaque réseau de lycées est de nature à favoriser ces initiatives.

Enfin, le rapprochement des établissements par leur mise en réseau peut aussi faciliter - et donc encourager - l'organisation des actions de formation continue pour les personnels enseignants et administratifs notamment dans la perspective de la rénovation de la politique de formation continue qui privilégie les formations sur sites des enseignants. [...]

Pour le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative et par délégation,

Le directeur général de l'enseignement scolaire,

Jean-Michel Blanquer

NEUF LEVIERS POUR TRANSFORMER LA VOIE PROFESSIONNELLE SCOLAIRE

Levier 1 : Une orientation choisie, au service d'un parcours de formation personnalisé

Lorsque l'on évoque l'enseignement professionnel en France, la question de l'orientation se pose immédiatement. Il est en effet patent que l'orientation vers cette filière n'est pas suffisamment choisie et correspond rarement à une analyse fine des métiers et des qualifications auxquels conduit cet enseignement : orientation subie ou orientation par l'échec, la décision de suivre la voie professionnelle est bien souvent dévalorisée.

Les représentations des jeunes et de leurs familles à l'égard de l'enseignement professionnel résultent d'un discours ambigu sur les parcours scolaires en France. Alors que la filière générale apparaît comme la seule voie de réussite, d'importants efforts de communication tentent en vain depuis quarante ans de donner plus de lustre à la voie professionnelle. Cette hiérarchie implicite des filières est confortée par l'ensemble des acteurs sociaux : professionnels de l'éducation et de l'orientation, parents, décideurs. Ainsi, les décisions d'orientation sont prises quasi-exclusivement au regard de la réussite appréhendée à travers les notes obtenues au collège, alors même que l'élève n'a jamais été confronté aux disciplines enseignées dans la voie professionnelle.

Cette situation s'explique en partie par l'abondance de l'offre : la voie professionnelle scolaire accueille près de 300 spécialités de formations aux niveaux IV et V, qui préparent à plus de 10 000 métiers, eux-mêmes portés par plusieurs centaines de branches professionnelles. Dans ce contexte, il semble presque impossible de délivrer aux élèves et aux familles qui font ce choix une information exhaustive.

Dans bien des situations, l'attractivité d'une formation n'est pas liée au taux d'insertion des jeunes, mais à son pouvoir de séduction auprès des élèves. Ainsi, la médiatisation de certains métiers peut créer des effets de mode pour les formations qui y conduisent, comme cela s'est récemment produit pour le métier de chef cuisinier, popularisé par des émissions télévisées. Ces engouements passagers n'aboutissent pas à une orientation rationnelle des élèves : non seulement ils peuvent ne correspondre à aucun gisement d'emplois, mais ils sont souvent facteurs de désillusions (ainsi en cuisine, où la réalité du métier est différente de l'image qu'en donnent les médias). A contrario, des secteurs porteurs d'emplois, proposant des salaires élevés, restent délaissés par les élèves et les familles.

En outre, si la dimension informative est importante, elle ne saurait, à elle seule, suffire. L'accompagnement de l'élève tout au long de son parcours est indispensable pour créer la rencontre entre ses envies, son potentiel et les opportunités professionnelles à saisir. L'orientation doit également résulter d'un dialogue approfondi avec l'élève et sa famille. Or, cette dimension reste, elle aussi, bien souvent sous-estimée dans le cadre de l'orientation.

C'est pourquoi la mission s'est fixée pour première priorité l'amélioration du dispositif d'orientation vers la voie professionnelle.

En finir avec les orientations par l'échec

Le collège doit être un lieu de préparation de l'orientation, et de découverte progressive des métiers et des formations. Pour cela, la mission recommande de revisiter les dispositifs existants en collège afin d'améliorer la connaissance des métiers et formations par les

élèves et de solliciter, dans ce cadre, les enseignants de lycées professionnels. Le stage de découverte du monde professionnel créé en 2005, qui peut être réalisé dans une entreprise, une association ou une administration, constitue une étape dans le parcours d'orientation de l'élève, un premier contact parfois décisif avec un métier ou un environnement professionnel. D'une durée de 3 à 5 jours consécutifs ou non, individuellement ou collectivement, ce stage obligatoire donne à l'élève l'occasion de découvrir le monde économique et professionnel, de se confronter aux réalités concrètes du travail et de préciser son projet d'orientation. Il contribue de ce fait à la construction de son parcours Avenir. Cette expérience doit être mieux valorisée, par les professionnels, le collège et même la famille.

Le grain de sel de Régis Marcon « Lorsque le jeune intègre une première entreprise, son regard se porte sur la réalité du métier. C'est celui qui va conforter son choix ou pas. À cette période, la complémentarité entre l'École et l'entreprise prend tout son sens. »

PRÉCONISATION :

Renforcer la vocation de découverte du stage de troisième en l'articulant mieux avec le projet de poursuite d'études de l'élève dans le cadre du parcours Avenir. Systématiser un oral de restitution auquel pourraient être associés des représentants du monde économique et des parents lorsque cela est possible.

Associer au collège, dans le cadre du parcours Avenir, les enseignants de lycées professionnels à la découverte des métiers, des formations, du monde de l'entreprise ou encore de l'économie régionale.

Accompagner les élèves dans leur parcours de formation

Dans la perspective d'une insertion professionnelle, l'élève doit se familiariser avec les caractéristiques des métiers et de l'emploi du secteur d'activité qu'il a choisi. Il doit apprendre à se présenter, à exposer son projet professionnel et à exprimer ses motivations.

Dans la perspective d'une poursuite d'études, l'élève doit être en mesure de se familiariser avec les diverses procédures d'affectation ou d'admission, de se repérer parmi les multiples possibilités de poursuites de formation qui s'offrent à lui. Il est donc essentiel que le lycéen professionnel mûrisse progressivement son projet professionnel en fonction de ses goûts, de ses capacités, mais aussi des attentes des filières de formations, des taux de réussite ou encore des perspectives d'insertion professionnelle immédiates ou à terme.

Le grain de sel de Régis Marcon « Pour que l'orientation du jeune ne soit pas subie, l'élève doit lui-même s'approprier son avenir par un projet professionnel personnalisé. »

Diverses expériences peuvent l'aider à forger son projet : stages, visites d'entreprises ou de milieux professionnels, création de mini-entreprises, conférences sur les métiers, visites des lieux d'enseignement, des campus des métiers et des qualifications. De même, le développement du numérique et d'outils de réalité virtuelle permet de visualiser et de s'approprier un univers ou une situation professionnelle.

Parce qu'il vise à rendre les élèves acteurs de leur projet d'orientation, à leur permettre de dépasser les préjugés qu'ils peuvent avoir sur certaines formations et certains métiers, le parcours Avenir constitue un cadre pertinent qui doit, cependant, être renforcé dans ses contenus et mis au service, dans la voie professionnelle scolaire, du projet professionnel personnalisé de l'élève.

La mission recommande qu'au lycée professionnel, soit mis en œuvre pour chaque élève, un projet professionnel personnalisé destiné à lui permettre de préparer la suite de son parcours. Ce projet s'appuie sur des horaires dédiés et un contenu formalisé.

PRÉCONISATION : instaurer un projet professionnel personnalisé pour chaque élève.

En baccalauréat professionnel : assigner, à chacune des trois années du parcours de formation, un objectif en matière d'orientation et un contenu en termes d'accompagnement :

- en classe de seconde, l'élève précise son choix de spécialité au sein de la famille de métiers qu'il a choisie en classe de troisième. À l'issue de la classe de seconde, il opte pour une spécialité et une modalité de formation (scolaire ou apprentissage) ;

- en classe de première, l'élève prépare son choix de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle qu'il fera en terminale. À l'issue de la classe de première, il opte pour une modalité de formation (scolaire ou apprentissage) ;

- en classe de terminale, l'élève choisit un module d'accompagnement (recherche d'emploi et reprise de formation / poursuites d'études ou spécialisation) ;

- en CAP, dans le cadre du contrat passé entre le jeune, sa famille et l'établissement, formaliser le contenu de l'accompagnement en fonction de la durée de la formation et du projet de l'élève

Informers les élèves et les familles sur les métiers et les formations

La volonté de combiner accueil physique et sites dématérialisés a généralement guidé les responsables chargés de la mise en œuvre des dispositifs destinés à délivrer une information sur les métiers et les formations et à accompagner les jeunes. Le numérique, le développement des réseaux sociaux, les modifications qui affectent les comportements des jeunes en matière de recherche d'informations nécessitent, cependant, que l'on adapte les dispositifs existants.

La mission recommande, à partir d'un diagnostic des dispositifs existants, que l'on développe des outils numériques modernes et adaptés au comportement des élèves et des familles en matière de recherche d'information.

PRÉCONISATIONS

Mettre en place une plateforme numérique nationale destinée proposant aux élèves et aux familles une information fiable et simple. Renforcer le rôle des régions dans l'information à l'orientation. Cette plateforme proposera également aux élèves des activités de découverte et de mise en relation avec des responsables de métiers et de formation à proximité.

Pour cela, il s'agit de prendre appui sur les dispositifs existants et de :

- développer les synergies entre les niveaux national et régional, les différents ministères (Éducation nationale, Travail, Économie et finances, Numérique), les branches professionnelles ;

- se nourrir des enseignements sur les usages et les comportements des jeunes ;

- de capitaliser sur des réseaux sociaux et points de contacts existants.

Document 9 : Ministère de l'éducation nationale. Actions éducatives. Internat de la réussite pour tous. Bulletin officiel de l'éducation nationale n°20 du 19 mai 2016 – Extrait de la circulaire - hors annexes.

Actions éducatives / Internat de la réussite pour tous - 2016

NOR : MENE1611496C

Extrait circulaire n° 2016-076 du 18-5-2016

MENESR - DGESCO B3-2

La politique de l'internat de la réussite pour tous s'inscrit dans la continuité du « plan de relance de l'internat scolaire public » initié en 2000. Relancée lors du plan « espoir banlieue » de 2008 elle vise, depuis 2013, à accueillir tout élève qui en a besoin, quels que soient ses résultats scolaires. Parce qu'il contribue à réduire les inégalités sociales et territoriales, comme le dispose la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, ce mode de scolarisation est un puissant vecteur d'égalité sociale. Comme le rappelle aussi le rapport de l'inspection générale de 2015 intitulé *Grande pauvreté et réussite scolaire*, le choix de la solidarité pour la réussite de tous, « la scolarité en internat, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire ou dans les zones rurales isolées est un puissant levier pour la réduction des inégalités et doit figurer parmi les modalités de scolarité offertes au choix des élèves et de leurs parents. L'internat peut en effet offrir aux élèves un espace de liberté, de développement de leur personnalité et de réussite scolaire dans lequel ils pourront s'épanouir ».

L'internat est, tout à la fois, un lieu d'étude, d'éducation et de socialisation. Pour réaliser pleinement ces ambitions, chaque internat doit accueillir prioritairement ceux qui en ont le plus besoin et se doter d'un projet pédagogique et éducatif efficace qui permette la réussite scolaire et la socialisation des élèves dans un cadre rassurant pour les parents. À ce titre, qu'il soit une résidence hors établissement scolaire ou un espace d'hébergement à l'intérieur de l'établissement, il doit offrir des conditions d'accueil, d'apprentissage et d'accompagnement propices à la réussite scolaire. Il est aussi une occasion particulièrement significative de prise de responsabilités, d'engagement, de travail coopératif qui favorise l'autonomie. Par ailleurs, il doit assurer de bonnes conditions de mixité sociale. Il doit enfin veiller au maintien des liens privilégiés avec les parents afin de les rendre acteurs du projet éducatif de leur enfant, d'assurer le bien-être des internes.

Dès lors qu'il s'engage à mettre en œuvre les orientations du référentiel annexé à cette circulaire, tout internat public, qu'il ait ou non été financé par le programme d'investissements d'avenir ou par la politique de la ville, a vocation à devenir un internat de la réussite pour tous.

I - Un internat pour les élèves qui en ont le plus besoin

Tout élève, quel que soit son niveau scolaire, son mérite ou son potentiel, peut accéder à l'internat dès lors que lui et sa famille sont volontaires.

Il s'agit de privilégier les jeunes qui en ont le plus besoin au regard de critères d'abord familiaux et sociaux, le cas échéant, en tenant compte des analyses conduites notamment par les personnels sociaux et de santé. Quand la demande est supérieure à l'offre, la priorité est donnée aux élèves issus des milieux sociaux modestes, en particulier des élèves boursiers ou résidants dans des zones rurales isolées.

L'internat doit aussi répondre à la demande sociale dans sa diversité. Des familles peuvent souhaiter ainsi la sécurisation du parcours de leur enfant ou encore son éloignement d'un environnement jugé peu favorable à sa réussite scolaire. Plus généralement, les élèves n'ayant pas des conditions optimales de réussite scolaire à domicile doivent pouvoir y être accueillis. Certains contextes spécifiques, comme celui de parents travaillant en horaires décalés, en suractivité professionnelle, au chômage ou en situation familiale difficile peuvent également nécessiter ce mode de scolarisation de manière temporaire ou durable.

L'internat doit, désormais, concerner davantage d'élèves issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, résidant dans des territoires ruraux ou ultra-marins ou encore scolarisés en éducation prioritaire. Une attention particulière doit être accordée aux collégiens et aux lycéens professionnels ainsi qu'aux filles qui y sont encore sous-représentées. Vous veillerez à utiliser toutes les capacités d'accueil disponibles.

Le dossier de candidature rassemble les différentes informations sur l'élève, notamment ses motivations et celles de sa famille quant à sa future admission. Des éléments peuvent utilement y être apportés par les personnels sociaux et de santé.

L'admission des élèves en internat doit être régulée au sein d'une instance collégiale selon les modalités et priorités définies par l'autorité académique.

L'affectation des élèves relève de la compétence du recteur d'académie ou, par délégation, de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale. L'inscription relève ensuite du chef d'établissement. Celui-ci accueillera les élèves retenus en tenant compte des priorités suivantes :

- géographiques (éloignement géographique, quartiers prioritaires de la politique de la ville) ;
- sociales (analyse des besoins sociaux des demandeurs) ;
- familiales (analyse des situations de vie).

On veillera en outre à respecter au mieux la mixité sociale et l'équilibre entre filles et garçons.

II - Un projet d'internat pédagogique et éducatif exigeant et bienveillant

Adossé au projet d'établissement, le projet pédagogique et éducatif de l'internat affirme la priorité donnée à la dimension scolaire en alliant exigence et bienveillance. Il prend en compte explicitement les recommandations du référentiel de l'internat, joint en annexe. Son règlement intérieur, adossé à celui de l'établissement, organise la vie collective en son sein et veille au respect de l'espace intime de l'élève dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Le mode d'organisation et de fonctionnement de l'internat participe de l'identité de l'établissement dans son ensemble. Il s'agit de présenter ce mode de scolarisation comme la promesse d'une meilleure réussite scolaire en raison de la qualité de l'offre pédagogique et éducative : accompagnement renforcé, maîtrise des langues vivantes, poursuite d'études vers le supérieur, etc. Cette plus-value de l'internat doit compenser l'éloignement géographique et la séparation affective.

Le projet pédagogique et éducatif construit une offre pédagogique et une offre éducative dans une approche intégrée à destination de tous les élèves internes. Il permet une approche plus personnalisée des parcours de certains d'entre eux. Le temps péri-scolaire est organisé de manière à prendre en compte les besoins des internes tout en veillant au respect des différents temps : études, activités éducatives sportives et culturelles, temps

libre. Les parcours (parcours d'éducation artistique et culturelle, « parcours Avenir », parcours éducatif de santé, parcours citoyen) ont vocation à être déployés dans les temps scolaires et péri-scolaires. Il en est de même des parcours d'excellence qui pourront à partir de la rentrée 2016 concerner des jeunes internes volontaires.

Le projet d'internat définit les conditions susceptibles d'assurer et d'apprécier le bien-être de l'adolescent scolarisé en internat. Il précise les modalités de dialogue avec les internes soit au sein des instances déjà existantes soit au sein d'instances dédiées. Il précise également les modalités d'association et d'implication des parents dans le suivi de la scolarité de leur enfant.

Le projet pédagogique et éducatif est partagé avec tous les personnels de l'établissement. Il indique le rôle que jouent au sein de l'internat les membres de la communauté éducative de l'établissement ainsi que leurs modalités pratiques de travail, dans le respect des compétences de chacun. Lorsque l'internat n'est pas localisé au sein de l'établissement scolaire, des liens forts, un suivi et un échange d'informations sont établis entre la résidence et les établissements de scolarisation des élèves hébergés.

Pour que cet accès soit optimal, le projet précise comment est assuré l'accès des internes à la documentation et à l'information de l'établissement ainsi qu'aux ressources disponibles sur internet. Il organise une offre culturelle et sportive cohérente, adaptée et attrayante pour les élèves et leurs parents, en s'appuyant sur l'ensemble des ressources locales. En fonction des besoins, l'internat peut, en effet, faire appel à des appuis extérieurs avec lesquels un partenariat est noué en amont.

[...]

Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Florence Robine

SG/DGRH
Service de l'encadrement
Juillet 2019
www.education.gouv.fr

