

Ministère de l'éducation nationale

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

**CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION
D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION RELEVANT DU MINISTERE DE
L'EDUCATION NATIONALE**

Rapport établi par M. Gérard POURCHET,
M. Yvon CEAS, MME Françoise DUCHENE, M. Francis ALIN,
respectivement président, vice-présidents et secrétaire des jurys

2007

CENTRE NATIONAL DE DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE

Comme les années antérieures ce rapport a été écrit en pensant à la fois aux candidats de la session qui vient de se dérouler et à ceux de la future session. Il s'agit en effet de fournir des éléments généraux d'appréciation sur les réalisations des candidats dans les deux épreuves et de rappeler les attentes du jury.

Les éléments présentés ci-après ne tentent nullement de constituer un corrigé du sujet, corrigé qui n'aurait aucune fonction préparatoire à la session suivante. Ils témoignent par contre des productions effectives des candidats et mettent en évidence les difficultés rencontrées pour répondre aux exigences de chacune des deux épreuves. Ils doivent également indiquer les procédures en usage, présenter les principaux critères d'évaluation et rendre plus compréhensible le classement des candidats auquel le jury doit procéder.

De manière générale, les épreuves d'admission se sont déroulées dans d'excellentes conditions. L'accueil au foyer des lycéennes, bien que les dates du concours aient correspondu pour une grande partie à celles des vacances de l'académie de Paris, a été apprécié tant par les candidats que par le jury. J'adresse des remerciements à Madame la proviseure et à l'ensemble de ses collaborateurs.

J'adresse également des remerciements chaleureux aux membres du jury pour leur collaboration et leur esprit coopératif, avec une pensée toute particulière pour nos collègues en charge de l'informatique et pour Mmes S.Topan et C.Labourel qui assurent tout au long de l'année le secrétariat administratif du concours à la direction de l'encadrement.

Enfin je souhaite exprimer ma gratitude aux vice-présidents et au secrétaire du jury qui m'ont apporté une aide précieuse pour l'organisation et la mise en place de la nouvelle formule du concours.

Le président du jury

Gérard POURCHET

LES RAPPORTS DES JURYS DES CONCOURS SONT ETABLIS SOUS LA RESPONSABILITE DES PRESIDENTS DE JURY

SOMMAIRE

Bilan de la session	Pages 4 à 6
L'épreuve d'admissibilité	Pages 7 à 14
L'épreuve d'admission	Pages 15 à 20
Conseils donnés aux candidats	Pages 21 et 22
Bibliographie indicative	Pages 23 et 24
Annexes	A partir de la page 25
1 texte du sujet de l'écrit	
2 références et données statistiques	
3 fiches-conseils pour les épreuves	

Bilan de la session 2007

Les tableaux contenant les données et références statistiques sont fournis en annexe. La présentation, identique à celle des années précédentes, facilite la comparaison d'une session à l'autre. A la différence des variations dans les effectifs et les taux de sélectivité, les évolutions en termes de pourcentages ne sont pas toujours très marquantes et sont évoquées ci-après.

1. Une baisse du nombre de candidats et une augmentation des postes ouverts

La session 2007 a été marquée par la mise en place des dispositions nouvelles, qui donnaient aux deux concours une définition différente, notamment par le passage d'une admissibilité sur dossiers à un concours sur deux épreuves. Cette modification - avec l'annonce d'une épreuve écrite pour l'admissibilité - est peut-être l'une des explications à la baisse relative du nombre de candidats, alors que le nombre de postes (800) était en augmentation pour les deux concours (10 en plus pour le C1, 100 pour le C2).

Le nombre d'inscrits s'élève à 3143 au total des deux concours, un total voisin de celui du nombre de dossiers étudiés en 2005 (3108), mais nettement inférieur à celui de 2006 (3458). Le pourcentage d'absents est, lui, plus important pour les deux concours. Là encore, il est sans doute possible d'expliquer les écarts par les nouvelles modalités : les inscrits étaient comptabilisés, depuis 1996, au nombre de dossiers déposés au moment de l'inscription. A partir de la session 2007, s'opère une distinction, entre le nombre des inscrits administratifs aux concours - 3143 - et le nombre des présents à la première épreuve écrite - 2924. L'écart réel avec l'année 2006 s'accroît donc et interpelle sur l'évolution des effectifs. Cette interrogation est particulièrement forte pour le C1 qui enregistre une baisse de 9,13 % si on compare les inscriptions.

Alors que le nombre de postes est, lui, en croissance pour la première fois depuis 2003 (14,28% en plus) la baisse des candidatures est proportionnellement plus sensible en C1 : le nombre d'inscrits (164 pour 147 présents) est le plus faible des cinq dernières années.

2. Le taux de sélectivité globale est modifié

La sélectivité du concours s'apprécie aux deux étapes de l'écrit et de l'oral, d'une manière très différenciée par rapport aux années précédentes.

Les résultats de l'admissibilité

Le nombre d'absents à la première épreuve (17 au C 1, 202 au C 2) conforte le constat établi les années antérieures, au stade de la seconde épreuve : certains candidats s'inscrivent au concours par précaution et y renoncent au fil de l'année par manque de préparation ou de motivation.

Les jurys ont décidé de recevoir à l'épreuve d'admissibilité 87 candidats au C 1 (59,18%) et 1050 au C 2 (37,81%). **38,8%** de l'ensemble des candidats présents ont été déclarés admissibles.

Ce taux d'admissibles (ou équivalents pour ceux qui étaient admis à passer l'entretien) était de 53,21 % en 2004, 56,27 % en 2005 et de 48,93 % en 2006. Les proportions d'admissibles par rapport aux inscrits sont donc globalement en nette régression : la transformation de la nature de la première épreuve contribue à modifier profondément les conditions de sélectivité à ce stade du concours.

Les résultats de l'admission

Si on compare le nombre de reçus au nombre de présents, on obtient pour l'ensemble des deux concours un taux de sélectivité globale de **27,08 %**. Il est quasi identique au taux de 2004 (27,6 %) et supérieur à celui des deux dernières années (22,5 % en 2005, 20,15 % en 2006).

Sur les 147 candidats examinés pour le C 1, 61 ont été déclarés admis par le jury (41,49 % des présents) et 700 pour le C 2, avec la proposition d'une liste de complémentaire de 31 (soit au final 26,32 % des présents).

L'écart en pourcentage entre les résultats des deux concours s'est resserré par rapport à l'année dernière ; le taux de sélectivité du C 2 reste cependant très élevé par rapport au C 1. Les échelles de notes permettaient, écrit et oral réunis, de distinguer la barre positionnée par les jurys au fil des

concours, pour distinguer parmi les candidats ceux qui pouvaient être admis, compte tenu du nombre de postes ouverts. Toutefois, sans coefficient à l'épreuve orale, il était plus délicat, avant la délibération finale, de classer entre eux les candidats retenus.

3. Les seuils de décision régressent

La comparaison sur la qualité moyenne des candidatures d'une année sur l'autre est plus délicate et relative avec les modifications apportées au concours de recrutement. Un tableau récapitule cependant en annexe sur plusieurs années, de manière comparative, les valeurs des seuils de décision pour l'admissibilité et pour l'admission à l'un et l'autre des concours. Deux constats s'imposent :

- pour le C 1, la note d'admissibilité la plus basse est à 8,55 et la note d'admission à 8,7. Cette dernière ne retrouve pas son niveau de 2004 et continue à descendre. Ces résultats n'ont pas permis au jury de pourvoir la totalité des postes ouverts au C 1 ;
- pour le C 2, les seuils d'admissibilité (9,40) et d'admission (9,73 en liste principale, 9,47 sur la liste complémentaire) sont plus élevés que ceux du C 1. À la différence de l'année dernière, mais sur un concours qui ne comptait qu'une seule épreuve notée, la note du dernier candidat admis au C 2 est en baisse de près de deux points (-1,83).

4. Le profil des candidats : les tendances se confirment

La répartition hommes / femmes

Une légère baisse de la proportion de femmes inscrites au C 1, est compensée par une augmentation, continue depuis cinq ans, des inscriptions au C 2. Au C 1, les femmes continuent de mieux réussir que les hommes : elles représentent 34,76 % des inscrits et 39,34 % des admis. Au C 2, les rapports sont inversés : 53,34 % des candidats sont des hommes et 56,50 % sont reçus.

Le rajeunissement se maintient

La structure des âges demeure assez similaire ; depuis plusieurs années près des trois-quarts des candidats ont moins de 46 ans et un quart se situe autour de 50 ans. En 2007, même si elle baisse légèrement, la part des candidats de moins de 46 ans se maintient à hauteur de 73 % : la tranche de 46 à 50 ans ne dépasse plus les 19 %.

Le rajeunissement de la structure des lauréats est encore plus marqué si on analyse celle des moins de 40 ans : 57,37 % ont moins de 40 ans au C 1, et 48,56 % au C 2.

Les corps d'origine : retournement de tendance

La répartition des candidats par catégories statutaires fluctue comme chaque année ; elle est légèrement modifiée en ce qui concerne le C 2 par rapport à 2006.

Une baisse des corps enseignants du second degré, des certifiés (44 % au lieu de 50 %) et des PLP (12,6 % au lieu de 17,8 %, taux le plus élevé depuis plusieurs années) profite, entre autres, aux enseignants du premier degré (12,7 % pour 7,7 % en 2006) et aux CPE (23 % au lieu de 19 %).

Le taux de réussite pour l'ensemble remonte, il se situe à 23,50 %, quand on analyse globalement le rapport reçus/candidats. La part des enseignants parmi les lauréats est en baisse : elle se situe à 21,70 %, quand celle des CPE grimpe à 31,46 % (elle était tombée à 19 % en 2006).

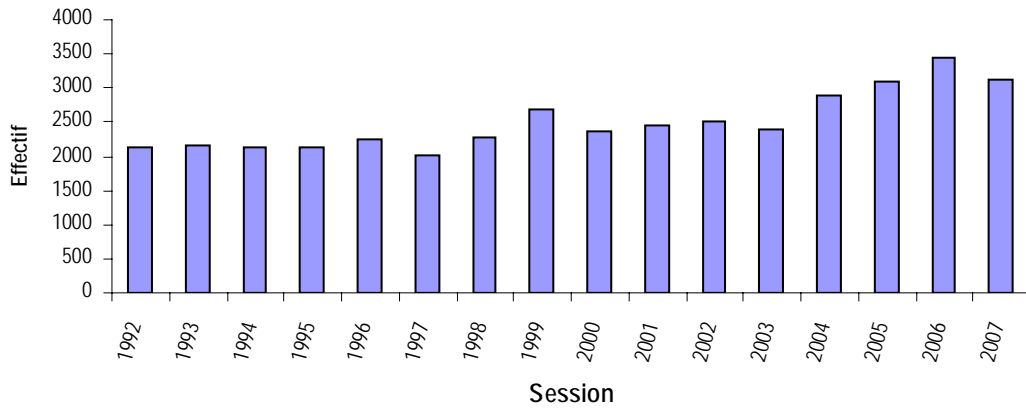
La réussite en retrait pour les faisant fonction

Les faisant fonction représentent cette année 19,73 % des inscrits. 53,9 % d'entre eux sont des hommes. Les taux de succès sont en recul par rapport à ceux de l'année passée ; sur les deux concours, ils sont plus faibles que ceux de l'ensemble des candidats présents : 23,12 % par rapport à 27,08 %. Au C 1, six candidats sur les 13 présents sont reçus, soit plus que le pourcentage moyen de reçus à ce concours.

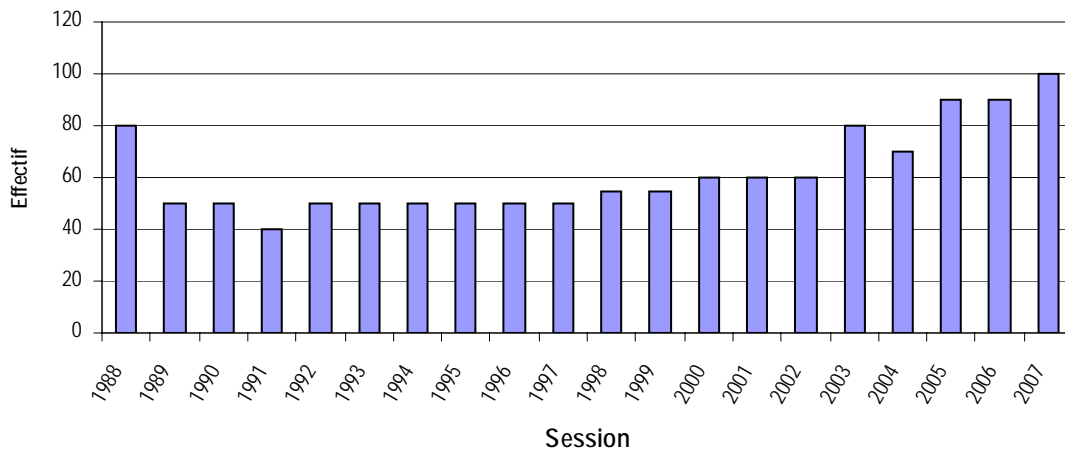
La participation des académies

La comparaison entre les académies d'origine des candidats ne permet pas d'une année sur l'autre d'expliquer les variations constatées sur les inscriptions et encore moins de les interpréter sur les résultats. Les académies comme Rennes et Lille, signalées en hausse en 2005 sont en baisse sensible en 2007. Certaines académies continuent à avoir un nombre de candidats supérieur à leur poids démographique pour un taux de succès très faible : par exemple cette année la Martinique pour 60 candidats présentés totalise 6,7 % de reçus, Mayotte avec 24 candidats n'a aucun reçu.

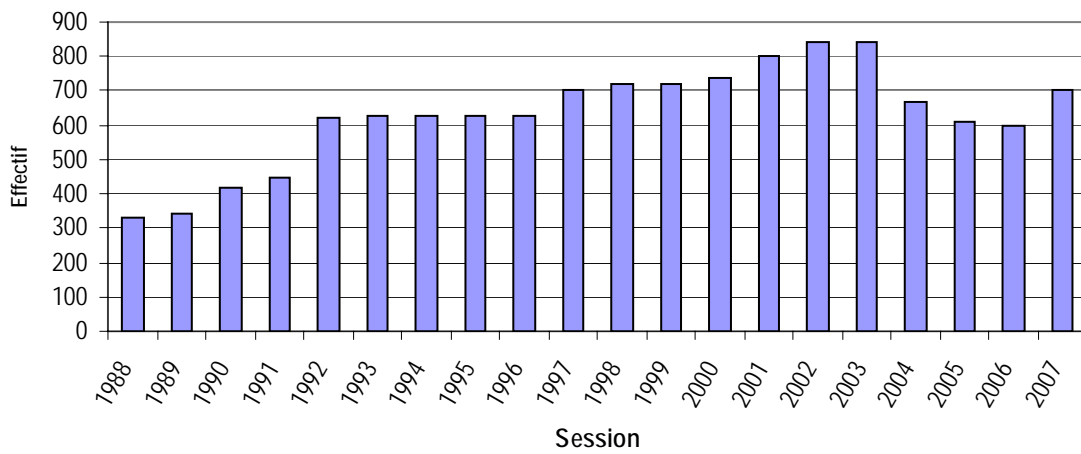
Evolution du nombre de candidats
pour l'ensemble des deux concours C1 et C2



Evolution du nombre de postes au concours C1



Evolution du nombre de postes au concours C2



L'épreuve d'admissibilité

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

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

Les objectifs de la nouvelle épreuve

À compter de la session 2007 l'admissibilité des concours de personnels de direction repose donc sur une seule épreuve écrite. Cette épreuve doit permettre d'évaluer le candidat dans les domaines suivants :

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

La rédaction de l'épreuve écrite ne consiste pas en une dissertation ; les réponses rédigées par les candidats doivent tenir compte des pratiques en cours pour les écrits sollicités. Il est donc nécessaire de connaître les règles élémentaires de la communication écrite et les diverses formes d'écrits professionnels. Les exigences d'une maîtrise de la langue française, la structuration et la clarté des présentations, la justesse et la précision du vocabulaire sont autant de critères de jugement que le jury devra aussi apprécier.

Un sujet ouvert

En 2007, pour la première session, le choix a été fait de poser le même sujet aux deux concours (C1 et C2). Ce sujet figure en annexe. Il offrait aux candidats une entrée exceptionnellement large. Il ne présentait pas de difficultés particulières et pouvait être traité à des niveaux différents, à la fois par ceux qui maîtrisaient bien le fonctionnement des EPLE et par ceux qui sont moins familiers avec ces structures. Le questionnement n'est pas focalisé sur un seul aspect de l'EPLE (vie scolaire, situation de crise...) qui aurait imposé aux candidats l'effort et les compétences pour explorer une approche transversale à partir d'une question qui tend à les enfermer dans une seule perspective, comme peuvent le faire certaines études de cas.

Le candidat se trouvait dans la vraie situation d'un principal de collège, confronté à une question à laquelle il doit répondre en s'appuyant sur les données dont n'importe quel chef d'établissement, dans la même situation, peut disposer avec ce qu'elles impliquent de détermination des critères essentiels et de choix pour dégager des réponses. La lecture du sujet ne devait pas poser de problèmes d'interprétation et n'appelait pas de connaissances ignorées des candidats un tant soit peu préparés. Le libellé de l'exercice proposé n'aurait pas dû conduire certains à expliciter des données déjà énoncées et délimitées par le sujet.

Le dossier proposé en appui ne contenait que des documents dont les candidats étaient supposés connaître le statut et le sens. Les éléments pour permettre de dresser un diagnostic étaient en nombre suffisant, peut-être en trop grand nombre au vu de l'exploitation faite dans certaines copies et des difficultés rencontrées par certains candidats à mettre en relation les données fournies. Les propositions à formuler pouvaient relever du simple bon sens, reposer sur le vécu des candidats ou encore mobiliser des connaissances acquises lors de la préparation.

La réussite à un tel concours exige en effet un effort d'auto-formation pour connaître les fondamentaux du métier de personnels de direction ; elle nécessite aussi un niveau de culture

pédagogique et de réflexion qui dote les candidats de la capacité à réagir à des documents faciles d'accès. Le procès-verbal du conseil d'administration, par exemple, n'appelait pas d'expertise budgétaire et administrative pour être décodé : il contenait, par contre, assez d'éléments pour nourrir l'analyse des candidats et les détourner d'interrogations inadaptées.

La rédaction de cette épreuve écrite devait, par les questions posées, répondre à un double objectif :

- réaliser une analyse exposant les faits significatifs et s'appuyant sur des indicateurs à partir des documents fournis. Puis, à partir de cette analyse, exposer les problématiques, les enjeux, et proposer des actions permettant d'améliorer les résultats des élèves.
- rédiger deux -voire trois- documents à caractère professionnel de types différents.

La grille de correction

L'admissibilité des concours de personnels de direction reposant sur cette épreuve écrite, il importait que celle-ci soit discriminante et qu'elle permette un classement des candidats. Pour faciliter un étalement maximum des notes et éviter un trop grand nombre d'ex-aequo ayant la même note, il a été proposé d'effectuer la notation initiale sur 100. Lorsque les deux correcteurs se sont mis d'accord sur leur note commune sur 100, ils la divisent par 5 et établissent leur note finale sur 20 avec deux chiffres après la virgule. C'est cette note finale qui est reportée sur la copie et sur les bordereaux.

Une commission constituée de membres du jury a examiné un échantillon de plusieurs dizaines de copies pour mettre en évidence des critères permettant d'établir une grille de correction. Cette grille de correction est unique pour les deux concours (C1 et C2).

La copie remise par les candidats doit, dans l'idéal, contenir trois documents :

- une fiche du principal du collège X analysant la situation du collège et présentant ses propositions pour améliorer cette situation ;
- un projet de lettre soumis à la signature du Recteur et adressé au Président du Conseil général, collectivité de rattachement pour un collège (a été accepté à l'identique un projet de lettre adressé au Président de l'Exécutif Corse ou au « Président de la Collectivité Territoriale de Corse ») ;
- une courte lettre (ou note, les deux formes étaient ici acceptables) d'envoi au Recteur de l'académie des deux premiers documents. L'existence de cette lettre ou note de transmission dans la copie du candidat a été valorisée par l'octroi de 5 points (bonus à ajouter à la note sur 100).

A tout le moins, pour répondre au sujet posé, doivent obligatoirement être contenus dans la copie, la fiche d'analyse et de propositions et le projet de lettre au Président de la collectivité. Si l'un de ces deux documents manque, celui qui figure dans la copie sera noté sur 30 points maximum. Si le projet de lettre est inclus dans la note (ou lettre) d'envoi au Recteur, et sous condition que ce soit bien un projet de lettre en la forme et non des indications à reprendre dans une lettre à élaborer au rectorat, la copie a été notée selon la grille appliquée à chacun des deux documents.

La fiche est notée sur 60 points et la lettre est notée sur 40 points selon les critères suivants.

1) La fiche d'analyse de la situation du collège et de propositions

L'attention des correcteurs a été attirée sur le fait que le sujet distribué aux candidats contenait une petite erreur matérielle : page 1, l'annexe 2 était annoncée « Projet d'établissement pour l'année 2003-2004 » alors que l'annexe 2, page 8, est intitulée « Projet d'établissement - année scolaire 2004-2005 ». Interrogé par un centre de concours, le président du jury a confirmé que l'intitulé du document lui-même était le bon et que l'erreur se situait page 1. Cette précision a été transmise aux centres de concours.

Il convenait, naturellement, de neutraliser les effets potentiels de cette erreur qui ne portait pas sur un point du dossier lui-même et ne devait donc pas avoir de conséquences sur le fond. De ce fait, toute copie qui mentionnait une date de projet d'établissement erronée ou qui relevait que le projet d'établissement était un peu ancien, a été corrigée, à l'identique des autres, sur les seules bases énoncées ci-après.

La mention « fiche d'analyse et de propositions » ouvre la possibilité de plusieurs présentations formelles : note, fiche, tableau. Toutefois, cette dernière présentation n'est acceptable que si le tableau fait bien apparaître, de façon claire, une véritable analyse de la situation sur chacun des points évoqués ainsi que des propositions. Tout tableau qui ne contenait que des constats ou qui obligeait le lecteur à devoir lui-même essayer de comprendre son utilisation, ne répondait pas à la demande et devait donc être faiblement noté (moins de 10).

Sur les 60 points retenus pour la «fiche d'analyse», la langue, le style, l'orthographe, le vocabulaire utilisé ont été évalués sur 10 points.

Les 50 points réservés au fond ont été décomposés en :

- 30 points pour la qualité du diagnostic, l'exactitude dans le repérage des points forts et des points faibles, l'analyse personnelle du candidat et les relations qu'il a su établir entre les données brutes, au-delà des données déjà inscrites dans les documents remis. La fiche devait être clairement structurée en réponse au sujet précis, à savoir la situation des résultats scolaires, puisque c'est cette question qui est posée par le Recteur comme par le Président de la collectivité de rattachement ;
- 20 points pour la cohérence des propositions avec les analyses effectuées, leur nombre, leur pertinence et leur qualité au regard de l'objectif d'amélioration des résultats des élèves : par exemple, mention du travail à effectuer sur la liaison écoles-collège, de l'utilisation plus individualisée des résultats des évaluations, de l'emploi plus ciblé de la Dotation Horaire Globale (confortable en l'occurrence), de la nécessité d'une réflexion sur les redoublements et sur une politique d'orientation, de l'appel au concours des corps d'inspection, de la nécessité de doter le collège d'un véritable tableau de bord...

2) Le projet de lettre

Le projet de lettre a été noté sur 40 points. Le sujet implique clairement qu'il doit s'agir d'un projet de lettre du Recteur au Président de la collectivité de rattachement. Cet élément a été évalué sur 10 points. Une erreur dans le destinataire ou dans l'expéditeur fait perdre ces 10 points.

La qualité du vocabulaire, l'orthographe, le style, la clarté de la lettre, ont été notés sur 10 points. Les 20 points restants ont été attribués en fonction du contenu de la lettre.

Quatre éléments principaux devaient ressortir :

- la faible taille du collège qui induit nécessairement des conséquences statistiques et qui conditionne le fonctionnement et l'organisation pédagogique. En contrepartie, elle constitue un élément facilitateur au regard d'éventuels problèmes de violence scolaire, par la connaissance et le suivi personnalisé de chaque élève qu'elle permet ;
- des efforts conséquents sont consentis pour ce collège par l'Etat et la collectivité de rattachement ;
- les préoccupations des parents sont légitimes mais les résultats scolaires, quoique un peu erratiques, ne sont pas si mauvais que cela ;
- des propositions d'action pertinentes, précises et réalisables, clairement compréhensibles également par un non spécialiste de l'éducation.

Tout ceci devait donner une note sur 100, à diviser par 5 lorsqu'elle était devenue commune aux deux correcteurs.

Principales erreurs commises par les candidats

1) Dans la fiche

- **Une tendance à paraphraser le sujet** en guise de diagnostic et à plaquer des éléments de connaissances comme propositions sans argumenter et sans qu'il y ait de relations entre l'analyse et les propositions. Ces reprises bavardes du dossier suggèrent souvent des analyses calées sur les seuls écarts de pourcentage, sans réflexion sur leur réelle portée dans un aussi petit établissement. Elles conduisent à des déductions stéréotypées que le candidat ne prend pas le soin de fonder. Ces répétitions formelles d'éléments du dossier sans distance critique favorisent très peu les analyses et réflexions personnelles débouchant sur une véritable problématique.
- **La difficulté pour beaucoup de candidats à passer du stade du diagnostic à celui des propositions.** C'est pourtant très exactement ce qui sera attendu d'eux dans leur futur métier. Il faut en effet savoir faire preuve d'imagination et bien connaître l'ensemble des possibilités du système éducatif pour envisager des solutions aux problèmes et les proposer à sa hiérarchie avant la mise en œuvre. Il faut ajouter que les propositions pour être pertinentes doivent être cohérentes avec les conclusions de l'analyse personnelle du candidat. Bien souvent parvenus au stade des propositions, des candidats alignent un catalogue de mesures sans aucune hiérarchisation et sans rapport nécessairement avec les caractéristiques de l'établissement présenté. La petite taille de ce collège et son caractère rural en moyenne montagne ont probablement été déconcertants pour des candidats issus d'académies très urbanisées. Beaucoup se sont précipités sur la recherche de solutions matérielles (plateau de sport, problèmes de locaux, de transports scolaires...) et ont négligé le volet de l'action éducatrice.
- **La perte de vue du sujet, de ce qui était demandé.** Il n'y a pas ici de situation de crise ouverte comme traditionnellement dans nombre d'études de cas. Le candidat est invité à se projeter avec discernement dans la fonction du chef d'établissement interrogé sur la réussite des élèves de son établissement et l'amélioration de leurs résultats scolaires. Il ne lui est pas demandé d'être un sauveur qui va tout changer mais de faire montre de diplomatie, d'une bonne connaissance des indicateurs de pilotage des établissements et de savoir inscrire son action dans une logique d'amélioration de l'existant en tenant compte des contraintes avec réalisme.
- **La fiche demandée exige la rigueur et la densité dans la rédaction :** il faut dans ce type d'écrit viser l'essentiel de la question et le principal de la réponse. L'incapacité à problématiser la situation présentée a entraîné certains candidats dans de longs commentaires avec des propos très généraux sur le collège, les enjeux du système éducatif, la scolarisation en milieu rural... L'exercice est alors maladroitement saisi pour présenter les connaissances acquises lors de la préparation : le style s'écarte de la note administrative pour se rapprocher de celui de la dissertation.

De manière plus surprenante, un nombre non négligeable de copies aborde le diagnostic avec un manque surprenant de modestie voire de loyauté à l'égard du système : la non-prise en compte, voire le dénigrement des choix du prédécesseur, de la qualité du projet d'établissement, des analyses faites par le principal précédent, et ceci sans nuance, avec l'absence d'humilité et l'assurance de détenir la clé aux difficultés posées a paru aux correcteurs une attitude qui n'est pas du meilleur augure.

2) Dans le projet de lettre

Le projet de lettre fut sans aucun doute la partie de l'épreuve qui fit perdre le plus de points aux candidats malheureux.

- **Mauvaise lecture de la consigne : «soumettre à la signature».** Beaucoup de candidats sont passés à côté de la consigne. Ils n'ont pas compris qu'il leur fallait rédiger un projet de

lettre à la signature du Recteur pour le Président du Conseil général (ou de la Collectivité Territoriale de Corse). Au contraire un grand nombre a cru qu'ils devaient eux-mêmes adresser un courrier au Président du Conseil général et le soumettre au préalable à l'agrément du Recteur, assez fréquemment d'ailleurs sous couvert de l'Inspecteur d'académie.

- **Le contenu était inadapté** quand les candidats avaient adopté sans hésiter la posture du principal pour s'adresser au Président du Conseil général. Les erreurs concernaient le fond mais aussi la forme :
 - confusion entre ce qu'il convient d'indiquer en interne au Recteur et ce qui mérite d'être précisé à un partenaire extérieur ;
 - mauvaise connaissance des champs de compétence respective de l'expéditeur et du destinataire ;
 - absence de force politique : le courrier devient contre-productif, la lettre présentée sera plus un obstacle qu'un appui pour faire évoluer la situation du collège ; dans certaines copies, le Président de la collectivité est mis en difficulté : l'amélioration des résultats scolaires serait conditionnée par la réalisation des travaux, l'extension de l'amplitude des horaires de transport... ;
 - les réponses aux interrogations du Président du Conseil général élaborées sans argumentation : les candidats se contentent dans ce cas d'affirmations, souvent demandent des subventions complémentaires, voire convoquent l'autorité en question pour évaluer l'état d'indigence des installations sportives ;
 - le ton est souvent déplacé, le style et le vocabulaire inappropriés. La forme donnée à ce projet de courrier est dans un trop grand nombre de copies maladroite, voire cavalière, parfois cocasse.
- **Le non-respect du principe d'anonymat** : conformément au principe d'anonymat la copie ne doit comporter aucun signe distinctif hormis l'en tête détachable. La page de garde du sujet rappelait cette instruction valable pour la totalité de la copie et précisait en caractères gras que le candidat devait « s'abstenir impérativement de signer sa copie » ou de porter des références de nom ou de lieu qui « permettraient d'identifier la copie ». Bien conscient que dans la majorité des cas constatés les candidats qui avaient enfreint cette règle absolue l'avaient fait par inadvertance, le jury, pour respecter les règles d'impartialité et le principe même de l'égalité, a été contraint d'annuler à son grand regret un nombre trop important de copies et de déclarer l'élimination des candidats concernés. Cette faute a principalement été commise soit dans l'adressage de la lettre (M. ou Mme X - nom du candidat ou de la candidate - à M ...) ou dans le corps de celle-ci (M. ou Mme X m'a informé de votre demande...), soit au moment de la signature de la note ou de la lettre. Les correcteurs ont été surpris du grand nombre de copies ne respectant pas cette règle absolue de tout concours.

Principales qualités relevées dans les bonnes copies

Les meilleures copies révèlent surtout une lecture intelligente et personnelle du sujet.

Sur le plan du contenu, les correcteurs ont trouvé :

- des analyses fouillées et souvent exactes (en dépit d'une certaine difficulté relative à mettre en relation les données fournies) : elles témoignent d'une aptitude à passer de l'analyse au diagnostic et à utiliser d'une manière pertinente les indicateurs ;
- une très bonne perception de la problématique posée. Ces candidats ont aussi compris la nécessité de relativiser les chiffres, de les dépasser et d'avoir une analyse de tendances figurant sur plusieurs années, pour émettre des hypothèses sur les modes de fonctionnement, les réalités locales de façon à dépasser un point de vue purement descriptif ;
- des tentatives pour trouver des solutions pragmatiques, réellement adaptées au contexte particulier de l'isolement de ce petit collège prenant en compte l'action du prédécesseur, les possibilités d'initiatives pédagogiques et les moyens accordés par la collectivité territoriale ;
- de vraies propositions (liaison primaire - collège, formation sur site, indicateurs et tableaux de bord, travail avec les corps d'inspection...) réalistes, voire modestes, applicables sans demande de moyens supplémentaires et définis en termes de progrès à réaliser ;

- une connaissance du système éducatif et de son environnement qui permet d'avoir une vision globale et nuancée de ce collège et de développer une prise de position claire quant à son avenir.

Sur le plan de la forme, ils ont aussi apprécié :

- la qualité de l'expression, les efforts pour utiliser les formes administratives adaptées aux documents attendus ;
- la maîtrise de la langue et un ton juste, nuancé dans les deux documents ;
- la capacité à structurer clairement les documents sollicités pour répondre aux questions posées sans s'égarer dans les détails ;
- la diplomatie dans le courrier adressé au Président de la collectivité territoriale, qui supposait qu'étaient connues les attributions et compétences des uns (représentant l'État) et des autres (représentant la collectivité territoriale de rattachement).

Conseils à donner aux candidats

La forme nouvelle de l'épreuve écrite a pu dérouter certains candidats. Les observations formulées dans les commentaires de cette épreuve sont faites dans la perspective de les aider à mieux aborder les difficultés et non dans le but d'être systématiquement négatif sur les travaux produits d'autant plus que, les notes le prouvent, certaines copies étaient de qualité et témoignent d'une réelle préparation.

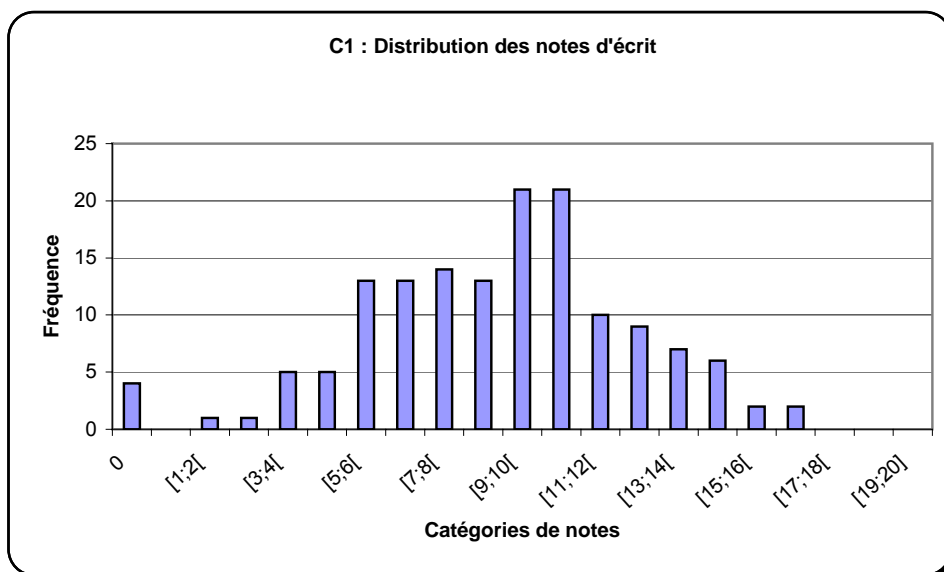
Les candidats doivent approfondir les préparations académiques par un véritable effort de recherche, en actualisant leurs connaissances, en s'interrogeant sur les missions des personnels de direction, sur les enjeux et les évolutions du système éducatif afin de dépasser une présentation tantôt limitée à l'expérience personnelle, tantôt abstraite et approximative.

La réussite à cette première épreuve nécessite en effet, de la part des candidats, une préparation tant pour la forme que pour le fond. Ils doivent notamment :

- s'entraîner à rédiger et à présenter de façon claire et lisible un travail écrit (pratique finalement assez peu fréquente dans les fonctions d'enseignement qu'ils exercent en majorité) et acquérir des compétences rédactionnelles notamment dans le domaine administratif, qui leur seront indispensables dans l'emploi pour lequel ils postulent. Il est aussi nécessaire de soigner davantage la présentation matérielle des copies - propreté et lisibilité de l'écriture-, d'éviter les ratures et autres gribouillages et de savoir gérer le temps pour avoir la possibilité d'une relecture ;
- s'exercer à dégager une problématique d'un ensemble de documents bruts et à construire une analyse à partir de ces données. Ils doivent apprendre à lire vite et à aller à l'essentiel, à analyser une situation, formuler des hypothèses et les explorer ; savoir mener une analyse globale de la situation ou de la question posée en prenant en compte les multiples facettes d'un problème et les effets induits par la ou les réponses apportées ;
- aller sur le terrain à la rencontre de chefs d'établissement pour examiner avec eux le travail effectif des personnels de direction, s'attacher à mieux connaître la dimension administrative ainsi que les réalités du fonctionnement pratique d'un collège ou d'un lycée, des rapports avec sa tutelle et avec ses partenaires. Ils doivent s'impliquer -quand ils y travaillent déjà- dans la vie de l'établissement en prenant une part active à ses différentes instances, rencontrer différents acteurs de l'EPL, échanger avec leur chef d'établissement pour s'imprégner de la réalité du métier, vrai moyen d'entreprendre une réflexion approfondie sur les nouvelles fonctions en s'extrayant des préoccupations proprement pédagogiques pour aller vers celles de la responsabilité juridique, financière, et la gestion des ressources humaines.

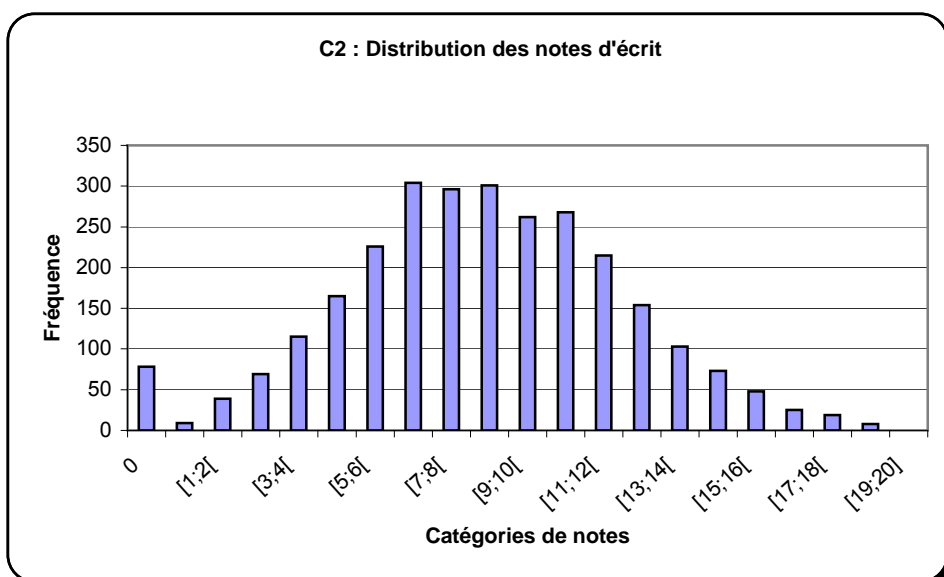
Distribution des notes obtenues par les candidats à l'épreuve écrite

ECRIT C1	Fréquence
0	4
]0;1[0
[1;2[1
[2;3[1
[3;4[5
[4;5[5
[5;6[13
[6;7[13
[7;8[14
[8;9[13
[9;10[21
[10;11[21
[11;12[10
[12;13[9
[13;14[7
[14;15[6
[15;16[2
[16;17[2
[17;18[0
[18;19[0
[19;20[0
Total	147



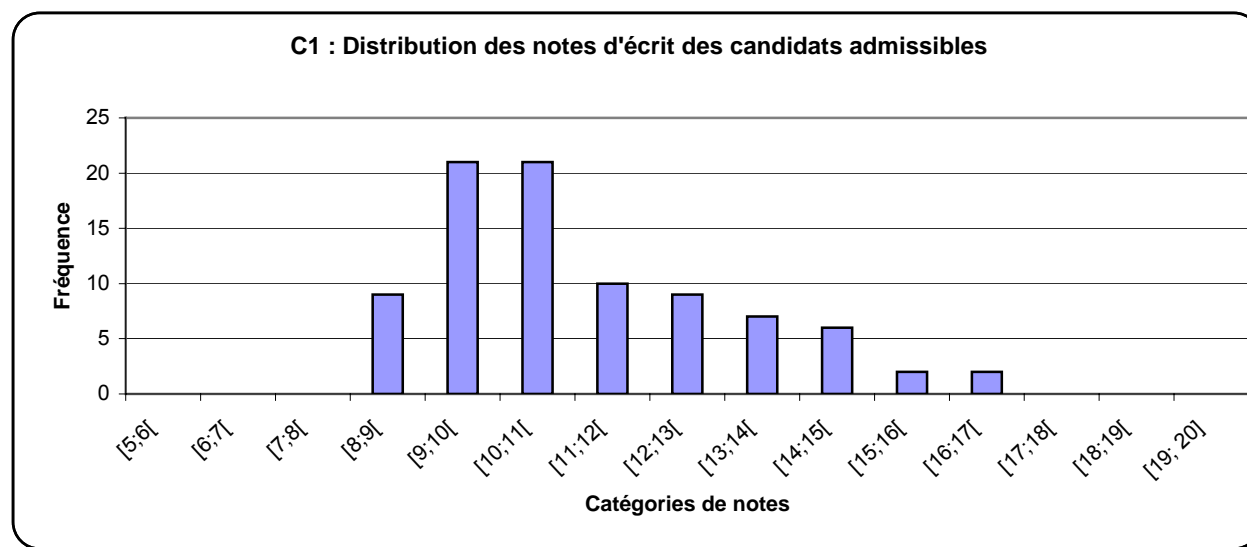
4 copies positionnées à la note 0 (1 copie blanche et 3 ruptures d'anonymat)
17 candidats absents

ECRIT C2	Fréquence
0	78
]0;1[9
[1;2[39
[2;3[69
[3;4[115
[4;5[165
[5;6[226
[6;7[304
[7;8[296
[8;9[301
[9;10[262
[10;11[268
[11;12[215
[12;13[154
[13;14[103
[14;15[73
[15;16[48
[16;17[25
[17;18[19
[18;19[8
[19;20[0
Total	2777

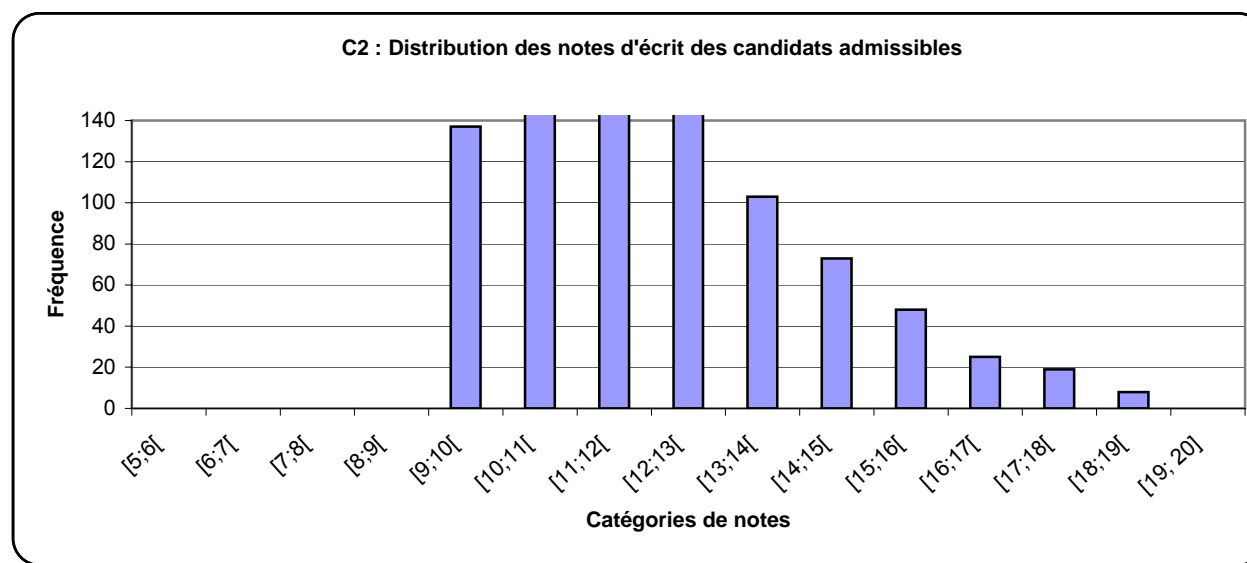


78 copies positionnées à la note 0 (17 copies blanches et 61 ruptures d'anonymat)
204 candidats absents

ECRIT C1	Fréquence
[5;6[0
[6;7[0
[7;8[0
[8;9[9
[9;10[21
[10;11[21
[11;12[10
[12;13[9
[13;14[7
[14;15[6
[15;16[2
[16;17[2
[17;18[0
[18;19[0
[19; 20]	0
Total	87



ECRIT C2	Fréquence
[5;6[0
[6;7[0
[7;8[0
[8;9[0
[9;10[137
[10;11[268
[11;12[215
[12;13[154
[13;14[103
[14;15[73
[15;16[48
[16;17[25
[17;18[19
[18;19[8
[19; 20]	0
Total	1050



L'épreuve d'admission

« L'épreuve d'admission débute par un exposé du candidat portant sur son activité professionnelle en mettant l'accent sur ses compétences. L'exposé est suivi d'un entretien avec le jury.

Cette conversation doit permettre au jury d'apprécier les qualités de réflexion, les aptitudes et les motivations personnelles du candidat ainsi que sa capacité à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux personnels de direction.

Durée de l'exposé : 15 minutes.

Durée de l'entretien : 45 minutes »

Le rapport qui suit prend appui sur les remarques et observations formulées par les commissions qui ont entendu les 1138 candidats présents à l'épreuve orale.

Ces commissions, présidées par un inspecteur général ou un IA-DSDEN, comprennent des IA-IPR, des chefs d'établissement, mais également des personnalités extérieures à l'Education nationale. L'ouverture du jury à ces dernières, amorcée il y a quelques années et renforcée encore à cette session, permet la diversité des regards qui favorise une évaluation équitable et adaptée à son objet.

Une réunion préalable de tous les membres du jury permet d'harmoniser les méthodes de travail et d'établir les critères à prendre en considération. Chaque commission a pu, avant de recevoir le candidat, examiner son dossier, notamment le curriculum vitae et la lettre de motivation. A l'issue des entretiens, l'ensemble des propositions des commissions est soumis à la décision du jury réuni en séance plénière.

Le bilan de l'épreuve d'admission sous sa nouvelle forme est incontestablement positif. Les commissions ont constaté une meilleure maîtrise de la parole, aussi bien pour la qualité de la langue que pour l'organisation et la cohésion du propos. A été souligné le bon niveau intellectuel général des candidats. L'épreuve d'admissibilité paraît bien avoir bien rempli sa fonction discriminante.

Peu de candidats se sont présentés à l'oral sans s'y être préparés, le plus souvent par le biais des formations proposées par les académies ou par le CNED. L'investissement qu'exige aujourd'hui la réussite à l'écrit explique en grande partie la baisse des candidatures qui ont semblé dilettantes lors de l'épreuve d'admission. Celles qui persistent sont d'autant plus regrettables et ont été sévèrement sanctionnées par le jury.

Les prestations orales, et particulièrement les plus brillantes d'entre elles, ont souvent confirmé les qualités révélées à l'écrit. Néanmoins, quelques candidats bien placés à l'admissibilité se sont vu attribuer des notes très basses à l'épreuve d'entretien. Ces notes ont, généralement, sanctionné moins des ignorances ou des défaillances intellectuelles que des traits de comportement ou des prises de position jugées incompatibles avec les exigences de la fonction.

Seul l'entretien offre aujourd'hui la possibilité de scruter la personnalité du candidat, d'évaluer la pertinence de ses motivations et son aptitude à assumer les responsabilités qui accompagnent le pilotage d'un établissement. Il faut s'attendre à subir un feu de questions, aussi variées dans les thèmes abordés que dans la forme et même le ton, qui peut être insistant, et même parfois brusque, sans être jamais discourtois. Si l'exercice est éprouvant, il est loin d'être artificiel, car il place le candidat dans une situation proche de celles qu'un personnel de direction doit affronter quotidiennement. Il exige beaucoup de concentration, de la résistance, du sang froid, une capacité à affronter la contradiction, une grande souplesse intellectuelle. De l'avis unanime du jury, l'épreuve, dans sa forme actuelle, remplit parfaitement ses objectifs : elle permet de distinguer les personnalités les plus brillantes et d'écarter clairement les candidatures inadaptées ou prématurées.

Dès lors que l'épreuve orale est le seul moment de rencontre et d'échanges entre le jury et les candidats et en l'absence réglementaire de note éliminatoire, les commissions ont pu être conduites à mettre une note très basse aux candidats qu'elles n'estimaient pas prêts à exercer des fonctions de

personnels de direction à la rentrée 2007. Les intéressés ne doivent en ressentir aucune humiliation ni se détourner des concours à venir s'ils ont vraiment la vocation d'accéder à ces fonctions. Ils doivent cependant s'interroger sur les progrès qu'ils ont à accomplir pour pallier les insuffisances qu'ils ont montrées.

Dans tous les cas, le jury a été appelé à valider, lors de ses délibérations, les notes qui écartaient des candidats de l'admission aux concours malgré un bon résultat à l'épreuve écrite.

L'exposé

En règle générale, les candidats se sont bien préparés à cette première phase de l'épreuve. L'exposé est structuré autour d'un plan annoncé et respecté, tenant dans les limites du temps imparti. Lorsque ce n'était pas le cas, les membres de la commission ont soit interrompu le candidat après l'avoir prévenu que le temps allait être écoulé, soit se sont assurés que la présentation était bien achevée avant d'engager l'entretien.

La plupart du temps, le propos est élaboré, parfois même de façon excessive. Il s'agit, rappelons-le, de convaincre le jury, par le contenu de son exposé, mais également par la forme qu'on lui donne, que l'on possède les bases et les qualités nécessaires à un personnel de direction. Le fait d'infliger au jury la lecture d'un texte entièrement rédigé, ou de donner l'impression de réciter un texte appris par cœur, trahit un manque de confiance en soi manifeste et laisse mal augurer de l'aptitude à prendre la parole devant un auditoire qui peut être moins courtois et/ou moins attentif.

L'utilisation de ses notes n'est pas pour autant proscrite, il est même parfaitement légitime de s'y référer pour retrouver le fil de sa pensée mais le fait de savoir s'en dégager est un critère important de l'évaluation.

Concernant le contenu même de l'exposé, certains écueils n'ont pas été évités :

- Le plus courant d'entre eux est l'énumération exhaustive et sans relief des étapes de la carrière, par ailleurs déjà connues des membres de la commission qui ont lu le dossier envoyé par le candidat, sans mise en perspective et sans projection dans la fonction future.
- Un autre travers consiste à essayer de faire passer pour expériences originales des tâches banales qui font partie de l'exercice habituel du métier d'enseignant, de CPE ou de directeur d'école.
- Les motivations exprimées ne sont pas toujours convaincantes, plus souvent centrées sur l'épanouissement escompté de la fonction (se renouveler, prendre un nouvel essor, « mettre les compétences acquises au service d'un nouveau métier » - 2 candidats sur 3 -, accéder à un statut valorisant) que sur une vision concrète des responsabilités qui lui sont liées et sur la volonté de les assumer. Certaines déclarations grandiloquentes sur « l'engagement au service des valeurs de la République... » énoncées en guise de motivation résistent mal au questionnement lors de l'entretien.

Les meilleurs candidats répondent aux attentes. Ils s'expriment avec naturel et simplicité, sans stéréotypes et savent présenter une image cohérente de leur parcours, n'en retenant que les aspects essentiels, et particulièrement ceux qui éclairent leur candidature. Ils mettent en évidence les responsabilités qu'ils ont prises dans l'institution et en dehors, et les relient à la fonction postulée. Le propos de ces candidats révèle une vision construite du métier et l'authenticité de leur démarche.

L'entretien

La phase d'entretien proprement dit occupe une place prépondérante. Elle autorise de multiples approfondissements, soit à partir de l'exposé du candidat ou des éléments du dossier, soit par le biais de brèves mises en situation, ou encore par un questionnement direct. L'objectif est, rappelons-le,

« d'apprécier les qualités de réflexion, les aptitudes et les motivations personnelles du candidat ainsi que sa capacité à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux personnels de direction ».

Il s'agira en premier lieu pour le candidat de manifester une qualité essentielle chez un chef d'établissement qu'est le sens de l'écoute et du dialogue : être attentif aux questions posées, savoir entrer dans la logique de l'interlocuteur, faire évoluer son point de vue en le nuancant, le rectifier s'il y a lieu, le cas échéant reconnaître son erreur. Savoir également défendre ses positions, en les fondant plus solidement, emporter l'adhésion de son contradicteur. En effet, si l'entêtement, la crispation, parfois l'irritation manifestée par certains candidats mis en difficulté ne prédisposent pas favorablement le jury, ce dernier n'attend pas pour autant que l'on se rende systématiquement et sans discussion à ses vues.

Certains candidats hésitent à prendre parti, cherchent à dissimuler le fond de leur pensée, et s'évertuent à fournir des réponses convenues, qu'ils s'imaginent correspondre à une attente supposée du jury. Cette attitude n'est pas payante. Le jury n'aime rien moins que la conformité et le conformisme, surtout lorsqu'ils paraissent artificiels. Il recherche au contraire des personnalités marquantes, qui ne craignent pas d'affirmer leurs convictions avec vigueur et sincérité, dès lors toutefois que l'affirmation de ces dernières ne comporte pas de jugement sur des personnes et qu'elles ne jettent pas un doute sur leur loyauté envers l'institution et ses représentants, comme sur leur capacité à mettre en œuvre leurs instructions. Les meilleurs candidats parviennent à trouver ce point d'équilibre entre l'exercice de leur liberté de jugement et le respect des principes qui doivent guider leur action.

En outre, l'esprit de dialogue, pour essentiel qu'il soit, ne doit pas obérer la capacité à décider et à endosser les conséquences de ses décisions. Certains candidats sont visiblement mal à l'aise lorsqu'ils sont mis en situation simulée de devoir exercer leur autorité, notamment vis-à-vis des enseignants, et trouvent plus confortable de s'abriter derrière le recours aux instances académiques ou à l'inspecteur pédagogique. De même, l'affirmation réitérée et systématique dans les réponses d'un usage de « l'écoute », de « la concertation », de « la négociation », de « l'accompagnement », quand la question appelle des décisions permettant de trancher, voire de sanctionner, peut être interprétée comme une fuite devant la difficulté et laisse mal augurer de la capacité à s'imposer dans la direction d'un EPLE.

La représentation inexacte ou incomplète du métier tient souvent à un manque de curiosité ou d'implication dans la vie de l'établissement. Le jury reste surpris que nombre d'enseignants parmi ceux qui sont candidats – donc qui sont supposés échapper à ce constat - aient du mal à s'extraire des murs de leur classe et n'aient souvent qu'une très vague idée du cadre institutionnel dans lequel ils travaillent quotidiennement : méconnaissance du fonctionnement administratif de leur propre établissement, de ses instances dirigeantes, de son environnement, de ses partenaires, méconnaissance de l'organisation générale de l'Etat.

Les réponses sont alors rapportées à une expérience personnelle limitée (« pour ce que j'en sais » ou « pour ce que j'ai pu en voir »), elles ne sont pas resituées dans un contexte plus global qui leur donne leur sens, étayées de références législatives ou réglementaires, rattachées à un principe, à une directive ou à une réforme engagée.

Il n'est jamais exigé du candidat un savoir d'expert en matière d'administration ou de gestion budgétaire. En revanche, il n'est pas acceptable qu'il ne possède pas au moins les notions juridiques contenues dans les programmes d'ECJS du collège, qu'il ignore tout des grands textes de référence pour l'Education Nationale (comme la loi d'orientation de 2005), des principes élémentaires de gestion publique découlant de la loi organique sur les lois de finances (LOLF devenue parfois la LOFT), ou encore des lois de décentralisation et de leurs conséquences sur la vie des établissements scolaires, qu'il ne connaisse pas les grands étapes qui ont jalonné l'histoire de notre système éducatif depuis deux siècles, qu'il se désintéresse des thèmes qui parcourent l'actualité, dans le domaine éducatif et ailleurs. Un chef d'établissement ou un adjoint ne s'impose pas par son titre mais il gagne le respect par la compétence qu'il démontre. Celui qui ne serait pas en mesure d'avoir des discussions de culture générale avec les personnels qu'il côtoie quotidiennement serait rapidement discrédité aux yeux de ces derniers.

Confortant ces analyses faites par l'ensemble des commissions, certaines ont insisté sur les qualités démontrées par les candidats ayant obtenu de bonnes notes :

- la présence d'esprit et l'aptitude à rebondir face à certaines interventions des membres du jury, le souci de répondre aux questions posées, l'authenticité de l'engagement, la sincérité et la simplicité ;
- la capacité à problématiser, la distance critique, le bon sens, la cohérence intellectuelle, l'originalité de la réflexion personnelle, l'inventivité dans les réponses ;
- un bon niveau d'information, l'ouverture d'esprit.

On rappellera enfin qu'un entretien de 45 minutes laisse largement le temps aux interrogateurs de revenir sur des thèmes évoqués par le candidat, surtout lorsqu'il a laissé entendre qu'il en était un spécialiste, et qu'il vaut donc mieux ne pas tendre des perches qui s'avèreraient fragiles.

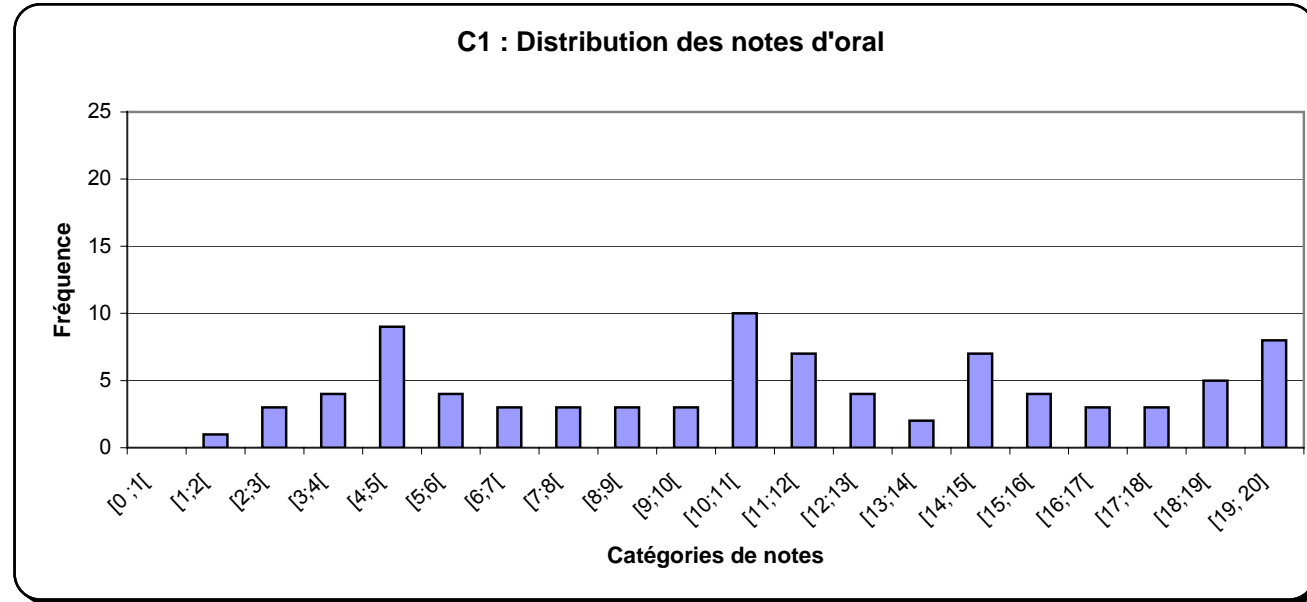
Bilan d'ensemble de la session 2007

Concours	Nombre de postes	Nombre de candidats	Présents à l'écrit	Admissibles	Présents à l'oral	Reçus liste principale	Reçus liste complément.	TOTAL RECUS
C1	100	164	147	87	86	61		61
C2	700	2979	2777	1050	1036	700	31	731
TOTAL	800	3143	2924	1137	1122	761	31	792

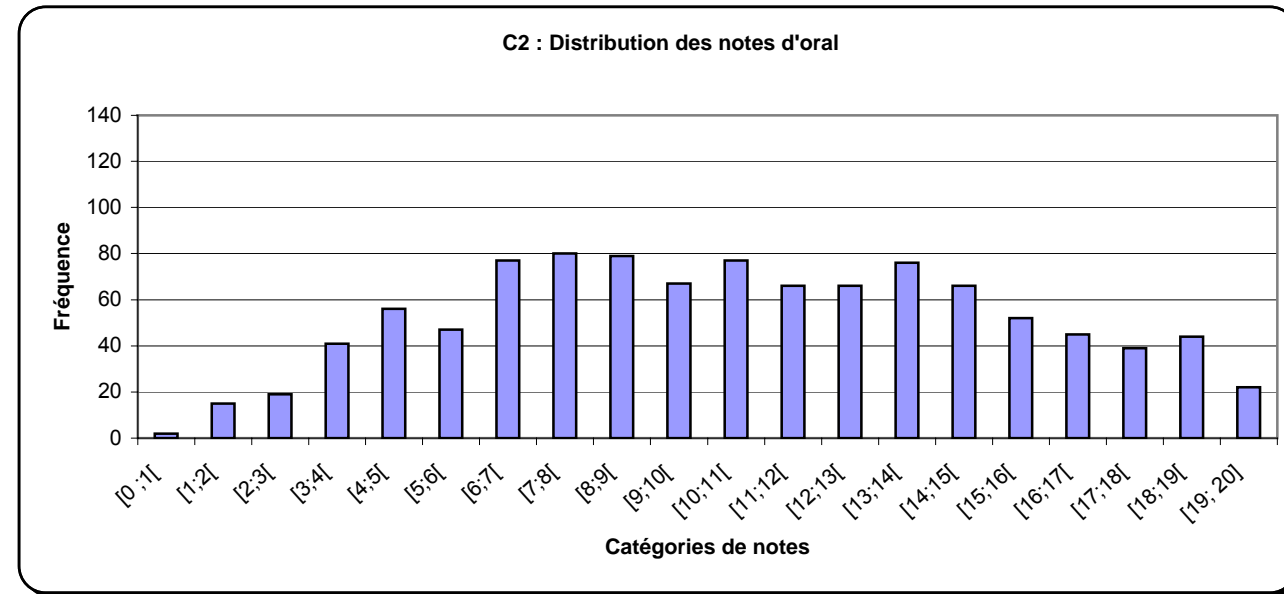
Notes obtenues par les candidats admissibles à la session 2007

	ECRIT / 20			ORAL / 20			TOTAL / 40		
	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne
C1	8,55	16,80	11,08	1,60	19,60	10,80	11,75	34,40	21,91
C2	9,40	18,00	11,91	0,50	20,00	10,37	10,10	37,60	22,27

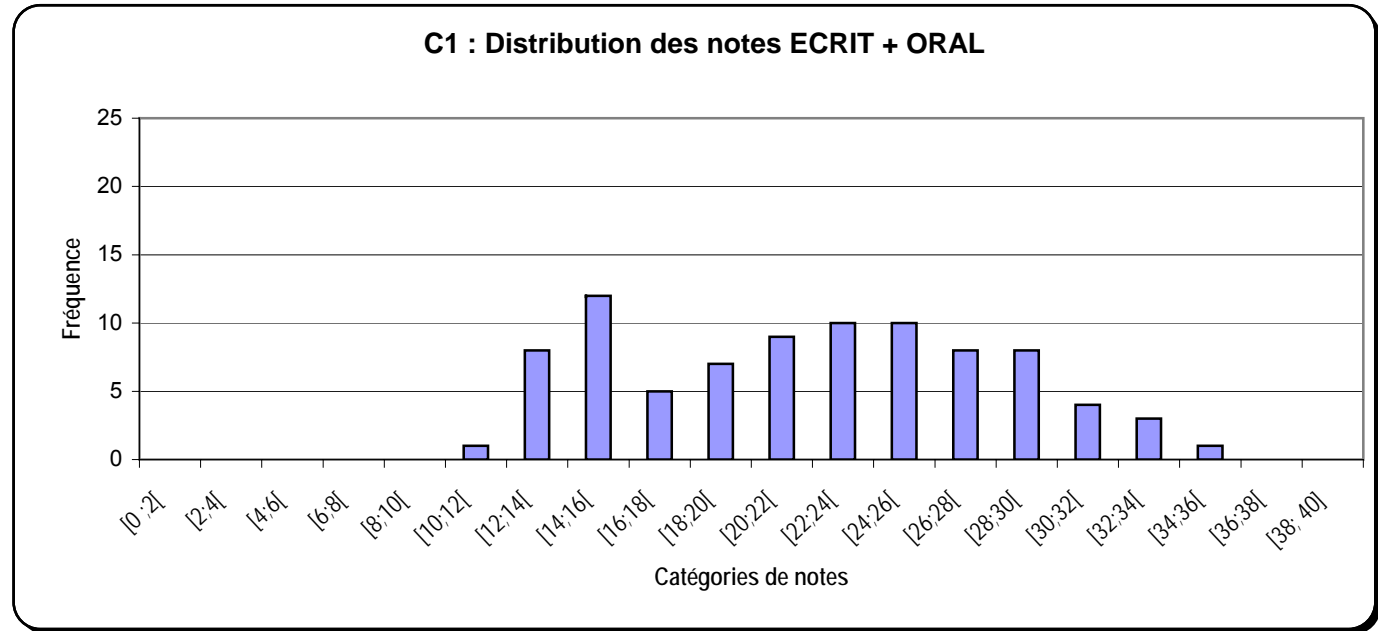
ORAL C1	Fréquence
[0 ;1[0
[1;2[1
[2;3[3
[3;4[4
[4;5[9
[5;6[4
[6;7[3
[7;8[3
[8;9[3
[9;10[3
[10;11[10
[11;12[7
[12;13[4
[13;14[2
[14;15[7
[15;16[4
[16;17[3
[17;18[3
[18;19[5
[19; 20]	8
Total	86



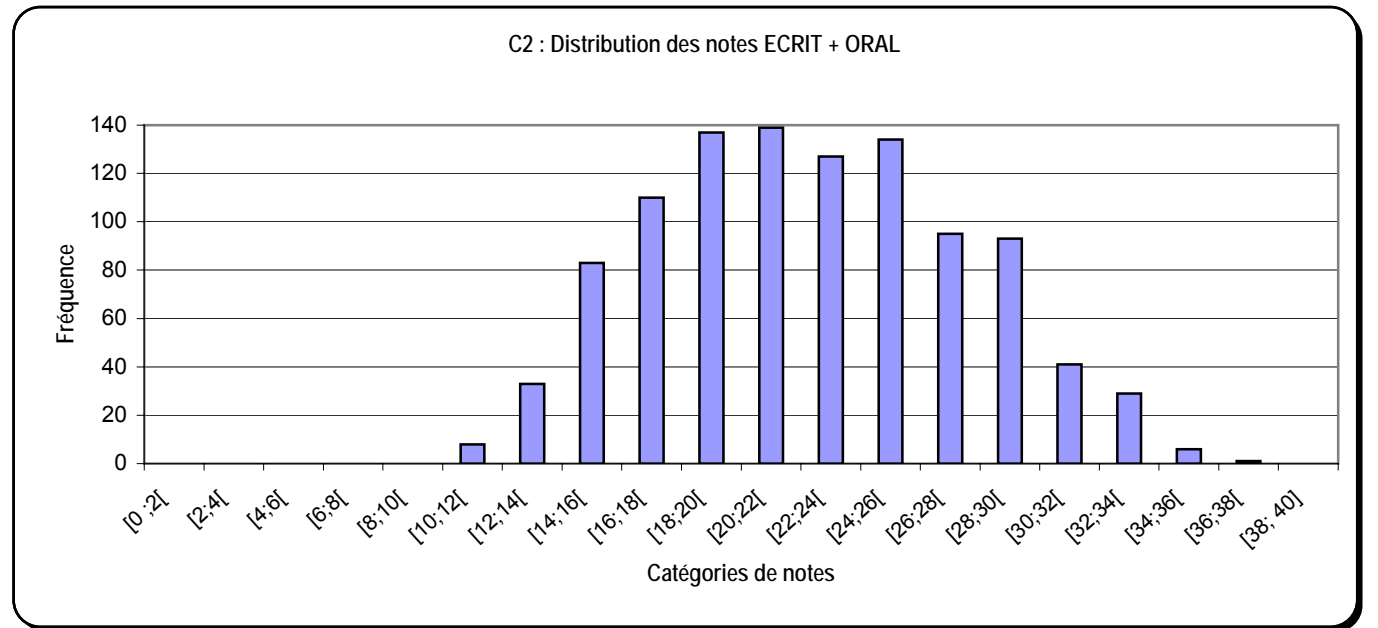
ORAL C2	Fréquence
[0 ;1[2
[1;2[15
[2;3[19
[3;4[41
[4;5[56
[5;6[47
[6;7[77
[7;8[80
[8;9[79
[9;10[67
[10;11[77
[11;12[66
[12;13[66
[13;14[76
[14;15[66
[15;16[52
[16;17[45
[17;18[39
[18;19[44
[19; 20]	22
Total	1036



TOTAL C1	Fréquence
[0 ;2[0
[2;4[0
[4;6[0
[6;8[0
[8;10[0
[10;12[1
[12;14[8
[14;16[12
[16;18[5
[18;20[7
[20;22[9
[22;24[10
[24;26[10
[26;28[8
[28;30[8
[30;32[4
[32;34[3
[34;36[1
[36;38[0
[38; 40]	0
Total	86



TOTAL C2	Fréquence
[0 ;2[0
[2;4[0
[4;6[0
[6;8[0
[8;10[0
[10;12[8
[12;14[33
[14;16[83
[16;18[110
[18;20[137
[20;22[139
[22;24[127
[24;26[134
[26;28[95
[28;30[93
[30;32[41
[32;34[29
[34;36[6
[36;38[1
[38; 40]	0
Total	1036



Conclusion et recommandations aux candidats

La diversité des établissements entraîne une grande diversité des profils de postes à pourvoir à terme. Pour cette raison, entre autres, à ce stade du recrutement, il n'existe pas pour les futurs chefs d'établissements de profils types, pas plus que de modèles standards.

Une double exigence s'impose dès lors au jury qui doit établir **le pronostic sur la capacité de chacun des candidats à exercer cette fonction** :

- détecter parmi les candidats ceux qui, une fois la formation reçue, seront en mesure, d'assurer un nouveau métier et de diriger des établissements scolaires ;
- apprécier leur détermination et établir un classement entre eux par une démarche sélective à partir de critères discriminants.

Pour espérer être admis, le candidat doit donc être capable de :

- persuader le jury qu'il a les aptitudes et les connaissances nécessaires pour entreprendre une nouvelle carrière et réussir ce changement de métier ;
- afficher la détermination et la sincérité de sa motivation. L'épreuve orale est, de ce point de vue, conduite par le jury pour être une épreuve de vérité où le candidat est mis à l'épreuve sur l'authenticité de sa démarche ;
- faire la preuve d'une préparation rigoureuse. L'absence de préparation est rapidement perçue par le jury et met en relief l'absence de motivation du candidat.

Dés lors, les concours de recrutement des personnels de direction n'échappent pas à l'exigence de tous les concours, celle d'**une préparation rigoureuse** qui mobilise les capacités, renforce les compétences et enrichit les connaissances. Attention cependant, à la dérive signalée une fois encore par le jury, que constitue une préparation mal conçue qui amène les candidats à réciter leurs fiches, à tenir un discours plaqué : pour l'épreuve orale, il est indispensable que les candidats conservent leur spontanéité et parlent avec conviction.

Les remarques formulées dans les rapports précédents restent, en très grande partie, d'actualité. Une lecture attentive de ces documents consultables sur le site du ministère pourrait être le premier conseil à donner pour l'indispensable préparation au concours. Les deux notes, l'une pour l'écrit, l'autre pour l'oral diffusées l'année dernière par l'ESEN restent utiles et sont jointes en annexe à ce rapport.

On ne saurait trop, par ailleurs, conseiller une lecture approfondie des ouvrages signalés dans la bibliographie, insister sur l'intérêt des rencontres avec des personnels de direction et des visites d'établissements.

La présentation et l'image que l'on donne de soi sont aussi des critères déterminants. Le métier de chef d'établissement comporte une dimension relationnelle incontestable. Il convient donc d'adopter une posture qui facilite la communication, exprime attention et détermination, témoigne d'une véritable maîtrise de soi, qualité recherchée.

Le candidat doit avoir **une représentation claire du métier**, connaître les missions, être capable de dire de manière argumentée en quoi cette charge implique des convictions, des principes, un engagement. Il faut pouvoir bien témoigner qu'on a une conscience claire de se présenter à un concours de la fonction publique d'État et donc d'en appréhender la nature et la place des valeurs. Il convient de comprendre le rôle de l'État dans l'éducation et le sens des principes qui l'animent et d'en prendre toute la mesure dans l'exercice des missions qu'on aspire à remplir. Il convient d'avoir à l'égard de certaines valeurs, comme tout agent public et encore plus comme personnel d'encadrement, un positionnement rigoureux : loyauté à l'égard du système, réserve, neutralité.

L'épreuve orale est **un exercice de dialogue** entre les membres du jury et les candidats. Ces derniers doivent s'efforcer de manifester, au cours de cet échange, sens de l'écoute, de la répartie, de la relance pour entrer véritablement en échange avec la commission comme ils seront amenés à le faire plus tard en situation professionnelle avec les élèves, les parents, les professeurs et tous les autres partenaires du système éducatif.

Le dossier de candidature, adressé pour l'inscription, n'est pas évalué en tant que tel. Cependant, comme la commission du jury l'a examiné, il contribue à la toile de fond de l'entretien et à ce titre il nécessite une attention particulière. Le fond et la forme du dossier doivent être soignés puisque ces documents peuvent susciter les questions du jury. Il ne faut pas hésiter à s'y référer au cours de l'exposé pour appuyer la démonstration ; il ne s'agit pas de les consulter pendant l'épreuve ce qui serait une erreur ni de lire mot à mot leur contenu.

- Le rapport d'activité prend des formes très diverses cependant son contenu est souvent anecdotique. Peu de candidats en font une utilisation intéressante visant non seulement à mettre en valeur leurs expériences mais plus encore les compétences acquises et la relation qu'elles entretiennent avec la fonction sollicitée.
- Le curriculum vitae donne les grandes lignes du parcours universitaire et professionnel du candidat. Il ne peut être une simple énumération mais au contraire doit faire apparaître les évolutions et l'élaboration des compétences susceptibles d'être transférées dans de nouvelles fonctions. Il met en évidence les moments forts d'une carrière.
- La lettre de motivation doit permettre aux candidats non seulement de mettre en valeur sa détermination mais aussi de se projeter dans les missions d'un personnel de direction. Cette possibilité n'est pas toujours bien exploitée par les candidats. Un bon exposé de motivation doit expliciter les raisons de la candidature et permettre de vérifier la réalité de l'engagement et la solidité des motivations. Il doit s'inscrire dans la perspective du statut recherché. Son but est de montrer qu'on est capable de transférer toutes ses capacités pour une activité nouvelle.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

Cette courte bibliographie, déjà diffusée dans un rapport précédent, est indicative et n'a aucun caractère officiel. En effet, l'arrêté définissant les épreuves des concours de recrutement des personnels de direction ne prévoit pas de liste d'ouvrages sur lesquels un candidat peut être interrogé ou dont il doit savoir utiliser le contenu. Cette bibliographie s'adresse aux candidats qui, souhaitant mieux se préparer aux épreuves, et cherchant à combler certaines lacunes, peuvent y trouver de quoi les aider dans cette entreprise.

A - Documents officiels

- *Bulletin Officiel/ de l'Éducation nationale*, organe hebdomadaire
- *État de l'école Géographie de l'école* ouvrages édités chaque année par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) au ministère.
- *Rapports des inspections générales*, édités par La Documentation française, et disponibles sur le site du ministère.
- *Loi d'orientation sur l'école de 1989, Loi d'orientation sur l'école de 2005, Lois de décentralisation*
- Avis du Haut conseil de l'évaluation de l'école (HCEE).
- *Le Miroir du débat*, publié à la suite du Grand débat sur l'école, et consultable en ligne, 2003.

B - Sur le système éducatif

- Marie Duru-Bellat et Agnès Van Zanten, *Sociologie de l'école* Colin, 1999.
- Sous la direction d'Yves Dutercq, *Comment peut-on administrer l'école ?*, PUF, 2001.
- Claude Lelièvre, *Histoire des institutions scolaires*, Nathan, 1990, et *L'école obligatoire, pour quoi faire ?*, Retz, 2004.
- Coordination d'Alain Picquenot, *Responsabilités, vers une thématique, vers une problématique*, CRDP de Bourgogne, 2004.
- Sous la direction de Bernard Toulemonde, *Le Système éducatif en France*, La Documentation française, 2003.
- Sous la direction d'Agnès Van Zanten, *L'école, l'état des savoirs*, La Découverte, 2000.

C - Sur les fonctions de personnel de direction

- Etienne Lefebvre et al., *Le nouveau chef d'établissement*, Berger-Levrault, 1999
- Yves Grellier, *Profession, chef d'établissement*, ESF, 1998, et *l'adjoint au chef d'établissement scolaire*, CRDP d'Orléans-Tours, 2000.
- Gérard Mamou, *Les chefs d'établissement du second degré*, in *Le Système éducatif en France*, op. cit, et *Pour un chef d'établissement, qu'est-ce qu'être responsable ?* in *Responsabilités, vers une thématique, vers une problématique*, op. cit
- Jean-Pierre Obin, *Les établissements scolaires entre l'éthique et la loi*, Hachette, 1996.
- Guy Pelletier, *Chefs d'établissement, Innovation et formation*, De Boeck, 1996.
- Colette Paillole, *Diriger autrement l'établissement scolaire*, Chronique sociale, 2003.
- Colette Woycikowska, *Préparer le concours de personnel de direction*, Hachette, 2007.
- Marie-Martine BOISSINOT, *Pilotage pédagogique et autonomie des établissements scolaires*, CRDP d'Auvergne, 2003.

D - Matière et méthodes pédagogiques, apprentissages des élèves

Les documents intéressants ne manquant pas dans ce domaine, notre liste sera volontairement réduite. Les candidats se reporteront notamment avec profit aux documents suivants :

- L'introduction des programmes officiels des collèges dans les différentes disciplines
- *La maîtrise de la langue au collège*, CNDP, Collection Collège. Diffusion Nathan
- Les actes des colloques du Conseil national des programmes (CNP), dont la liste est consultable sur le site education.gouv.fr/lsysVcnp/colloques
- Les rapports des inspections générales en ce domaine accessibles en ligne.

E - Ouvrages de droit

- Claude Durand-Prinborgne, *le Droit de l'éducation*, Hachette, 2000
- Yann Buttner et *al.*, *le droit de la vie scolaire*, Dalloz, 2003
- *Guide juridique du chef d'établissement*, CRDP d'Orléans-Tours, 2007

F - Revues de culture générale éducative et pédagogique

- *Revue internationale d'éducation*, éditée par le Centre international d'études pédagogiques (CIEP) de Sèvres, et notamment les numéros 31 (les parents et l'école), 36 (Ecole et religion), 37 (diplômes et examens), 38 (l'orientation), 40 (synthèse des grandes questions éducatives dans le monde).
- *Administration et Education*, revue de l'Association française des administrateurs de l'éducation (AEFE), 28, rue du Général-Foy, 75008 Paris.
- *Revue française de Pédagogie; Education et Sociétés; Histoire de l'Éducation*, - trois revues éditées par l'Institut national de recherche pédagogique (INRP).
- *Cahiers pédagogiques*, 10, rue de Chevreul, 75011, Paris.
- *Education et Devenir*, Lycée Marie-Curie, boulevard Pierre-de-Coubertin, 60180 Nogent-sur-Oise.
- *Éducation et Management*, Centre régional de documentation pédagogique (CRDP) de l'académie de Créteil, 7, rue Roland-Martin, 94500 Champigny-sur-Marne.

Annexes

SESSION 2007

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

Epreuve : Etude 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

Ce sujet contient 17 pages numérotées de 1 à 17, imprimées au recto et au verso.

Assurez-vous qu'il est complet.

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

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

**SUJET :
VOIR AU DOS**

Tournez la page S.V.P.

SESSION DE 2007

**CONCOURS DE RECRUTEMENT
DES PERSONNELS DE DIRECTION**

Épreuve écrite

DURÉE : 4 heures

SUJET

Vous avez pris vos fonctions de principal(e) du collège X le 1^{er} septembre 2005. A la fin de ce mois de septembre, le recteur de l'académie vous informe que le président de la collectivité de rattachement lui a fait savoir qu'il portait un intérêt personnel à l'établissement et qu'il s'inquiète des informations émanant des parents d'élèves sur les résultats scolaires du collège.

Le recteur vous demande, sans attendre le diagnostic complet préparatoire à votre lettre de mission, de lui établir une fiche d'analyse et de propositions pour votre établissement. Il vous demande également de soumettre à sa signature un projet de lettre en réponse au président de la collectivité.

Pour ce faire, vous disposez des documents contenus dans le dossier joint :

Annexe 1 : diagnostic établi par votre prédécesseur en novembre 2003 - (p.2 à 7)

Annexe 2 : projet d'établissement pour l'année 2004/2005 - (p.8, 9,10)

Annexe 3 : synthèse de documents (mai 2005) - (p.11)

Annexe 4 : tableau de bord du collège (extraits) - (p.11)

Annexe 5 : rapport du principal expliquant les choix budgétaires 2005- (p.12)

Annexe 6 : procès-verbal du conseil d'administration du 7/04/2005 - (p.13 et 14)

Annexe 7 : résultats scolaires 2005 - (p.14)

Annexe 8 : tableau de bord académique concernant le collège - (p.15, 16,17).

GRILLE DE DIAGNOSTIC

I. CHAMPS DU DIAGNOSTIC : IDENTITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

INDICATEURS PERTINENTS

Collège ouvert en 1955
 Capacité d'accueil: 150 élèves
 Collège rural : zone de moyenne montagne
 (600 à 1000 m d'altitude)
 Elèves originaires de 10 villages alentour

80 élèves dont 66 % de demi-pensionnaires
 Etablissement ouvert les lundi, mardi, jeudi,
 vendredi de 8h30 à 16h30 et le samedi de 8h30 à
 12h30 ; fermé le mercredi.

OBSERVATIONS / ANALYSE

Points forts

Collège rénové il y a une dizaine d'années avec création d'un C.D.I., d'une salle d'informatique, d'un laboratoire de langues. Création d'une nouvelle demi-pension dans la cour du collège, ouverte en novembre 1999

Points faibles

Locaux insuffisants ou trop exigus
 Infrastructures sportives inadaptées ou inexistantes
 Les horaires d'ouverture dépendent des transports scolaires; ils sont alignés sur ceux du primaire, donnent peu de souplesse à l'emploi du temps et permettent peu d'organiser des activités périscolaires

II. CHAMPS DU DIAGNOSTIC : CONTEXTE SOCIAL

INDICATEURS PERTINENTS

Elèves étrangers : depuis la rentrée 1997, selon les années, entre 20 et 35 % d'élèves d'origine essentiellement marocaine, avec quelques portugais.

Retards scolaires :

- supérieurs aux moyennes académiques à 1 an de retard ;
- inférieurs aux moyennes académiques à 2 ans de retard.

OBSERVATIONS / ANALYSE

Points faibles

- Plusieurs familles en situation de difficulté économique
- Utilisation importante des fonds sociaux
- Fort éloignement de plusieurs villages d'où viennent nos élèves

Points forts

Bonne implication de certains parents dans la vie de l'établissement (voyages, Conseil d'Administration ; F.S.E., P.A.E.,)
 Intervention satisfaisante ces 2 ans d'une assistante sociale de secteur, en relation avec le Principal, le C.P.E., la Gestionnaire, le Médecin scolaire, la C.O.P., les Infirmières.

III. CHAMPS DU DIAGNOSTIC : ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

INDICATEURS PERTINENTS

- Fragilité du tissu économique dans cette zone rurale
- Peu de commerces (souvent saisonniers : hôtels, restaurants...), d'artisans, de T.P.E. ou de P.M.E.

OBSERVATIONS / ANALYSE

- Peu de partenariats possibles avec ces secteurs

IV. CHAMPS DU DIAGNOSTIC : MOYENS DE FONCTIONNEMENT

INDICATEURS PERTINENTS

- **PERSONNELS**
- **enseignants**
 - Majorité d'hommes (8 sur 11)
 - Majorité de certifiés (6 sur 11)
 - 1 PEGC, 2 contractuels, 2 vacataires

 - 8 sur 11 ont moins de 35 ans

 - Quelques enseignants bivalents (anglais/français, italien/français, technologie/physique-chimie, français/latin)
- **A.T.O.S.S. :**
 - 1 gestionnaire (contractuelle),
 - 1 O.P. Cuisine, 2 O.E.A.
- **Encadrement :**
 - Principal, C.P.E., 1 S.E.,
 - 1 Aide éducatrice (fin de contrat),
 - 1 Assistante d'éducation (1 /2 poste)

- **D.G.H. :** 134 heures pour la rentrée 2004 (depuis 2000: a varié entre 132 et 143.5 ; H/E a varié de 1.49 à 1.71)

- **GESTION DES LOCAUX.**

OBSERVATIONS / ANALYSE

Point fort

Fort investissement de plusieurs jeunes et nouveaux enseignants dans les P.A.E., IDD, actions F.S.E., malgré l'éloignement de leur domicile

Point faible

changement trop fréquent d'enseignants (malgré une relative stabilité ces 2 dernières années)

Points faibles

Suite à l'extension de locaux (nouvelle demi-pension, salle d'activités artistiques) dans l'ancien réfectoire, situé dans l'école primaire, l'entretien des abords, du plateau sportif, de la cour, du préau, outre celui des salles, justifierait un poste d'O.E.A. supplémentaire. Manque de personnel stable en secrétariat et CDI.

La dotation a permis les deux années précédentes de constituer des groupes en technologie (Cf. : exigüité des salles).

Points faibles

Salles de sciences et de technologie trop petites.
 Pas de salle de sport (préau ouvert utilisé par le professeur d'E.P.S.). Plateau sportif : revêtement détérioré.
 Salle des professeurs exigüe, pas de salle de réunion, bureaux «Principal, Gestionnaire, C.P.E. » non regroupés (situés RDC et 1er étage).
 Pas de local F.S.E.
 Un seul bureau pour C.O.P., médecin scolaire, assistante sociale., infirmières, lors de leur passage.
A regrouper et créer en RDC et sur une partie du préau actuel.

V. CHAMPS DU DIAGNOSTIC : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

INDICATEURS PERTINENTS

- Relations et communication
- Administration et vie scolaire <-> Enseignants.
- Enseignants, vie scolaire et autres personnels du collège <->Elèves
- Collège <-> Parents

Gestion des emplois

OBSERVATIONS / ANALYSE

Point fort

Bonnes relations entre toutes les catégories de personnel facilitées par la taille de l'établissement

Points forts

Bonne coordination pour le suivi des élèves
Ecoute individuelle et prise en charge des difficultés personnelles des élèves très satisfaisantes

Points forts

Relations faciles et fréquentes entre familles et personnels du collège
Bonne implication de plusieurs parents dans la vie de l'établissement.

Points forts

Absentéisme relativement faible chez les enseignants.
Pas d'absentéisme chez les ATOSS

VI. CHAMPS DU DIAGNOSTIC - ACTIONS PEDAGOGIQUES.

INDICATEURS PERTINENTS

- Actions pédagogiques

OBSERVATIONS / ANALYSE

Points forts**pour les élèves du collège**

nombreux P. A.E., voyages à l'étranger (Italie, Angleterre), sorties diverses interdisciplinaires (Sciences, Histoire Géographie,...), actions communes avec d'autres établissements (Collèges), actions de prévention dans le domaine de la santé, de la sécurité routière, des urgences et premiers secours, itinéraires de découvertes (thème de l'eau)... réalisés depuis de nombreuses années. Plusieurs enseignants ont une bonne utilisation des nouvelles technologies

pour tous publics

De 1997 à 2003 : fort développement de la Formation Continue en informatique anglais, gestion comptable.

- Horaires et emploi du temps

- Point faible

L'amplitude horaire (de 8h30 à 16h30) crée des contraintes fortes et limite la diversité des actions pédagogiques.

- Elèves en difficulté.

- Points forts

Les DGH précédentes ont permis d'assurer au fil des années un soutien nécessaire, selon les classes, en mathématiques et français en particulier.

Elèves d'origine étrangère en difficulté : intervention selon les années de certains enseignants, des aides éducatrices, de l'assistante d'éducation, du SE, mais aussi du CPE, de la Gestionnaire volontaire,...

- Orientation : Redoublements

Depuis 1999/2000, pas de redoublements, ou très faibles, fin 6^{ème} et fin 4^{ème}.

Fin 3^{ème}, redoublements inférieurs en général au taux académique, sauf une année.

- Issue 3ème

Passages en 2^{ème} professionnelle : plusieurs années, proches du taux académique ; écarts conséquents en 2002 (bien supérieur) et 2003 (bien inférieur, plusieurs élèves étant passés en apprentissage).

Depuis 1999/2000, passages en 2^{ème} GT : 2 années consécutives au dessus du taux académique et les 2 années suivantes en dessous.

Ces fluctuations fortes s'expliquent par l'existence d'une seule classe de 3^{ème} avec, selon les années, une forte hétérogénéité.

- En cours de cycle

Pas de sorties prématurées du système éducatif.

- Résultats DNB

De 2000 à 2003 : fluctuation d'une année sur l'autre avec des écarts de - 10% à +8% par rapport à la moyenne académique (cause : unique classe de troisième, très différente d'une année à l'autre).

Evaluation 6^{ème}

En français : fort écart (inférieur) selon les années par rapport à la moyenne nationale.

En mathématiques : forte fluctuation et fort écart (inférieur) également par rapport à la moyenne nationale.

VII. CHAMPS DU DIAGNOSTIC : CHAMPS EDUCATIFS

INDICATEURS PERTINENTS

OBSERVATIONS / ANALYSE

- Politique de santé

Point faible

Pas d'infirmière dans l'établissement, mais interventions ponctuelles du médecin scolaire et des infirmières (suivi médical, vaccins, prévention...)

Appel au médecin local en cas de besoin

- Absentéisme

Point fort

Excellent suivi des absences par le CPE.

- Traitement des difficultés

Point fort

Traitement des difficultés sociales facilité par le faible effectif et la bonne connaissance des familles par les différents personnels.

- Foyer Socio Educatif

Point faible

Pas de local spécifique.

Point fort

Malgré cela, nombreuses activités réalisées ces 2 dernières années (diverses manifestations).

- Discipline et règlement intérieur

Points forts

Rares exclusions, aucune convocation du Conseil de Discipline

Pas de problèmes majeurs concernant la discipline

L'actualisation du règlement intérieur du collège y a contribué.

Très rares cas de violences sur plusieurs années
Règlement facile et immédiat des petits conflits

- Vie citoyenne et instances démocratiques

Points forts

Bonne préparation aux élections des délégués, à leur formation par le CPE depuis 2 ans.

Bonne participation des élèves au Conseil d'Administration, aux Conseils de Classe, à la vie du FSE.

FICHE DE SYNTHÈSE

CHAMPS DU DIAGNOSTIC	Indicateurs pertinents	Observations analyse	Axes possibles ou souhaitables	Objectifs retenus
IDENTITE ETABLISSEMENT	Ouverture De 8h30 à 16h30 et le samedi de 8h30 à 12h30, soit 32 heures hebdomadaires possibles	Amplitude horaire insuffisante	Un horaire hebdomadaire plus important permettrait de diversifier et d'enrichir les projets pédagogiques et éducatifs	Imaginer une ouverture plus importante en concertation avec les transporteurs et les familles
MOYENS DE FONCTIONNEMENT	Gestion des locaux	-Locaux spécialisés (sciences, technologie, FSE, salle des professeurs, bureaux...) inadaptés ou inexistants pas de salle de sport, plateau sportif à refaire	Obtenir les locaux et les structures nécessaires pour une meilleure qualité des enseignements et du fonctionnement de l'établissement	Obtenir la réalisation des demandes et projets réitérés au fil des années
CHAMPS PEDAGOGIQUES	Elèves en difficultés	Fluctuation de leur prise en charge au fil des années, compte tenu du renouvellement fréquent des enseignants	Aller vers une plus grande individualisation de l'aide à ces élèves, par un suivi plus constant et des formules de tutorat diversifiées. Cela doit s'accompagner de la formation des personnels qui interviendront, et de leur plus grande stabilité	Remotivation des différents intervenants, accompagnée d'une formation spécifique (FLE, outils de positionnement et de remédiation, techniques d'évaluation...). Développer la liaison Primaire/Collège. Améliorer le travail d'équipe

ANNÉE SCOLAIRE 2004 / 2005

<p>PROJET</p> <p>D'ETABLISSEMENT</p>
--

CONTEXTE SOCIAL

- Fragilité du tissu économique dans cette zone rurale : peu de commerces, d'artisans, de TPE ou de PME
- Plusieurs familles en situation de difficulté économique
- Fort éloignement de plusieurs villages d'où viennent nos élèves
- Élèves étrangers : depuis la rentrée 1997, selon les années, entre 20 et 35 % d'élèves d'origine essentiellement marocaine, avec quelques portugais.

CHAMP PÉDAGOGIQUE**1- Horaires et effectifs**

Emplois du temps équilibrés laissant peu de places aux heures d'étude ;
Effectifs réduits (20 élèves par classe en moyenne).

2- Élèves en difficulté

Différentes réalités correspondant aux différents niveaux de difficultés rencontrées. Deux élèves « primo-arrivantes » éprouvant de grandes difficultés.

3- Évaluation CM2- 6^{ème}

	Français		Mathématiques	
	Score moyen global national	Score moyen établissement	Score moyen global national	Score moyen établissement
2000	68.5	62.2	64.6	62.2
2001	72	58.9	66.9	58.9
2002	65.5	52.4	65	52.4
2003	65.5	51.7	62.3	45.8
2004	z	72.9	z	60.4

	2000 / 2001	2001 / 2002	2002 / 2003	2003 / 2004
6^{ème}				
<i>Redoublement</i>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
<i>Passage en 5^{ème}</i>	100.0%	100.0 ⁰ /0	100.0%	100.0
<i>Autres</i>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0
4^{ème}				
<i>Redoublement</i>	0.0%	4.2%	0.0%	0.0
<i>Passage en 3^{ème}</i>	100%	95.8%	100%	100
<i>Autres</i>				
3^{ème}				
<i>Redoublement</i>	5.6%	0.0%	19%	3.8
<i>Passage en 2^{ème} générale</i>	61.1%	54.2%	57.2%	46.2%
<i>Passage en 2^{ème} professionnelle</i>	27.8%	45.8%	9.5%	50%
<i>CAP en 2 ans</i>			0.0%	0.0
<i>Autres</i>			14.3%	0.0

5- Évaluation DNB

Session 2003/2004 : 14 / 23 candidats admis

FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES PEDAGOGIQUES

Aide aux élèves en difficulté

- Mise en place d'une activité de soutien pour les élèves de 6^{ème}

* Identification d'un groupe d'élèves et repérage des difficultés par les enseignants en classe et par le biais de l'évaluation CM2-6^{ème}.

* Mise en place d'un dispositif de remédiation :

- heure de soutien couplée à l'heure de soutien des 3^{ème} en mathématiques ;
- heure de soutien durant l'heure d'étude des 6^{ème} le mardi de 15h30 à 16h30 encadrée par l'assistante d'éducation sur un programme établi avec les enseignants et une évaluation périodique.

- Mise en place d'une aide à la compréhension pour les primo-arrivants

Prise en charge des élèves primo-arrivants par l'assistante d'éducation au CDI afin de permettre à ces élèves l'acquisition des compétences de base sur des heures à fixer (certains cours, par exemple, où leur absence ne présente pas d'incidence particulière sur leur scolarité)

EDUCATION A L'ORIENTATION

* Établissement d'un programme, en concertation avec la COP, les professeurs principaux et le CPE visant, à chaque niveau, les objectifs suivants :

- connaissance de soi ;
- connaissance des formations ;
- connaissance de l'environnement économique et des métiers.

L'élaboration, par l'élève, d'un dossier personnel d'orientation qui le suivra durant toute sa scolarité et qui lui évitera de faire un choix d'orientation par exclusion ou négation.

* Organisation avec les collègues du bassin et de l'agglomération d'un forum des métiers en février prochain

* Stages d'initiation organisés pour la classe de troisième en lycées professionnels et dans les entreprises (par le biais notamment de conventions signées avec l'établissement)

* Développement de l'alternance pour certains élèves de troisième (dont le profil aura été établi par l'ensemble de l'équipe pédagogique).

EDUCATION A LA SANTE ET A LA CITOYENNETE

* éducation à la santé

Intervention régulière du planning familial, du médecin et de l'infirmière scolaire dans 3 domaines, sur un planning préétabli :

- veille médicale
- prévention des conduites à risques
- éducation à l'hygiène et à la sécurité

* éducation à la citoyenneté

- Organisation de débats dans le cadre de l'éducation civique donnant lieu, au moment de la restitution, à des exposés des élèves
- Formation des délégués: * édition du « cahier du délégué »
 * formation commune avec le Collège de x
- Établissement du règlement intérieur avec les élèves (travail sur les droits ou les devoirs)
- Édition d'un livret d'accueil destiné aux élèves du primaire entrant en 6ème et à leurs parents.

ACTION CULTURELLE

- * Création d'un journal du Collège
- * Partenariat avec le Théâtre de
- * Éducation au patrimoine (par le biais de différentes sorties programmées en cours d'année en coordination avec le Parc Régional)
- * Projets de participation au festival du film
- * Partenariat avec l'association « art etc. », dans le cadre du festival
- * Partenariat avec l'association « le Thé à Trois » pour le projet de présentation de « Le perroquet de Charles Quint »
- * Projets d'Action Éducative :
 - voyages scolaires ;
 - projet Voile ;
 - partenariat avec le Collège de X.

SYNTHESE DE DOCUMENTS RELATIFS A LA VISITE DES 19 ET 20 MAI (Voir annexe 1)**Pourcentage d'élèves de nationalité étrangère. Nationalités représentées**

Le pourcentage d'élèves de nationalité étrangère varie suivant le niveau :

- 6^{ème} : 19 %
- 5^{ème} : 33 %
- 4^{ème} : 9,5 %
- 3^{ème} : 28 %

Tous niveaux confondus, le pourcentage d'élèves de nationalité étrangère est de 22,3 %.

Les nationalités représentées sont les suivantes :

Nationalité marocaine : 13 élèves

Nationalité portugaise : 4 élèves

Nationalité malgache : 1 élève

Retards scolaires

Pourcentage des élèves dépassant l'âge normal suivant le niveau :

6^{ème} : 14%

5^{ème} : 33,3 % (Dont un élève ayant 2 ans de retard)

4^{ème} : 21 % (Dont un élève ayant deux ans de retard)

3^{ème} : 48 % (Dont un élève ayant deux ans de retard et 3 redoublants)

Situation familiale

Pourcentage des élèves vivant en milieu monoparental : 24 %

Tableau de bord du collège

Effectifs : (capacité théorique d'accueil : 150)

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
6ème	24	19	13	21
5ème	23	23	18	12
4ème	24	22	23	21
3ème	24	21	23	25
TOTAL	95	85	77	79

Mode d'hébergement

	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
1/2 pensionnaires	66	55	50	53
Externes	29	30	27	26
TOTAL	95	85	77	79

C.A. du 5 décembre 2004

RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT

EXPLIQUANT LES CHOIX BUDGETAIRES

Le Collège dispense un enseignement général et dispose d'un service de demi-pension (45 demi-pensionnaires).

Inventaire des recettes pour le budget 2005

1. **Les subventions** : la subvention de fonctionnement a été notifiée le 18 octobre 2004 pour un montant de 28994 €, destinée à couvrir le fonctionnement courant (viabilisation, entretien des locaux, frais d'administration, dépenses d'enseignement général).
2. **Les ressources propres** : elles servent à alimenter le service spécial R2 de restauration avec réserve. En tenant compte des dispositions réglementaires concernant la fixation et l'augmentation des tarifs, l'établissement procède à une augmentation de 2% des frais de la demi pension ainsi que des tarifs des tickets, et instaure un forfait annuel de 400 € pour les élèves de l'école primaire. Ce service est exclusivement financé par les participations des familles et par l'achat des tickets repas. On retrouve donc trois recettes essentielles : 19689.5 €, 6970 € et 6000 € ; la recette de la commune, par convention, est de 2000 €.
3. **Les recettes exceptionnelles** : elles sont versées par des personnes extérieures au collège, pour participer aux frais de chauffage des appartements (déterminés par les compteurs et la tarification actuelle). Ces recettes s'élèvent à 1000 €.

Inventaire des dépenses pour le budget 2005

1. **Section de fonctionnement** : nous ouvrons des crédits dont nous détenons réellement la subvention. Le Conseil d'Administration sera évidemment informé des différentes augmentations de crédits par Décisions Modificatives de type 2 qui concernent l'utilisation de ressources affectées, au fur et à mesure de l'arrivée des subventions.
2. **Section d'investissement** : aucun développement sur cette section, compte tenu du fait qu'il n'y a aucun prélèvement sur les fonds de réserve dans l'immédiat et qu'aucune opération en capital relative à l'acquisition n'est programmée, afin de faire face, le cas échéant, à tout incident de gestion pouvant intervenir au cours de l'exercice 2005. Pour information, le montant des réserves disponibles du collège s'élève à 12976 euros.

Le Principal

PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 7 AVRIL 2005

Le chef d'établissement, Président du C.A., déclare la séance ouverte à 17 heures 30. Le quorum est atteint : 14 présents. Mademoiselle la gestionnaire est nommée secrétaire de séance.

1) PRESENTATION DU COMPTE FINANCIER 2004

L'Agent Comptable du lycée présente le compte financier 2004. Le service général présente un excédent de 1714.93 €, le service annexe d'hébergement quant à lui présente un excédent de 5310.19 €.

Le Principal propose l'affectation de l'excédent du service Général aux réserves du service Général et l'excédent du R2 aux réserves du R2.

Le Principal propose (DBM de type 3) le prélèvement de 6000 € sur les réserves du service Général qui sont de 12975.76 € et son affectation au chapitre D au compte 67188 pour permettre le paiement de différentes factures du précédent exercice.

Le compte est voté à l'unanimité et sans réserve ainsi que l'affectation et la demande de prélèvement sur Fonds de réserve.

2) DEPRECIATION ET IMMOBILISATION DU MATERIEL

Le conseil vote l'immobilisation et le temps de dépréciation du matériel acquis au cours des années 2003 et 2004

3) ETAT PREVISIONNEL DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Le Conseil d'Administration donne pouvoir au chef d'établissement d'effectuer, sans son accord préalable, les achats annexés au budget 2005.

4) LE POINT SUR LA RENTREE SCOLAIRE DE 2005

La Dotation Horaire Globale de 136 heures (133 heures HSE et 3 heures HSA) proposée pour l'année scolaire 2005/2006 est adoptée à l'unanimité.

Les cours de Mathématiques et de Français sont renforcés pour les classes de 3ème, 4ème et 5ème pour remédier aux difficultés rencontrées par certains élèves.

Le dédoublement est maintenu en technologie pour les classes de 5ème et de 3ème.

5) DBM POUR INFORMATION

Le chef d'établissement informe le Conseil d'Administration des Décisions Budgétaires Modificatives suivantes :

- Subvention Aide développement projets TICE COREPA : 1310.62 €
- Subvention séjour territoire Europ : 1170 €
- Bourse : 6158.26 €
- FARS : 929.72 €
- Fonds social collégien : 405.92 €
- Rétablissement de crédit : 2443.04 €
- Subvention carnet de correspondance : 358.34 €
- Subvention Manuels scolaires : 263.92 €
- Subvention commune pour 2002/2003 : 3660 €
- Subvention Etat Ordinateur portable pour conseiller Orientation : 1771.16 €

6) VOYAGE A PARIS

A la demande du chef d'établissement, le Conseiller Principal d'Education annonce que le voyage à Paris pour les élèves de la classe de 3ème se déroulera du 1 au 5 juin prochain ; le coût du voyage est estimé à 11170 € ; compte tenu de l'attribution d'une subvention de la collectivité régionale de 2000 € et de la participation des autres collectivités locales pour 2850 €, la participation des familles est fixée à 310 € et est votée par le C.A.

7) ECOLE OUVERTE

Le chef d'établissement annonce la création d'une école ouverte pour la 1^{ère} semaine des vacances d'avril et 3 semaines en juillet.

Le CA l'autorise à signer les conventions avec le Lycée et les sociétés prestataires de service.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h30 et le Président invite l'assemblée au verre de l'amitié.

ANNEXE 7

RESULTATS EN JUIN 2005

Résultats au DNB : 76,3 % de reçus

Orienteation :

2^{ème} GT : 46,6 %

2^{ème} Pro : 40,3 %

CAP 2 ans : 8 %

Redoublements : 5,1 %

TABLEAU DE BORD ACADEMIQUE (Page 1/3)

Taille des divisions :

	Nombre de divisions 2001/2002	Nombre d'élèves 2001/2002	Nombre de divisions 2002/2003	Nombre d'élèves 2002/2003	Nombre de divisions 2003/2004	Nombre d'élèves 2003/2004	Nombre de divisions 2004/2005	Nombre d'élèves 2004/2005
6 ^{ème}	1	24	1	19	1	13	1	21
5 ^{ème}	1	23	1	23	1	18	1	12
4 ^{ème}	1	24	1	22	1	23	1	21
3 ^{ème}	1	24	1	21	1	23	1	25

Les effectifs par nationalité :

	Rentrée 2001	Rentrée 2002	Rentrée 2003	Rentrée 2004
Effectifs établissement	95	85	77	79
Total étrangers	29	18	17	17
% établissement	30,5%	21,2%	22,1%	21,5%
% Académie	13,9%	13,4%	12,9%	13,2%

Part des élèves avant au moins deux ans de retard dans leur scolarité :

	Rentrée 2000-2001		Rentrée 2001-2002		Rentrée 2002-2003	
	Etablissement	Académie	Etablissement	Académie	Etablissement	Académie
6 ^{ème}	/	5,8%	4,2%	5,1%	0,0%	4,0%
5 ^{ème}	4,3%	9,8%	4,3%	6,3%	4,3%	6,0%
4 ^{ème}	14,3%	11,2%	4,2%	9,1%	4,5%	6,6%
3 ^{ème}	16,7%	10,9%	25,0%	11,4%	4,8%	8,3%

Evaluation 6^{ème} :

	Français		Mathématiques	
	Score moyen global national	Score moyen global établissement	Score moyen global national	Score moyen global établissement
2001	72	58,9	66,9	58,9
2002	65,5	52,4	65	52,4
2003	65,5	51,7	62,3	45,8
2004	64,7	72,4	64,3	60,4

2004	Département	Académie
Math	58,7	
Français	63	

ORIENTATION ET AFFECTATION

Décisions d'orientation : à partir des vœux des familles, c'est le choix d'orientation que décide le chef d'établissement

Après la 6^{ème}

	2002			2003			2004		
	Etablissement	Académie	National*	Etablissement	Académie	National*	Etablissement	Académie	National*
Redoublement	0,0%	6,5%	9,1%	0,0%	4,9%	7,8%	0,0%		
Passage en 5 ^{ème}	100,0%	93,4%	90,6%	100,0%	95,1%	92,0%	100,0%		
Autres	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%		

* Enquête nationale concernant l'ensemble des académies (source : DESCO)

Après la 4^{ème}

	2002			2003			2004		
	Etablissement	Académie	National*	Etablissement	Académie	National*	Etablissement	Académie	National*
Redoublement	0,0%	5,7%	8,6%	0,0%	5,4%	7,1%	0,0%		
Passage en 3 ^{ème}	100,0%	93,6%	90,4%	100,0%	93,8%	92,1%	100,0%		
Autres	0,0%	0,7%	1,0%	2,8%	0,7%	0,8%	0,0%		

* Enquête nationale concernant l'ensemble des académies (source : DESCO)

Après la 3^{ème}

	2002			2003			2004		
	Etablissement	Académie	National*	Etablissement	Académie	National*	Etablissement	Académie	National*
Redoublement	0,0%	6,7%	5,2%	19%	4,4%	5,0%	3,8%		
Passage en 2 ^{nde} générale	54,2%	60,9%	59,9%	57,1%	62,3%	60,3%	46,2%		
Passage en 2 ^{nde} professionnelle	45,8%	26,0%	30,8%	9,5%	26,0%	30,2%	42,3%		
CAP 2 ans	0,0%	5,9%	2,9%	0,0%	6,1%	3,3%	7,7%		
Autres	0,0%	0,5%	1,2%	14,3%	1,2%	1,2%	0,0%		

* Enquête nationale concernant l'ensemble des académies (source : DESCO)

NB : compte tenu du faible taux des réponses des établissements scolaires, aucun taux académique ne peut être calculé. Quant aux données nationales, elles n'ont pas été communiquées.

Appel :

	2001		2002		2003		2004	
	Formulés	Satisfaits	Formulés	Satisfaits	Formulés	Satisfaits	Formulés	Satisfaits
6 ^{ème}	0	0	0	0	0	0	0	0
4 ^{ème}	0	0	0	0	0	0	0	0
3 ^{ème}	0	0	0	0	0	0	2	2

Résultats examen

Diplôme national du brevet :

	juin-00	juin-01	juin-02	juin-03	juin-04
Collège	71,43%	84,62%	78,90%	68,40%	63,64%
Académie	76,66%	76,81%	76,90%	78,00%	nc

PERSONNELS et EMPLOIS

<u>Personnels enseignants</u>	Etablissement	Académie	France
Nombre total	9	36,6	38,9
% femmes	22,2	61,2	62,6
% Certifiés	55,6	69,8	65,9
% PEGC	11,1	7,9	8,5
% Non titulaire	11,1	5,3	5
% Temps partiel	11,1	8,7	14,2
% 25-29 ans	44,4	8,6	14,9
% 30-39 ans	11,1	34,9	27,1
% 40-49 ans	22,2	20,2	20,9
% 55 ans et +	22,2	16,9	15,5

Source Ipses académique 2003/2004

<u>Personnel ATOSS</u>	Nombre	
Administratifs	Cat. A	0
	Cat. B	1
	Cat. C	0
Infirmière	0	
Techniciens, ouvriers, service	MO	0
	OEA	2
	OP	1
	Laboratoire	0
Social	0	
Total Etablissement	4	

<u>Personnels d'encadrement</u>	Nb emplois
Direction	1
Education	1
Assistant d'éducation	1
A. E. auxiliaire vie scolaire	0
Surveillance	1
Documentation	0

Dotation globale horaire

DGH	122
-----	-----

Heures enseignées

H/E établissement	1,54
H/E Académie	1,28

SESSION 2007
Références et données statistiques

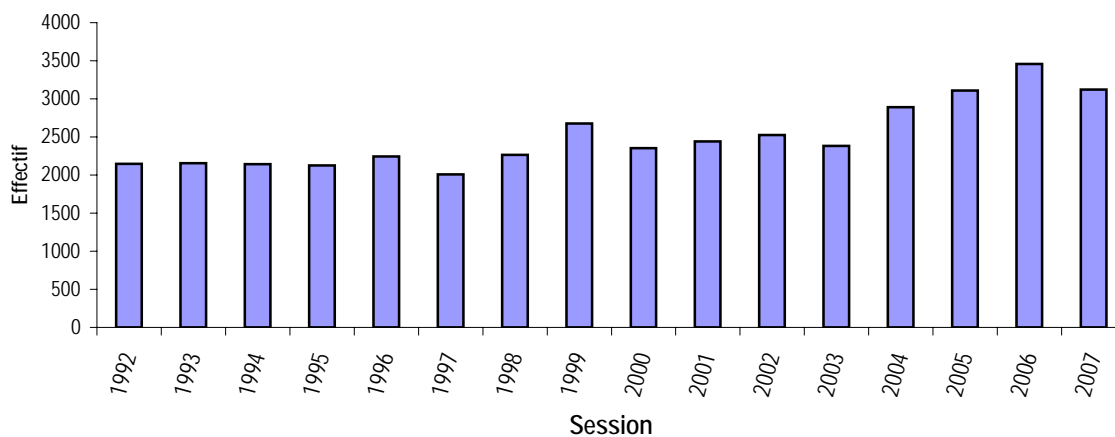
0-1 Evolution du nombre de candidats

SESSION	Nombre de candidats C1 + C2	
	inscrits	ayant composé
1992	2788	2145
1993	2716	2154
1994	2740	2141
1995	2565	2124
1996		2245 dossiers étudiés
1997		2007 dossiers étudiés
1998		2263 dossiers étudiés
1999		2677 dossiers étudiés
2000		2351 dossiers étudiés
2001		2442 dossiers étudiés
2002		2524 dossiers étudiés
2003		2381 dossiers étudiés
2004		2892 dossiers étudiés
2005		3108 dossiers étudiés
2006		3459 dossiers étudiés
2007	3143	2924

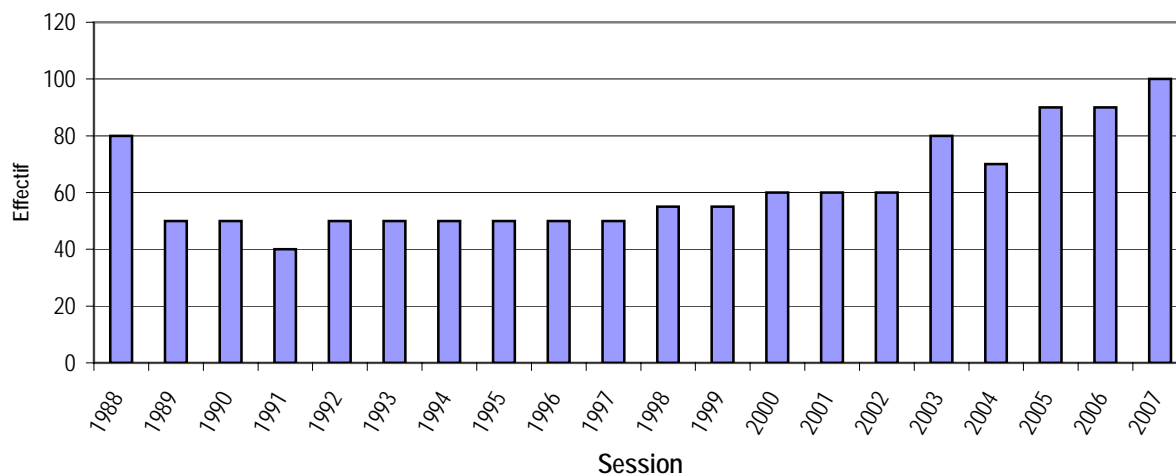
0-2 Evolution du nombre de postes

SESSION	POSTES OUVERTS		
	1ère catégorie	2ème catégorie	Total
1988	80	330	410
1989	50	340	390
1990	50	420	470
1991	40	450	490
1992	50	620	670
1993	50	630	680
1994	50	630	680
1995	50	630	680
1996	50	630	680
1997	50	700	750
1998	55	720	775
1999	55	720	775
2000	60	740	800
2001	60	800	860
2002	60	840	900
2003	80	840	920
2004	70	670	740
2005	90	610	700
2006	90	600	690
2007	100	700	800

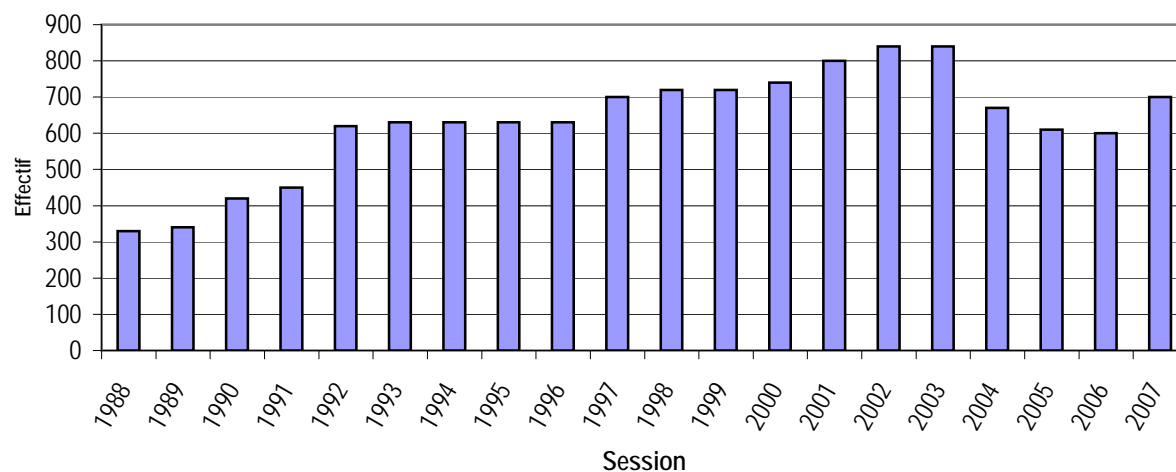
Evolution du nombre de candidats
pour l'ensemble des deux concours C1 et C2



Evolution du nombre de postes au concours C1



Evolution du nombre de postes au concours C2



0-3 Evolution des seuils de décision

Concours C1

Sessions	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Valeur sur 20 du seuil d'admissibilité	8	8	7,5	7,5												8,55
Valeur sur 20 du seuil d'admission	9	9	9,16	9	9	9	9,2	10,2	10	10	9	9	10	8,4	9	8,7

Concours C2

Sessions	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Valeur sur 20 du seuil d'admissibilité	8,5	8,5	8,5	8												9,40
Valeur du seuil d'admission en liste principale	9,5	9	8,83	8,83	8,6	8,6	8,62	8,56	9,18	8,86	8,30	8,94	10,32	10,89	11,50	9,73
Valeur du seuil d'inscription sur liste complément	9	8,44	8,66	8,67	8,4		8,60	8,54	9,02				9,54	10,63	11,30	9,47

0-4 Résultats d'ensemble de la session 2007

Concours	Nombre de postes	Nombre de candidats	Présents à l'écrit	Admissibles	Présents à l'oral	Reçus liste principale	Reçus liste complément	TOTAL RECUS
C1	100	164	147	87	86	61		61
C2	700	2979	2777	1050	1036	700	31	731
TOTAL	800	3143	2924	1137	1122	761	31	792

0-5 Notes obtenues par les candidats admissibles à la session 2007

	ECRIT / 20			ORAL / 20			TOTAL / 40		
	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne
C1	8,55	16,80	11,08	1,60	19,60	10,80	11,75	34,40	21,91
C2	9,40	18,00	11,91	0,50	20,00	10,37	10,10	37,60	22,27

1-1 Evolution de la réussite différentielle des hommes et des femmes

	CONCOURS C1				CONCOURS C2			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Inscrites / Nb de candidats	Reçues / Nb total de reçus	Inscrits / Nb de candidats	Reçus / Nb total de reçus	Inscrites / Nb de candidats	Reçues / Nb total de reçus	Inscrits / Nb de candidats	Reçus / Nb total de reçus
1993	28,00%	32,50%	72,00%	67,50%	40,00%	46,00%	60,00%	54,00%
1994	32,00%	44,00%	68,00%	56,00%	41,00%	43,00%	59,00%	57,00%
1995	33,00%	48,50%	67,00%	51,50%	40,00%	48,00%	60,00%	52,00%
1996	31,31%	44,44%	68,69%	55,56%	41,24%	48,89%	58,76%	51,11%
1997	31,73%	37,21%	68,27%	62,79%	39,88%	46,57%	60,12%	53,43%
1998	37,90%	45,45%	62,10%	54,55%	39,32%	46,94%	60,68%	53,06%
1999	35,21%	40,00%	64,79%	60,00%	40,28%	48,06%	59,72%	51,94%
2000	41,23%	43,86%	58,77%	56,14%	39,20%	44,32%	60,80%	55,68%
2001	41,77%	41,67%	58,23%	58,33%	41,99%	48,00%	58,01%	52,00%
2002	37,50%	43,33%	62,50%	56,67%	43,68%	50,12%	56,32%	49,88%
2003	27,40%	35,90%	72,60%	64,10%	40,98%	43,57%	59,02%	56,43%
2004	31,28%	40,00%	68,72%	60,00%	41,65%	45,97%	58,35%	54,03%
2005	33,51%	37,78%	66,49%	62,22%	42,52%	47,38%	57,48%	52,62%
2006	36,46%	40,45%	63,54%	59,55%	44,09%	49,33%	55,91%	50,67%
2007	34,76%	39,34%	65,24%	60,66%	46,66%	43,14%	53,34%	56,86%

1-2 Réussite différentielle des hommes et des femmes à la session 2007

	Femmes				Hommes			
	Nb de femmes / Nb total de candidats	Nb d'admissibles femmes / Nb de femmes	Nb de reçues femmes / Nb de femmes	Nb de reçues femmes / Nb d'admissibles femmes	Nb d'hommes / Nb total de candidats	Nb d'admissibles hommes / Nb d'hommes	Nb de reçues hommes / Nb d'hommes	Nb de reçues hommes / Nb d'admissibles hommes
C1	34,76%	52,63%	42,11%	80,00%	65,24%	53,27%	34,58%	64,91%
C2	46,66%	35,68%	21,73%	60,89%	53,34%	34,93%	25,05%	71,71%

1-3 C1 : Répartition par âge et par sexe
des admissibles et des admis

	Admissibles		Admis		CRPD1	Admissibles C1		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		H	F	TOTAL
26 - 30	1,8%	10,0%	2,7%	12,5%	26 - 30	1	3	4
31 - 35	14,0%	26,7%	18,9%	33,3%	31 - 35	8	8	16
36 - 40	31,6%	13,3%	37,8%	8,3%	36 - 40	18	4	22
41 - 45	21,1%	23,3%	10,8%	25,0%	41 - 45	12	7	19
46 - 50	21,1%	16,7%	21,6%	12,5%	46 - 50	12	5	17
51 - 55	10,5%	10,0%	8,1%	8,3%	51 - 55	6	3	9
56 - 60	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	56 - 60	0	0	0
56 - 60	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	56 - 60	0	0	0
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	Total	57	30	87

1-4 C1 : Répartition des admissibles par âge et par sexe

	En nombre	En pourcentage	% d'Hommes (*)	% de Femmes (*)	CRPD1	Admis C1		
						H	F	TOTAL
26 - 30	4	4,6%	1,1%	3,4%	26 - 30	1	3	4
31 - 35	16	18,4%	9,2%	9,2%	31 - 35	7	8	15
36 - 40	22	25,3%	20,7%	4,6%	36 - 40	14	2	16
41 - 45	19	21,8%	13,8%	8,0%	41 - 45	4	6	10
46 - 50	17	19,5%	13,8%	5,7%	46 - 50	8	3	11
51 - 55	9	10,3%	6,9%	3,4%	51 - 55	8	3	11
56 - 60	0	0,0%	0,0%	0,0%	56 - 60	0	0	0
Total	87	100%	65,5%	34,5%	Total	37	24	61

*par rapport à l'ensemble des admissibles

100%

1-5 C1 : Répartition des admis par âge et par sexe

	En nombre	En pourcentage	% d'Hommes (*)	% de Femmes (*)
	26 - 30	4	6,6%	1,6%
31 - 35	15	24,6%	11,5%	13,1%
36 - 40	16	26,2%	23,0%	3,3%
41 - 45	10	16,4%	6,6%	9,8%
46 - 50	11	18,0%	13,1%	4,9%
51 - 55	5	8,2%	4,9%	3,3%
56 - 60	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total	61	100%	60,7%	39,3%

*par rapport à l'ensemble des admis

100%

1-6 C2 : Répartition par âge et par sexe
des admissibles et des admis (liste principale et complémentaire)

	Admissibles		Admis	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
26 - 30	3,4%	1,6%	4,1%	1,3%
31 - 35	22,3%	13,5%	24,7%	15,1%
36 - 40	24,9%	23,6%	25,7%	24,5%
41 - 45	23,2%	26,8%	21,1%	28,3%
46 - 50	19,6%	24,0%	17,9%	22,3%
51 - 55	5,9%	9,5%	6,1%	7,9%
56 - 60	0,5%	1,0%	0,5%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

CRPD2	Admissibles C2		
	H	F	TOTAL
26 - 30	19	8	27
31 - 35	124	67	191
36 - 40	138	117	255
41 - 45	129	133	262
46 - 50	109	119	228
51 - 55	33	47	80
56 - 60	3	5	8
Total	555	496	1051

1-7 C2 : Répartition des admissibles par âge et par sexe

	En nombre	En pourcentage	% d'Hommes (*)	% de Femmes (*)
26 - 30	27	2,6%	1,8%	0,8%
31 - 35	191	18,2%	11,8%	6,4%
36 - 40	255	24,3%	13,1%	11,1%
41 - 45	262	24,9%	12,3%	12,7%
46 - 50	228	21,7%	10,4%	11,3%
51 - 55	80	7,6%	3,1%	4,5%
56 - 60	8	0,8%	0,3%	0,5%
Total	1051	100%	52,8%	47,2%

*par rapport à l'ensemble des admissibles

100%

CRPD2	Admis C2 (LP + LC)		
	H	F	TOTAL
26 - 30	17	4	21
31 - 35	102	48	150
36 - 40	106	78	184
41 - 45	87	90	177
46 - 50	74	71	145
51 - 55	25	25	50
56 - 60	2	2	4
Total	413	318	731

Moins de 46 ans	72,78%
46 - 50 ans	19,84%
Plus de 50 ans	7,39%
	100,00%

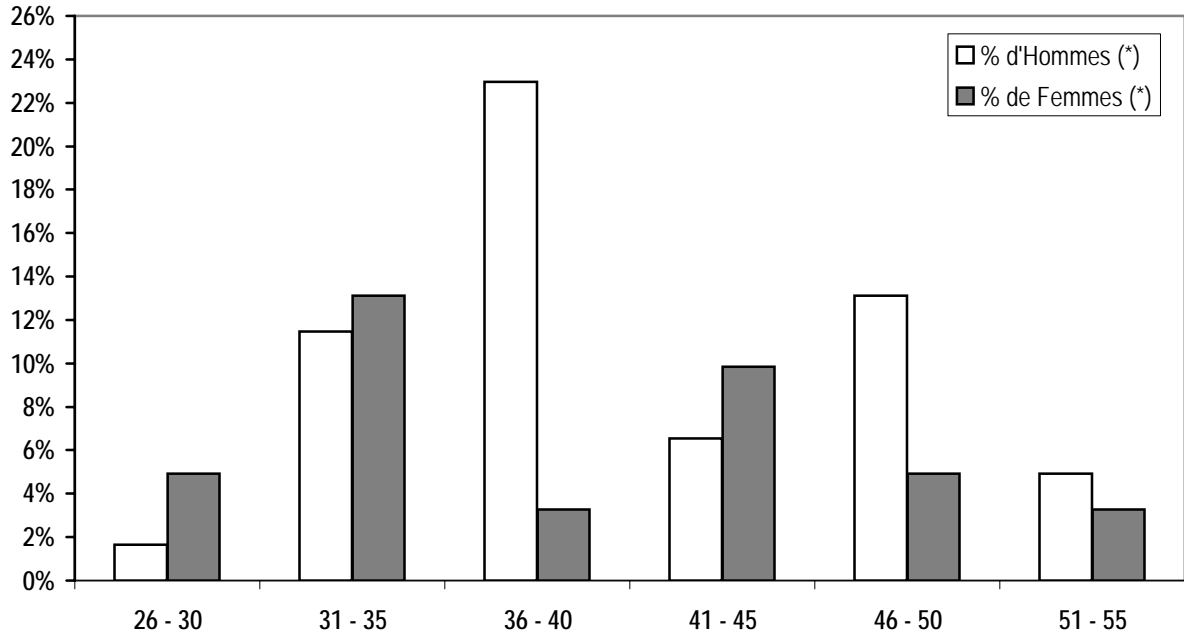
1-8 C2 : Répartition des admis par âge et par sexe
(liste principale + liste complémentaire)

	En nombre	En pourcentage	% d'Hommes (*)	% de Femmes (*)
26 - 30	21	2,9%	2,3%	0,5%
31 - 35	150	20,5%	14,0%	6,6%
36 - 40	184	25,2%	14,5%	10,7%
41 - 45	177	24,2%	11,9%	12,3%
46 - 50	145	19,8%	10,1%	9,7%
51 - 55	50	6,8%	3,4%	3,4%
56 - 60	4	0,5%	0,3%	0,3%
Total	731	100%	56,5%	43,5%

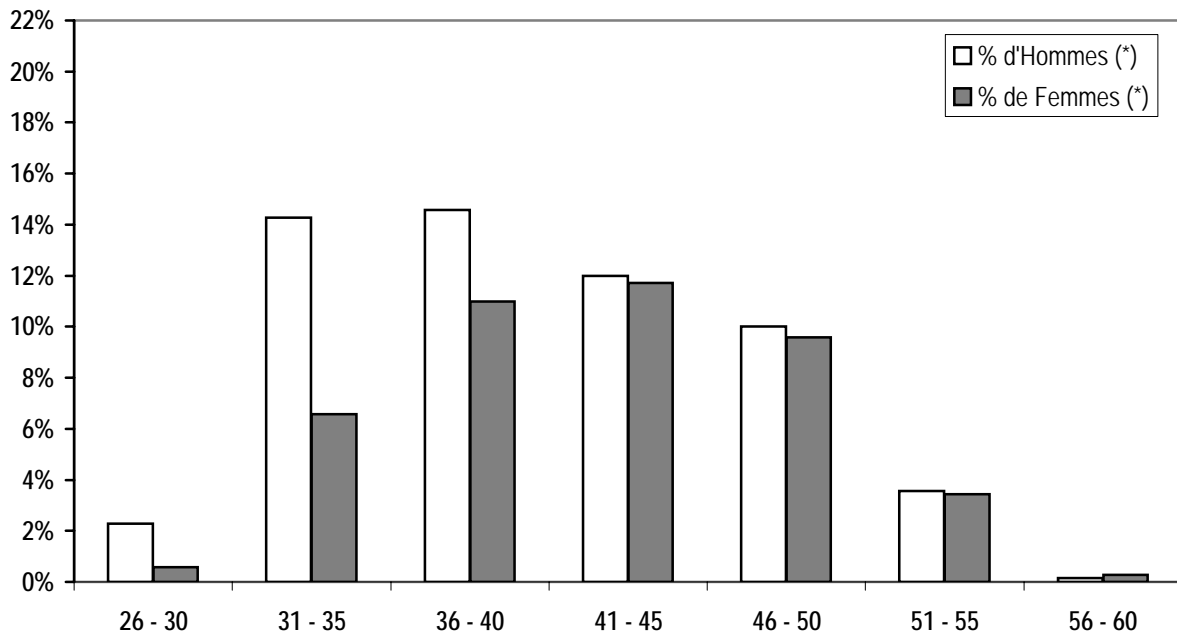
*par rapport à l'ensemble des admis

100%

1-9 C1 : Répartition par âge et par sexe des candidats reçus exprimée en pourcentage du total des reçus



1-10 C2 : Répartition par âge et par sexe des candidats reçus exprimée en pourcentage du total des reçus



1-11 C2 : Représentation des différentes catégories de personnels parmi les candidats reçus

Années	Enseignants				Vie scolaire	Ens. Adapté	Orientation
	Type Certifiés (1)	PLP	1er degré	Type PEGC (2)	CE CPE	Direct. EREA SEGPA ERPD	Direct. CIO COP
1993	45,0%			29,0%	22,0%		3,6%
1994	42,5%			30,5%	23,0%		4,0%
1995	48,1%			22,3%	24,3%		5,3%
1996	55,8%			20,0%	21,5%		2,5%
1997	59,2%			13,6%	23,4%		3,9%
1998	64,9%			11,9%	19,0%		4,2%
1999	65,7%			10,0%	22,9%		1,4%
2000	67,3%			6,9%	23,4%		2,4%
2001	72,1%			3,9%	22,3%		1,8%
2002	75,4%			2,9%	19,9%		1,9%
2003	77,7%			2,0%	19,3%		1,0%
2004	50,2%	13,4%	11,5%	0,8%	19,4%	1,6%	3,1%
2005	46,9%	13,4%	10,7%	1,1%	22,0%	4,8%	1,1%
2006	50,2%	17,8%	7,7%	0,8%	19,0%	3,0%	1,5%
2007	44,0%	12,6%	12,7%	1,0%	23,0%	6,0%	0,7%

(1) Certifiés, bi-admissibles, Prof. EPS, Adjoints d'ens.

(2) PEGC, Chargés d'ens., Chargés d'ens. EPS

1-12 C2 : Evolution des âges des reçus

	Moins de 46 ans	46 - 50	Plus de 50
1992	69,0%	23,0%	7,9%
1993	64,0%	26,5%	9,8%
1994	59,0%	31,0%	10,0%
1995	53,9%	35,6%	10,5%
1996	53,9%	35,6%	10,5%
1997	55,3%	33,0%	11,7%
1998	52,6%	31,8%	15,6%
1999	46,9%	31,1%	21,9%
2000	57,6%	26,6%	15,8%
2001	59,8%	24,1%	16,1%
2002	74,2%	20,5%	5,3%
2003	70,2%	22,1%	7,6%
2004	71,3%	20,3%	8,4%
2005	74,3%	19,3%	6,4%
2006	76,3%	16,7%	7,0%
2007	73,0%	19,6%	7,4%

1-13 C1 et C2 : Répartition des candidats, des admissibles et des admis par catégorie statutaire
(liste principale - sans prise en compte de la liste supplémentaire)

Catégories	Nombre de candidats (C)		Nombre d'admissibles		Nombre de reçus en liste principale (R)		Taux de réussite R / C
Personnel Enseignant							
CERTIFIES, BIADMISSIBLES, AE	1317	44,21%	450	42,86%	296	42,29%	22,48%
PROF D'EPS et CE d'EPS	65	2,18%	19	1,81%	15	2,14%	23,08%
PLP 2	544	18,26%	140	13,33%	88	12,57%	16,18%
PEGC et CHARGES D'ENS.	17	0,57%	6	0,57%	4	0,57%	23,53%
PROFESSEURS DES ECOLES	324	10,88%	138	13,14%	89	12,71%	27,47%
Total Personnels Enseignants	2267	76,10%	753	71,71%	492	70,29%	21,70%
Personnel d'éducation							
CE et CPE	496	16,65%	218	20,76%	161	23,00%	32,46%
Personnel d'Orientation							
DIRECTEURS DE CIO et COP	43	1,44%	16	1,52%	5	0,71%	11,63%
Personnel SEGPA - EREA - ERPD							
DIR. ADJ. SEGPA, DIR. EREA ERPD	152	5,10%	61	5,81%	42	6,00%	27,63%
AUTRES							
	21	0,70%	2	0,19%	0	0,00%	0,00%
Ensemble	2979	100%	1050	100%	700	100%	23,50%

1-14 C1 + C2 - Résultats par académie d'origine (Liste principale)

Académie	Nombre de candidats	Taux de participation	Admissibles de l'académie			Admis de l'académie en liste principale			
			en Nombre	par rapport à l'ensemble des admissibles	Taux d'admissibilité pour l'académie	en nombre	par rapport à l'ensemble des reçus	Nbre de reçus / Nb d'admissibles	Nbre de reçus / Nb de candidats
AIX-MARSEILLE	161	5,12%	55	4,84%	34,16%	37	4,86%	67,27%	22,98%
AMIENS	99	3,15%	41	3,61%	41,41%	30	3,94%	73,17%	30,30%
BESANCON	62	1,97%	30	2,64%	48,39%	23	3,02%	76,67%	37,10%
BORDEAUX	130	4,14%	44	3,87%	33,85%	29	3,81%	65,91%	22,31%
CAEN	48	1,53%	21	1,85%	43,75%	12	1,58%	57,14%	25,00%
CLERMONT-FERRAND	63	2,00%	27	2,37%	42,86%	18	2,37%	66,67%	28,57%
CORSE	15	0,48%	5	0,44%	33,33%	4	0,53%	80,00%	26,67%
CRETEIL	224	7,13%	69	6,07%	30,80%	46	6,04%	66,67%	20,54%
DIJON	77	2,45%	31	2,73%	40,26%	22	2,89%	70,97%	28,57%
GRENOBLE	105	3,34%	40	3,52%	38,10%	27	3,55%	67,50%	25,71%
GUADELOUPE	65	2,07%	17	1,50%	26,15%	13	1,71%	76,47%	20,00%
GUYANE	20	0,64%	5	0,44%	25,00%	3	0,39%	60,00%	15,00%
LILLE	294	9,35%	93	8,18%	31,63%	54	7,10%	58,06%	18,37%
LIMOGES	31	0,99%	18	1,58%	58,06%	13	1,71%	72,22%	41,94%
LYON	98	3,12%	39	3,43%	39,80%	29	3,81%	74,36%	29,59%
MARTINIQUE	60	1,91%	6	0,53%	10,00%	4	0,53%	66,67%	6,67%
MONTPELLIER	100	3,18%	40	3,52%	40,00%	24	3,15%	60,00%	24,00%
NANCY-METZ	147	4,68%	57	5,01%	38,78%	35	4,60%	61,40%	23,81%
NANTES	65	2,07%	25	2,20%	38,46%	16	2,10%	64,00%	24,62%
NICE	94	2,99%	30	2,64%	31,91%	19	2,50%	63,33%	20,21%
ORLEANS-TOURS	117	3,72%	49	4,31%	41,88%	30	3,94%	61,22%	25,64%
PARIS	124	3,95%	49	4,31%	39,52%	41	5,39%	83,67%	33,06%
POITIERS	77	2,45%	29	2,55%	37,66%	20	2,63%	68,97%	25,97%
REIMS	80	2,55%	36	3,17%	45,00%	27	3,55%	75,00%	33,75%
RENNES	88	2,80%	41	3,61%	46,59%	28	3,68%	68,29%	31,82%
REUNION	123	3,91%	37	3,25%	30,08%	28	3,68%	75,68%	22,76%
ROUEN	76	2,42%	29	2,55%	38,16%	17	2,23%	58,62%	22,37%
STRASBOURG	104	3,31%	37	3,25%	35,58%	21	2,76%	56,76%	20,19%
TOULOUSE	97	3,09%	38	3,34%	39,18%	25	3,29%	65,79%	25,77%
VERSAILLES	273	8,69%	95	8,36%	34,80%	64	8,41%	67,37%	23,44%
MAYOTTE	25	0,80%	3	0,26%	12,00%	1	0,13%	33,33%	4,00%
ARIS-CRETEIL-VERSAILLE	1	0,03%	1	0,09%	100,00%	1	0,13%	100,00%	100,00%
Ensemble	3143	100,00%	1137	100,00%	36,18%	761	100,00%	66,93%	24,21%

1-15 C1 - Résultats par académie d'origine

Académie	Nombre de candidats	Taux de participation	Admissibles de l'académie			Admis de l'académie en liste principale			
			en Nombre	par rapport à l'ensemble des admissibles	Taux d'admissibilité pour l'académie	en nombre	par rapport à l'ensemble des reçus	Nbre de reçus / Nb d'admissibles	Nbre de reçus / Nb de candidats
AIX-MARSEILLE	10	6,1%	6	6,9%	60,0%	4	6,6%	66,7%	40,0%
AMIENS	4	2,4%	2	2,3%	50,0%	2	3,3%	100,0%	50,0%
BESANCON	5	3,0%	2	2,3%	40,0%	2	3,3%	100,0%	40,0%
BORDEAUX	7	4,3%	4	4,6%	57,1%	2	3,3%	50,0%	28,6%
CAEN	4	2,4%	2	2,3%	50,0%	1	1,6%	50,0%	25,0%
CLERMONT-FERRAND	3	1,8%	3	3,4%	100,0%	3	4,9%	100,0%	100,0%
CRETEIL	12	7,3%	6	6,9%	50,0%	6	9,8%	100,0%	50,0%
DIJON	3	1,8%	2	2,3%	66,7%	1	1,6%	50,0%	33,3%
GRENOBLE	4	2,4%	1	1,1%	25,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
GUADELOUPE	1	0,6%	0	0,0%	0,0%		0,0%	-	0,0%
GUYANE	1	0,6%	0	0,0%	0,0%		0,0%	-	0,0%
LILLE	10	6,1%	3	3,4%	30,0%	2	3,3%	66,7%	20,0%
LIMOGES	3	1,8%	2	2,3%	66,7%	2	3,3%	100,0%	66,7%
LYON	9	5,5%	6	6,9%	66,7%	3	4,9%	50,0%	33,3%
MONTPELLIER	5	3,0%	2	2,3%	40,0%	1	1,6%	50,0%	20,0%
NANCY-METZ	6	3,7%	4	4,6%	66,7%	2	3,3%	50,0%	33,3%
NANTES	3	1,8%	2	2,3%	66,7%	1	1,6%	50,0%	33,3%
NICE	10	6,1%	4	4,6%	40,0%	4	6,6%	100,0%	40,0%
ORLEANS-TOURS	2	1,2%	1	1,1%	50,0%	1	1,6%	100,0%	50,0%
PARIS	10	6,1%	4	4,6%	40,0%	3	4,9%	75,0%	30,0%
POITIERS	4	2,4%	2	2,3%	50,0%	2	3,3%	100,0%	50,0%
REIMS	9	5,5%	5	5,7%	55,6%	3	4,9%	60,0%	33,3%
RENNES	7	4,3%	4	4,6%	57,1%	1	1,6%	25,0%	14,3%
REUNION	4	2,4%	2	2,3%	50,0%	2	3,3%	100,0%	50,0%
ROUEN	3	1,8%	2	2,3%	66,7%	2	3,3%	100,0%	66,7%
STRASBOURG	4	2,4%	3	3,4%	75,0%	2	3,3%	66,7%	50,0%
TOULOUSE	6	3,7%	2	2,3%	33,3%	1	1,6%	50,0%	16,7%
VERSAILLES	14	8,5%	10	11,5%	71,4%	7	11,5%	70,0%	50,0%
MAYOTTE	1	0,6%	1	1,1%	100,0%	1	1,6%	100,0%	100,0%
Ensemble	164	100,0%	87	100,0%	53,0%	61	100,0%	70,1%	37,2%

1-16 C2 - Résultats par académie d'origine (liste principale et liste supplémentaire)

Académie	Nombre de candidats	Taux de participation	Admissibles de l'académie			Admis de l'académie en liste principale			
			en Nombre	par rapport à l'ensemble des admissibles	Taux d'admissibilité pour l'académie	en nombre	par rapport à l'ensemble des reçus	Nbre de reçus / Nb d'admissibles	Nbre de reçus / Nb de candidats
AIX-MARSEILLE	151	5,1%	49	4,7%	32,5%	36	4,9%	73,5%	23,8%
AMIENS	95	3,2%	39	3,7%	41,1%	29	4,0%	74,4%	30,5%
BESANCON	57	1,9%	28	2,7%	49,1%	21	2,9%	75,0%	36,8%
BORDEAUX	123	4,1%	40	3,8%	32,5%	28	3,8%	70,0%	22,8%
CAEN	44	1,5%	19	1,8%	43,2%	13	1,8%	68,4%	29,5%
CLERMONT-FERRAND	60	2,0%	24	2,3%	40,0%	15	2,1%	62,5%	25,0%
CORSE	15	0,5%	5	0,5%	33,3%	4	0,5%	80,0%	26,7%
CRETEIL	212	7,1%	63	6,0%	29,7%	41	5,6%	65,1%	19,3%
DIJON	74	2,5%	29	2,8%	39,2%	21	2,9%	72,4%	28,4%
GRENOBLE	101	3,4%	39	3,7%	38,6%	27	3,7%	69,2%	26,7%
GUADELOUPE	64	2,1%	17	1,6%	26,6%	14	1,9%	82,4%	21,9%
GUYANE	19	0,6%	5	0,5%	26,3%	3	0,4%	60,0%	15,8%
LILLE	284	9,5%	90	8,6%	31,7%	56	7,7%	62,2%	19,7%
LIMOGES	28	0,9%	16	1,5%	57,1%	11	1,5%	68,8%	39,3%
LYON	89	3,0%	33	3,1%	37,1%	27	3,7%	81,8%	30,3%
MARTINIQUE	60	2,0%	6	0,6%	10,0%	4	0,5%	66,7%	6,7%
MONTPELLIER	95	3,2%	38	3,6%	40,0%	24	3,3%	63,2%	25,3%
NANCY-METZ	141	4,7%	53	5,0%	37,6%	34	4,7%	64,2%	24,1%
NANTES	62	2,1%	23	2,2%	37,1%	17	2,3%	73,9%	27,4%
NICE	84	2,8%	26	2,5%	31,0%	15	2,1%	57,7%	17,9%
ORLEANS-TOURS	115	3,9%	48	4,6%	41,7%	31	4,2%	64,6%	27,0%
PARIS	114	3,8%	45	4,3%	39,5%	38	5,2%	84,4%	33,3%
POITIERS	73	2,5%	27	2,6%	37,0%	19	2,6%	70,4%	26,0%
REIMS	71	2,4%	31	2,9%	43,7%	24	3,3%	77,4%	33,8%
RENNES	81	2,7%	37	3,5%	45,7%	30	4,1%	81,1%	37,0%
REUNION	119	4,0%	35	3,3%	29,4%	28	3,8%	80,0%	23,5%
ROUEN	73	2,5%	27	2,6%	37,0%	15	2,1%	55,6%	20,5%
STRASBOURG	100	3,4%	34	3,2%	34,0%	20	2,7%	58,8%	20,0%
TOULOUSE	91	3,1%	36	3,4%	39,6%	26	3,6%	72,2%	28,6%
VERSAILLES	259	8,7%	86	8,2%	33,2%	59	8,1%	68,6%	22,8%
MAYOTTE	24	0,8%	2	0,2%	8,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
PARIS-CRETEIL-VERSAILLES	1	0,0%	1	0,1%	100,0%	1	0,1%	100,0%	100,0%
Ensemble	2979	100,0%	1051	100,0%	35,3%	731	100,0%	69,6%	24,5%

**1-17 C2 : Réussite différentielle des FEMMES selon l'âge et la catégorie statutaire,
en nombre et en pourcentage par rapport au nombre de candidats**

AGE	CATEGORIE	CANDIDATS	ADMISSIBLES	ADMIS		
26 - 30 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	10	3	30,0%	2	20,0%
	Professeur des écoles	1	1	100,0%	1	100,0%
	PLP2	1		0,0%	0	0,0%
	Education, Orientation, Direction	4	4	100,0%	1	25,0%
Total 26 - 30 ans		16	8	50,0%	4	25,0%
31 - 35 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	73	30	41,1%	21	28,8%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	1		0,0%		0,0%
	PLP2	37	16	43,2%	12	32,4%
	Professeur des écoles	12	5	41,7%	5	41,7%
	Education, Orientation, Direction	44	16	36,4%	10	22,7%
Total 31 - 35 ans		167	67	40,1%	48	28,7%
36 - 40 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	134	54	40,3%	36	26,9%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	1	1	100,0%	1	100,0%
	PLP2	57	17	29,8%	10	17,5%
	Professeur des écoles	21	9	42,9%	4	19,0%
	Education, Orientation, Direction	96	36	37,5%	27	28,1%
Total 36 - 40 ans		309	117	37,9%	78	25,2%
41 - 45 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	146	52	35,6%	29	19,9%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	2		0,0%		0,0%
	PLP2	77	20	26,0%	12	15,6%
	Professeur des écoles	46	18	39,1%	17	37,0%
	Education, Orientation, Direction	103	43	41,7%	32	31,1%
Total 41 - 45 ans		374	133	35,6%	90	24,1%
46 - 50 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	138	46	33,3%	29	21,0%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	12	3	25,0%	2	16,7%
	PLP2	64	15	23,4%	9	14,1%
	PEGC, Chargés d'ens.	3	2	66,7%	1	33,3%
	Professeur des écoles	63	28	44,4%	16	25,4%
	Education, Orientation, Direction	75	25	33,3%	14	18,7%
Total 46 - 50 ans		355	119	33,5%	71	20,0%
51 - 55 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	73	18	24,7%	9	12,3%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	7	3	42,9%		0,0%
	PLP2	34	10	29,4%	7	20,6%
	PEGC, Chargés d'ens.	1		0,0%		0,0%
	Professeur des écoles	11	4	36,4%	1	9,1%
	Education, Orientation, Direction	26	12	46,2%	8	30,8%
Total 51 - 55 ans		152	47	30,9%	25	16,4%
56 - 60 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	7	2	28,6%		0,0%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	1	1	100,0%	1	100,0%
	PLP2	3		0,0%		0,0%
	PEGC, Chargés d'ens.	1		0,0%		0,0%
	Professeur des écoles	2		0,0%		0,0%
	Education, Orientation, Direction	3	2	66,7%	1	33,3%
Total 56 - 60 ans		17	5	29,4%	2	11,8%
TOTAL FEMMES		1390	496	35,7%	318	22,9%

**1-18 C2 : Réussite différentielle des HOMMES selon l'âge et la catégorie statutaire,
en nombre et en pourcentage par rapport au nombre de candidats**

AGE	CATEGORIE	CANDIDATS	ADMISSIBLES	ADMIS		
26 - 30 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	27	17	63,0%	15	55,6%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS					
	PLP2					
	PEGC, Chargés d'ens.					
	Professeur des écoles	1	1	100,0%	1	100,0%
	Education, Orientation, Direction	4	1	25,0%	1	25,0%
Total 26 - 30 ans		32	19	59,4%	17	53,1%
31 - 35 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	155	63	40,6%	55	35,5%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	3	1	33,3%	1	33,3%
	PLP2	39	13	33,3%	7	17,9%
	PEGC, Chargés d'ens.					
	Professeur des écoles	20	7	35,0%	4	20,0%
	Education, Orientation, Direction	65	40	61,5%	35	53,8%
Total 31 - 35 ans		282	124	44,0%	102	36,2%
36 - 40 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	200	66	33,0%	48	24,0%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	8	2	25,0%	2	25,0%
	PLP2	81	21	25,9%	17	21,0%
	PEGC, Chargés d'ens.					
	Professeur des écoles	27	11	40,7%	8	29,6%
	Education, Orientation, Direction	94	38	40,4%	31	33,0%
Total 36 - 40 ans		410	138	33,7%	106	25,9%
41 - 45 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	168	57	33,9%	35	20,8%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	8	2	25,0%	2	25,0%
	PLP2	67	8	11,9%	5	7,5%
	PEGC, Chargés d'ens.	1	1	100,0%	1	100,0%
	Professeur des écoles	47	17	36,2%	14	29,8%
	Education, Orientation, Direction	107	44	41,1%	30	28,0%
Total 41 - 45 ans		398	129	32,4%	87	21,9%
46 - 50 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	126	32	25,4%	23	18,3%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	12	4	33,3%	4	33,3%
	PLP2	57	16	28,1%	12	21,1%
	PEGC, Chargés d'ens.	7	3	42,9%	2	28,6%
	Professeur des écoles	58	29	50,0%	15	25,9%
	Education, Orientation, Direction	60	25	41,7%	18	30,0%
Total 46 - 50 ans		320	109	34,1%	74	23,1%
51 - 55 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	52	9	17,3%	6	11,5%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	8	1	12,5%	1	12,5%
	PLP2	21	4	19,0%	3	14,3%
	PEGC, Chargés d'ens.	3		0,0%		0,0%
	Professeur des écoles	16	9	56,3%	7	43,8%
	Education, Orientation, Direction	24	10	41,7%	8	33,3%
Total 51 - 55 ans		124	33	26,6%	25	20,2%
56 - 60 ans	Certifiés, biadmissibles, A.E.	8	1	12,5%	1	12,5%
	Prof. d'EPS et C.E. d'EPS	1	1	100,0%	1	100,0%
	PLP2	6		0,0%		0,0%
	PEGC, Chargés d'ens.	1		0,0%		0,0%
	Education, Orientation, Direction	7	1	14,3%		0,0%
Total 56 - 60 ans		23	3	13,0%	2	8,7%
TOTAL HOMMES		1589	555	34,9%	413	26,0%

1-19 Candidats faisant fonction de personnel de direction - Session 2007

Concours	Candidats	Admissibles	Reçus LP + LC
C1	13	7	6
C2	564	228	170
TOTAL	577	235	176

Répartition hommes-femmes des inscrits

Concours	Hommes	Femmes	Total
C1	10	3	13
C2	301	263	564
TOTAL	311	266	577

Répartition hommes-femmes des admissibles

Concours	Hommes	Femmes	Total
C1	4	3	7
C2	135	93	228
TOTAL	139	96	235

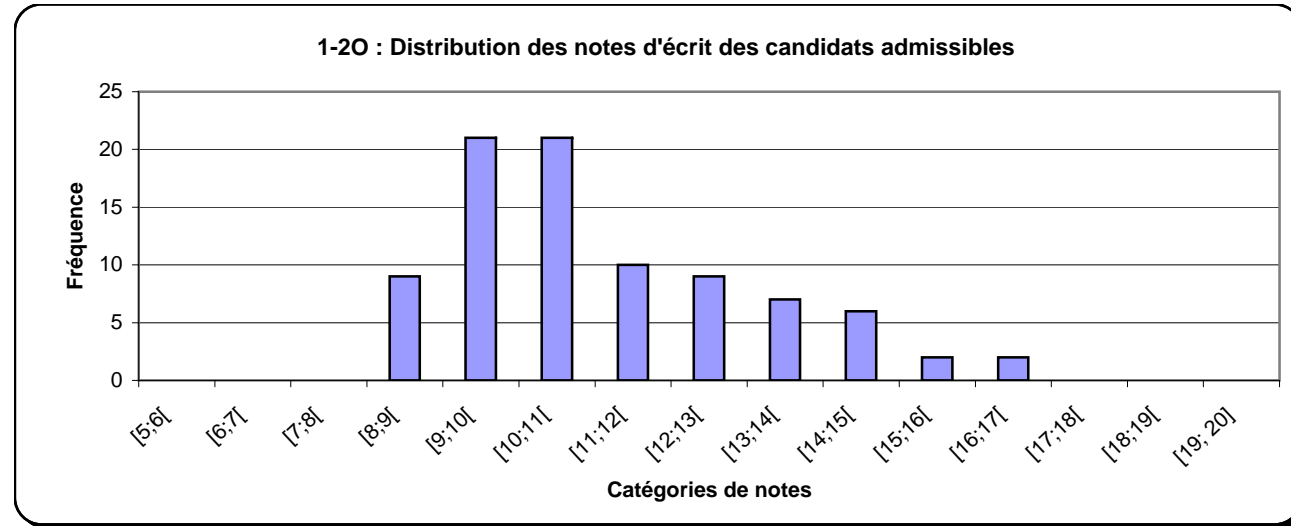
Répartition hommes-femmes des reçus (LP + LC)

Concours	Hommes	Femmes	Total
C1	4	2	6
C2	106	64	170
TOTAL	110	66	176

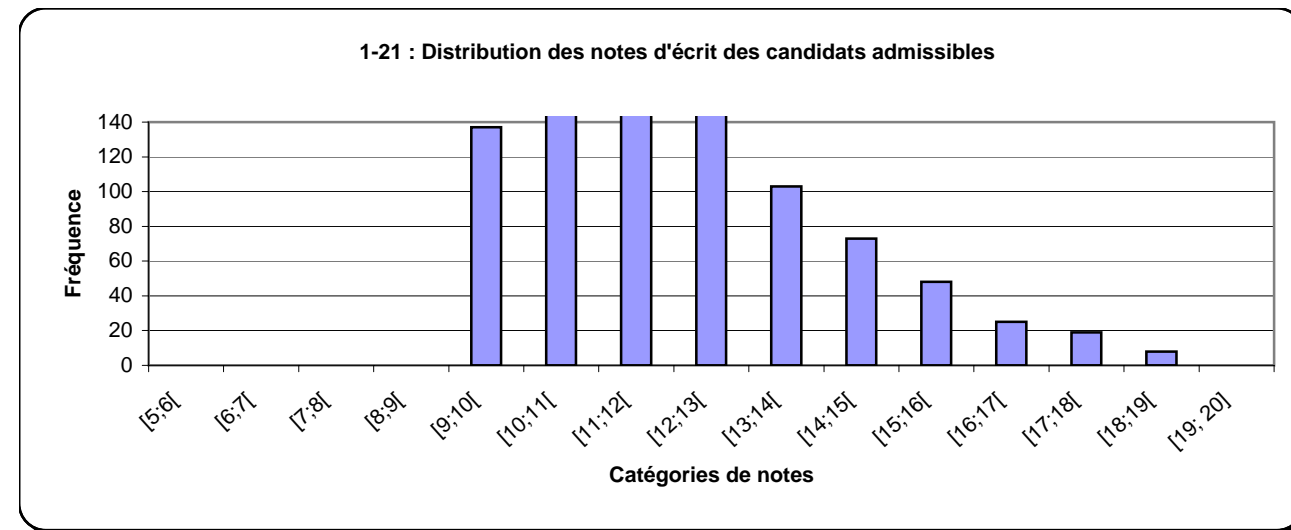
Femmes				
	Nb de femmes / Nb total de dossiers	Nb d'admissibles femmes / Nb de femmes	Nb de reçus femmes / Nb de femmes	Nb de reçus femmes / Nb d'admissibles femmes
C1	23,1%	100,0%	66,7%	66,7%
C2	46,6%	35,4%	24,3%	68,8%
Ensemble	46,1%	36,1%	24,8%	68,8%

Hommes				
	Nb d'hommes / Nb total de dossiers	Nb d'admissibles hommes / Nb d'hommes	Nb de reçus hommes / Nb d'hommes	Nb de reçus hommes / Nb d'admissibles hommes
C1	76,9%	40,0%	40,0%	100,0%
C2	53,4%	44,9%	35,2%	78,5%
Ensemble	53,9%	44,7%	35,4%	79,1%

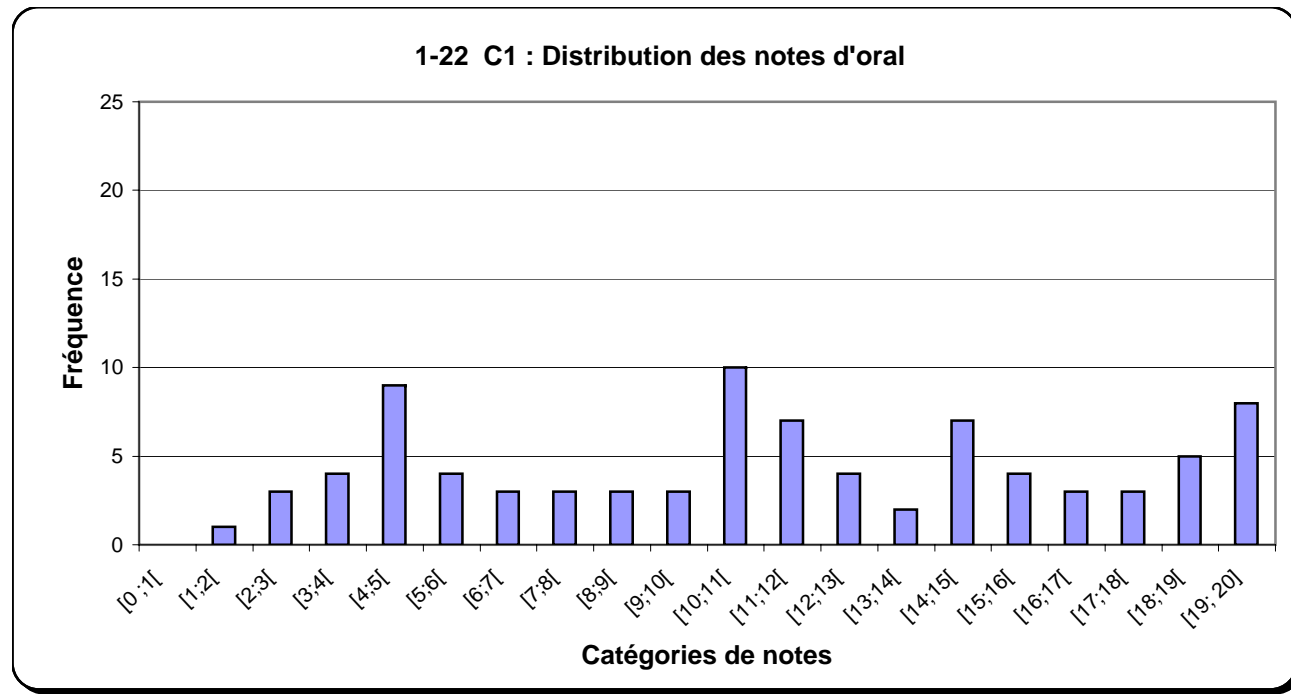
ECRIT C1	Fréquence
[5;6[0
[6;7[0
[7;8[0
[8;9[9
[9;10[21
[10;11[21
[11;12[10
[12;13[9
[13;14[7
[14;15[6
[15;16[2
[16;17[2
[17;18[0
[18;19[0
[19; 20]	0
Total	87



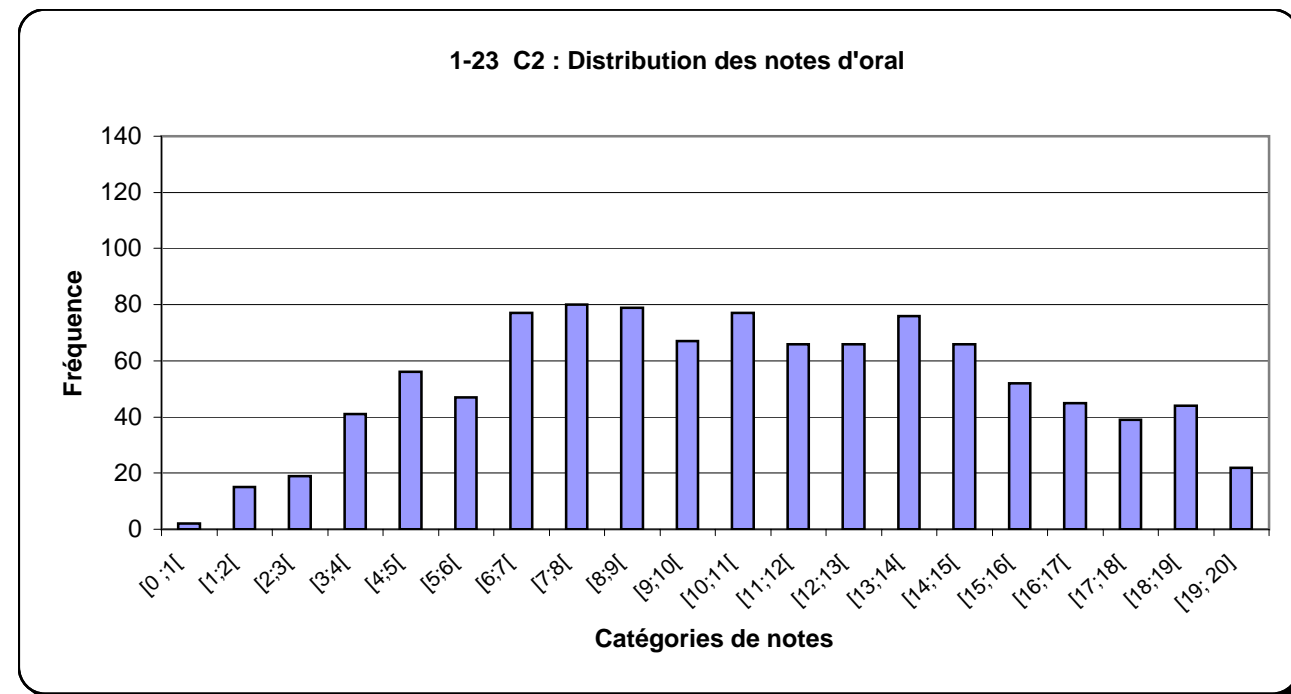
ECRIT C2	Fréquence
[5;6[0
[6;7[0
[7;8[0
[8;9[0
[9;10[137
[10;11[268
[11;12[215
[12;13[154
[13;14[103
[14;15[73
[15;16[48
[16;17[25
[17;18[19
[18;19[8
[19; 20]	0
Total	1050



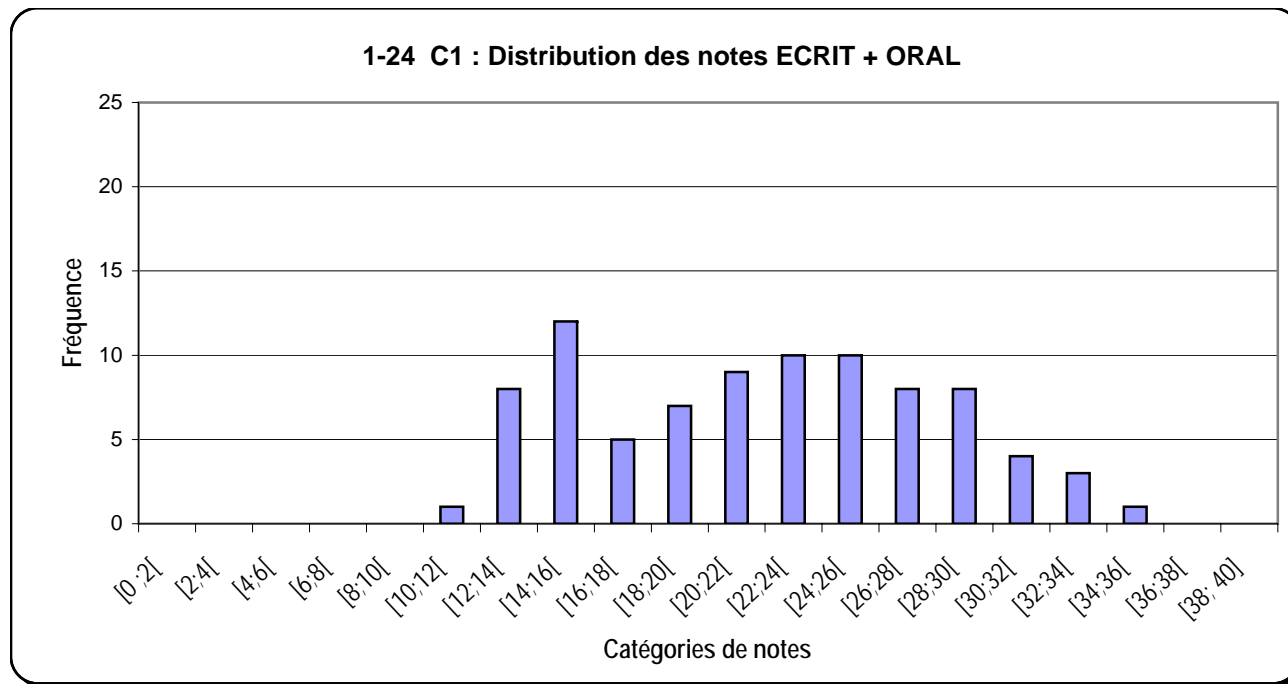
ORAL C1	Fréquence
[0 ;1[0
[1;2[1
[2;3[3
[3;4[4
[4;5[9
[5;6[4
[6;7[3
[7;8[3
[8;9[3
[9;10[3
[10;11[10
[11;12[7
[12;13[4
[13;14[2
[14;15[7
[15;16[4
[16;17[3
[17;18[3
[18;19[5
[19; 20]	8
Total	86



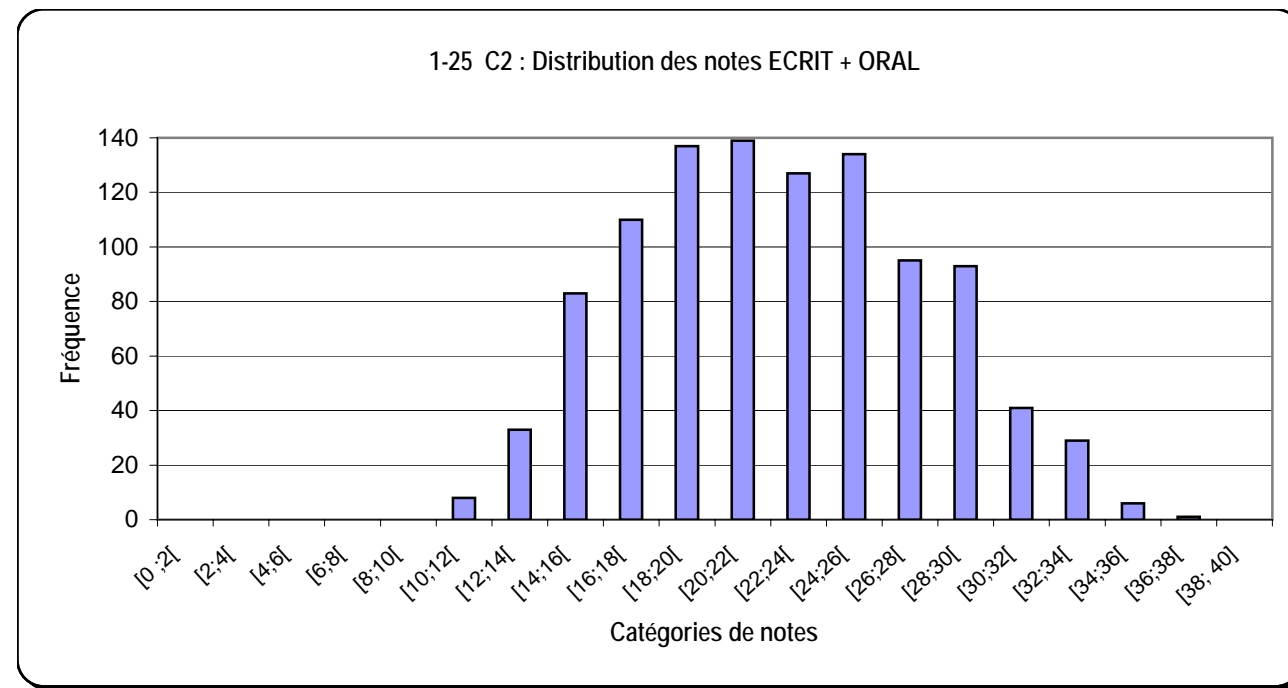
ORAL C2	Fréquence
[0 ;1[2
[1;2[15
[2;3[19
[3;4[41
[4;5[56
[5;6[47
[6;7[77
[7;8[80
[8;9[79
[9;10[67
[10;11[77
[11;12[66
[12;13[66
[13;14[76
[14;15[66
[15;16[52
[16;17[45
[17;18[39
[18;19[44
[19; 20]	22
Total	1036



TOTAL C1	Fréquence
[0 ;2[0
[2;4[0
[4;6[0
[6;8[0
[8;10[0
[10;12[1
[12;14[8
[14;16[12
[16;18[5
[18;20[7
[20;22[9
[22;24[10
[24;26[10
[26;28[8
[28;30[8
[30;32[4
[32;34[3
[34;36[1
[36;38[0
[38; 40]	0
Total	86



TOTAL C2	Fréquence
[0 ;2[0
[2;4[0
[4;6[0
[6;8[0
[8;10[0
[10;12[8
[12;14[33
[14;16[83
[16;18[110
[18;20[137
[20;22[139
[22;24[127
[24;26[134
[26;28[95
[28;30[93
[30;32[41
[32;34[29
[34;36[6
[36;38[1
[38; 40]	0
Total	1036



Concours de recrutement des personnels de direction

Indications pour la préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité

Ces quelques lignes ont pour but de rappeler la nature de la nouvelle épreuve écrite des concours de recrutement des personnels de direction et de préciser les principales attentes du jury afin d'aider les candidats à bien se préparer.

L'arrêté du 21 août 2006 (J.O. n° 193 du 22 août 2006, NOR : MENF 0601956A) fixe les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours d'accès à la 1^{ère} classe et à la 2^{ème} classe des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

Les deux concours ont la même architecture, à savoir une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

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 ». Elle vise à s'assurer de la « capacité des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, capacité à se situer dans un environnement professionnel ».

Il s'agit donc bien d'une mise en situation, dans laquelle les candidats devront prendre connaissance d'un dossier, en saisir les caractéristiques essentielles, procéder à des analyses à partir de ces caractéristiques et formuler des propositions adaptées. Le tout en 4 heures, durée de l'épreuve.

Cette épreuve écrite nécessite donc une capacité à prendre connaissance rapidement d'un dossier, à en dégager les traits essentiels sans s'appesantir sur des points mineurs, à comprendre où sont situés les problèmes ou les difficultés, à proposer des décisions qui montrent à la fois une bonne connaissance des environnements juridiques, administratifs, financiers, culturels et éducatifs, et l'aptitude à manager des organismes et les relations qui se nouent en leur sein ou autour d'eux.

Il convient de souligner que les sujets proposés dans le fascicule « Rénovation des concours de recrutement des personnels de direction », comme leurs corrigés, s'ils ont été élaborés dans cet esprit, ne constituent pas pour autant un modèle obligatoire. D'autres formes permettant au jury d'apprécier les qualités attendues des candidats sont également possibles.

La capacité des candidats à se situer dans un environnement professionnel résultera également de cette mise en situation : elle se traduira par le caractère concret, réaliste et opérationnel des actions proposées ainsi que sur la disponibilité constatée des moyens, de toutes natures, devant être mis en œuvre.

L'épreuve implique, bien sûr, une bonne connaissance du système éducatif du second degré et des autorités qu'il fait intervenir.

Si l'étude de cas ne consiste pas en une dissertation, il s'agit d'une épreuve écrite. Le jury appréciera donc la bonne maîtrise de la langue française, la structuration et la clarté des présentations et l'articulation de l'analyse avec des propositions. Sont à proscrire : le style télégraphique, les abréviations, les sigles non explicités ainsi que les renvois à des parties du dossier accompagnant le sujet. Le respect des règles syntaxiques s'impose à de futurs personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale ainsi que la justesse et la précision du vocabulaire.

Cette épreuve écrite est enfin, l'occasion d'apprécier la capacité des candidats à communiquer par écrit avec leur hiérarchie ou avec tout membre de leur environnement professionnel. Il est donc indispensable de connaître les règles élémentaires de la communication écrite et les diverses formes des écrits professionnels : lettre administrative, lettre personnelle, note... (*documents de référence : charte des secrétaires du ministère et fascicule de l'École supérieure de l'éducation nationale*).

Les candidats doivent garder à l'esprit que le jury n'a pas pour objectif de les piéger mais bien de vérifier qu'ils possèdent les bases permettant d'accéder à un nouveau métier qui réclame des connaissances et des compétences propres - dont certaines seront développées lors de la formation et dans l'exercice des fonctions - reposant sur un minimum de pré-requis. On ne s'improvise pas personnel de direction, quelle que soit la valeur que l'on a pu démontrer dans d'autres métiers. Un éventuel échec n'aura donc aucune signification par rapport à ces autres métiers.

Direction de l'encadrement
Paris le 11 septembre 2006

Concours de recrutement des personnels de direction d'établissements d'enseignement et de formation relevant du ministère de l'éducation nationale

Les attentes du jury lors de l'épreuve orale d'admission

L'article 7 de l'arrêté du 21 août 2006 (NOR : MENF0601956A) 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 stipule que :

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

Pour conduire l'entretien après avoir entendu le candidat, outre l'exposé oral de celui-ci, le jury pourra s'appuyer sur les pièces suivantes du dossier de présentation qu'il aura préalablement consulté :

- le curriculum vitæ de trois pages dactylographiées au plus ;
- la lettre de motivation du candidat, limitée à 3 pages dactylographiées et dans laquelle, à partir de son expérience professionnelle, le candidat doit montrer son aptitude à remplir les missions et exercer les fonctions postulées correspondant aux emplois mis au concours ;
- les deux dernières appréciations et évaluations ;
- le rapport d'activité établi par le candidat, de cinq pages dactylographiées au plus, décrivant son activité professionnelle et faisant état des indications sur la part prise, notamment :
 - dans les activités d'une équipe pédagogique, disciplinaire ou pluridisciplinaire ;
 - dans des expériences ou des recherches pédagogiques ;
 - dans des sessions de formation, comme formateur ou stagiaire ;
 - dans le fonctionnement du centre de documentation et d'information (CDI), des clubs, du foyer socio-éducatif ou de la maison des élèves, plus généralement, dans la vie collective de l'établissement ;
 - dans l'organisation des relations avec les parents d'élèves ;
 - dans toute forme de la vie associative.

Ces points n'étant pas limitatifs, d'autres activités exercées par le candidat peuvent également être soulignées, notamment toutes celles qui font ressortir l'exercice de responsabilités, par exemple dans le secteur de l'orientation ou de l'insertion professionnelle ou dans des relations avec les milieux économiques.

Sur la base des éléments précédents, la seconde et dernière partie de l'épreuve, l'entretien proprement dit, consistera en 45 minutes d'échanges oraux avec les membres du jury. Sans que cela réponde à une règle écrite, il est de tradition, pour ce type d'épreuve, que les échanges s'engagent à partir de l'exposé du candidat puis s'en éloignent progressivement pour s'achever de façon très élargie. Les candidats ne devront donc pas être surpris des évolutions qui se produiront en cours d'échanges, le jury pouvant poser toutes les questions qu'il juge utiles et nécessaires pour 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. »

L'objectif du jury est donc de porter une appréciation sur la capacité des candidats à aborder un nouveau métier et à y réussir, dans l'intérêt général. Il n'y a pas d'autre motif à des questions qui peuvent parfois être posées avec insistance, afin de faire préciser, approfondir, confirmer ou infirmer les premières réponses. Les candidats doivent, à ce stade, montrer qu'ils sont à l'écoute des questions, qu'ils les entendent, les comprennent et s'efforcent d'y répondre.

Les questions peuvent être d'ordre général ou porter sur des points précis de la connaissance du système éducatif, de l'établissement scolaire, des fonctions de personnel de direction, etc. Elles peuvent également porter sur le parcours professionnel et la culture générale du candidat pour mieux cerner sa personnalité ou comprendre ses motivations. Le jury peut également interroger le candidat sur les différents aspects de sa motivation, sur ses capacités à une éventuelle mobilité géographique ainsi que sur ses aspirations quant à sa première affectation (collèges, lycées, lycées professionnels, en situation de chef d'établissement ou d'adjoint).

Les candidats doivent savoir que certaines questions peuvent comporter un aspect volontairement déstabilisant afin de tester leurs réactions en situation de pression, d'urgence ou de crise.

L'entretien est une forme classique d'épreuve orale d'examen et de concours. On ne reviendra donc pas sur la technique - de nombreux ouvrages la décrivent - mais il convient de préciser, d'une manière concrète pour les futurs candidats, divers critères que le jury peut retenir pour établir son jugement et porter la note qui sert de base au classement d'admission.

A) Dans le cadre de l'exposé sont particulièrement appréciés :

- un plan clair, annoncé et bien amené et, dans toute la mesure du possible, original ;
- une bonne gestion du temps imparti (15 mn) afin d'éviter, soit la perte d'une partie sensible de ce temps, et donc du contenu de l'exposé - au plan quantitatif comme qualitatif -, soit le risque de débordement ;
- la capacité à s'affranchir d'éventuelles notes écrites qui présente le double avantage de permettre au candidat de manifester sa maîtrise intellectuelle et de rendre l'exposé plus vivant pour le jury dont l'attention sera d'autant plus soutenue ;
- une mise en perspective convaincante de l'expérience personnelle, de la motivation et des fonctions envisagées ;
- le calme, et la maîtrise de soi, qui n'excluent naturellement pas l'expression de sentiments personnels, de la sensibilité propre, voire par moment d'une certaine émotion ;
- une présentation et une élocution soignées, la correction et la variété de l'expression, la richesse du vocabulaire, sa précision et son exactitude, la maîtrise de la syntaxe, la clarté dans le raisonnement et l'argumentation, la justesse et les variations de ton, voire de style, la qualité de la communication, et partant la force de conviction. Bref, la qualité et la tenue de la langue. Ces qualités, qui reflètent la présence physique, intellectuelle et morale du candidat, et témoignent de son autorité personnelle, sont importantes, en ce qu'elles sont précisément celles qu'on attend d'abord du personnel de direction en fonction.

B) Dans le cadre de l'entretien

Outre ce qui est attendu lors de l'exposé, et qui garde toute sa valeur pour l'entretien, sont particulièrement appréciés dans le cadre de l'entretien :

- une connaissance suffisante de l'institution manifestant une préparation sérieuse au concours, gage effectif d'une véritable motivation ;
- des connaissances qui, au lieu d'être purement livresques, ou le calque de textes institutionnels (dont la connaissance est par ailleurs nécessaire), sont intégrées à l'expérience personnelle. Le jury apprécie que le candidat soit capable, en quelque sorte, de théoriser sa pratique, passée ou actuelle, et d'en projeter les enseignements dans l'avenir ;
- la capacité à appréhender les questions proposées, à en cerner les contours, à en déterminer les enjeux et à ancrer réponses et propositions dans la réalité ;
- le souci de répondre effectivement aux questions posées. ;
- la curiosité intellectuelle, la vivacité d'esprit et de répartie ;
- la cohérence et la pertinence du discours, la rigueur dans la réflexion fondée sur une argumentation logique ;
- un positionnement affirmé, qui semble désigner une capacité à la décision ;
- la capacité à prendre du recul, et mieux encore, de la hauteur ;
- la capacité de s'autoriser à faire la critique, fondée et argumentée, d'éléments de la discussion ou des questions qui lui sont posées ;
- le dynamisme du candidat, sa simplicité, sa sincérité. Ces qualités de fond ont également pour caractéristique concrète de tenir soutenue l'attention du jury, ce qui constitue évidemment un atout maître dans l'évaluation finale ;
- un dosage réussi, vivant, entre l'affirmation de convictions et la prise en compte d'arguments différents, sinon contraires. En toute circonstance de l'entretien, cette affirmation de convictions ne

doit pas comporter d'éléments de jugements personnels qui pourraient faire douter de la loyauté du candidat envers l'institution ni de sa capacité à mettre en œuvre les instructions données par les responsables de celle-ci ;

- la connaissance et le respect des valeurs du service public en général et de celles de l'École en particulier ;
- la perception claire des règles de base de la fonction publique de l'État, ainsi que des droits et des devoirs des fonctionnaires ;
- une représentation de la fonction de personnel de direction qui fasse en permanence la juste part entre la nécessité d'une concertation menée en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet collectif et l'impératif de l'exercice de l'autorité fonctionnelle requise par les responsabilités propres ;
- la capacité à se rendre à l'évidence sans craindre de se déjuger, sans pour autant faire preuve de complaisance envers le jury, et à justifier une évolution de sa position au cours de l'entretien. La reconnaissance loyale d'une erreur ou d'une ignorance ;
- le sentiment que les aspects d'ordre relationnel n'embarrassent pas le candidat et que celui-ci saura les utiliser pour résoudre des difficultés éventuelles ;
- le réalisme, le pragmatisme et le bon sens. La capacité à s'investir dans une situation, ou plus fortement encore à investir une situation. L'intelligence des situations ;
- l'inventivité, la créativité dans les réponses.

La mise en œuvre des éléments qui précèdent assure un exposé et un entretien de bonne tenue. Quelques défauts à éviter préciseront encore mieux les attentes du jury. Ce seront notamment :

- donner le sentiment d'avoir la conviction que la légitimité et l'autorité du chef d'établissement découlent tout naturellement d'un statut, d'une nomination, d'une représentativité officielle ;
- la tendance marquée à chercher abri devant toute difficulté fortement ressentie, et à reporter son règlement au niveau de compétence supérieur, - l'inspecteur pédagogique ou l'autorité académique ;
- l'irréalisme et la naïveté ;
- la volonté trop visible de répondre à tout prix, ou de « placer » des connaissances livresques ;
- la difficulté à prendre position, à défendre une opinion, qui paraît témoigner d'un manque de confiance en soi, et ce, même si l'on admet que le candidat se tienne à une certaine réserve ;
- la difficulté à écouter ses interlocuteurs, et donc à échanger utilement avec eux ;
- l'extrême difficulté, sinon l'impossibilité, à se projeter dans la fonction, et même à se voir dans la position du cadre, du « chef » ;
- un manque avéré de préparation, mis en évidence par des erreurs ou des défauts de connaissances grossiers ;
- l'ignorance du candidat sur des questions simples portant sur son environnement professionnel immédiat.