



**Ministère de l'éducation nationale**

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

**CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION  
D'ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION RELEVANT  
DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

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

**2009**

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 des sessions futures. Il s'agit, en effet, de rappeler les attentes des membres des jurys et de fournir des éléments généraux d'appréciation sur les réalisations des candidats lors des deux épreuves de ces concours.

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

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

L'accueil au Foyer des Lycéennes a permis aux travaux de se dérouler dans d'excellentes conditions. Que madame la proviseure et ses collaborateurs trouvent ici l'expression de notre gratitude.

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

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

Le président des jurys,

François LE GOFF

## **SOMMAIRE**

### **Bilan de la session 2009** **p. 4**

- 1 - Plus de candidats pour un nombre de postes ouverts en légère diminution
- 2 - Une sélectivité accrue

### **L'épreuve d'admissibilité** **p. 5**

- 1 - Un sujet qui met en exergue la stratégie de pilotage de l'EPLÉ  
    au service de la réussite de tous les élèves p. 6
- 2 - La grille de correction et son application p. 7
- 3 - Remarques des jurys p. 10
- 4 - Conseils donnés aux futurs candidats p. 11

### **L'épreuve d'admission** **p. 13**

- 1 - Remarques générales p. 13
- 2 - Le dossier de présentation p. 14
- 3 - L'exposé p. 14
- 4 - L'entretien p. 15
- 5 - Les conseils des jurys p. 16

Annexe n° 1 : Données statistiques p. 18

Annexe n° 2 : Sujet de l'épreuve écrite p. 48

## Bilan de la session 2009

La session 2009 des concours des personnels de direction était la deuxième organisée selon les modalités prévues par l'arrêté interministériel du 28 juin 2007 qui a modifié les coefficients des épreuves du concours : coefficient 1 pour l'épreuve écrite d'admissibilité, coefficient 2 pour l'épreuve orale d'admission. Les résultats de cette session confirment le constat de la session précédente : l'admission résulte largement de la note obtenue à l'épreuve orale. Une mauvaise prestation à l'oral ne peut plus être complètement compensée par une bonne à l'écrit. L'épreuve écrite joue pleinement son rôle de filtre.

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

Trois caractéristiques essentielles sont à souligner :

- une augmentation du nombre des candidats dans les deux concours ;
- une nette progression des seuils de décision d'admission pour les deux concours ;
- un taux de rendement de 100 % pour les deux concours.

### 1- Plus de candidats pour un nombre de postes ouverts en légère diminution

Le total des inscriptions pour les deux concours est en nette progression : + 595 candidats, soit une augmentation de 17,6 %.

Au concours C2, le nombre de candidats inscrits poursuit sa progression (+ 17 %) après la forte baisse de l'année 2007, année des nouvelles modalités des concours.

Au concours C1, le nombre de candidats inscrits connaît une forte augmentation + 31 %. En dépit d'un taux d'absentéisme plus important que l'année précédente (11,6 % pour 5,1 %), l'évolution est positive.

### 2- Des seuils de décision en progression dans les deux concours

#### Evolution des seuils de décision

##### Concours C1

| Sessions  | 2007 | 2008 | 2009  |
|---|------|------|-------|
| Valeur sur 20 du seuil d'admissibilité              | 8,55 | 8,40 | 9,00  |
| Valeur sur 20 du seuil d'admission                  | 8,68 | 7,55 | 10,65 |
| Valeur du seuil d'inscription sur liste complément. |      |      | 10,28 |

##### Concours C2

| Sessions  | 2007 | 2008 | 2009  |
|---|------|------|-------|
| Valeur sur 20 du seuil d'admissibilité              | 9,40 | 9,30 | 9,90  |
| Valeur du seuil d'admission en liste principale     | 9,73 | 9,28 | 10,40 |
| Valeur du seuil d'inscription sur liste complément. | 9,47 | 9,00 | 10,01 |

## 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 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 ministère de l'éducation nationale).

L'épreuve d'admissibilité aux concours de recrutement des personnels de direction repose sur une seule épreuve écrite (coefficient 1). Cette épreuve, commune aux deux concours C1 et C2, 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.

Sur la forme, 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 : lettre administrative, lettre personnelle, note (documents de référence : « Guide d'utilisation pour la mise en page des courriers » du ministère de l'éducation nationale et fascicule « Modalités de la communication administrative » de l'école supérieure de l'éducation nationale, en ligne sur son site : <http://www.esen.education.fr>). Les exigences 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 sait apprécier. Le style télégraphique ainsi que les abréviations sont à proscrire. Le respect des règles syntaxiques s'impose à de futurs personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale ainsi que la justesse et la précision du vocabulaire.

Sur le fond, l'épreuve écrite ne consiste pas non plus en une étude de cas reposant sur l'analyse de la situation d'un établissement scolaire ; elle consiste en « l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national ». Elle vise à s'assurer de la « capacité des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, capacité à se situer dans un environnement professionnel » (cf. arrêté du 21 août 2006). Il s'agit donc bien d'une mise en situation, au cœur de 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. Il convient par conséquent pour les candidats de bien prendre conscience que les sujets n'obéissent pas à un modèle obligatoire. La capacité du candidat à lire très attentivement les questions posées et à réfléchir à la manière précise d'y répondre est ici essentielle au lieu de se précipiter sur le dossier pour l'analyser au regard de l'amélioration d'une situation, sur le modèle d'une étude de cas.

Au total, cette épreuve écrite nécessite une capacité à prendre connaissance rapidement d'un dossier, à en dégager les traits essentiels, sans s'appesantir sur des points mineurs, à comprendre où sont situés les problèmes ou les difficultés, à proposer des 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

### **1- Un sujet qui met en exergue la stratégie de pilotage de l'EPLÉ au service de la réussite de tous les élèves**

Le candidat se trouve cette année dans la situation d'un proviseur d'une structure complexe confrontée à l'ardente nécessité d'améliorer les résultats de ses élèves ; une nécessité 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 critères essentiels et de choix pour dégager les marges de manœuvre et les réponses les plus pertinentes. La lecture du sujet ne présente à cet égard aucune difficulté particulière et n'appelle pas de connaissances qui puissent être ignorées d'un candidat un tant soit peu au fait des grandes exigences actuelles d'amélioration du système éducatif, et plus particulièrement du lycée. On évoquera notamment et sans hiérarchisation : la démarche de contractualisation entre les académies et les établissements ; le « lycée des métiers », avec sa méthodologie de labellisation ; la revalorisation de la filière professionnelle ; les « points de convergence » sur la nécessaire réforme du lycée ; l'orientation dans le second cycle du secondaire, puis dans l'après baccalauréat ; l'insertion professionnelle et la poursuite d'études ; les activités d'accompagnement personnalisées et l'individualisation des parcours ; l'exigence de qualification de tous les élèves et de lutte contre le décrochage scolaire ; l'adaptation de l'offre de formation aux variations du contexte économique.

Le dossier très riche, proposé en appui, est composé de documents abondants qui permettent de dresser un diagnostic fiable de l'établissement. D'ailleurs, ces documents se recourent et offrent des pistes de réflexion très balisées pour que le candidat puisse répondre à la première question et proposer des orientations stratégiques pertinentes en vue de l'élaboration du nouveau contrat d'objectifs.

En ce qui concerne la deuxième question, s'agissant de proposer un argumentaire et des propositions à mettre en discussion avec les instances de l'établissement, le candidat devra faire montre d'un minimum de connaissances des textes officiels pour investiguer ladite question des « instances » de l'établissement. C'est en effet le conseil d'administration de l'EPLÉ (cf. art. 36 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005) qui se prononce in fine sur le contrat d'objectifs : *« Dans chaque établissement, doit être établi un projet de contrat d'objectifs. En cohérence avec le projet d'établissement, et sur la base des orientations fixées aux niveaux national et académique, il définit des objectifs à atteindre à une échéance pluriannuelle (de 3 à 5 ans) sous forme d'un programme d'actions, dont la mise en œuvre peut être facilitée voire conditionnée par un appui des services rectoraux. Les indicateurs permettant d'apprécier la réalisation de ces objectifs sont mentionnés dans le contrat. Ce projet de contrat est élaboré dans le cadre d'un dialogue avec l'autorité académique portant sur la pertinence des objectifs fixés et leurs conditions de mise en œuvre. La collectivité territoriale de rattachement doit être informée du contenu du contrat un mois avant la réunion du conseil d'administration portant sur le projet de contrat. Après son approbation, il est signé entre le recteur ou son représentant et le chef d'établissement. »* (Circulaire N°2005-156 du 30.09.2005)

Dans la lecture du sujet, le point de vue du « pilote », en revanche, requiert un minimum de vigilance. Certes, il n'y a pas de piège, mais il est utile d'avoir à l'esprit que le proviseur est en poste depuis déjà une année (1er septembre 2007) dans l'établissement objet de l'étude. Il ne peut donc pas se défaire des initiatives déjà entreprises comme s'il était un nouveau venu. La situation n'est pas vierge de son

action et, il faut le dire, le bilan est plutôt mitigé. Une certaine capacité d'autocritique, de mise à distance nuancée de son action, sera ainsi une qualité très appréciée de la part du candidat qui endosse un rôle moins facile que celui qui consisterait à relativiser l'action de son prédécesseur. De par l'humilité et la lucidité d'une posture de cadre responsable, le candidat fera ainsi la démonstration qu'il est capable de faire montre d'un souci sincère de correction de son pilotage en fonction des données objectives de l'évaluation des actions en cours, ainsi que de persévérance dans la poursuite de ses objectifs, en dépit des difficultés à surmonter.

Dans ces conditions, la problématique globale du sujet pourrait s'énoncer ainsi : « *Comment profiter de l'opportunité offerte par la mise à jour du contrat d'objectifs, pour ajuster la stratégie développée dans le projet d'établissement, en suscitant l'adhésion de tous, alors que celui-ci a été déjà arrêté par le conseil d'administration que je présidais ?* »

« *La marche vers la labellisation "lycée des métiers", la mise en place du nouveau lycée et la rénovation des filières professionnelles me serviront-ils de leviers ?* »

## **2- La grille de correction et son application**

Le choix ayant été fait à nouveau de poser le même sujet aux concours de recrutement C 1 et C 2, la grille de correction est unique. L'admissibilité des concours de personnels de direction repose sur une seule épreuve écrite. Il importe par conséquent que son évaluation soit discriminante et favorise le classement des candidats. C'est pourquoi la grille de correction propose une notation initiale sur 100 points (hors bonification) et demande aux correcteurs de proscrire les *ex æquo*. Après accord des deux correcteurs sur la note commune, la note est alors arrêtée sur 20.

La copie remise par le candidat doit contenir deux documents bien distincts afin de répondre avec précision au libellé du sujet :

- une note adressée au recteur, (document A, noté sur 60 points) ;
- un argumentaire et les propositions qui seront mises en discussion avec les instances de l'établissement retenues par le candidat, (document B, noté sur 40 points).

Si la copie ne contient que la note adressée au recteur, elle est notée sur 60 points. Si la copie ne contient que le projet d'argumentaire et les propositions mises en discussion avec les instances, elle est notée sur 30 points. Si la copie est confuse, si elle contient de façon entremêlée des éléments de la note destinée au recteur avec des éléments de l'argumentaire et des propositions destinées aux diverses instances du lycée, elle n'est notée que sur 30 points au maximum, en fonction de la pertinence de son contenu.

Si le candidat fait le choix de transmettre le deuxième document (l'argumentaire et les propositions) au recteur en annexe de la note elle-même, cela souligne une absence de la prise en compte de la nécessaire part d'autonomie du chef d'établissement en tant qu'organe exécutif de l'établissement et président du conseil d'administration (*cf.* code de l'Education, article R421-9) ; une pénalité de 5 points est alors appliquée.

### **2a) Evaluation de la note adressée au recteur proposant des orientations stratégiques en vue de l'élaboration du nouveau contrat d'objectifs (sur 60 points)**

S'agissant d'établir des orientations stratégiques en vue de l'élaboration du nouveau contrat d'objectifs, plusieurs pistes d'action sont parfaitement recevables, pourvu bien sûr qu'elles soient argumentées. L'une des difficultés de l'exercice demandé au candidat est de bien définir des orientations stratégiques en prenant appui sur une lecture attentive et commentée des indicateurs, sur une aptitude à synthétiser et à dégager un bilan global et clairvoyant des actions en cours – il est le proviseur en poste depuis un an –, et enfin sur une prise en compte loyale et diligente des orientations nationale et académique en sa

qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement (*cf.* code de l'Education, article R 421-10). Le critère de cohérence entre le bilan, le projet d'établissement, la lettre de mission et les orientations stratégiques proposées est essentiel.

Le plan de la note n'est pas apprécié *a priori*, mais en fonction des choix d'analyse des indicateurs, d'argumentation, de synthèse et de clarté de présentation des problématiques par le candidat. La note peut être rédigée de manière classique en deux parties : une première partie dressant le bilan du dernier contrat d'objectifs, une seconde présentant les axes de progrès proposés au recteur. Cependant, les orientations stratégiques peuvent aussi bien se trouver sous une forme alternée, avec l'analyse et le commentaire des indicateurs ainsi que celui des documents fournis.

### **Le contenu de la note**

Divers éléments d'analyse doivent se trouver *a minima* dans cette note, tels que la réduction de l'absentéisme ; la diminution du taux de redoublement ; l'accompagnement des élèves afin de favoriser leur poursuite d'études ; l'amélioration des résultats aux examens professionnels ; le renforcement des compétences en mathématiques des élèves de baccalauréat professionnel.

Considérant les orientations stratégiques, il est souhaitable de trouver des axes de progrès développés autour des thématiques suivantes :

- l'amélioration de la réussite de tous les élèves, (avec notamment la prise en charge des élèves décrocheurs, la lutte contre l'absentéisme, l'accompagnement de la difficulté scolaire, *etc.*) ;
- la préparation de l'insertion professionnelle et citoyenne de tous les élèves, avec la rénovation de la voie professionnelle (propositions de modifications de structures, disparition des BEP au profit des baccalauréats professionnels, *etc.*) ;
- la labellisation « lycée des métiers », (avec l'intention de ne pas considérer ladite labellisation comme une fin en soi, mais comme un moyen d'offrir une meilleure lisibilité des perspectives de poursuite d'études au sein du lycée et de favoriser leur réalisation). Les conséquences positives sur l'image de l'établissement permettront à ce dernier de soutenir son recrutement. Cet EPLE se doit en effet de devenir tête de réseau d'un ensemble cohérent d'établissements de formation professionnelle au service de l'individualisation d'une offre de formation plus large et plus adaptée (initiale, continue, par alternance), de la classe de troisième DP 6h à la licence professionnelle.

### **Notation**

Les meilleures copies sont celles qui respectent l'indispensable cohérence entre le bilan du contrat d'objectifs, le projet d'établissement, la lettre de mission, et qui mettent en évidence les interactions fortes et les synergies entre les axes de progrès retenus. Sont également appréciés positivement les candidats qui font le choix de mettre en avant les évolutions attendues des procédures pédagogiques et éducatives au service de la réussite de tous les élèves, en vue de répondre le plus directement possible aux attentes des équipes enseignantes et des usagers, pour n'exposer que dans un deuxième temps des préconisations en termes de changements de structures ou de demande de moyens supplémentaires.

En revanche sont pénalisées les notes au recteur qui :

- ne sont qu'une simple liste des orientations stratégiques, sans mise en relation avec l'élaboration du nouveau contrat d'objectifs, (notées sur 20 points au lieu de 60) ;
- à l'inverse, ne mentionnent que l'élaboration du nouveau contrat d'objectifs, sans mise en relation avec des orientations stratégiques, (notées sur 40 points au lieu de 60).

Le respect des règles de présentation d'une note interne à l'administration est noté sur 5 points. 5 autres points sont accordés au respect des règles de la syntaxe et de l'orthographe. 50 points sont donc attribués au fond de la note et 10 points à la forme.

## **2b) Evaluation de l'argumentaire et des propositions mises en discussion devant les instances de l'EPLÉ, (sur 40 points)**

Dans ce deuxième document, les candidats doivent avoir compris que l'on attend d'eux, notamment de savoir :

- définir les différentes instances qui auront à travailler, émettre des avis, ou seront consultées dans le cadre statutaire du fonctionnement d'un EPLE ;
- trouver des formes différentes de sollicitations de ces instances ;
- s'assurer qu'elles soient bien en rapport avec les orientations stratégiques communiquées au recteur.

Cette partie, inhérente à la bonne gouvernance pédagogique et éducative de l'établissement, requiert de la part des candidats, certes, la connaissance des instances de l'EPLE et de leurs processus de communication interne, mais aussi l'appréhension du fonctionnement d'un EPLE d'un point de vue tant normatif que déontologique. Cette partie traduit également leur bonne connaissance des politiques publiques et académiques. Les candidats sont conduits à mobiliser les compétences suivantes :

- rendre opérationnelles des grandes orientations de pilotage et fédérer autour d'elles les équipes éducatives et pédagogiques ;
- impulser des processus d'amélioration concrète des dispositifs, en particulier dans les domaines de la remise à niveau, de la lutte contre le décrochage scolaire, la valorisation des réussites, de l'accompagnement de l'élève dans son projet personnel, de l'orientation et de l'organisation des parcours (passerelles) ;
- maîtriser l'espace d'autonomie pédagogique et éducative de l'EPLE au service d'une politique nationale de réussite de tous les élèves ;
- mettre en place des dispositifs d'évaluation et d'autorégulation des actions engagées ;
- solliciter les ressources internes et externes.

### **Le contenu de l'argumentaire et des propositions**

Les candidats doivent, *a minima*, faire une référence aux instances suivantes :

- le conseil pédagogique (réflexion prospective sur l'évolution du lycée ; appropriation des nouveaux programmes ; incidences sur le plan de formation des professeurs ; mise en place de différents groupes de travail – nouveaux bacs, labellisation, organisation de la vie scolaire –, etc.) ;
- le conseil de la vie lycéenne (assiduité/lutte contre l'absentéisme) ; aide à l'élaboration d'un projet personnel et d'orientation, processus de l'orientation active, etc. ;
- le conseil d'administration.

Les candidats peuvent également évoquer la commission permanente, la collectivité territoriale (restructuration et rénovation des locaux, information sur le contrat d'objectifs), l'accompagnement par les corps d'inspection et les conseillers techniques.

### **Notation**

On évalue positivement les candidats qui formalisent leur communication stratégique afin de faire adhérer le plus grand nombre à la conduite du changement. Autrement dit, comme pour la note adressée au recteur, les candidats qui font le choix de mettre d'abord en avant les évolutions attendues des procédures pédagogiques et éducatives au service de la réussite de tous les élèves, avec un niveau d'attente adapté au champ de responsabilité et d'investigation propre à chaque instance sollicitée au

sein du lycée. C'est la qualité, voire l'éthique de la discussion, qui est ici en jeu dans le cadre d'instances représentatives ou consultatives : indices d'intelligibilité (niveau de langue), de sincérité (maîtrise des indicateurs) et d'authenticité de l'argumentaire (analyse de tendances) dans les données qui sont communiquées par le candidat aux diverses instances, en fonction de leurs prérogatives et de leurs publics (élèves, parents, représentants des personnels, élus, personnalités compétentes, etc.).

*In fine*, c'est donc la politique du chef d'établissement dans toutes ses dimensions qui est appréciée au travers de son argumentaire et de ses propositions, tant du point de vue de sa qualité de « premier pédagogue » de l'établissement, président du CA, garant du bon fonctionnement des diverses instances de l'EPLE, que du point de vue de sa loyauté hiérarchique, en sa qualité de représentant de l'Etat, chargé d'appliquer avec diligence une politique éducative conçue par la représentation nationale. 30 points permettent d'évaluer qualitativement cette partie.

Une attention particulière est portée aux candidats qui fixent un cadre chronologique et calendaire et qui attachent du prix à fonder les bases d'une véritable politique de communication pour informer l'ensemble de la communauté éducative, en s'appuyant sur les TICE, et notamment les ENT. 5 points sont accordés pour les aspects qualitatifs dans ces deux domaines. En outre, si des propositions pertinentes ou novatrices, en lien direct avec l'article 34 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école d'avril 2005, sont exposées dans ce deuxième document, les copies peuvent se voir attribuer une bonification spéciale de 5 points.

Du point de vue de la forme, c'est le critère de mise en cohérence avec les grands axes stratégiques de la note au recteur qui doit dominer : on accepte donc toute forme de présentation, pourvu qu'elle soit lisible et pertinente, comme par exemple un tableau synoptique, ou encore un schéma heuristique. 5 points sont attribués en fonction de la lisibilité et de la pertinence de la présentation retenue.

### **3- Remarques des jurys**

Ainsi que cela a été signalé antérieurement, le sujet se doit d'être particulièrement discriminant afin de pouvoir classer efficacement les candidats. Il demande donc de leur part non seulement de véritables qualités de compréhension et de synthèse, mais également une réelle aptitude à se projeter dans toutes les missions qui incombent à un personnel de direction. Il requiert par ailleurs de bien connaître les principales marges de manœuvre du chef d'établissement, tant celles qui concernent la sphère de responsabilité qui lui est propre en tant que représentant de l'Etat, que celles qui touchent la sphère d'autonomie afférente au représentant du conseil d'administration. Une bonne connaissance des réformes en cours est en outre attendue. De plus, l'ambition d'assurer la réussite de tous les élèves doit être une constante sous-tendant les réponses aux questions posées.

Du point de vue de la forme, le jury a eu plaisir de constater que le concours a fait l'objet d'une véritable préparation de la part de la majorité des candidats. Ainsi, les copies ne font pratiquement plus état de la critique des différents documents constituant le dossier sur lequel le candidat est fondé à construire la réponse aux questions qui lui sont posées ; de même, le ton employé n'est ni déplacé, ni familier, partisan ou irrespectueux ; la loyauté institutionnelle n'est pas non plus remise en cause.

En outre, les « commandes » accompagnant chacune des deux questions du sujet ont été plutôt bien comprises ; en particulier, il n'y a pratiquement pas eu confusion, comme cela était fréquemment le cas les années précédentes, entre l'étude d'un cas et la méthodologie traditionnelle de l'étude de cas.

Au final, on retrouve donc bien cette année dans l'écrasante majorité des copies les deux documents demandés. En revanche, le jury déplore souvent le manque de soin, de lisibilité, voire d'originalité apporté à la présentation.

### **Principales qualités relevées dans les bonnes copies**

Les meilleures copies sont celles qui ont su apporter une réponse intelligente aux questions posées, en mettant en évidence des qualités de stratégie générale de pilotage et en affichant à travers une véritable analyse des données, une hiérarchisation des axes proposés et des choix réalistes obéissant à de vraies convictions personnelles.

Généralement, les meilleures copies présentaient par ailleurs :

- un niveau de langue adapté, une maîtrise de l'analyse et une qualité rédactionnelle pour la note au recteur et un choix de présentation pour l'argumentaire ;
- une présentation agréable, avec une structuration claire des parties ;
- une authenticité de la réflexion alliée à une solide loyauté institutionnelle dans l'argumentaire ;
- des connaissances approfondies du système éducatif et de son environnement qui permettent de développer une vision globale de l'EPLE dans son environnement et une prise de position claire quant à son devenir.

### **Principaux défauts relevés**

*A contrario*, les moins bonnes copies présentaient les caractéristiques suivantes :

- une perte de vue des consignes, conduisant par exemple à l'énoncé d'un catalogue d'actions sans lien entre elles, ou à la paraphrase de documents faisant partie du dossier ;
- un manque de recul dans l'analyse se traduisant par un déficit d'argumentation, des préconisations non hiérarchisées ou une confusion entre des axes stratégiques et des actions ;
- des connaissances mal assimilées, par exemple une compréhension incorrecte de l'esprit des réformes, et plus particulièrement de celles qui touchent la rénovation de l'enseignement professionnel et la création des « Lycées des métiers » ;
- des difficultés à identifier les ressources internes et externes (par exemple celles relevant de la Région) ;
- des sociologismes basés sur des déterminismes hasardeux et un manque d'intérêt apporté à l'insertion sociale et professionnelle des élèves (l'aspect fautif de la « perte de vue » des élèves décrocheurs n'est pas souvent souligné dans les analyses).

## **4- Conseils donnés aux futurs candidats**

Réussir le concours nécessite avant tout de s'y préparer activement ; il paraît donc naturel d'inviter à nouveau les futurs candidats à s'investir fortement dans les préparations académiques (afin notamment d'actualiser leurs connaissances) et à s'interroger sur les missions permanentes des personnels de direction et sur les enjeux du système éducatif. C'est à ce prix qu'ils pourront dépasser une vision liée à leur seule expérience personnelle et acquérir la « posture » d'un cadre en situation et maîtriser la communication professionnelle qu'exige cette fonction. Participer activement à la vie institutionnelle de son établissement, avoir des entretiens avec des personnels de direction en exercice, suivre des conférences organisées à l'attention des cadres (par l'ESEN ou les services rectoraux) sont autant de pistes s'inscrivant dans le cadre de cette préparation. Les candidats sont par ailleurs invités à s'imprégner toujours et encore des modalités actuelles du concours, et à ce titre à lire attentivement les rapports du jury des deux dernières sessions.

La préparation du concours constitue un véritable acte de formation à la nouvelle carrière envisagée ; à cet égard, elle ne doit pas être conçue comme un bachotage harassant, mais être perçue comme un élargissement particulièrement enrichissant de ses domaines d'intérêts personnels et professionnels, dans la perspective d'une « seconde carrière ». À cet égard, faire fonction de personnel de direction peut s'avérer être, en fonction de la personnalité de chacun, un moyen efficace de renforcer ses savoirs théoriques à l'épreuve du réel.

Si la correction des copies a révélé un effort de préparation du concours de la part de la majorité des candidats, elle a également montré que cet effort n'est pas encore totalement abouti pour nombre d'entre eux au temps de cette session 2009. Le jury déclare très clairement aux candidats ajournés, et motivés par la fonction, qu'ils ne doivent pas être découragés par leur échec ; la préparation peut se conduire sur deux années (voire davantage), dans un processus de maturation d'un projet professionnel.

## L'épreuve d'admission

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

### 1- Remarques générales

Nous dirons en introduction que le cadre général de l'épreuve ainsi que son déroulement ont été manifestement bien appréhendés par les candidats. Ils ont paru, cette année plus encore que l'an dernier, avoir tout à fait compris ce qui était attendu d'eux au cours de cette épreuve. Son déroulement est maintenant pleinement connu des candidats.

Le jury note un net progrès du niveau des prestations des candidats. Cette session conforte les bilans positifs tirés des sessions 2007 et 2008 (années qui ont suivi la rénovation du concours). Le système éducatif, les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'EPL, les missions et les enjeux de la profession de personnel de direction sont mieux connus et mieux perçus. Certes les connaissances administratives et financières sont encore à travailler, mais on constate que le stress paraît mieux géré, preuve d'un véritable entraînement à l'exercice de l'oral. Il faut certainement voir là les effets conjugués d'une préparation de plus en plus approfondie et d'une sélection efficace opérée par l'épreuve écrite d'admissibilité.

Dans leur grande majorité, les candidats ont tiré profit des préparations assurées dans leur académie ou de celle proposée par le CNED. L'idée que le concours se prépare fait son chemin, même si quelques-uns – rares –, continuent à croire que leurs seuls mérites passés doivent leur ouvrir les portes du succès.

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

Les prestations orales, et particulièrement les plus brillantes d'entre elles, ont souvent confirmé les qualités révélées à l'écrit. Néanmoins quelques candidats bien placés à l'admissibilité se sont vu attribuer à l'épreuve d'entretien des notes qui les ont écartés de l'admission au concours. Les commissions n'ayant pas connaissance des résultats de l'épreuve écrite, elles ont parfois été conduites à mettre une note très basse aux candidats qu'elles n'estimaient pas prêts à exercer des fonctions de personnels de direction à la rentrée de l'année scolaire 2009-2010. Les intéressé(e)s ne doivent pas pour autant se détourner des concours à venir s'ils ont vraiment la vocation d'accéder à ces fonctions. Il leur faut cependant mesurer tous les progrès à accomplir pour pallier les insuffisances qu'ils ont montrées.

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

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

## **2- Le dossier de présentation**

Etabli dans le cadre du dossier d'inscription au concours, ce document, étudié attentivement, dans son fond et dans sa forme, par les membres de la commission avant l'entretien, constitue un support important pour l'entretien.

Le « bon » dossier rend compte synthétiquement et précisément de la carrière et de la personnalité de la candidate ou du candidat, retraçant un parcours de façon telle qu'il donne envie de l'entendre. Il articule, sans redites, le curriculum vitae (CV), le rapport d'activités et la lettre de motivation. Il met en perspective l'expérience par rapport aux fonctions envisagées ; son organisation est structurée ; et, bien évidemment, mais le jury tient à le rappeler : il fait usage d'une langue claire et intelligible.

À l'inverse, le dossier médiocre est celui où le rapport d'activités fait trop de part au descriptif et à la linéarité du parcours, sans mise en perspective, sans réflexion. Les dossiers touffus, pléthoriques – vouloir trop prouver ! – et énumératifs, ou, à l'inverse, indigents, laissent augurer d'une candidate ou d'un candidat peu convainquant. Souvent les lettres de motivation sont narratives, voire emphatiques, avec une tendance prononcée à l'hypertrophie du moi. Enfin, un certain nombre de dossiers présentent des éléments globalement redondants, avec des redites entre lettre de motivation et rapport d'activités, ce qui se vérifie dans l'exposé.

Son élaboration demande beaucoup d'attention et de travail personnel. La préparation « assistée » du dossier, bien que toujours présenté dans la forme attendue, aboutit parfois à un formatage trompeur.

Authenticité, simplicité, clarté, sont les qualités essentielles attendues du dossier réalisé par les candidats.

## **3- L'exposé**

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'est pas le cas, les membres de la commission interrompent le candidat après l'avoir prévenu que le temps allait être écoulé, ou, dans le cas contraire, s'assurent que la présentation est bien achevée avant d'engager l'entretien.

Certaines conduites ou certaines formules stéréotypées observées chez plusieurs candidats conduisent à redouter des propos trop standardisés qui nuisent à l'expression naturelle des postulants et brident spontanéité et originalité. Ainsi le souci de respecter une présentation « canonique » a-t-il parfois semblé

entraver une expression à la fois simple et réfléchi. Les meilleurs candidats réussissent à se dégager d'une forme trop scolaire de présentation ; ils parviennent à prendre suffisamment de recul pour mettre en valeur une réflexion personnelle sur le métier de personnel de direction tant il est vrai que la capacité à faire valoir un profil de chef d'établissement ne se réduit pas à un apprentissage académique. C'est là le revers de l'ingénierie de formation en académie, dont le sérieux modélisé est sans nul doute efficace : beaucoup de candidats sont porteurs d'une prestation « clef en main », oubliant qu'un positionnement personnel est nécessaire, ce dernier ne pouvant être abordé dans le cadre d'une préparation collective.

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

Le jury a eu parfois à déplorer des exposés purement récitatifs (du type lecture d'un récit de vie) ou encore faisant un usage démesuré de la paraphrase (trop nombreux sont encore les candidats qui répètent à l'envi le contenu de leur dossier, qui plus est en lisant un papier !). Ce manque d'aisance et de naturel dénote en outre une absence d'appropriation de son propre vécu. Sur le fond en effet, l'aptitude montrée par certains candidats à analyser leur propre expérience et à la revisiter pour en dire la richesse/la faiblesse face au changement de fonction a été particulièrement appréciée. Trop nombreux sont encore les candidats qui ne savent pas s'extraire de leur métier d'enseignant, qui ne savent exploiter ni leur expérience souvent riche, ni leur ancienneté. Ainsi sont-ils dans l'incapacité à contextualiser la fonction de personnel de direction, à « monter en généralité », à comprendre le sens.

La situation s'aggrave si le postulant de surcroît fait montre d'autosuffisance, voire d'arrogance. Une telle attitude, heureusement rare, du candidat qui pense tout connaître de la fonction de chef d'établissement grâce à sa seule expérience, est de nature à le discréditer. Tout ramener à son parcours personnel ou encore aux valeurs de la République crée un effet de lyrisme excessif, guère apprécié par le jury. Il apparaît essentiel de bannir toute formule générale ou, pire, incantatoire. Il convient au candidat de montrer que, à la suite d'une réflexion personnelle s'appuyant sur sa participation active aux instances et actions de son établissement, sur ses observations fines et curieuses des chefs d'établissement rencontrés, sur ses lectures, etc., il est capable de se projeter dans la fonction de personnel de direction et d'en faire part dans ses motivations.

#### **4- L'entretien**

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

Les entretiens réussis sont ceux de personnalités qui font valoir leur capacité à dialoguer avec le jury et à développer des analyses montrant une vraie réflexion. L'entretien réussi met donc en valeur le candidat lui-même, son honnêteté intellectuelle se manifestant par une absence tout à la fois de survalorisation et de fausse modestie.

Le « bon » candidat montre de la curiosité, il peut même manifester son sens de l'humour. Sincère et simple, la qualité de son écoute et de ses réponses témoigne de ses connaissances, qu'il ne cherche pas à déployer à toute force. Les réponses aux questions se font en croisant prudence et prise de risque et toujours en faisant preuve de bon sens.

Le jury ne saurait trop recommander aux candidats d'éviter les réponses verbeuses ou les tentatives répétées de contourner les questions. Les affirmations péremptoires non fondées sur une argumentation et/ou des exemples sont également à proscrire. La capacité à communiquer avec un minimum de modestie et d'authenticité, à porter un regard distancié et prospectif, jointe à une représentation réaliste des contraintes et difficultés du métier, est particulièrement appréciée du jury.

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

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

En conclusion, la conjonction de connaissances solides et d'une personnalité ouverte permet aux bons candidats de démontrer leur capacité à créer de l'adhésion.

## **5- Les conseils des jurys**

Sur l'ensemble des éléments constituant ce que l'on appelle l'épreuve orale, confection du dossier, exposé, entretien, le jury souhaite exprimer ou rappeler un certain nombre de recommandations susceptibles d'aider les futurs candidats à se préparer au mieux aux fins de réussite.

D'une façon générale mais plus particulièrement pour la confection du dossier, on veillera à réguler les informations écrites, entre faits, expériences et projection dans la fonction. Notions et mots non maîtrisés sont à proscrire, de même que toute langue de bois.

Les connaissances *a minima* demandées aux candidats concernent le cadre législatif et réglementaire relatif au système éducatif, à son organisation, à celle de l'EPLE ainsi que les missions du personnel de direction, certaines lacunes graves dans ce domaine étant difficilement acceptables. Pour bien asseoir les connaissances administratives et juridiques, il faut maîtriser les articulations des niveaux national/académique/départemental/local.

Il apparaît en outre important que les candidats soient en mesure de présenter, avec les indicateurs clés, l'établissement où ils sont en fonction et qu'ils sachent ce qui s'y passe.

Par ailleurs, la connaissance du candidat ne doit pas se limiter à un type d'établissement, par exemple au collège ; il est également impératif de connaître l'ensemble des voies de formation et non seulement la voie générale de la formation initiale, d'où le souhait du jury que l'on s'intéresse à des thèmes concernant d'autres niveaux que celui où on exerce ou se projette. Il faut donc connaître les grands enjeux du système éducatif et les problématiques spécifiques de chaque type de structure et se tenir informé des grandes réformes en cours sur lesquelles il pourra lui être demandé d'argumenter.

De même, ne pas connaître l'importance, mais aussi les limites, des pouvoirs d'un personnel de direction et son positionnement par rapport aux autres membres de la communauté éducative, aux autorités académiques et aux représentants des collectivités territoriales (certains candidats n'hésitent pas à envisager de convoquer le président du conseil régional ou du conseil général pour lui faire constater tel ou tel problème), constitue un défaut majeur qui conduit à refuser la réussite au concours.

Il est possible de se préparer en regardant le référentiel des personnels de direction et en se demandant ce que l'on fera dans chacun des cas de figure évoqué dans celui-ci.

On attend du candidat qu'il ait approfondi les différents aspects mentionnés dans son dossier. Pour développer ses connaissances sur l'ensemble du second degré, il ne lui faut pas hésiter à se rendre dans les établissements pour construire et confronter ses représentations ; aller au devant par des rencontres sur l'exercice du métier et de ses contraintes est un excellent moyen de se renseigner, de développer sa culture institutionnelle et de nourrir sa réflexion.

On peut aussi rechercher les informations utiles sur les sites institutionnels et identifier les enjeux (les rapports nationaux sont trop souvent ignorés). Enfin, multiplier les contacts avec les cadres en activité et rencontrer des chefs d'établissement pour mieux comprendre leurs objectifs concrets, les leviers qui sont les leurs et les obstacles qu'ils rencontrent au quotidien permet de se projeter sans trop d'angélisme et de se construire une vision étoffée et critique de la complexité du métier.

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

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

Le candidat doit ainsi avoir réfléchi au nécessaire lien à établir entre ses expériences professionnelles, ses compétences et les fonctions auxquelles il aspire. Il gagnera à travailler sa posture de futur cadre, en se posant la question de la mutation d'un statut à l'autre, sous plusieurs angles.

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. Il doit être compris, une fois pour toutes, que le jury ne cherche pas un modèle unique de personnels de direction auquel serait référé chaque candidat mais, au contraire, des personnalités marquantes, qui ne craignent pas d'affirmer leurs convictions avec vigueur et sincérité, dès lors toutefois que l'affirmation de ces dernières est argumentée, qu'elles ne comportent pas de jugement sur des personnes et qu'elles ne jettent pas un doute sur leur loyauté envers l'institution et ses représentants, comme sur leur capacité à mettre en œuvre leurs instructions. Les meilleurs candidats parviennent à trouver ce point d'équilibre entre l'exercice de leur liberté de jugement et le respect des principes qui doivent guider leur action.

Le conseil principal qui doit être donné aux candidats à cette épreuve est « soyez vous-même et ne cherchez pas à vous montrer différent de ce que vous êtes ». À supposer que l'un d'entre eux arrive à faire croire à de fausses qualités ou à dissimuler de vrais défauts, il en serait ensuite tout autant pénalisé que l'institution.

## ANNEXE N° 1

### **Données statistiques des concours 2009 de recrutement des personnels de direction**

#### **A- LES DONNEES QUANTITATIVES**

##### Le bilan de la session 2009

| Concours<br>2009 | Postes | Candidats |          |             |          |          |   |                 |
|------------------|--------|-----------|----------|-------------|----------|----------|---|-----------------|
|                  |        | Inscrits  | Présents | Admissibles | Admis LP | Admis LC | Tx selectivité<br>LP+LC<br>sur présents | Tx<br>rendement |
| PER DIR 1C       | 60     | 207       | 183      | 111         | 60       | 3        | 34,4%                                   | 100,0%          |
| PER DIR 2C       | 740    | 3770      | 3539     | 1160        | 740      | 7        | 21,1%                                   | 100,0%          |
| Total            | 800    | 3977      | 3722     | 1271        | 800      | 10       |   |                 |

Taux d'absentéisme 2009 : C1 11,6 % C2 6,1%

##### **Pour mémoire : rappel des résultats de la session 2008**

| Concours<br>2008 | Postes | Candidats |          |             |          |          |  |                 |
|------------------|--------|-----------|----------|-------------|----------|----------|--|-----------------|
|                  |        | Inscrits  | Présents | Admissibles | Admis LP | Admis LC | Tx<br>selectivité<br>LP+LC<br>sur présents | Tx<br>rendement |
| PER DIR 1C       | 80     | 158       | 149      | 97          | 61       | 0        | 40,9%                                      | 76,3%           |
| PER DIR 2C       | 800    | 3224      | 3073     | 1210        | 800      | 28       | 26,9%                                      | 100%            |
| Total            | 880    | 3382      | 3222     | 1307        | 861      |          |  |                 |

Taux d'absentéisme 2008 : C1 5,7% C2 4,7%

À titre comparatif, l'évolution du nombre de postes et des candidats depuis 2007 est le suivant :

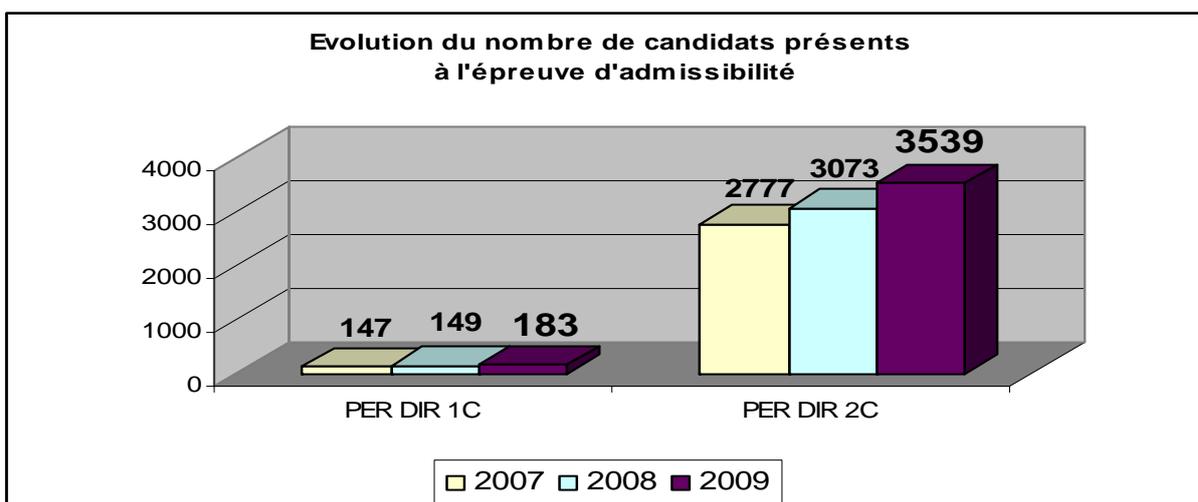
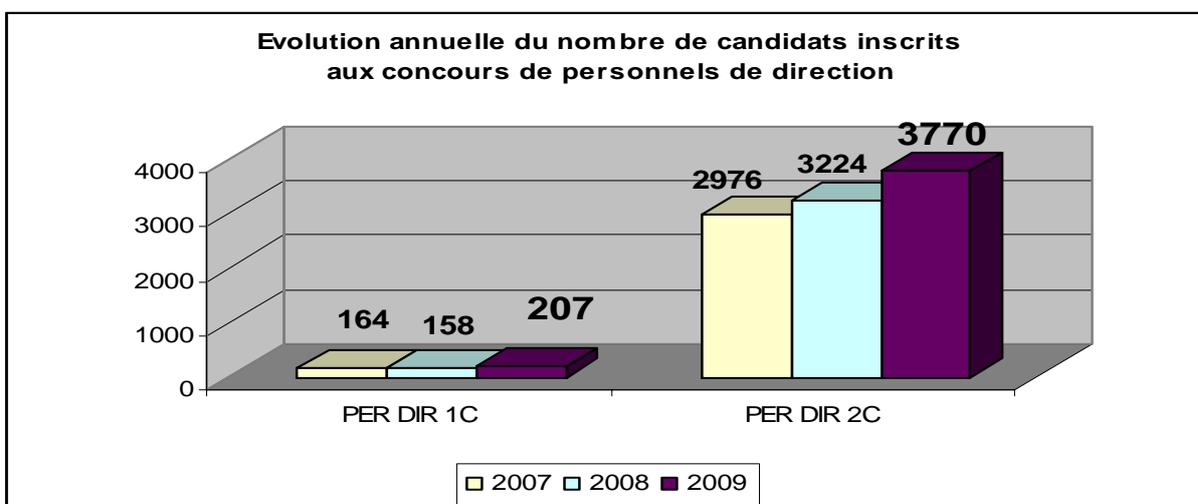
| Postes     | 2007       | 2008       | 2009 |
|------------|------------|------------|------|
| PER DIR 1C | <b>100</b> | <b>80</b>  | 60   |
| PER DIR 2C | <b>700</b> | <b>800</b> | 740  |

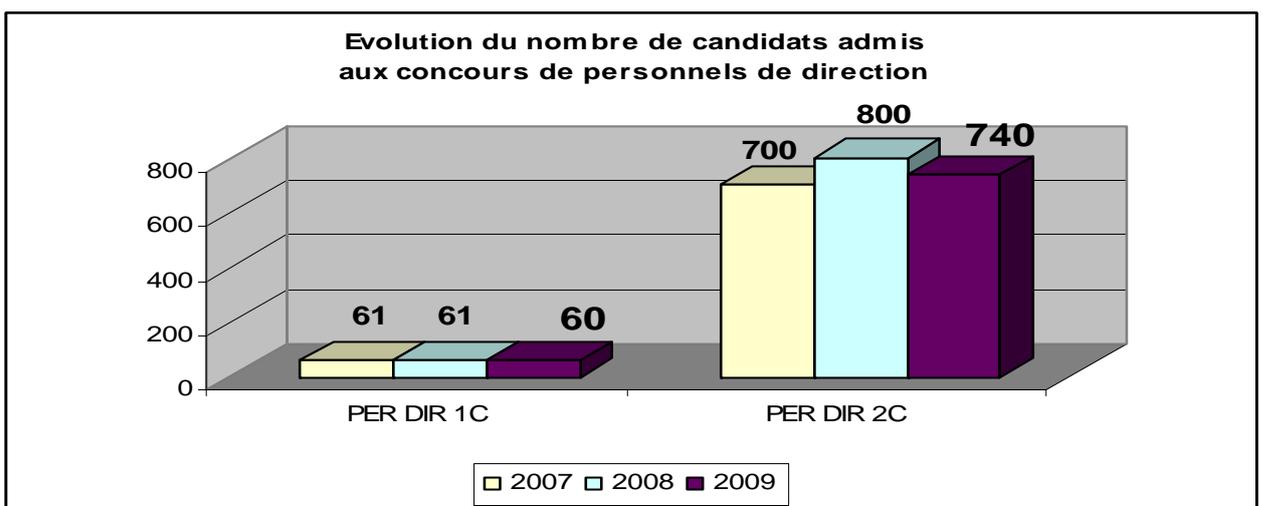
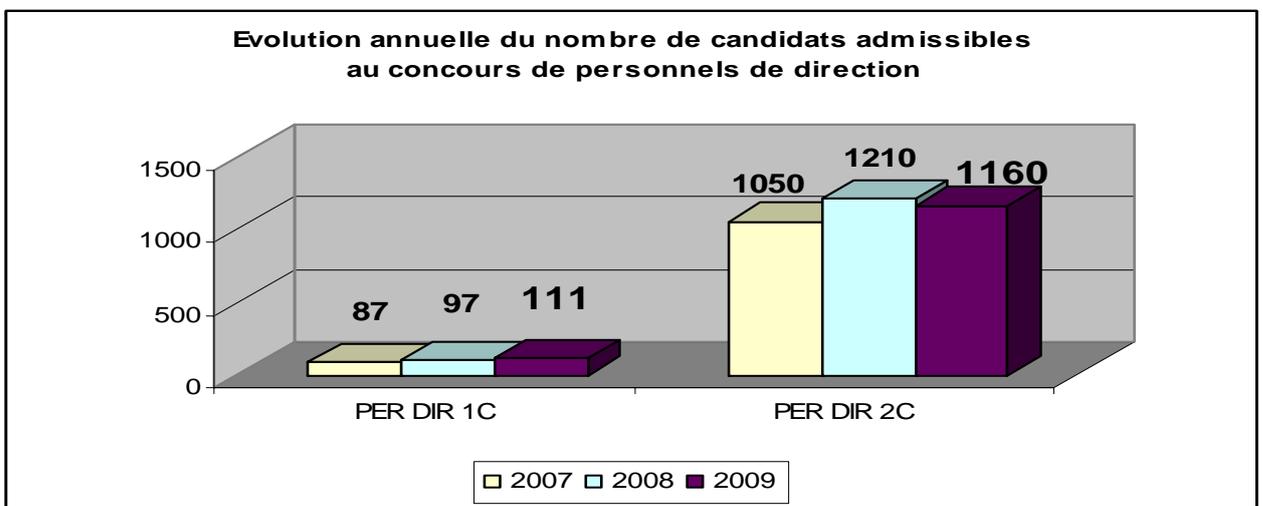
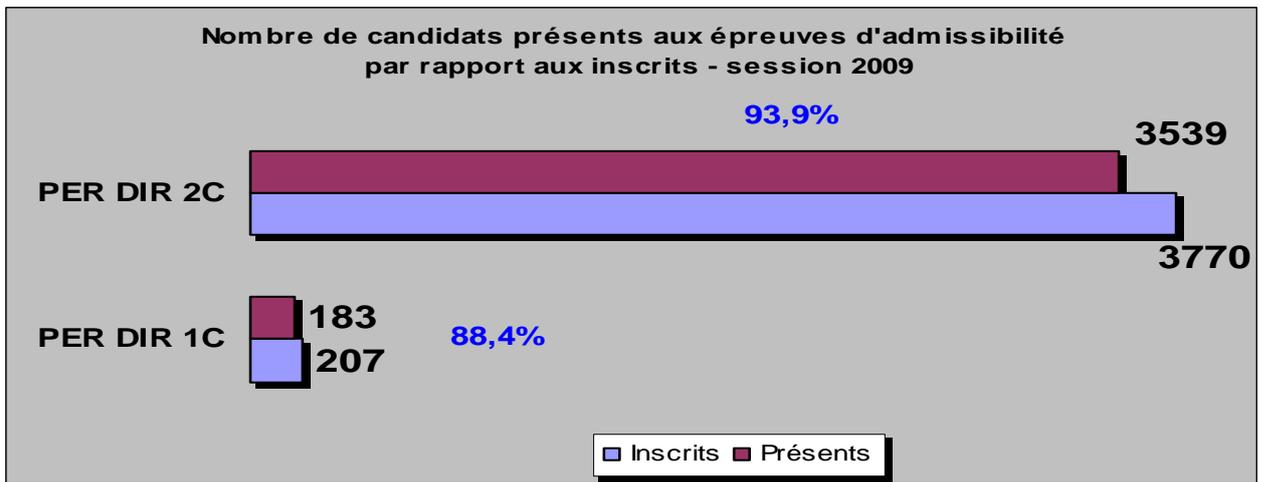
| Inscrits   | 2007        | 2008        | 2009 |
|------------|-------------|-------------|------|
| PER DIR 1C | <b>164</b>  | <b>158</b>  | 207  |
| PER DIR 2C | <b>2976</b> | <b>3224</b> | 3770 |

| Présents   | 2007        | 2008        | 2009 |
|------------|-------------|-------------|------|
| PER DIR 1C | <b>147</b>  | <b>149</b>  | 183  |
| PER DIR 2C | <b>2777</b> | <b>3073</b> | 3539 |

| Admissibles | 2007        | 2008        | 2009 |
|-------------|-------------|-------------|------|
| PER DIR 1C  | <b>87</b>   | <b>97</b>   | 111  |
| PER DIR 2C  | <b>1050</b> | <b>1210</b> | 1160 |

| Admis      | 2007                    | 2008                    | 2009           |
|------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| PER DIR 1C | <b>61</b>               | <b>61</b>               | LP 60<br>LC 3  |
| PER DIR 2C | <b>LP 700<br/>LC 31</b> | <b>LP 800<br/>LC 28</b> | LP 740<br>LC 7 |





## **B - LE PROFIL DES CANDIDATS**

- La session 2009 est encore marquée par la progression du taux de féminisation de la promotion des lauréats aussi bien pour le concours de première classe (C1) + 9,1 points que pour le concours de deuxième classe (C2) + 0,4 points sur la base d'une proportion d'inscrits globalement stable en parité homme/femme par rapport à la session 2008.

L'équilibre homme-femme de la session s'établit à

- C1        H : 45 %   / F : 55 %
- C2        H : 43,8 % / F : 56,2%

- La proportion globale de diplômés au grade de licence et de master augmente entre les inscrits et les admis avec une tendance à l'augmentation des diplômés de grade master parmi les admis.
  - 93,3 % des admis C1 sont diplômés d'un grade de master
  - 90,1 % des admis C2 sont diplômés d'un grade de licence ou master, soit + 3,9 points par rapport à 2008.

- Les corps d'origine des candidats inscrits au concours C1 sont toujours peu diversifiés. Le taux de réussite des agrégés est de 100%. Une prédominance par rapport à 2008 toujours présente par ordre décroissant de professeurs certifiés, des CPE, des PLP, des professeurs des écoles inclus les directeurs d'écoles parmi les admis au concours C2. Les CPE enregistrent comme en 2008 un bon taux de réussite. Le poids du corps des CPE est de 18,6 % parmi les admis alors qu'il est de 14 % parmi les inscrits.

- Les âges moyens, minimum et maximum des candidats inscrits aux concours C1 et C2 sont globalement stables par rapport à la session 2008. L'âge moyen est de 44 ans au concours C1 ; il est de 42,8 ans au concours C2.

Pour les candidats admis, l'âge moyen est de 42,2 ans pour le concours C1 ; le plus jeune candidat admis à 29,9 ans et le plus âgé à 57,2 ans.

Au concours C2, l'âge moyen des candidats admis est de 41,5 ans ; le plus jeune à 28,8 ans et le plus âgé 57 ans.

Les candidats les plus jeunes réalisent un bon taux de réussite :

- 48,4 % des candidats des tranches d'âge 26-40 ans sont admis au concours C1, soit +8,4 points par rapport à 2008
- 49 % des candidats des mêmes tranches d'âge sont admis au concours C2, comme en 2008.

L'âge moyen de réussite au concours est identique pour les hommes et les femmes au concours C2. Il en est de même pour le concours C1.

➤ L'origine géographique des candidats

- Concours 1<sup>ère</sup> classe

À l'exception de la Corse, toutes les académies présentent des candidats. Les académies de Poitiers, Reims et de la Réunion présentent par rapport à leur poids démographique enseignant respectif un nombre élevé de candidats.

Les académies qui présentent les meilleurs taux de réussite sont Grenoble, Lyon, Poitiers et Versailles.

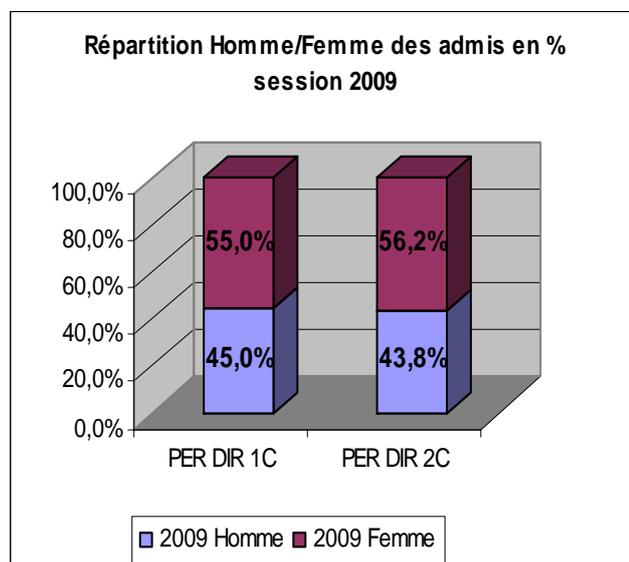
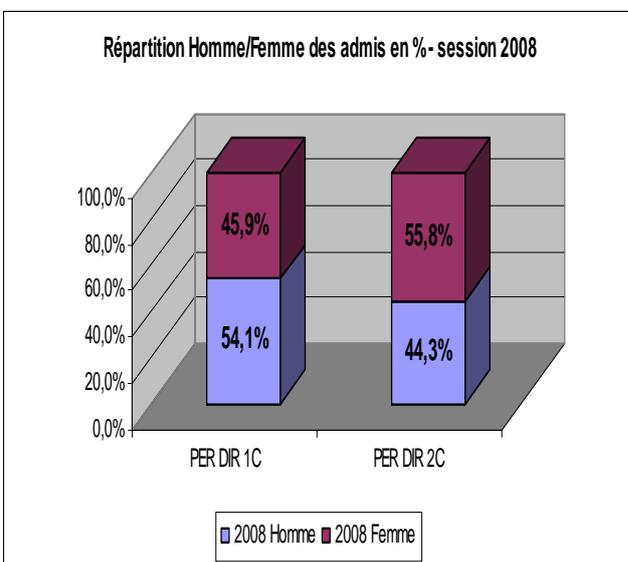
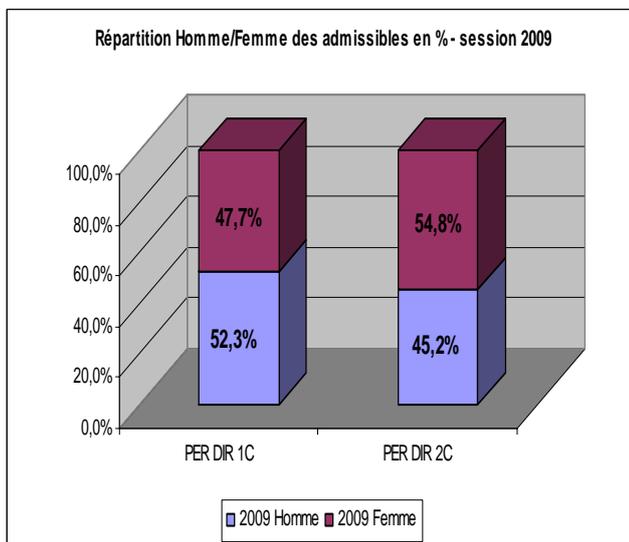
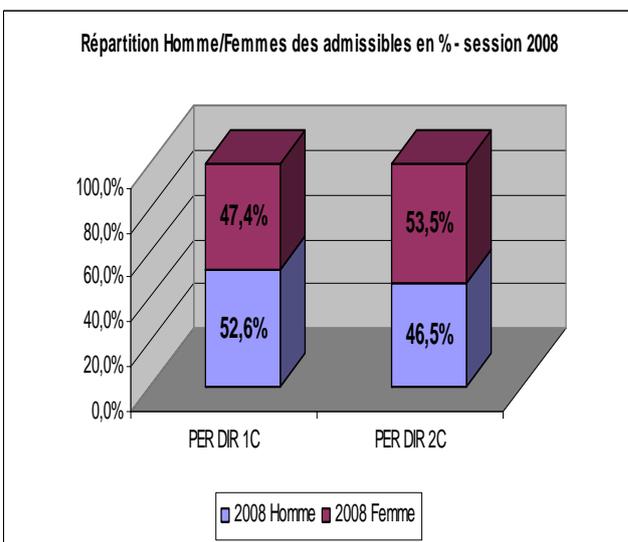
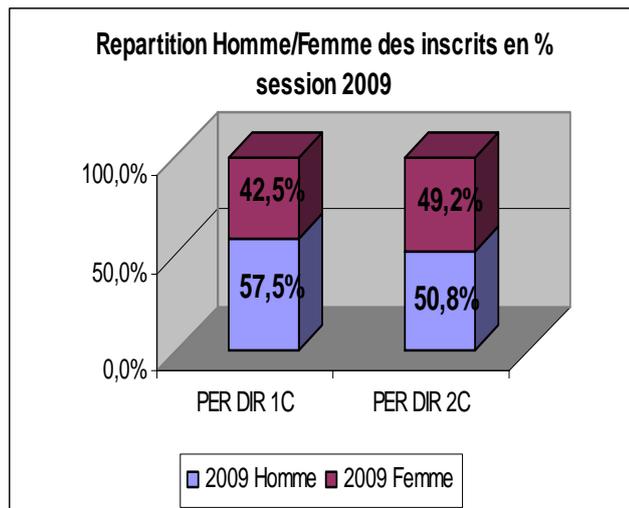
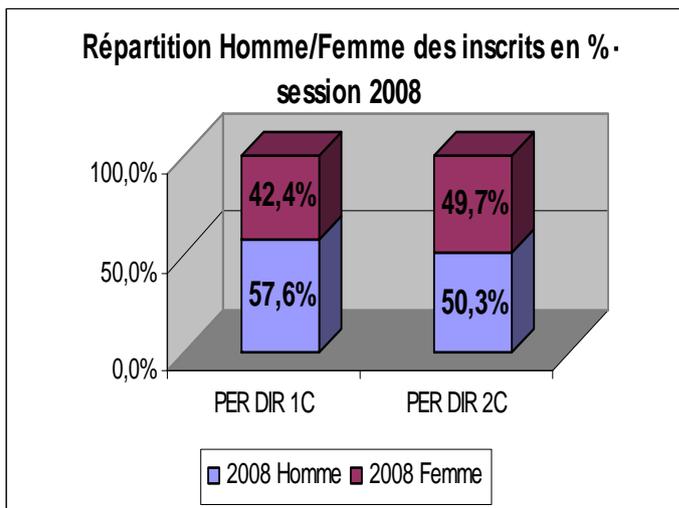
- Concours 2<sup>ème</sup> classe

En termes de poids démographique, les inscriptions au concours sont assez conformes aux équilibres nationaux.

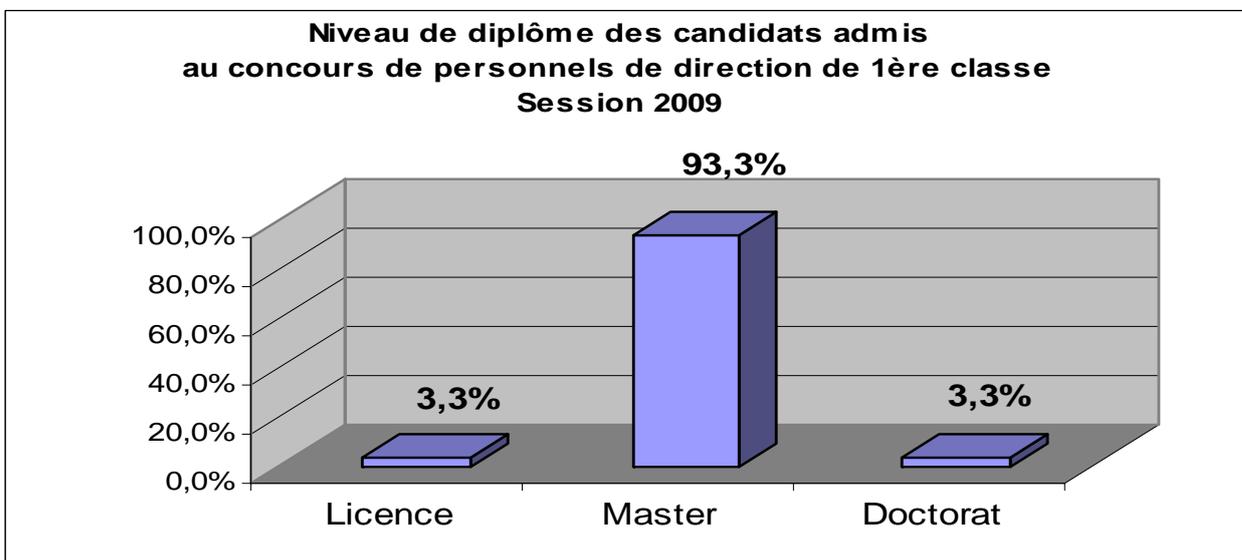
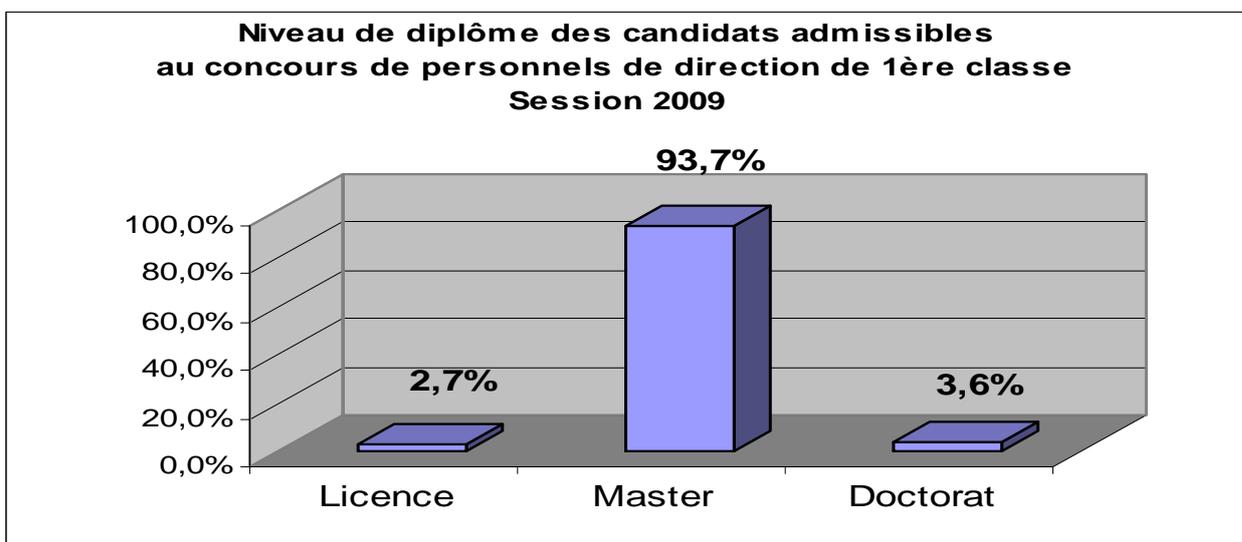
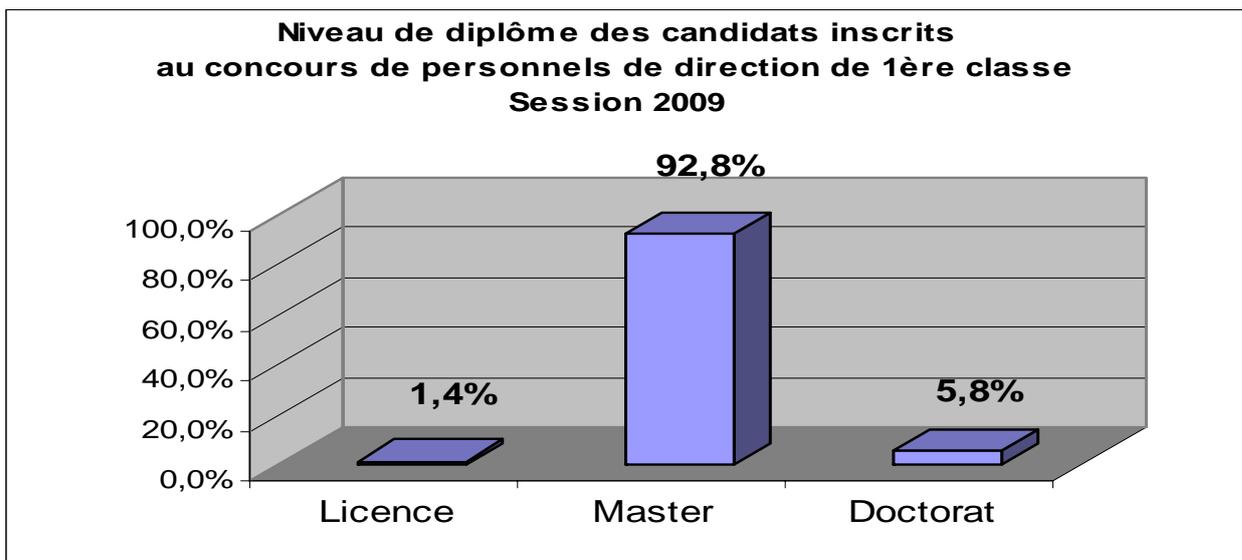
Les académies de Limoges, Clermont-Ferrand et Besançon présentent un nombre élevé de candidats par rapport à leur potentiel théorique comparé aux autres académies.

Comparativement à la session 2008, les taux de réussite sont toujours élevés dans les académies de Versailles, Lille, Créteil, Montpellier, Aix-Marseille, Orléans-Tours et Bordeaux.

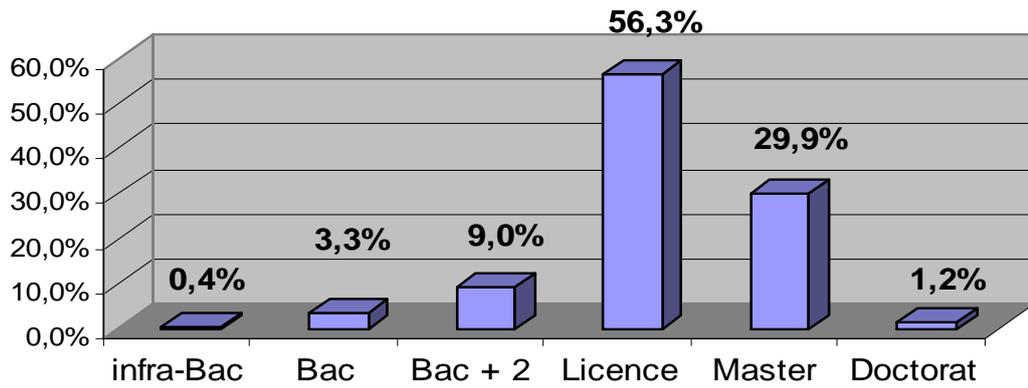
## La répartition homme-femme des candidats



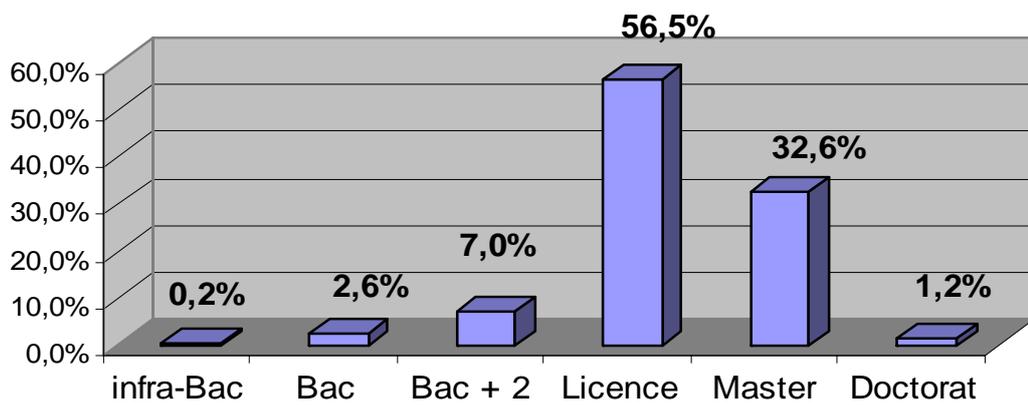
## Le niveau de diplôme des candidats



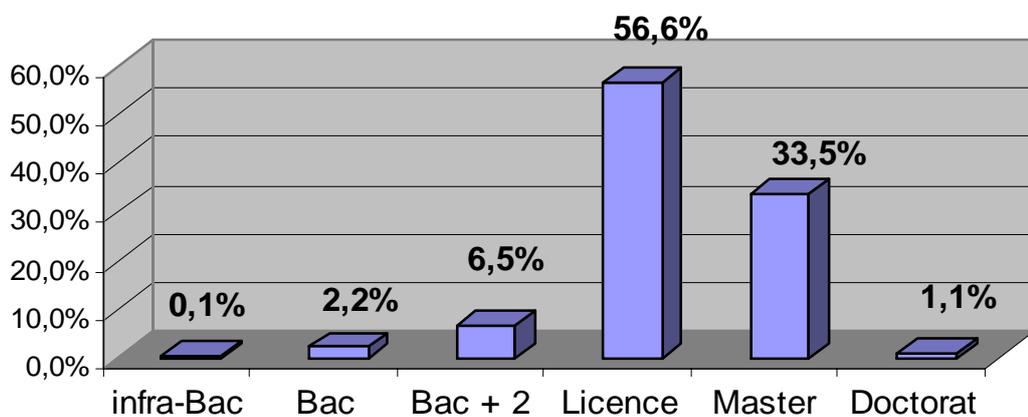
**Niveau de diplôme des candidats inscrits  
au concours de personnels de direction de 2ème classe  
Session 2009**



**Niveau de diplôme des candidats admissibles  
au concours de personnels de direction de 2ème classe  
Session 2009**



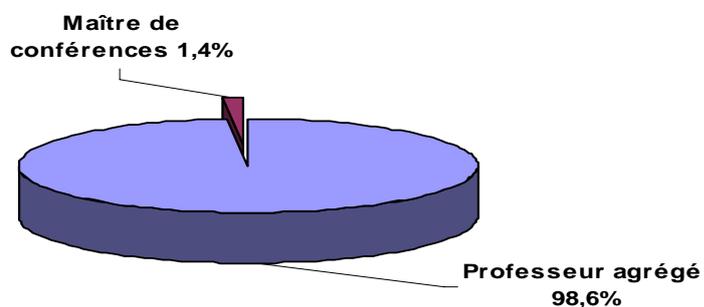
**Niveau de diplôme des candidats admis  
au concours de personnels de direction de 2ème classe  
Session 2009**



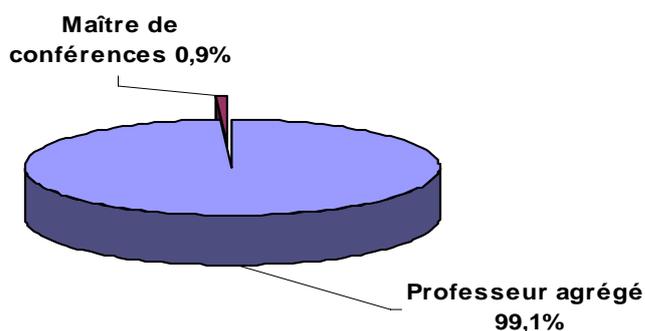
**LMD = 91,2 %**

## Le corps d'origine des candidats

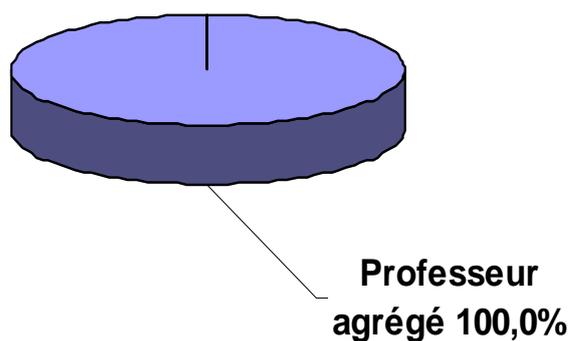
Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des candidats inscrits - session 2009

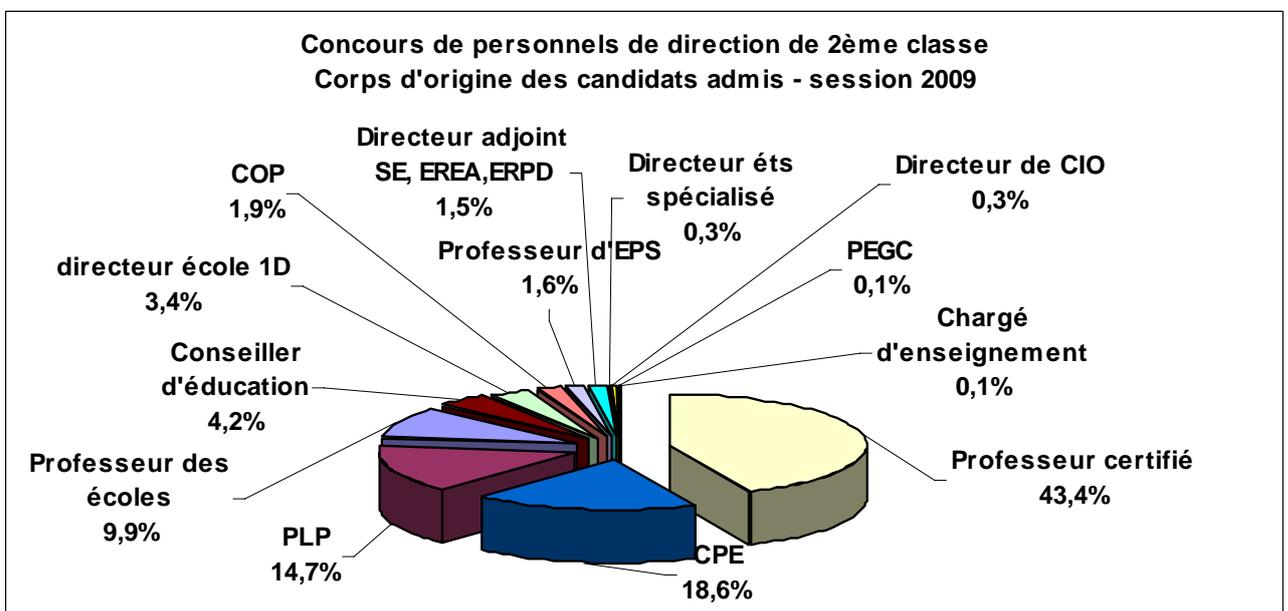
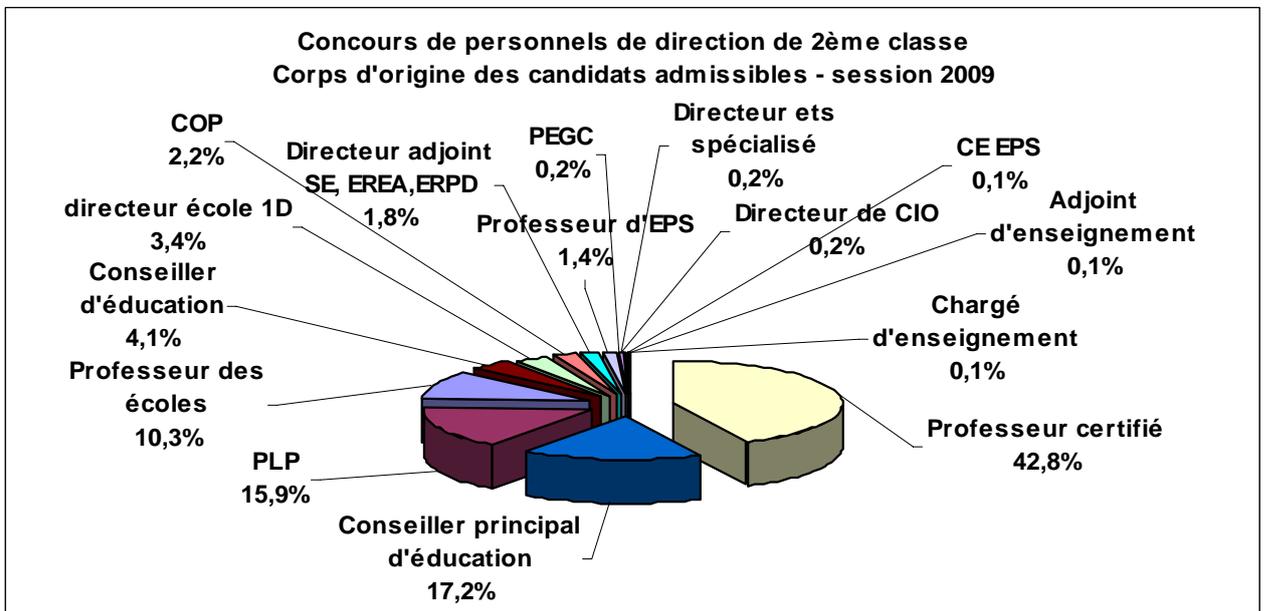
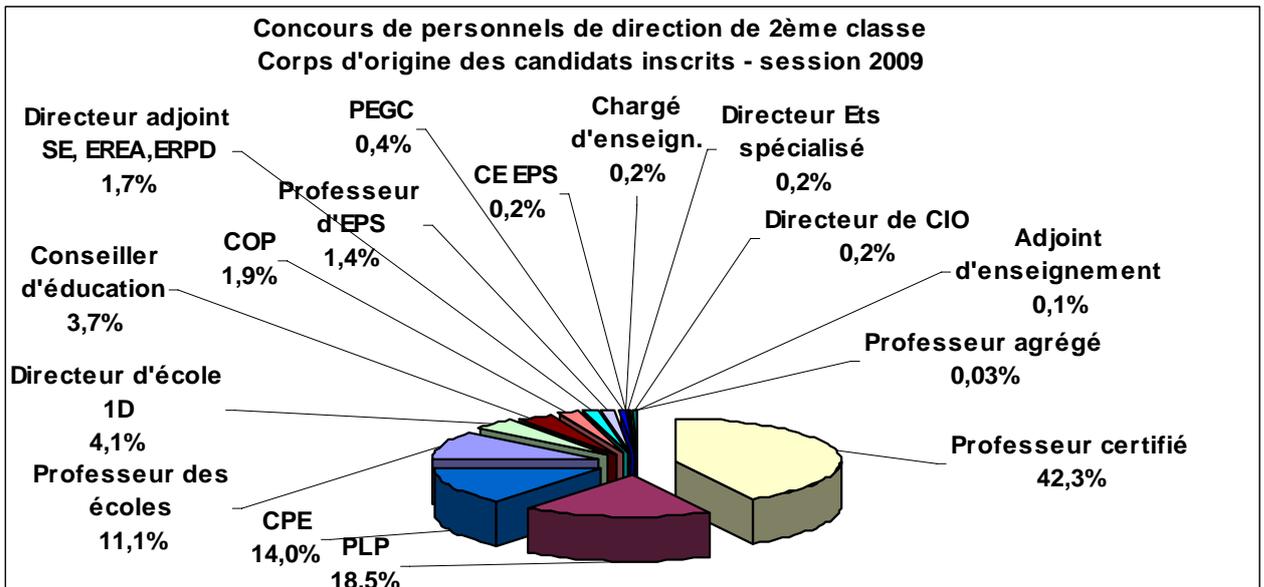


Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des candidats admissibles - session 2009

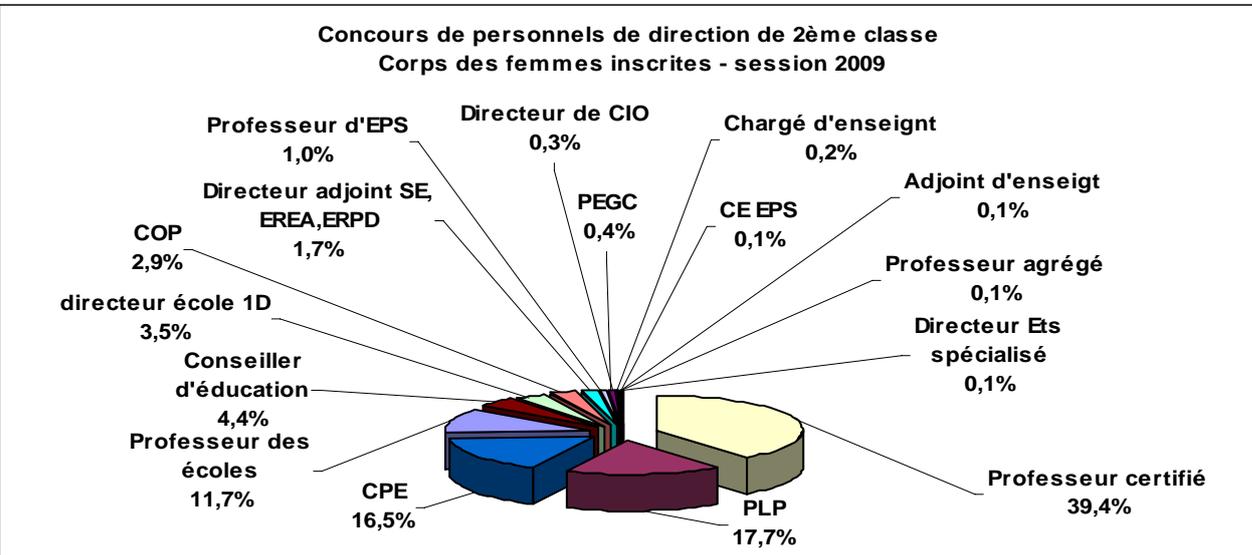
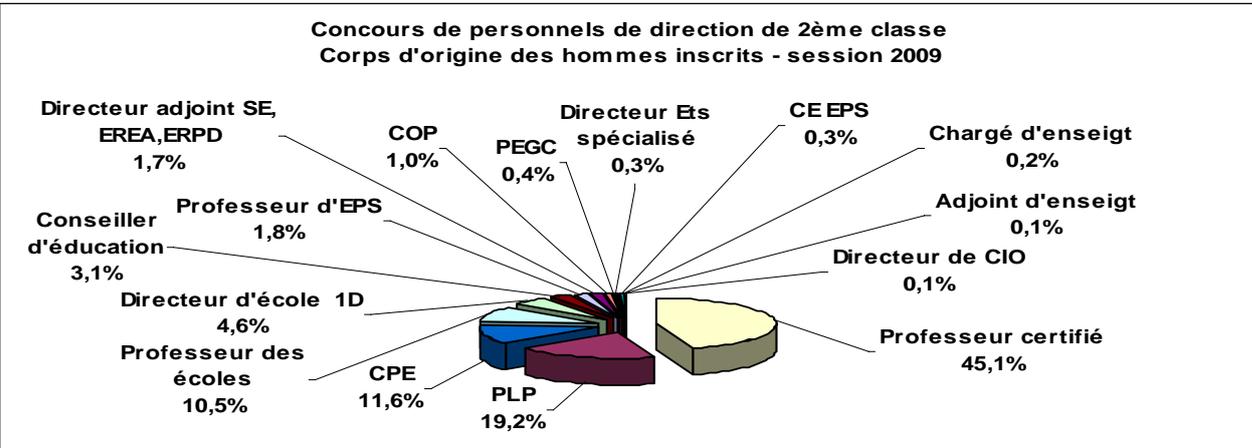
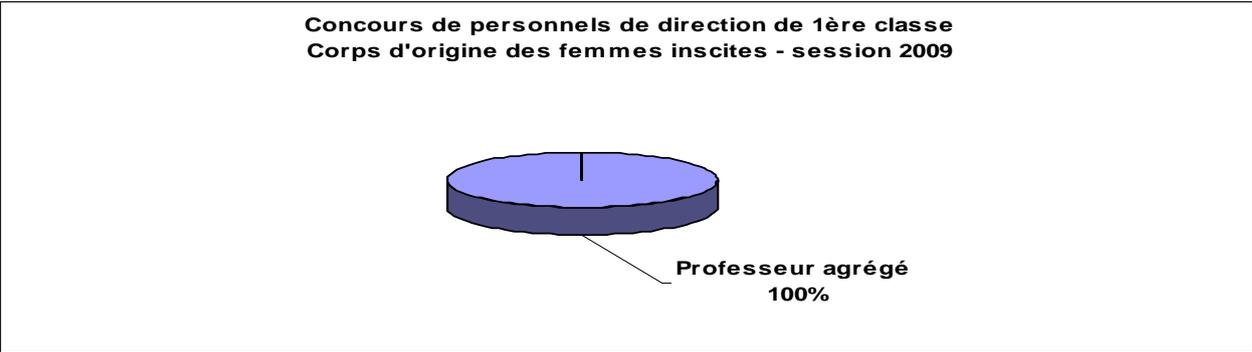
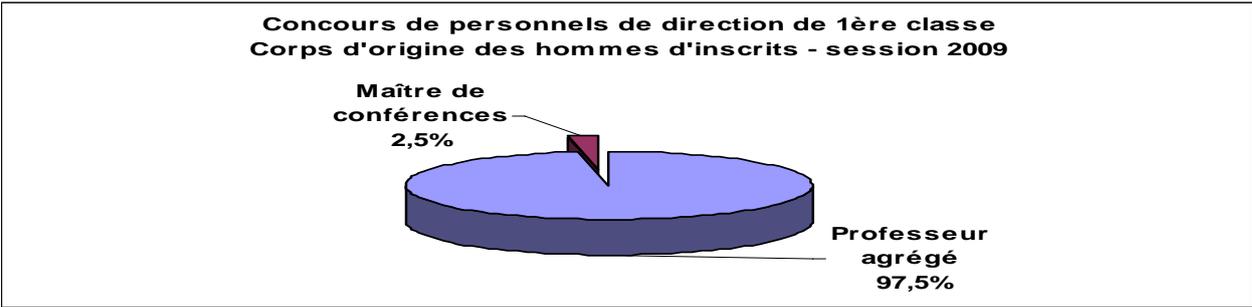


Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des candidats admis - session 2009





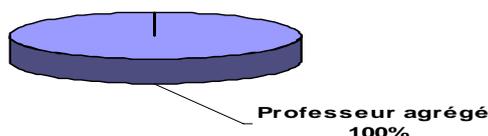
**Zoom : Le profil des hommes et des femmes**



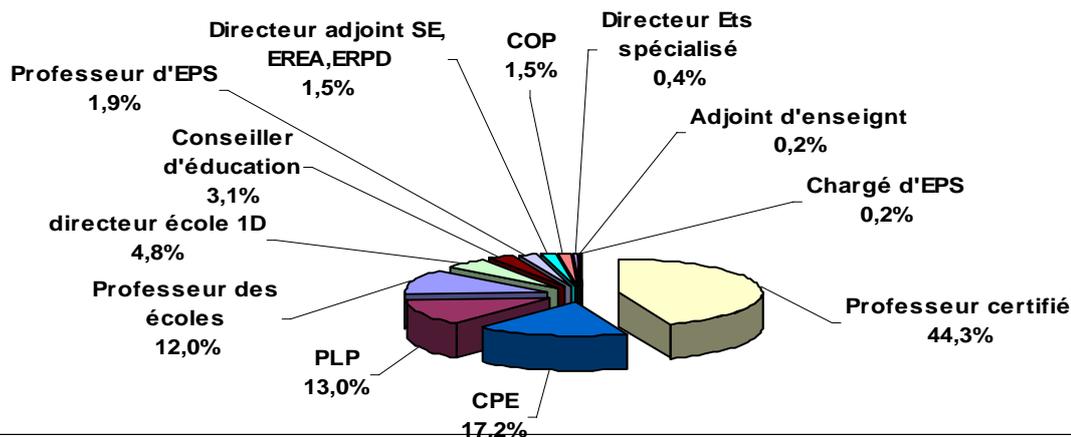
**Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des hommes admissibles - session 2009**



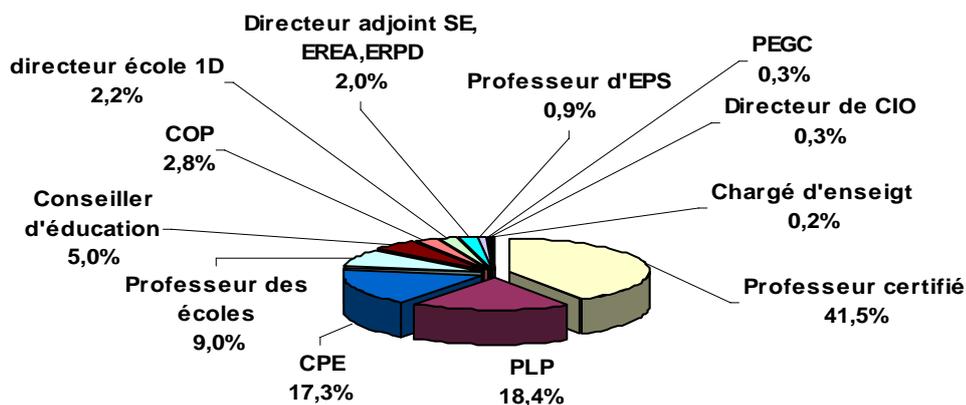
**Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des femmes admissibles - session 2009**



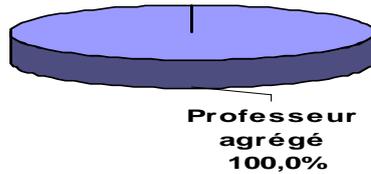
**Concours de personnels de direction de 2ème classe  
Corps d'origine des hommes admissibles - session 2009**



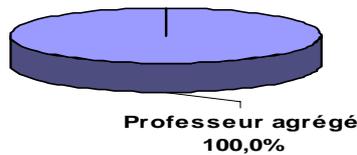
**Concours de personnels de direction de 2ème classe  
Corps d'origine femmes admissibles - session 2009**



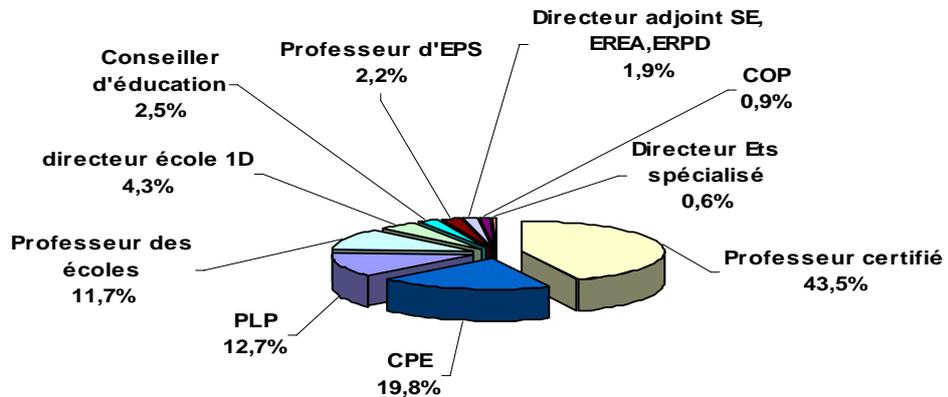
**Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des hommes admis - session 2009**



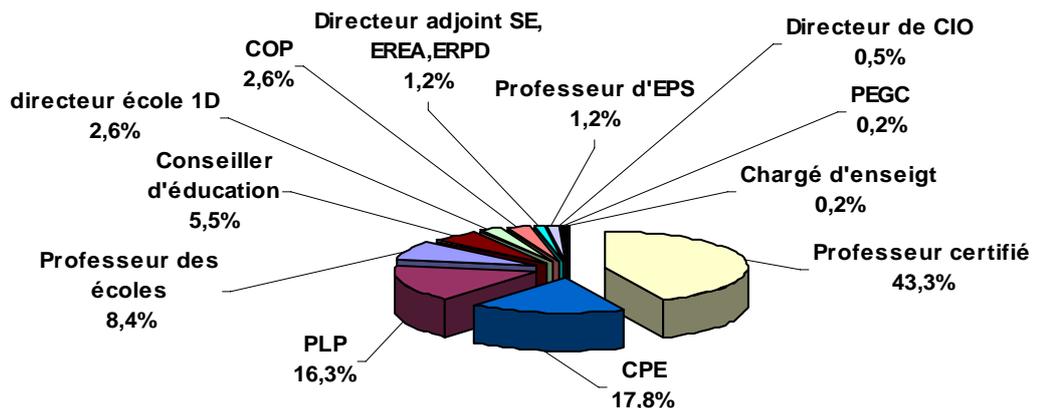
**Concours de personnels de direction de 1ère classe  
Corps d'origine des femmes admises - session 2009**



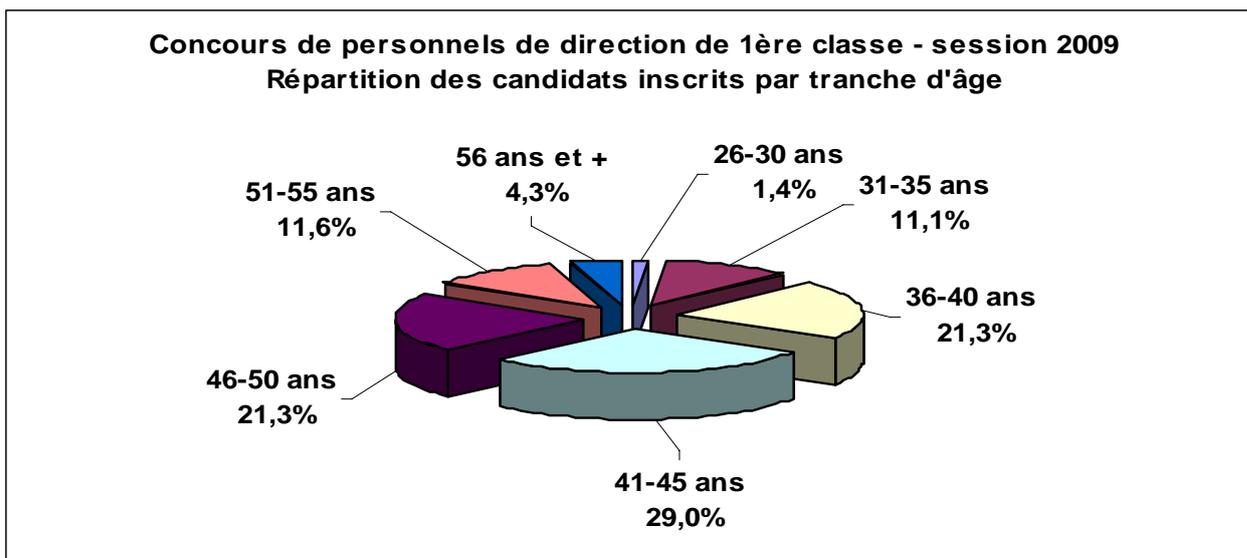
**Concours de personnels de direction de 2ème classe  
Corps d'origine des hommes admis - session 2009**



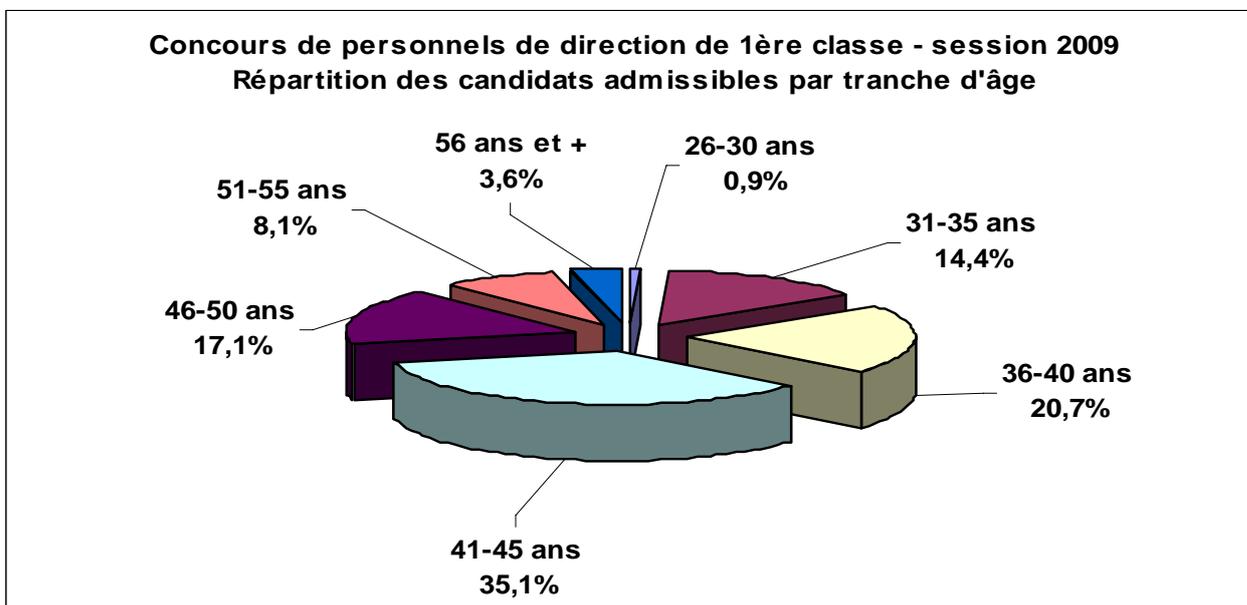
**Concours de personnels de direction de 2ème classe  
Corps d'origine des femmes admises - session 2009**



## L'âge des candidats à la session 2009

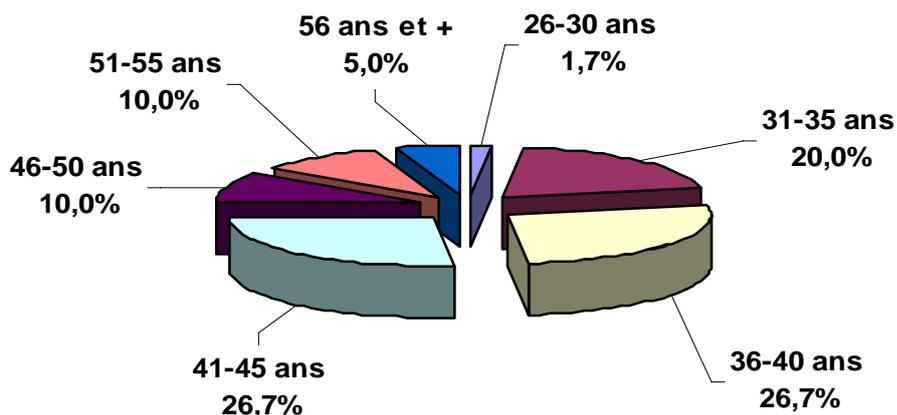


|                            |       |          |
|----------------------------|-------|----------|
| Session 2009               | Moyen | 44 ans   |
| PER DIR 1C                 | Mini. | 29,3 ans |
| Age des candidats inscrits | Maxi. | 58,1 ans |



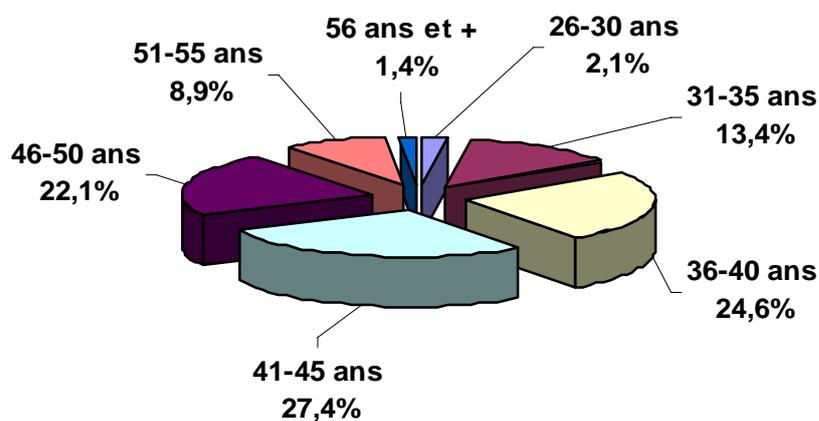
|                               |       |          |
|-------------------------------|-------|----------|
| Session 2009                  | moyen | 43,1 ans |
| PER DIR 1C                    | mini  | 29,9 ans |
| Age des candidats admissibles | maxi  | 58,1 ans |

**Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009**  
**Répartition des candidats admis par tranche d'âge**



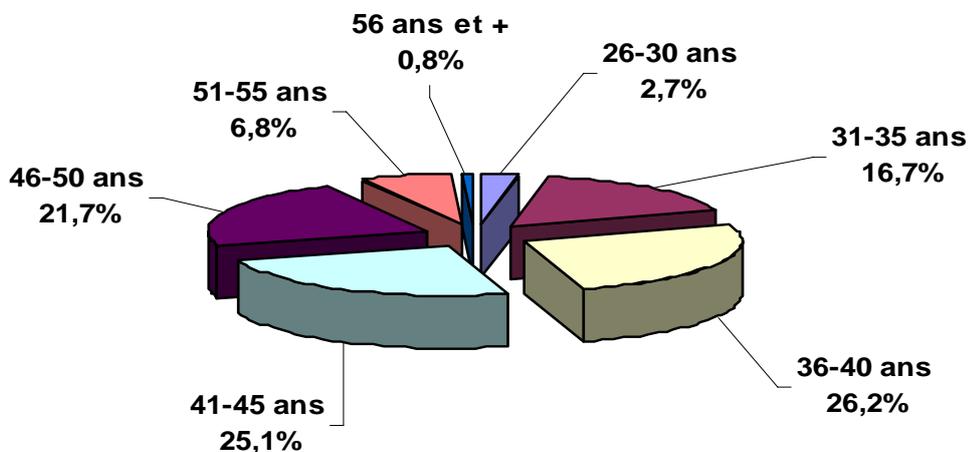
|   |       |          |
|---|-------|----------|
| Session 2009<br>PER DIR 1C<br>Age des candidats admis | moyen | 42,2 ans |
|   | mini  | 29,9 ans |
|   | maxi  | 57,2 ans |

**Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009**  
**Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge**



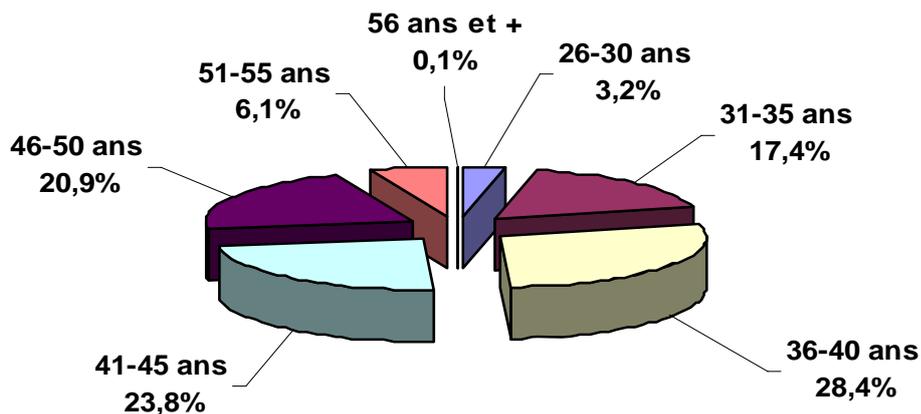
|  |       |          |
|--|-------|----------|
| Session 2009<br>PER DIR 2C<br>Age des candidats inscrits | moyen | 42,8 ans |
|  | mini  | 26,4 ans |
|  | maxi  | 61,3 ans |

**Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009**  
**Répartition des candidats admissibles par tranche d'âge**



|   |       |          |
|---|-------|----------|
| Session 2009<br>PER DIR 2C<br>Age des candidats admissibles | moyen | 42 ans   |
|   | mini  | 26,4 ans |
|   | maxi  | 60,1 ans |

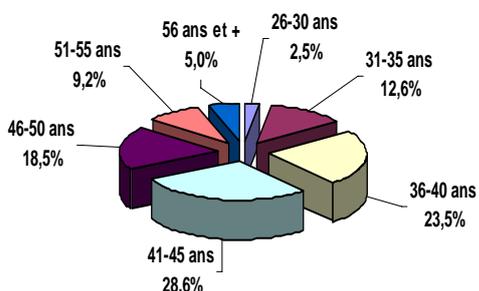
**Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009**  
**Répartition des candidats admis par tranche d'âge**



|   |       |          |
|---|-------|----------|
| Session 2009<br>PER DIR 2C<br>Age des candidats admis | moyen | 41,5 ans |
|   | mini  | 28,8 ans |
|   | maxi  | 57 ans   |

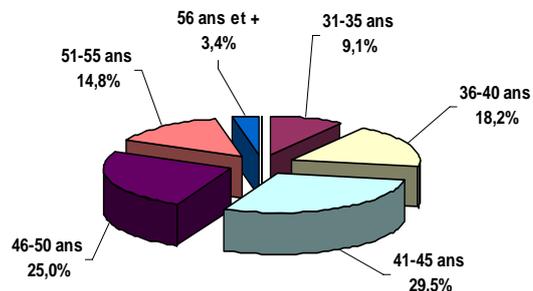
## Zoom : Le profil des hommes et des femmes

Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009  
Répartition des hommes inscrits par tranche d'âge



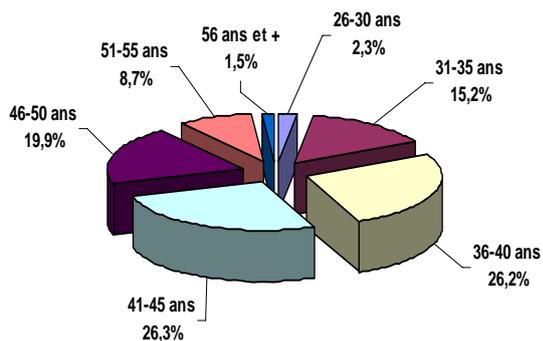
Age moyen 43,3 ans  
Age mini. 29,3 ans  
Age maxi. 58,1 ans

Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009  
Répartition des femmes inscrites par tranche d'âge



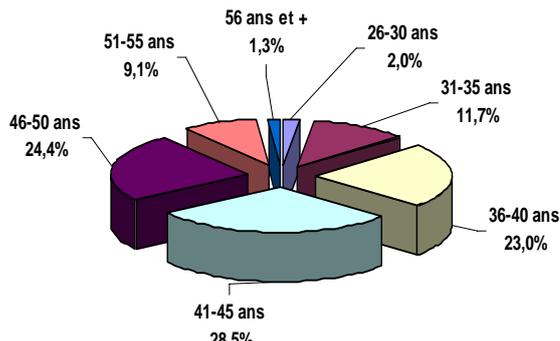
Age moyen 44,9 ans  
Age mini. 32,9 ans  
Age maxi. 56,6 ans

Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009  
Répartition des hommes inscrits par tranche d'âge



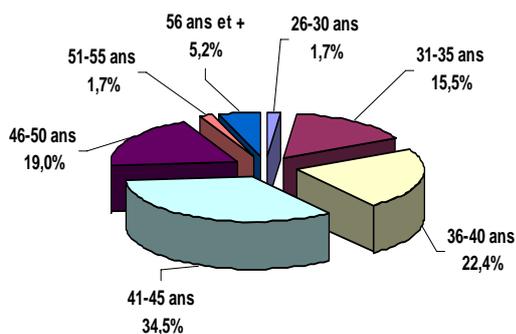
Age moyen 42,4 ans  
Age mini. 26,4 ans  
Age maxi. 61,3 ans

Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009  
Répartition des femmes inscrites par tranche d'âge



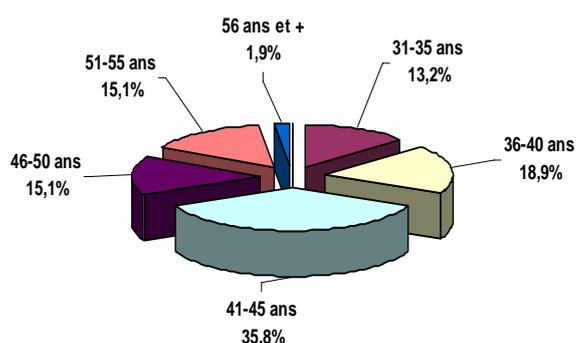
Age moyen 43,2 ans  
Age mini. 27,6 ans  
Age maxi. 58,5 ans

Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009  
Répartition des hommes admissibles par tranche d'âge



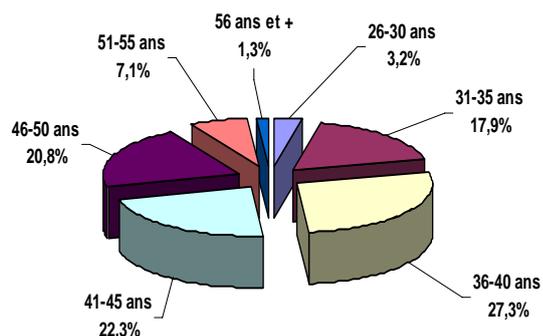
Age moyen 42,4 ans  
Age mini. 29,9 ans  
Age maxi. 58,1 ans

Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009  
Répartition des femmes admissibles par tranche d'âge



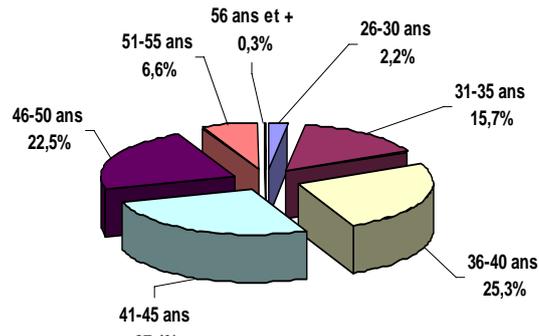
Age moyen 43,8 ans  
Age mini. 32,9 ans  
Age maxi. 56 ans

Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009  
Répartition des hommes admissibles par tranche d'âge



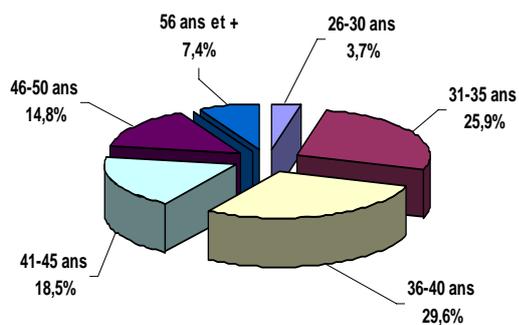
Age moyen 41,8 ans  
Age mini. 26,4 ans  
Age maxi. 60,1 ans

Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009  
Répartition des femmes admissibles par tranche d'âge



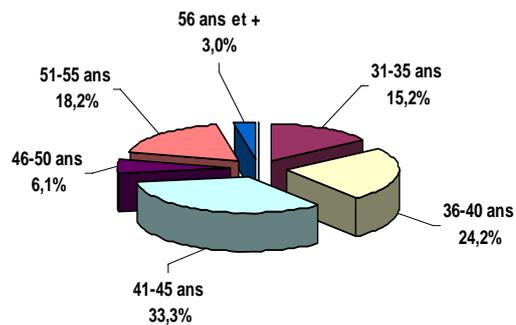
Age moyen 42,1 ans  
Age mini. 28 ans  
Age maxi. 58,5 ans

Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009  
Répartition des hommes admis par tranche d'âge



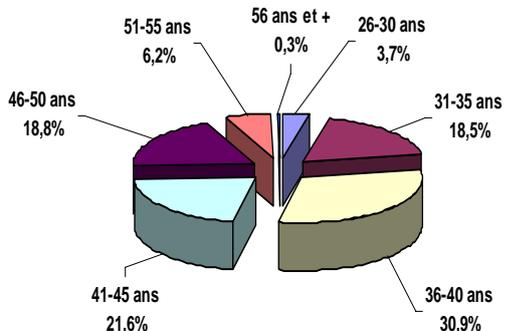
Age moyen 40,8 ans  
Age mini. 29,9 ans  
Age maxi. 57,2 ans

Concours de personnels de direction de 1ère classe - session 2009  
Répartition des femmes admises par tranche d'âge



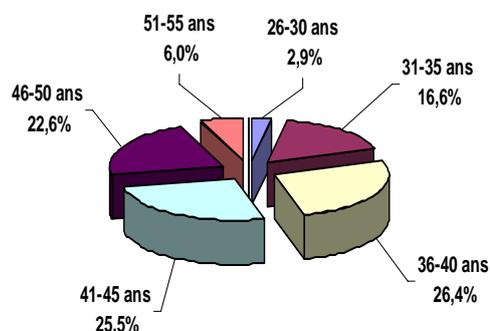
Age moyen 43,4 ans  
Age mini. 32,9 ans  
Age maxi. 56 ans

Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009  
Répartition des hommes admis par tranche d'âge



Age moyen 41,1 ans  
Age mini. 28,9 ans  
Age maxi. 57 ans

Concours de personnels de direction de 2ème classe - session 2009  
Répartition des femmes admises par tranche d'âge



Age moyen 41,9 ans  
Age mini. 28,8 ans  
Age maxi. 55,2 ans

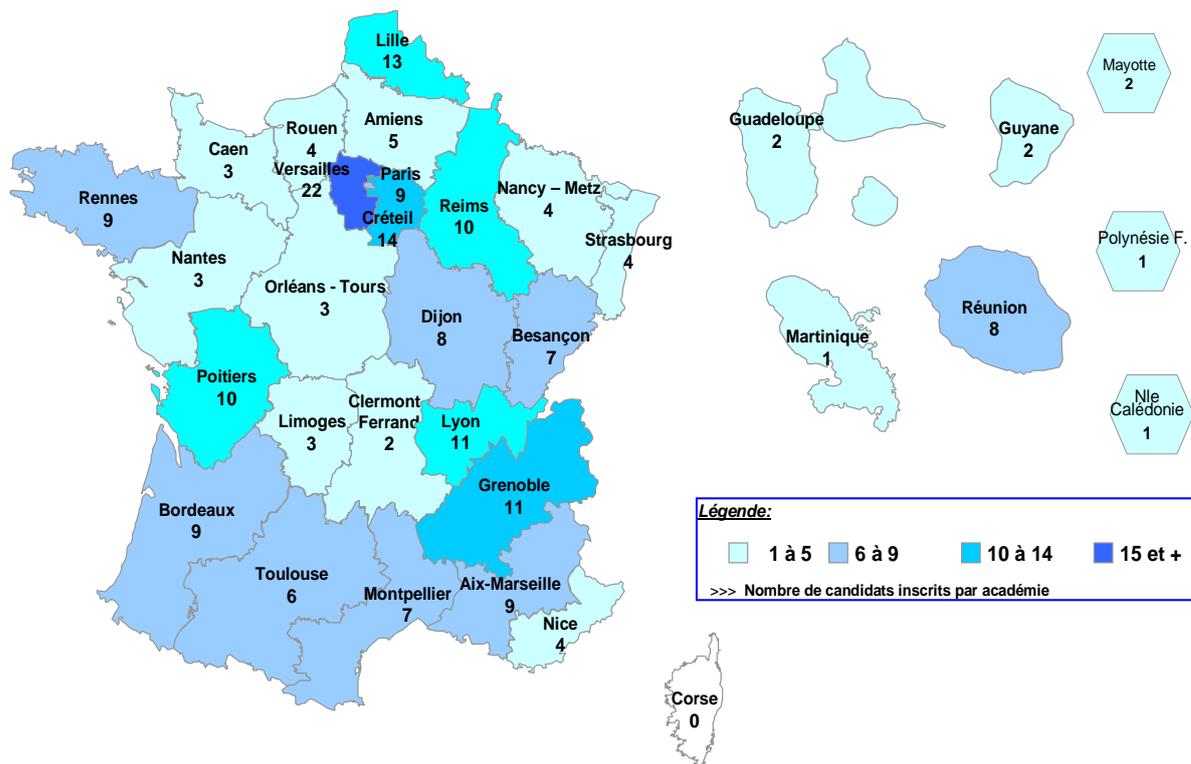
## C- LES RESULTATS ACADEMIQUES

### L'origine académique des candidats

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

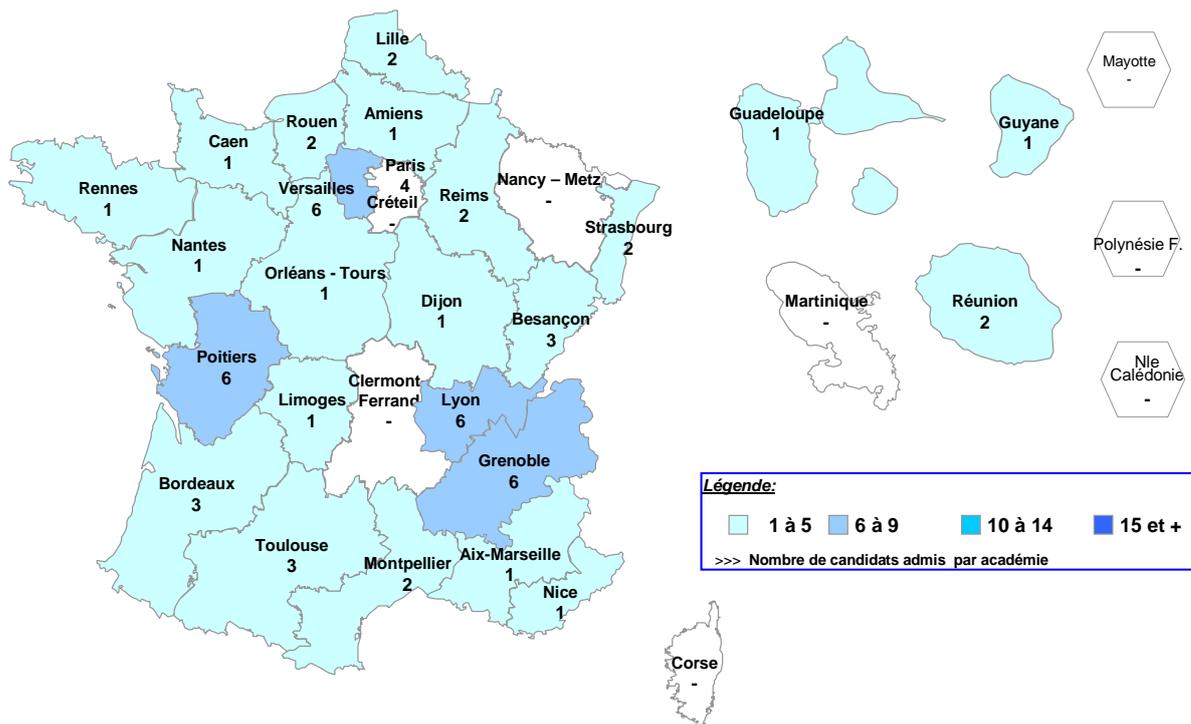
| ACADEMIE            | Total<br>Inscrits | Total<br>admissibles | Total<br>admis | %<br>INSCRITS | %<br>ADMISSIBLES | %<br>ADMIS    |
|---------------------|-------------------|----------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| AIX-MARSEILLE       | 9                 | 3                    | 1              | 4,3%          | 2,7%             | 1,7%          |
| AMIENS              | 5                 | 2                    | 1              | 2,4%          | 1,8%             | 1,7%          |
| BESANCON            | 7                 | 4                    | 3              | 3,4%          | 3,6%             | 5,0%          |
| BORDEAUX            | 9                 | 6                    | 3              | 4,3%          | 5,4%             | 5,0%          |
| CAEN                | 3                 | 2                    | 1              | 1,4%          | 1,8%             | 1,7%          |
| CLERMONT-FERRAND    | 2                 |                      |                | 1,0%          | 0,0%             | 0,0%          |
| CORSE               |                   |                      |                | 0,0%          | 0,0%             | 0,0%          |
| CRETEIL             | 14                | 6                    |                | 6,8%          | 5,4%             | 0,0%          |
| DIJON               | 8                 | 6                    | 1              | 3,9%          | 5,4%             | 1,7%          |
| GRENOBLE            | 11                | 8                    | 6              | 5,3%          | 7,2%             | 10,0%         |
| GUADELOUPE          | 2                 | 1                    | 1              | 1,0%          | 0,9%             | 1,7%          |
| GUYANE              | 2                 | 1                    | 1              | 1,0%          | 0,9%             | 1,7%          |
| LA REUNION          | 8                 | 4                    | 2              | 3,9%          | 3,6%             | 3,3%          |
| LILLE               | 13                | 7                    | 2              | 6,3%          | 6,3%             | 3,3%          |
| LIMOGES             | 3                 | 1                    | 1              | 1,4%          | 0,9%             | 1,7%          |
| LYON                | 11                | 6                    | 6              | 5,3%          | 5,4%             | 10,0%         |
| MARTINIQUE          | 1                 |                      |                | 0,5%          | 0,0%             | 0,0%          |
| MAYOTTE             | 2                 | 1                    |                | 1,0%          | 0,9%             | 0,0%          |
| MONTPELLIER         | 7                 | 2                    | 2              | 3,4%          | 1,8%             | 3,3%          |
| NANCY-METZ          | 4                 | 1                    |                | 1,9%          | 0,9%             | 0,0%          |
| NANTES              | 3                 | 1                    | 1              | 1,4%          | 0,9%             | 1,7%          |
| NICE                | 4                 | 4                    | 1              | 1,9%          | 3,6%             | 1,7%          |
| NOUVELLE CALEDONIE  | 1                 |                      |                | 0,5%          | 0,0%             | 0,0%          |
| ORLEANS-TOURS       | 3                 | 2                    | 1              | 1,4%          | 1,8%             | 1,7%          |
| PARIS               | 9                 | 7                    | 4              | 4,3%          | 6,3%             | 6,7%          |
| POITIERS            | 10                | 6                    | 6              | 4,8%          | 5,4%             | 10,0%         |
| POLYNESIE FRANCAISE | 1                 | 1                    |                | 0,5%          | 0,9%             | 0,0%          |
| REIMS               | 10                | 3                    | 2              | 4,8%          | 2,7%             | 3,3%          |
| RENNES              | 9                 | 4                    | 1              | 4,3%          | 3,6%             | 1,7%          |
| ROUEN               | 4                 | 3                    | 2              | 1,9%          | 2,7%             | 3,3%          |
| STRASBOURG          | 4                 | 3                    | 2              | 1,9%          | 2,7%             | 3,3%          |
| TOULOUSE            | 6                 | 3                    | 3              | 2,9%          | 2,7%             | 5,0%          |
| VERSAILLES          | 22                | 13                   | 6              | 10,6%         | 11,7%            | 10,0%         |
| <b>Total</b>        | <b>207</b>        | <b>111</b>           | <b>60</b>      | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b>    | <b>100,0%</b> |

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2009 - Candidats inscrits



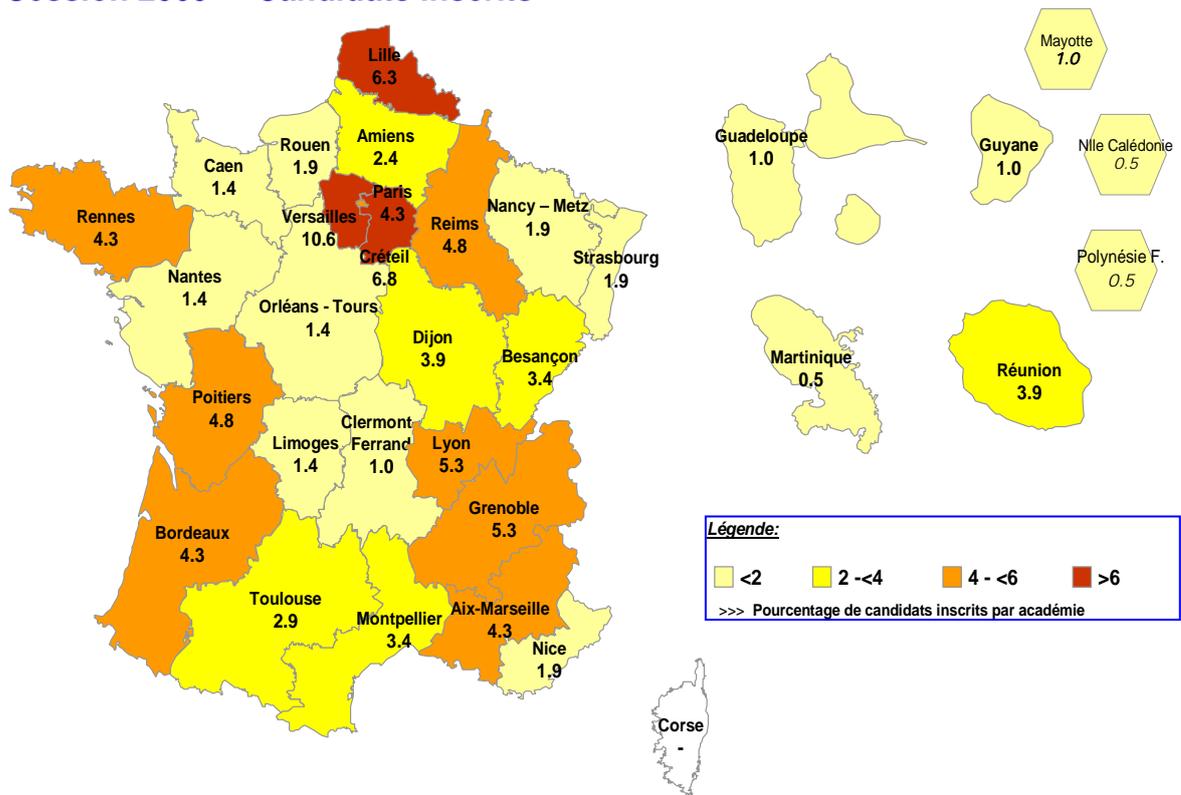
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION - 1<sup>ère</sup> classe Session 2009 - Candidats admis



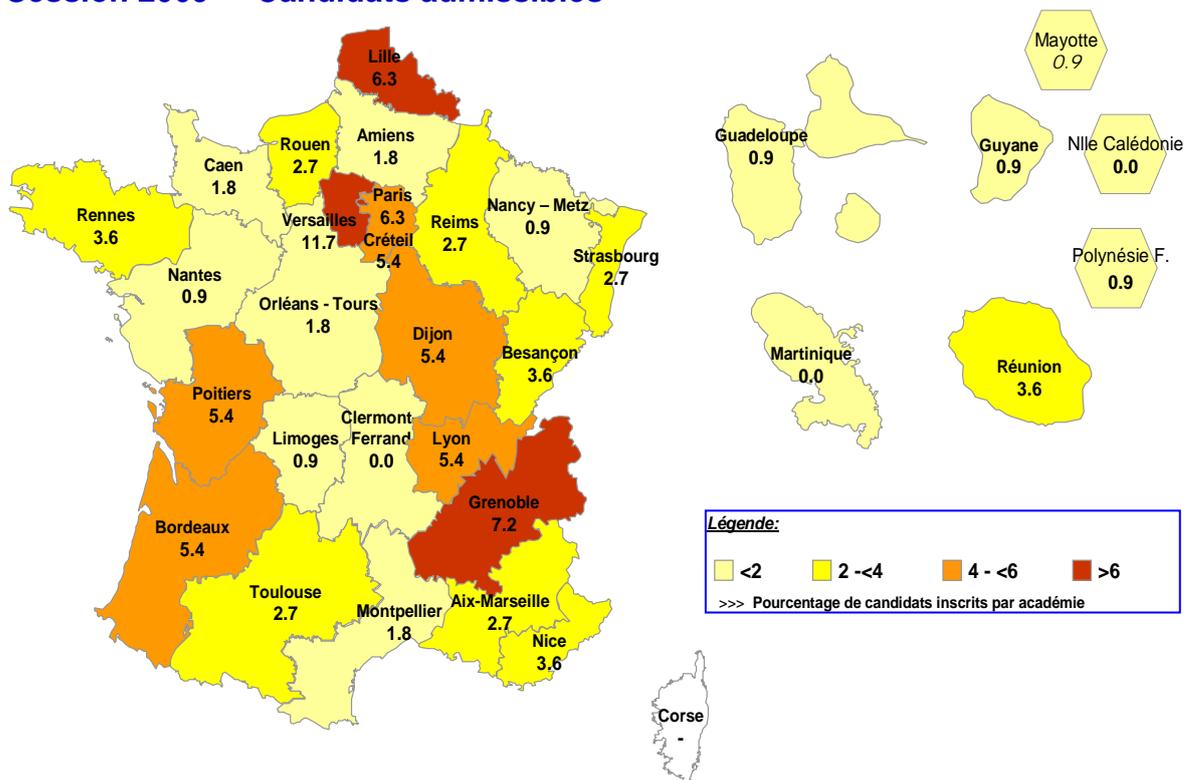
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 1<sup>ère</sup> classe Session 2009 - Candidats inscrits



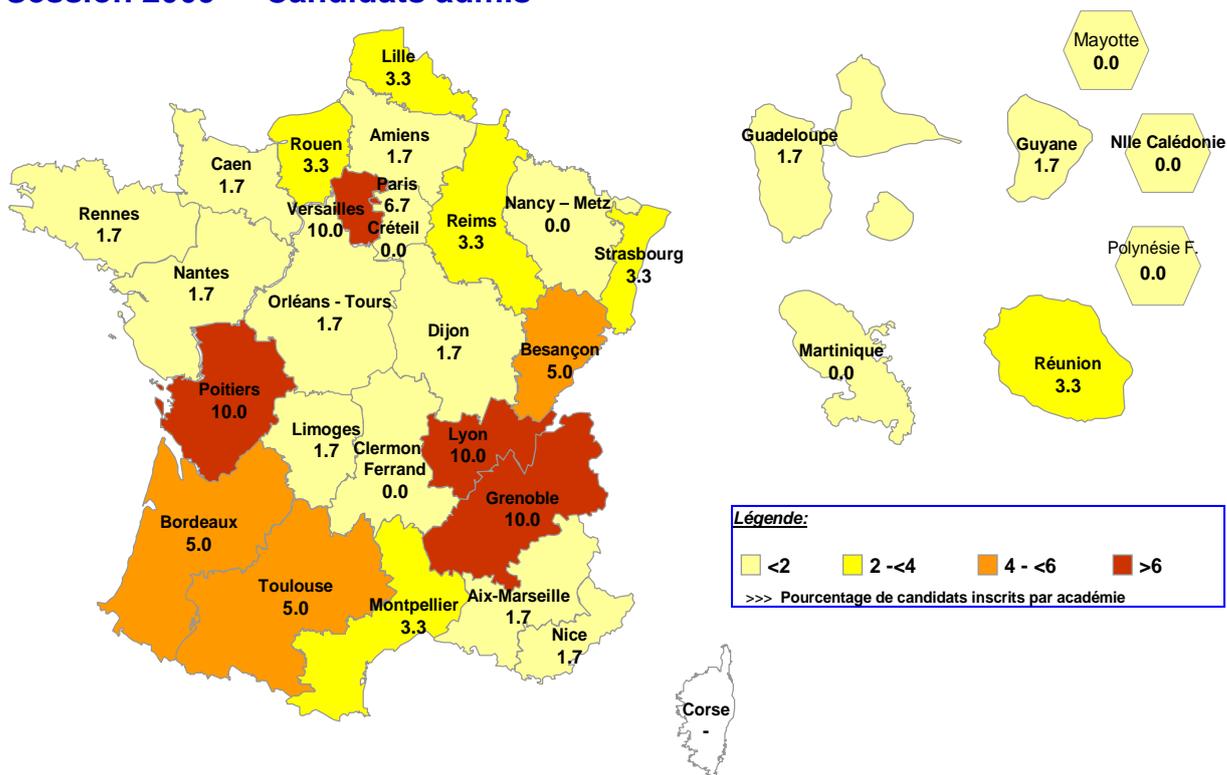
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 1<sup>ère</sup> classe Session 2009 - Candidats admissibles



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 1<sup>ère</sup> classe Session 2009 - Candidats admis



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

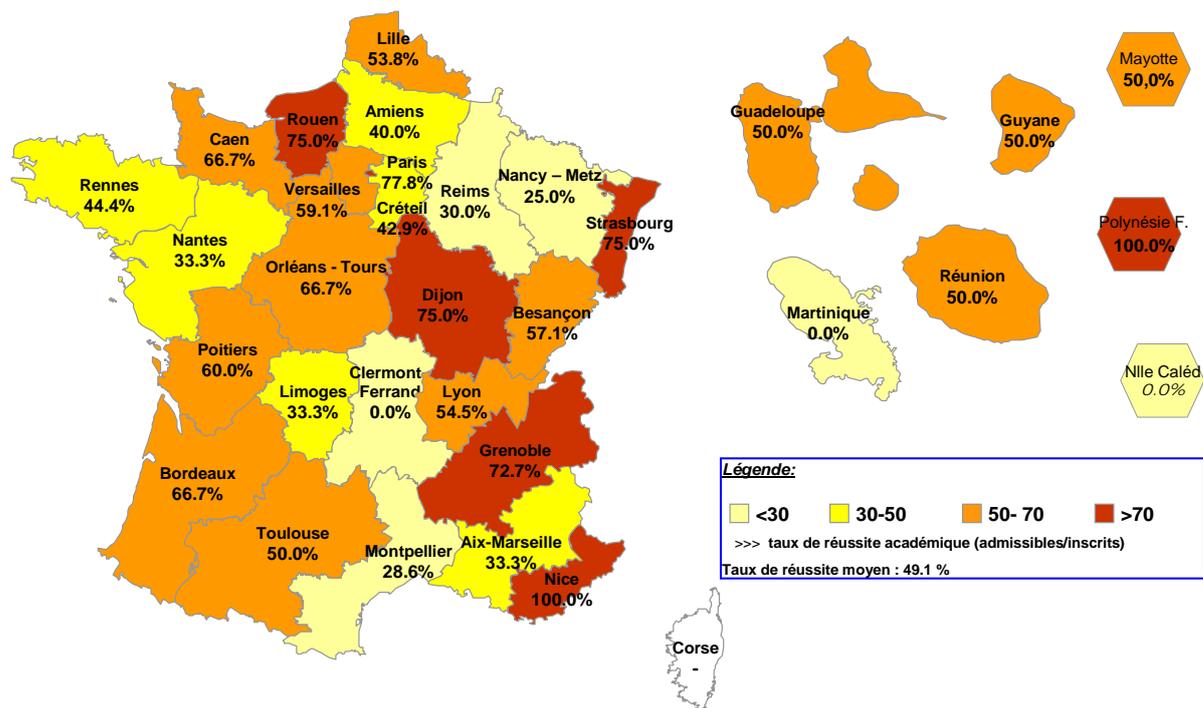
## Les taux de réussite académique

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

| ACADEMIE            | Total Inscrits | Total admissibles | Total admis | Taux réussite admissibilité | Taux réussite admission |
|---------------------|----------------|-------------------|-------------|-----------------------------|-------------------------|
| AIX-MARSEILLE       | 9              | 3                 | 1           | 33,3%                       | 11,1%                   |
| AMIENS              | 5              | 2                 | 1           | 40,0%                       | 20,0%                   |
| BESANCON            | 7              | 4                 | 3           | 57,1%                       | 42,9%                   |
| BORDEAUX            | 9              | 6                 | 3           | 66,7%                       | 33,3%                   |
| CAEN                | 3              | 2                 | 1           | 66,7%                       | 33,3%                   |
| CLERMONT-FERRAND    | 2              |                   |             | 0,0%                        | 0,0%                    |
| CORSE               |                |                   |             | 0,0%                        | 0,0%                    |
| CRETEIL             | 14             | 6                 |             | 42,9%                       | 0,0%                    |
| DIJON               | 8              | 6                 | 1           | 75,0%                       | 12,5%                   |
| GRENOBLE            | 11             | 8                 | 6           | 72,7%                       | 54,5%                   |
| GUADELOUPE          | 2              | 1                 | 1           | 50,0%                       | 50,0%                   |
| GUYANE              | 2              | 1                 | 1           | 50,0%                       | 50,0%                   |
| LA REUNION          | 8              | 4                 | 2           | 50,0%                       | 25,0%                   |
| LILLE               | 13             | 7                 | 2           | 53,8%                       | 15,4%                   |
| LIMOGES             | 3              | 1                 | 1           | 33,3%                       | 33,3%                   |
| LYON                | 11             | 6                 | 6           | 54,5%                       | 54,5%                   |
| MARTINIQUE          | 1              |                   |             | 0,0%                        | 0,0%                    |
| MAYOTTE             | 2              | 1                 |             | 50,0%                       | 0,0%                    |
| MONTPELLIER         | 7              | 2                 | 2           | 28,6%                       | 28,6%                   |
| NANCY-METZ          | 4              | 1                 |             | 25,0%                       | 0,0%                    |
| NANTES              | 3              | 1                 | 1           | 33,3%                       | 33,3%                   |
| NICE                | 4              | 4                 | 1           | 100,0%                      | 25,0%                   |
| NOUVELLE CALEDONIE  | 1              |                   |             | 0,0%                        | 0,0%                    |
| ORLEANS-TOURS       | 3              | 2                 | 1           | 66,7%                       | 33,3%                   |
| PARIS               | 9              | 7                 | 4           | 77,8%                       | 44,4%                   |
| POITIERS            | 10             | 6                 | 6           | 60,0%                       | 60,0%                   |
| POLYNESIE FRANCAISE | 1              | 1                 |             | 100,0%                      | 0,0%                    |
| REIMS               | 10             | 3                 | 2           | 30,0%                       | 20,0%                   |
| RENNES              | 9              | 4                 | 1           | 44,4%                       | 11,1%                   |
| ROUEN               | 4              | 3                 | 2           | 75,0%                       | 50,0%                   |
| STRASBOURG          | 4              | 3                 | 2           | 75,0%                       | 50,0%                   |
| TOULOUSE            | 6              | 3                 | 3           | 50,0%                       | 50,0%                   |
| VERSAILLES          | 22             | 13                | 6           | 59,1%                       | 27,3%                   |
| <b>Total</b>        | <b>207</b>     | <b>111</b>        | <b>60</b>   | <b>53,6%</b>                | <b>29,0%</b>            |

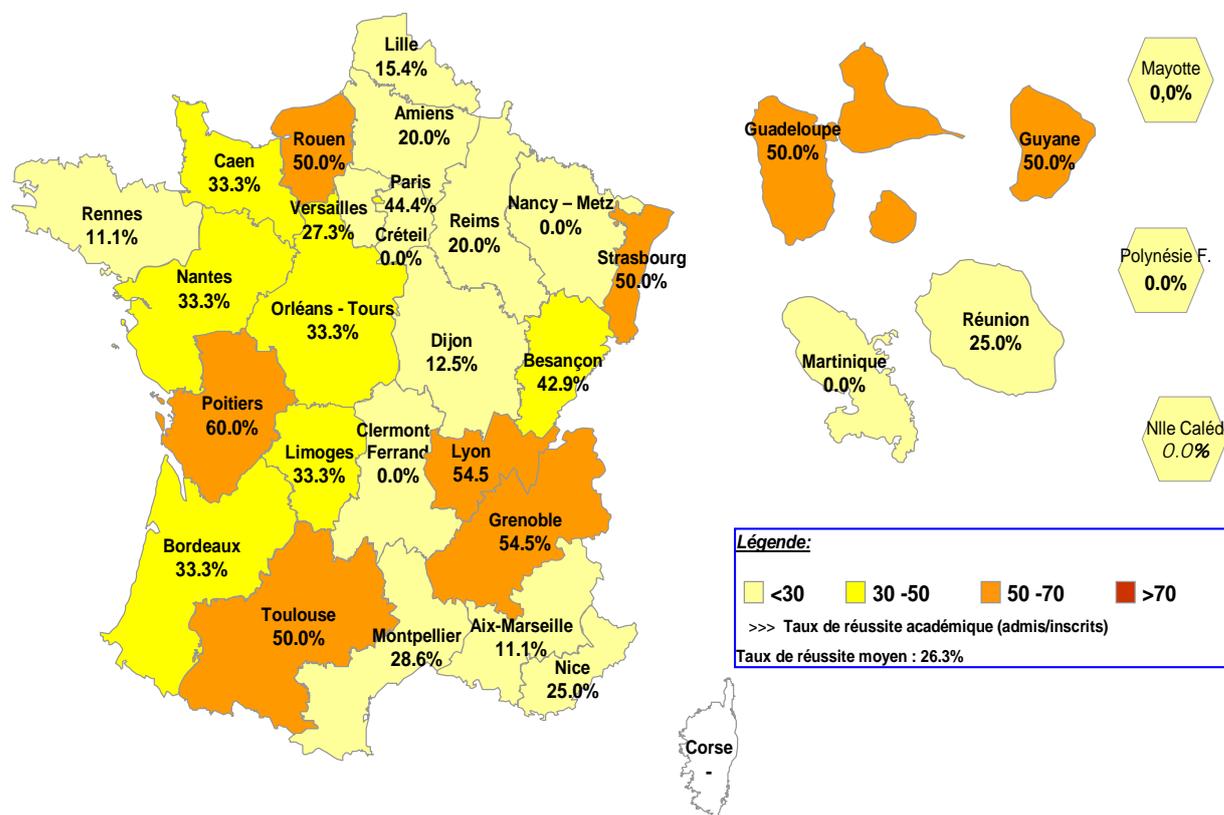
|                |              |              |
|----------------|--------------|--------------|
| <b>Moyenne</b> | <b>49,1%</b> | <b>26,3%</b> |
|----------------|--------------|--------------|

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 1<sup>ère</sup> classe - Session 2009 - Taux de réussite à l'admissibilité



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 1<sup>ère</sup> classe - Session 2009 - Taux de réussite à l'admission



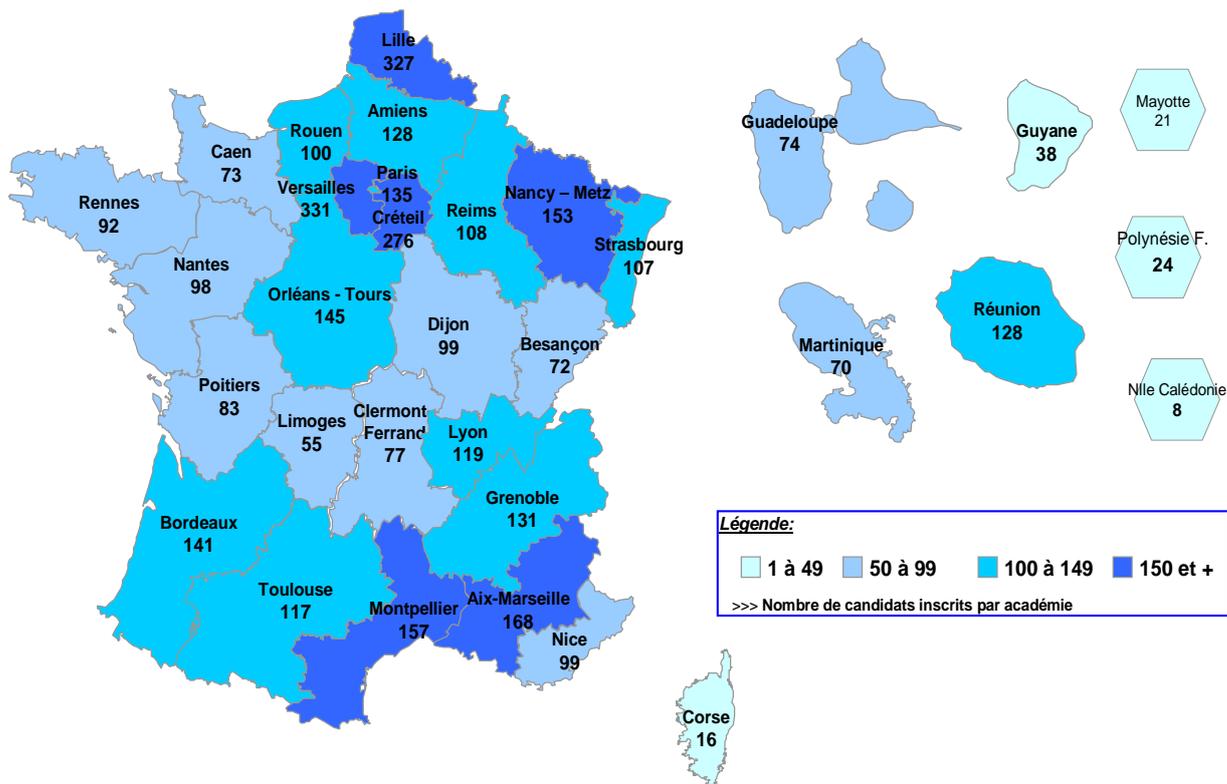
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## L'origine académique des candidats

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

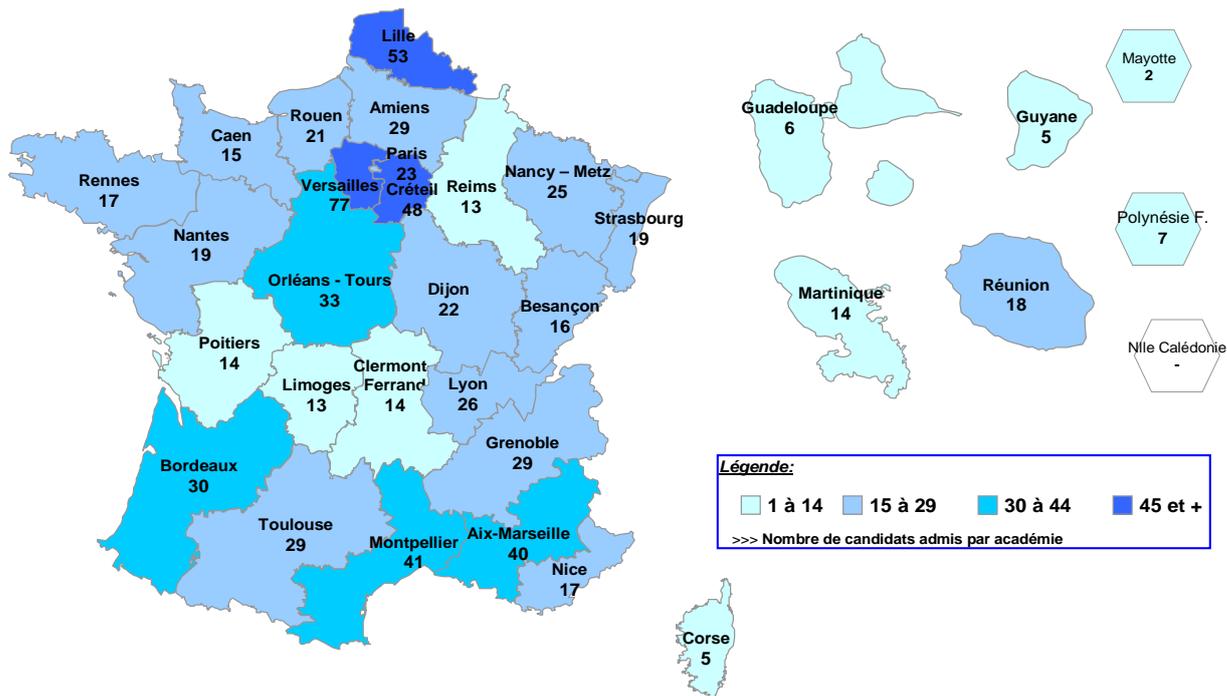
| ACADEMIE            | Total<br>Inscrits | Total<br>admissibles | Total<br>admis | %<br>INSCRITS | %<br>ADMISSIBLES | %<br>ADMIS    |
|---------------------|-------------------|----------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| AIX-MARSEILLE       | 168               | 58                   | 40             | 4,5%          | 5,0%             | 5,4%          |
| AMIENS              | 128               | 48                   | 29             | 3,4%          | 4,1%             | 3,9%          |
| BESANCON            | 72                | 27                   | 16             | 1,9%          | 2,3%             | 2,2%          |
| BORDEAUX            | 141               | 49                   | 30             | 3,7%          | 4,2%             | 4,1%          |
| CAEN                | 73                | 27                   | 15             | 1,9%          | 2,3%             | 2,0%          |
| CLERMONT-FERRAND    | 77                | 25                   | 14             | 2,0%          | 2,2%             | 1,9%          |
| CORSE               | 16                | 7                    | 5              | 0,4%          | 0,6%             | 0,7%          |
| CRETEIL             | 276               | 69                   | 48             | 7,3%          | 5,9%             | 6,5%          |
| DIJON               | 99                | 35                   | 22             | 2,6%          | 3,0%             | 3,0%          |
| GRENOBLE            | 131               | 40                   | 29             | 3,5%          | 3,4%             | 3,9%          |
| GUADELOUPE          | 74                | 15                   | 6              | 2,0%          | 1,3%             | 0,8%          |
| GUYANE              | 38                | 7                    | 5              | 1,0%          | 0,6%             | 0,7%          |
| LA REUNION          | 128               | 34                   | 18             | 3,4%          | 2,9%             | 2,4%          |
| LILLE               | 327               | 86                   | 53             | 8,7%          | 7,4%             | 7,2%          |
| LIMOGES             | 55                | 17                   | 13             | 1,5%          | 1,5%             | 1,8%          |
| LYON                | 119               | 37                   | 26             | 3,2%          | 3,2%             | 3,5%          |
| MARTINIQUE          | 70                | 15                   | 14             | 1,9%          | 1,3%             | 1,9%          |
| MAYOTTE             | 21                | 6                    | 2              | 0,6%          | 0,5%             | 0,3%          |
| MONTPELLIER         | 157               | 61                   | 41             | 4,2%          | 5,3%             | 5,5%          |
| NANCY-METZ          | 153               | 40                   | 25             | 4,1%          | 3,4%             | 3,4%          |
| NANTES              | 98                | 32                   | 19             | 2,6%          | 2,8%             | 2,6%          |
| NICE                | 99                | 25                   | 17             | 2,6%          | 2,2%             | 2,3%          |
| NOUVELLE CALEDONIE  | 8                 | 1                    |                | 0,2%          | 0,1%             | 0,0%          |
| ORLEANS-TOURS       | 145               | 50                   | 33             | 3,8%          | 4,3%             | 4,5%          |
| PARIS               | 135               | 47                   | 23             | 3,6%          | 4,1%             | 3,1%          |
| POITIERS            | 83                | 24                   | 14             | 2,2%          | 2,1%             | 1,9%          |
| POLYNESIE FRANCAISE | 24                | 8                    | 7              | 0,6%          | 0,7%             | 0,9%          |
| REIMS               | 108               | 27                   | 13             | 2,9%          | 2,3%             | 1,8%          |
| RENNES              | 92                | 27                   | 17             | 2,4%          | 2,3%             | 2,3%          |
| ROUEN               | 100               | 29                   | 21             | 2,7%          | 2,5%             | 2,8%          |
| STRASBOURG          | 107               | 35                   | 19             | 2,8%          | 3,0%             | 2,6%          |
| TOULOUSE            | 117               | 44                   | 29             | 3,1%          | 3,8%             | 3,9%          |
| VERSAILLES          | 331               | 108                  | 77             | 8,8%          | 9,3%             | 10,4%         |
| <b>Total</b>        | <b>3770</b>       | <b>1160</b>          | <b>740</b>     | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b>    | <b>100,0%</b> |

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2<sup>ème</sup> classe - Session 2009 - Candidats inscrits



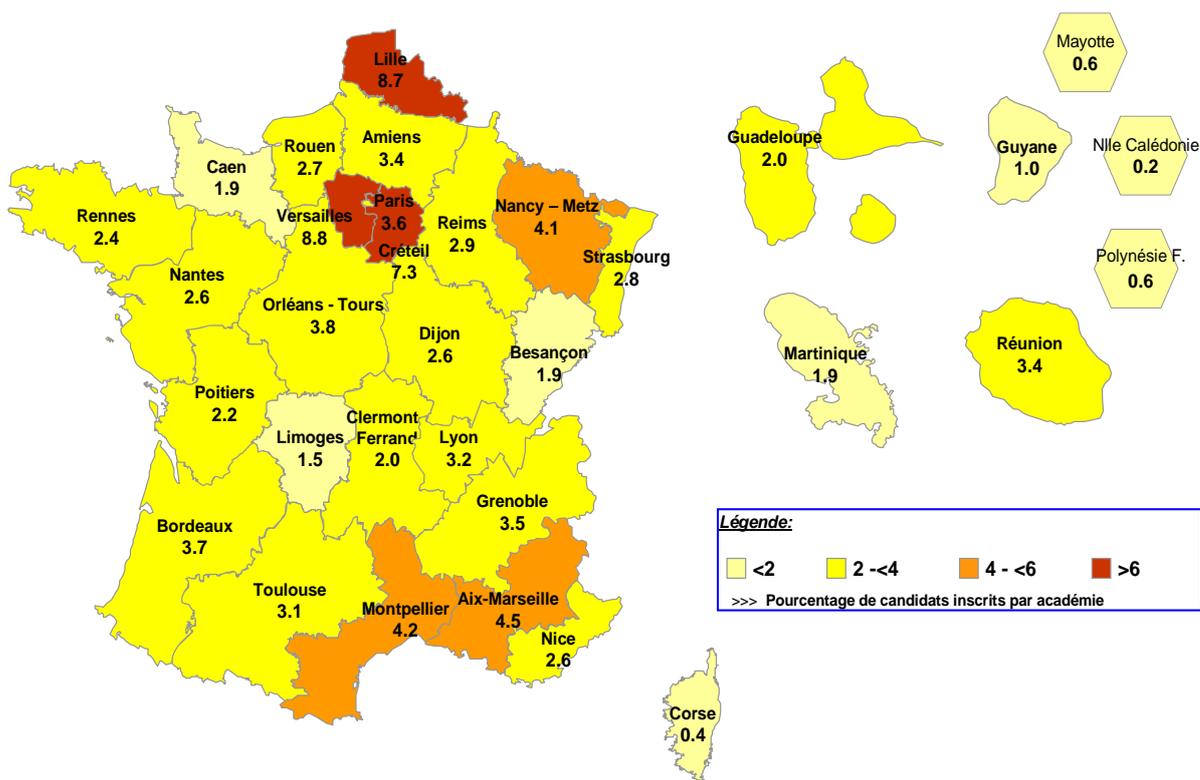
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2<sup>ème</sup> classe - Session 2009 - Candidats admis



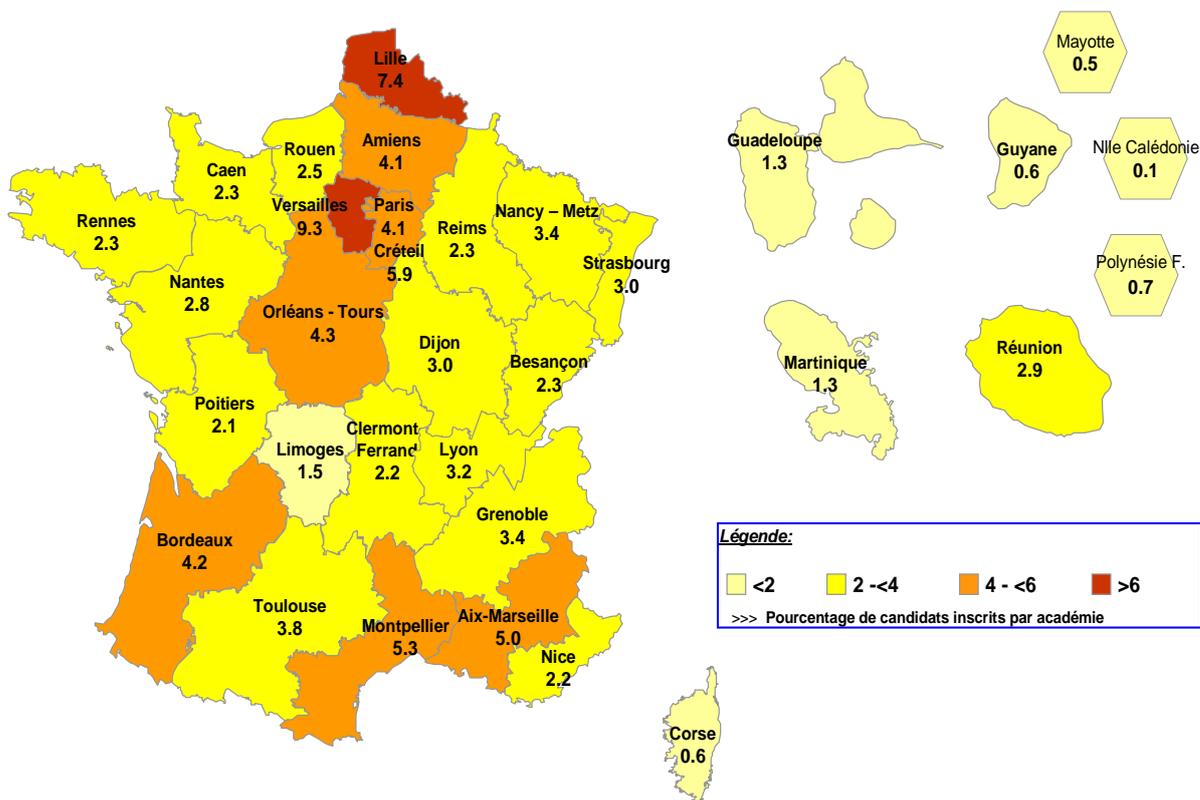
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2<sup>ème</sup> classe Session 2009 - Candidats inscrits



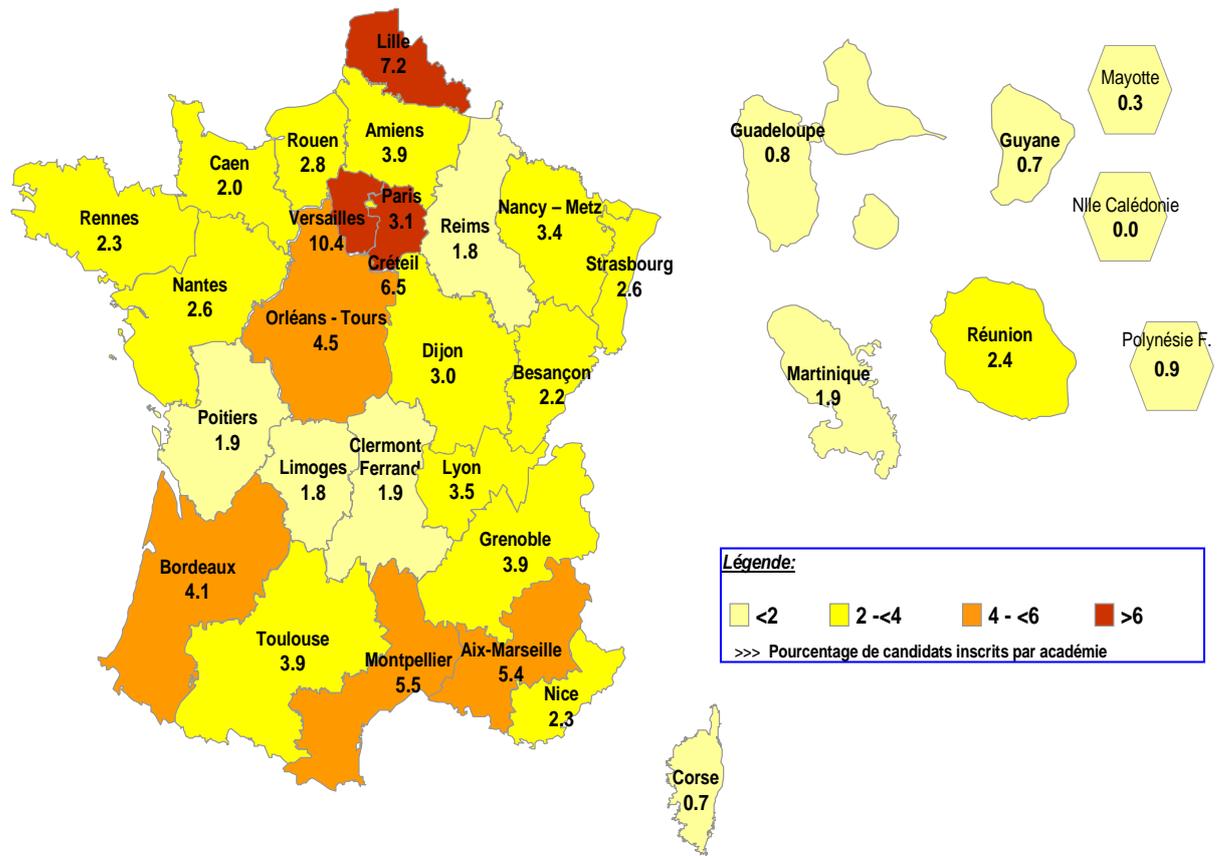
DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2<sup>ème</sup> classe Session 2009 - Candidats admissibles



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2<sup>ème</sup> classe Session 2009 - Candidats admis



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

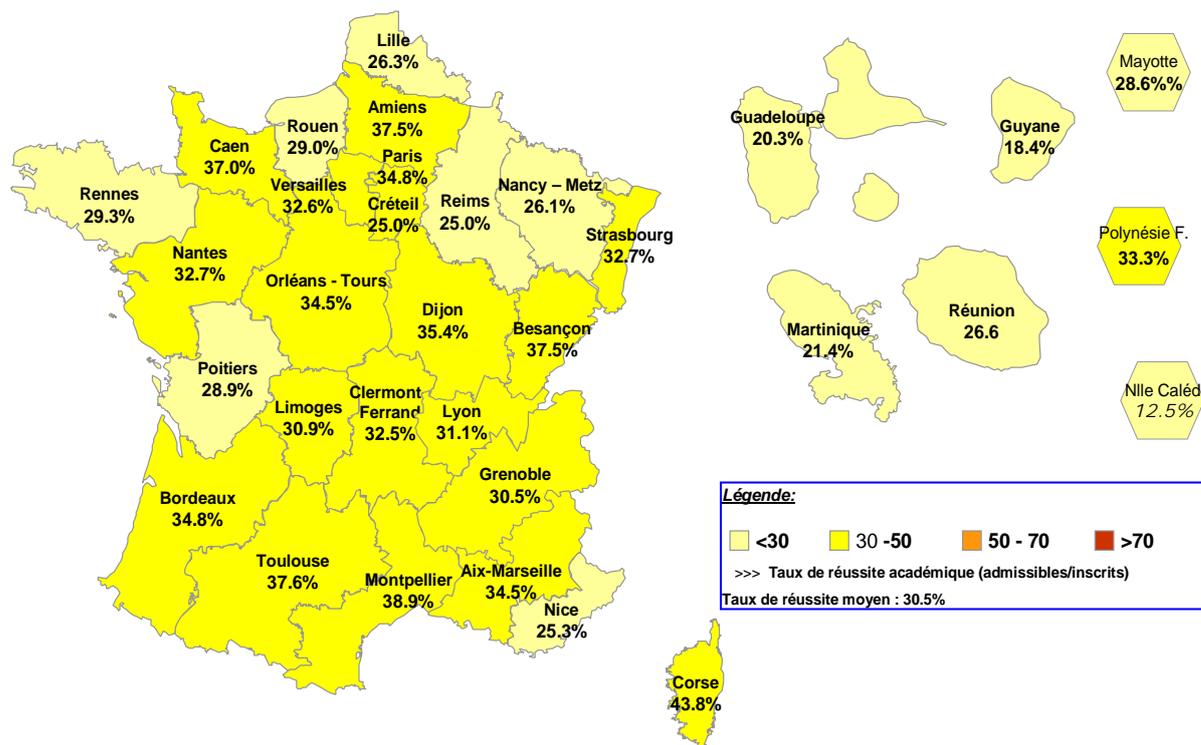
## Les taux de réussite académique

### Concours de personnels de direction de 2ème classe

| ACADEMIE            | Total<br>Inscrits | Total<br>admissibles | Total<br>admis | Taux<br>réussite<br>admissibilité | Taux<br>réussite<br>admission |
|---------------------|-------------------|----------------------|----------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| AIX-MARSEILLE       | 168               | 58                   | 40             | 34,5%                             | 23,8%                         |
| AMIENS              | 128               | 48                   | 29             | 37,5%                             | 22,7%                         |
| BESANCON            | 72                | 27                   | 16             | 37,5%                             | 22,2%                         |
| BORDEAUX            | 141               | 49                   | 30             | 34,8%                             | 21,3%                         |
| CAEN                | 73                | 27                   | 15             | 37,0%                             | 20,5%                         |
| CLERMONT-FERRAND    | 77                | 25                   | 14             | 32,5%                             | 18,2%                         |
| CORSE               | 16                | 7                    | 5              | 43,8%                             | 31,3%                         |
| CRETEIL             | 276               | 69                   | 48             | 25,0%                             | 17,4%                         |
| DIJON               | 99                | 35                   | 22             | 35,4%                             | 22,2%                         |
| GRENOBLE            | 131               | 40                   | 29             | 30,5%                             | 22,1%                         |
| GUADELOUPE          | 74                | 15                   | 6              | 20,3%                             | 8,1%                          |
| GUYANE              | 38                | 7                    | 5              | 18,4%                             | 13,2%                         |
| LA REUNION          | 128               | 34                   | 18             | 26,6%                             | 14,1%                         |
| LILLE               | 327               | 86                   | 53             | 26,3%                             | 16,2%                         |
| LIMOGES             | 55                | 17                   | 13             | 30,9%                             | 23,6%                         |
| LYON                | 119               | 37                   | 26             | 31,1%                             | 21,8%                         |
| MARTINIQUE          | 70                | 15                   | 14             | 21,4%                             | 20,0%                         |
| MAYOTTE             | 21                | 6                    | 2              | 28,6%                             | 9,5%                          |
| MONTPELLIER         | 157               | 61                   | 41             | 38,9%                             | 26,1%                         |
| NANCY-METZ          | 153               | 40                   | 25             | 26,1%                             | 16,3%                         |
| NANTES              | 98                | 32                   | 19             | 32,7%                             | 19,4%                         |
| NICE                | 99                | 25                   | 17             | 25,3%                             | 17,2%                         |
| NOUVELLE CALEDONIE  | 8                 | 1                    |                | 12,5%                             | 0,0%                          |
| ORLEANS-TOURS       | 145               | 50                   | 33             | 34,5%                             | 22,8%                         |
| PARIS               | 135               | 47                   | 23             | 34,8%                             | 17,0%                         |
| POITIERS            | 83                | 24                   | 14             | 28,9%                             | 16,9%                         |
| POLYNESIE FRANCAISE | 24                | 8                    | 7              | 33,3%                             | 29,2%                         |
| REIMS               | 108               | 27                   | 13             | 25,0%                             | 12,0%                         |
| RENNES              | 92                | 27                   | 17             | 29,3%                             | 18,5%                         |
| ROUEN               | 100               | 29                   | 21             | 29,0%                             | 21,0%                         |
| STRASBOURG          | 107               | 35                   | 19             | 32,7%                             | 17,8%                         |
| TOULOUSE            | 117               | 44                   | 29             | 37,6%                             | 24,8%                         |
| VERSAILLES          | 331               | 108                  | 77             | 32,6%                             | 23,3%                         |
| <b>Total</b>        | <b>3770</b>       | <b>1160</b>          | <b>740</b>     | <b>30,8%</b>                      | <b>19,6%</b>                  |

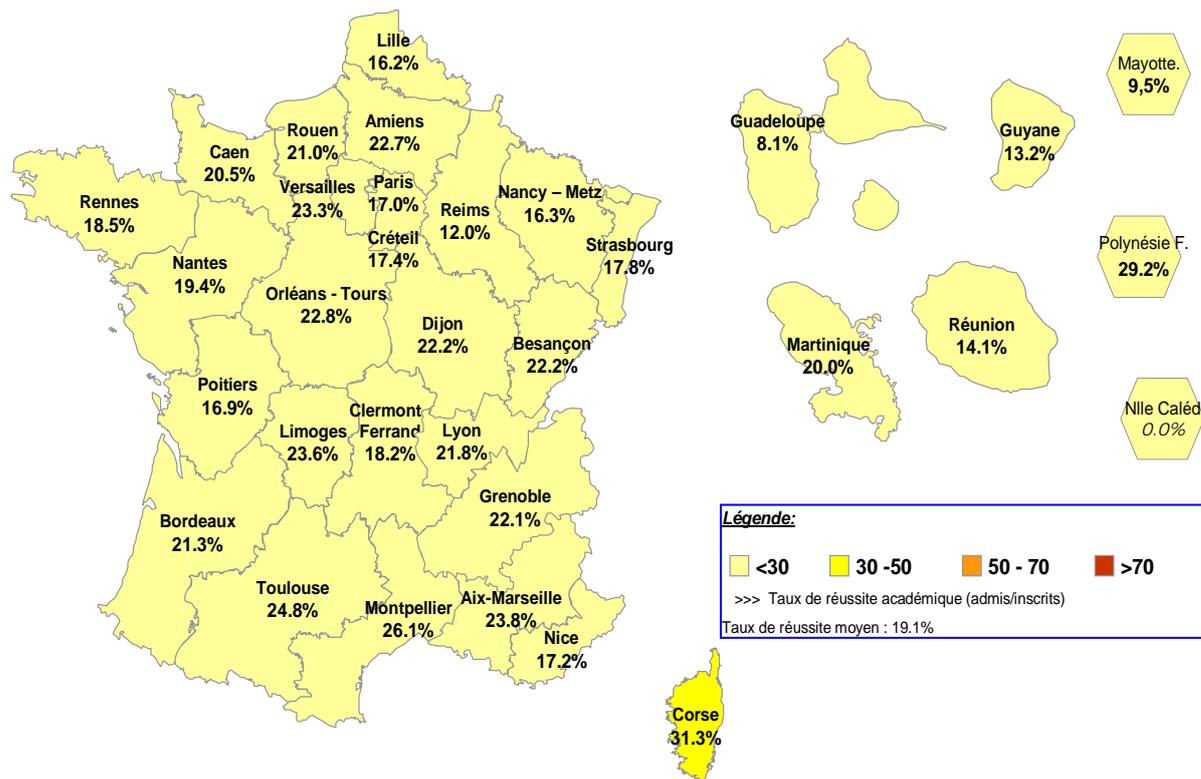
|                |              |              |
|----------------|--------------|--------------|
| <b>Moyenne</b> | <b>30,5%</b> | <b>19,1%</b> |
|----------------|--------------|--------------|

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2ème classe - Session 2009 - Taux de réussite à l'admissibilité



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

## CONCOURS DE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE DIRECTION 2ème classe - Session 2009 - Taux de réussite à l'admission



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

**ANNEXE N° 2**

**Sujet de l'épreuve écrite**

**du concours de recrutement**

**des personnels de direction de première classe et de deuxième classe**

**SESSION 2009**

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

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

**Durée : 4 heures**  
**Coefficient : 1**

Ce sujet contient 20 pages numérotées de 1 à 20, imprimées au recto et au verso.

Assurez-vous qu'il est complet.

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

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

## **SUJET**

Vous êtes proviseur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2007 du lycée polyvalent : LPO-----.

Le contrat d'objectifs 2006-2009 arrive à échéance. Le recteur vous demande de lui adresser une note de 2 pages maximum proposant des orientations stratégiques en vue de l'élaboration du nouveau contrat d'objectifs.

Vous préparerez également un argumentaire et les propositions que vous mettrez en discussion avec les instances de l'établissement.

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

**DOCUMENT 1** : fiche de synthèse du projet d'établissement. (p.2 à p.4)

**DOCUMENT 2** : fiche indicateurs établissement (base académique). (p.5 à p.9)

**DOCUMENT 3** : contrat d'objectifs entre l'académie et l'établissement. (p.10 à p.11)

**DOCUMENT 4** : fiche indicateurs du contrat. (p.12 à p.13)

**DOCUMENT 5** : extraits de la loi d'orientation sur les contrats d'objectifs. (p.14)

**DOCUMENT 6** : lettre du Recteur sur le lycée des métiers. (p.15)

**DOCUMENT 7** : cahier des charges et processus de labellisation du lycée des métiers.(p.16 à p.17)

**DOCUMENT 8** : lettre du Recteur sur la rénovation de la voie professionnelle. (p.18 à p.19)

**DOCUMENT 9** : lettre de mission du Provisieur. (p.20)

**DOCUMENT 1 : fiche de synthèse du projet d'établissement****PROJET D'ETABLISSEMENT 2008 – 2011****DOCUMENT DE SYNTHESE****Date de validité du projet : septembre 2008**

Nom de l'établissement : LYCEE LPO---- .....  
avenue .....  
Tél. : 0. .... Fax : 0. ....

Dossier présenté au Conseil d'Administration, le :  
28 avril 2008  
Proviseur : .....

**I – ANALYSE DE SITUATION**  
(Forces et faiblesses de l'établissement)

| <b>INDICATEURS</b> : Préciser ci-après les indicateurs (4 à 6 maximum) qui sont représentatifs de votre établissement et qui fondent son projet |   |  | <b>COMMENTAIRES</b>   |
|---|---|--|---|
| <b>Domaines</b>   | <b>Critères et/ou Indicateurs</b>   | <b>Données chiffrées</b>   |   |
| <b>Population scolaire</b>  | <b>Indicateur 1 :</b><br>Nationalité, Catégories sociales et professionnelles (CSP)     | Statistiques : voir les fiches indicateurs                                   | Pour la SEP : utilisation non optimisée de la procédure d'affectation multi-critères (PAM). Nombreuses affectations par défaut.                           |
| <b>Fonctionnement</b>   | <b>Indicateur 2 :</b><br>Nombre de diplômés issus de la SEP                             | Statistiques : voir les fiches indicateurs                                   | Conséquence des procédures d'affectation. Fort absentéisme en baccalauréat professionnel. Un cadre pédagogique et didactique à faire évoluer ...          |
| <b>Fonctionnement</b>   | <b>Indicateur 3 :</b><br>Décrochage scolaire  | Nombre d'absents/volume des absences<br>Dispersion des absences et incidents | Cas des élèves ayant une activité hors scolaire (travail de nuit, travail le week-end)  |
| <b>Fonctionnement</b>   | <b>Indicateur 4 :</b><br>Taux de remplissage des sections                               | Statistiques : voir les fiches indicateurs                                   | Attractivité des métiers de l'énergie. Suppression du BTS électrotechnique  |
| <b>Population enseignante</b>   | <b>Indicateur 5 :</b><br>Ancienneté dans le poste et dans le grade                      | Statistiques : voir les fiches indicateurs                                   | Fort tradition d'intervention des enseignants. Incompréhension vis-à-vis de la prise en charge de quelques élèves.  |
| <b>Structure et équipement</b>  | <b>Indicateur 6 :</b><br>Adaptation des équipements aux nouvelles normes technologiques | Vétusté de certains locaux<br>Une partie des équipements obsolète (40 %)     | L'évolution constante des technologies de l'énergie et de l'électrotechnique nécessite de nouveaux équipements et la restructuration de locaux inadaptés. |

document 1

| II – OBJECTIFS <u>PRIORITAIRES</u> RETENUS PAR L'ETABLISSEMENT (4 maximum)   | REFERENCE AUX INDICATEURS PRECEDENTS   | REFERENCE AUX AXES ACADEMIQUES  |
|--|--|---|
| <p>N° 1<br/>Améliorer les performances et le fonctionnement de la SEP.</p> <p>Réussir la transformation du BEP TIST et du bac professionnel TISEC en bac pro trois ans.</p> <p>A court terme transformer les autres BEP de la SEP en baccalauréats professionnels « trois ans » TFCA</p> | <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2, 3, 4</li> </ul>    | <p>Axe I</p> <p><i>Favoriser la continuité et la réussite des parcours scolaires pour conduire l'ensemble des élèves aux niveaux de compétences attendus en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants.</i></p> <p>Axe III</p> <p><i>Promouvoir une politique éducative de la vie de l'élève qui favorise l'initiative et l'engagement des jeunes, prévienne les ruptures et garantit la protection.</i></p> |
| <p>N° 2</p> <p>Dynamiser la vie scolaire</p> <p>Sensibiliser la communauté scolaire aux problèmes de société,</p> <p>Former les délégués, les accompagner et renforcer l'éducation à la santé et à la citoyenneté.</p>   | <p>indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2, 3</li> </ul>       | <p>Axe III</p> <p>Cf. supra</p>   |
| <p>N° 3</p> <p>Concentrer les efforts de l'établissement sur la motivation des élèves</p> <p>Aider au projet individuel, lutter contre les décrochages, prendre appui sur les anciens élèves.</p>  | <p>indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,3 et 4</li> </ul>      | <p>Axe I</p> <p>Axe III</p> <p>Cf. supra</p>  |
| <p>N° 4</p> <p>Assurer la cohérence des formations</p> <p>Prise en compte des différents statuts des publics accueillis (initiale, continue, alternance)</p>   | <p>indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,3, 4,5 et 6</li> </ul> | <p>Axe I</p>  |

## FICHE ANNUELLE

## TABLEAU RECAPITULATIF DES ACTIONS 2008-2009

| LISTE DES ACTIONS (1)                     |          |          |            | OBJECTIFS (2) |                         |                                     |  | MOYENS UTILISES                                   |
|---|----------|----------|------------|---------------|-------------------------|-------------------------------------|--|---|
| Intitulé des actions pour chaque objectif | nouvelle | modifiée | reconduite | Pédagogique   | éducatif - santé - CESC | Accueil et formation des personnels | Autres Objectifs du projet d'établissement |   |
| Evolution du BEP 1 an.                    | *        |          |            | *             |                         | *                                   |  | Académie / Région                                 |
| Elaboration projet individuel             | *        |          |            | *             |                         |                                     | *  | CPE / Enseignants                                 |
| Accueil nouveaux / Formation des délégués |          | *        | *          | *             | *                       | *                                   |  | Professeur / AROEVEN*<br>direction administration |
| Soutien scolaire (différents niveaux)     | *        | *        |            | *             |                         |                                     |  | Conseil Régional, CASNAV*, AED                    |
| Lutte contre le décrochage scolaire       | *        |          |            | *             |                         |                                     |  | Conseil Régional<br>CPE / Enseignants             |
| Sensibilisation à la société              | *        | *        |            |               | *                       |                                     |  | Enseignants                                       |
| Forum écoles d'ingénieur                  |          |          | *          |               |                         |                                     | *  | CPE / Extérieur                                   |
| Rencontre anciens de CPGE                 |          | *        |            | *             |                         |                                     | *  | Professeur de CPGE / CPE                          |
| Atelier raisonnement logique              |          | *        |            | *             |                         |                                     | *  | Enseignants                                       |

- (1) - Les actions pouvant être nouvelles, modifiées ou reconduites,  
(2) - Cocher la (ou les) case (s)

\* AROEVEN : Association Régionale des Œuvres Educatives et de Vacances de l'Éducation Nationale  
\* CASNAV : Centre Académique pour la Scolarisation des Nouveaux Arrivants et des enfants du Voyage

**DOCUMENT 2 : fiche indicateurs établissement (base académique)**

LPO ---- 2008 - 2009

**I Les Enseignements**

**Base Elèves Académiques (BEA)**

**I) Les structures**

| FORMATIONS                                | Eff.  | Div. | % filles |       | E/D   |       |
|---|-------|------|----------|-------|-------|-------|
|   |       |      | Etab.    | Acad. | Etab. | Acad. |
| BEP                                       | 85,0  | 4    | 1,8      | 15,3  | 21,2  | 21,0  |
| 2nde Bac pro 3ans                         | 24,0  | 1    | 4,2      | 20,0  | 24,0  | 22,0  |
| BAC PRO                                   | 83,0  | 4    | 0,0      | 22,4  | 20,8  | 18,1  |
| 2nd CYC. professionnel                    | 192,0 | 9    | 2,0      | 43,8  | 21,3  | 20,4  |
| 2nde G et T                               | 59,0  | 3    | 3,4      | 52,5  | 19,7  | 32,3  |
| 1ERE S                                    | 22,0  | 1    | 22,7     | 45,7  | 22,0  | 32,3  |
| 1ERE STI - énergétique - électrotechnique | 44,0  | 2    | 2,3      | 7,1   | 22,0  | 21,2  |
| TERM S                                    | 18,0  | 1    | 0,0      | 45,5  | 18,6  | 30,4  |
| TERM STI - énergétique - électrotechnique | 52,0  | 2    | 1,9      | 11,5  | 26,0  | 22,8  |
| 2nd CYC. GEN                              | 195,0 | 9    | 4,8      | 53,3  | 21,7  | 29,6  |
| BTS 2 ANS PRODUCTIQUE                     | 203,0 | 8    | 2,5      | 37,5  | 25,4  | 21,5  |
| STS                                       | 203,0 | 8    | 2,5      | 60,8  | 25,4  | 24,7  |
| CPGE SCI                                  | 292,0 | 8    | 11,6     | 35,6  | 36,5  | 40,6  |
| CPGE                                      | 292,0 | 8    | 11,6     | 49,3  | 36,5  | 41,8  |

**2) Le détail des formations et les spécificités**

|              |   |
|--------------|---|
| 2nd CYC. PRO | BEP Techniques des Installations Sanitaires et Thermiques (TIST)  |
|              | BEP Techniques du froid et du conditionnement d'air (TFCA)<br>dont 1 division en 1 an   |
|              | BAC PRO Technicien en Installation des Systèmes Energétiques et Climatiques (TISEC)<br>dont 1/2 division en apprentissage   |
|              | BACPRO Techniciens Maintenance des Systèmes Énergétiques et Climatique,<br>en apprentissage   |
| 2nd CYC.GEN  | Série S (SI)  |
|              | Séries STI :<br>- Génie électrotechnique<br>- Génie énergétique   |
| STS          | BTS Technico-commercial option énergie et environnement   |
|              | BTS Fluides Énergie Environnement options :<br>- génie sanitaire thermique<br>- génie frigorifique<br>- génie climatique<br>- maintenance gestion des systèmes fluidiques et énergétiques (maint ges. Sys. Fl. En.) |
| CPGE         | PCSI, PTSI, PSI, PT, PT*, TSI   |

## document 2

### 3) Les langues vivantes en pré-bac

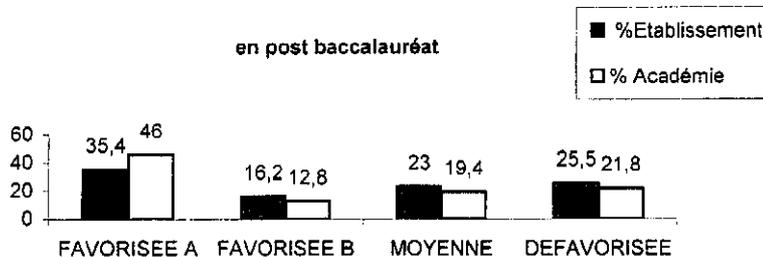
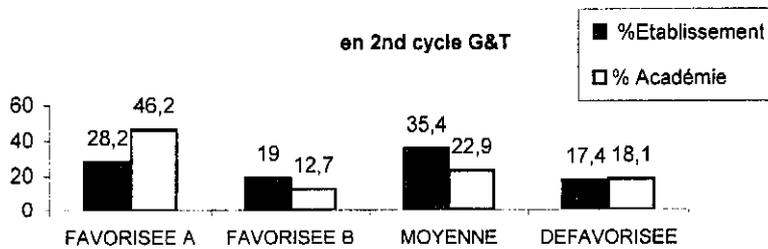
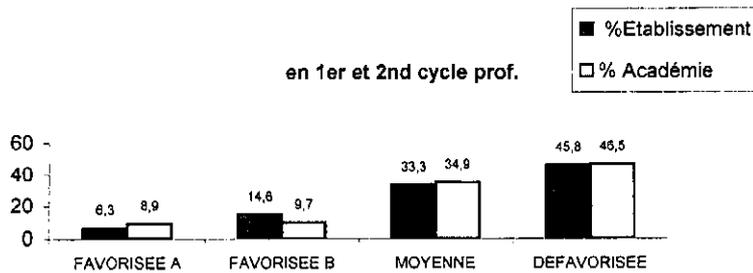
| Choix des élèves (BEA) |                  |       |
|------------------------|------------------|-------|
| Cycles                 | Langues vivantes | Eff.  |
| 2nd CYCL. PRO          | ALLEMAND LV1     | 1,0   |
|                        | ANGLAIS LV1      | 191,0 |
| 2nd CYCL G et T        | ALLEMAND LV1     | 8,0   |
|                        | ANGLAIS LV1      | 186,0 |
|                        | ESPAGNOL LV1     | 1,0   |
|                        | ALLEMAND LV2     | 8,0   |
|                        | ANGLAIS LV2      | 7,0   |
|                        | ESPAGNOL LV2     | 96,0  |

### 4) Les options en terminales G et T

| Séries         | Nb moyen d'options par élève (LV comprises) |       |       |
|----------------|---|-------|-------|
|                | Oblig.                                      | Etab. | Acad. |
| TERM SCIEN. SI | 2,0   | 2,0   | 2,4   |
| TERM STI       | 1,0   | 1,4   | 1,3   |

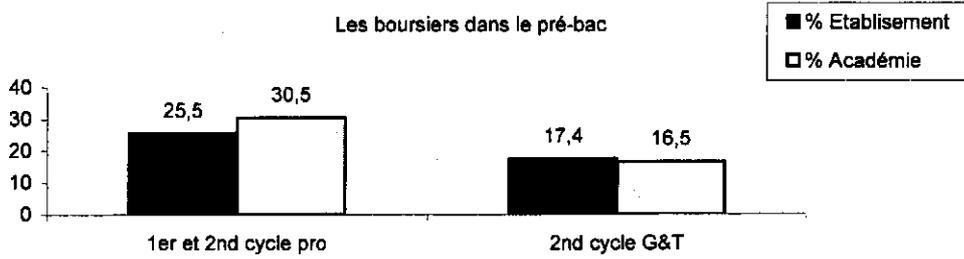
## II les élèves

### 1) Les catégories socio-professionnelles du 1er responsable



**document 2**

**2) Les boursiers dans le pré-bac**

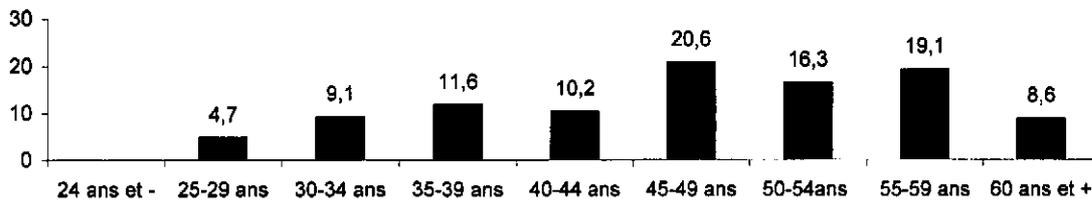


**III Les enseignants**

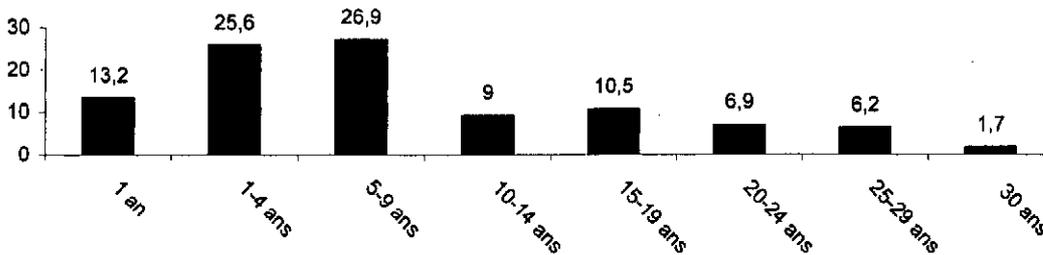
**1) corps**

| Corps             | % Etab. | % Acad |
|-------------------|---------|--------|
| certifié          | 39,6    | 36,7   |
| agrégé            | 29,4    | 28,9   |
| PLP               | 18,5    | 21,1   |
| Chaire supérieure | 7,8     | 5      |
| Prof EPS          | 2,7     | 3,6    |
| CH.ENS. EPS       |         | 0,3    |
| MA                |         | 0,6    |
| PROF. CONTR       | 1,9     | 3,5    |
| AE                |         | 0,1    |
| PEGC              |         | 0,2    |
| PROF ECOLE        |         | 0      |

**2) Age**



**3) Ancienneté sur les postes**



## IV Evaluation et performance

### 1) les retards scolaires

| en 2nd cycle prof. | 2 ans de retard ou plus |         | 1 an de retard |         |
|--------------------|-------------------------|---------|----------------|---------|
|                    | % Etab.                 | % Acad. | % Etab.        | % Acad. |
| 2nde BEP/ BAC PRO  | 36,2                    | 29,5    | 42,6           | 53,4    |
| en 2nd cycle G&T   | 2 ans de retard ou plus |         | 1 an de retard |         |
|                    | % Etab.                 | % Acad. | % Etab.        | % Acad. |
| 2nde G&T           | 8,5                     | 5,6     | 44,1           | 23,7    |
| 1ERE G&T           | 21,2                    | 9,6     | 34,8           | 27,0    |
| TERM G&T           | 34,3                    | 14,5    | 40,0           |         |

### 2) Le devenir des élèves de l'année 2007 à partir d'effectifs réels

#### en fin de BEP

| Niveaux        | % Etab. | % Acad. |
|----------------|---------|---------|
| REDOUBLEMENT   | 14,9    | 12,2    |
| Bac pro        | 51,1    | 33,6    |
| 1ERE G&T OU BT | 1       | 7,1     |
| FORM. DIVERSES | 3       | 4       |
| AUTRES*        | 30      | 43,2    |

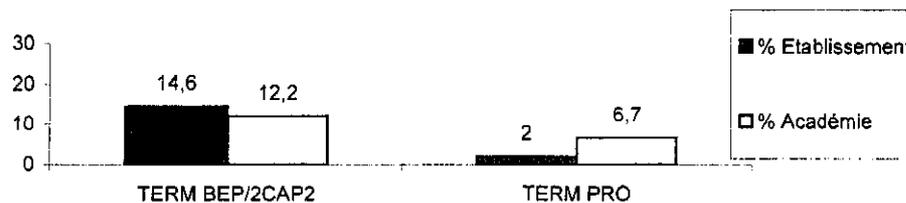
\* Autres=poursuite hors académie, apprentissage, abandon

#### en fin de seconde G&T

| Niveaux         | % Etab. | % Acad. |
|-----------------|---------|---------|
| REDOUBLEMENT    | 18,33   | 13,3    |
| 1ERE ES         | 8,33    | 15,7    |
| 1ERE L          |         | 11,7    |
| 1ERE S          | 28,33   | 33,1    |
| 1ERE STI        | 28,33   | 3,3     |
| 1ERE STL        |         | 1,5     |
| 1ERE STG        | 3,33    | 7,8     |
| 1ERE ST2S       |         | 1,5     |
| 1ERE SPECIF     |         | 0,8     |
| 1ERE BT         |         | 0,9     |
| 1 ADAPT         |         | 0,3     |
| AUTRES*         | 8,33    | 7,3     |
| CAP/BEP/BAC PRO | 5       | 2,5     |

### 3) Les redoublants au constat 2008

#### en 2nd cycle prof.



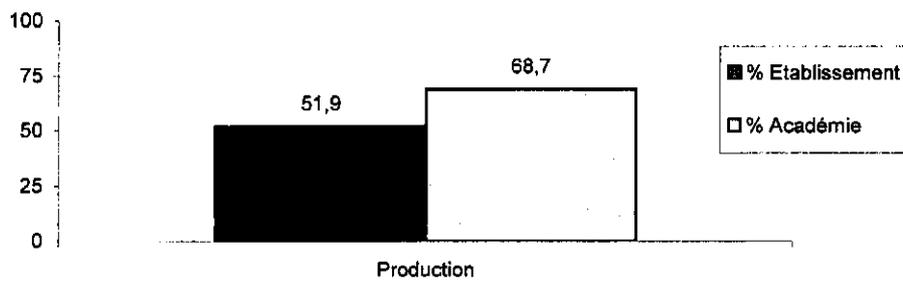
#### en 2nd cycle G&T



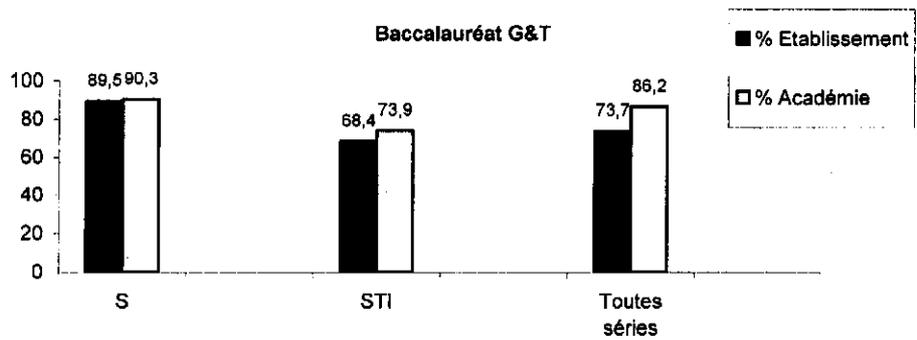
## document 2

### 4) La réussite aux examens (session 2008)

#### Baccalauréat professionnel



#### Baccalauréat G&T



## DOCUMENT 3 : contrat d'objectifs entre l'académie et l'établissement

### Contrat d'objectifs 2006 – 2009

Entre l'Académie de ..... et le lycée LPO ----

Vu l'article 36 de la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école ;  
Vu la délibération du conseil d'administration en date du 15 avril 2006 ;

Entre l'académie de ....., représentée par ....., recteur;

Et le lycée LPO----.....représenté par ....., chef d'établissement ;

Il est exposé ce qui suit :

*Le lycée polyvalent LPO ---- accueille près de 900 élèves et étudiants. Il comprend :*  
*- un lycée d'enseignement général et technologique (700 élèves et étudiants), doté de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE- 300 étudiants), de sections de techniciens supérieurs (STS - 200 étudiants), de 200 lycéens en second cycle.*

*- une section d'enseignement professionnel (BEP et BACPRO - 200 élèves). Il accueille également un GRETA dans ses murs.*

*Etablissement renommé pour la richesse et les spécificités des enseignements techniques qu'il dispense, le lycée LPO---- se situe en termes de résultats, globalement et depuis plusieurs années, en deçà de la moyenne académique. Outre l'origine sociale des élèves moins favorisée que dans le reste de l'académie, ce qui est en partie lié aux stratégies d'évitement mises en place par des parents d'élèves du secteur, les raisons de ce manque de performance de l'établissement sont liées à l'absentéisme scolaire, aux taux de redoublement, aux taux d'accès au baccalauréat des élèves de seconde et aux taux de poursuite d'études des élèves de l'enseignement professionnel ou des élèves de terminale dans l'enseignement supérieur.*

*Visant à contribuer au renforcement de l'établissement, la contractualisation doit permettre d'améliorer l'ensemble de ces points.*

Il est décidé de ce qui suit :

**Art. 1 :** Un contrat d'objectifs est conclu entre les parties pour une période de trois ans.

**Art. 2 :** L'analyse menée conjointement par l'académie et l'établissement conduit à retenir pour celui-ci, parmi les objectifs nationaux et académiques, les objectifs suivants :

Pour le lycée d'enseignement général et technologique :

- **réduire l'absentéisme scolaire ;**
- **limiter les redoublements ;**
- **accompagner l'accès au baccalauréat des élèves de seconde ;**
- **favoriser la poursuite d'études des élèves de terminale dans l'enseignement supérieur.**

Pour la section d'enseignement professionnel :

- **réduire l'absentéisme scolaire ;**
- **renforcer les compétences de base en mathématiques des élèves au bac professionnel ;**
- **renover et valoriser la voie professionnelle ;**
- **favoriser la poursuite d'études des élèves dans l'enseignement professionnel.**

Les indicateurs de suivi de la réalisation sont assortis d'une cible fixée pour le terme du contrat, qui constituera un des éléments sur lesquels s'appuiera l'évaluation.

### document 3

**Art 3 :** Les actions mises en œuvre par l'établissement pour atteindre les objectifs sont proposées à son initiative et font l'objet d'une discussion au sein du conseil pédagogique. Elles sont listées dans l'annexe. Elles peuvent faire l'objet d'un avenant.

**Art 4 :** L'académie de ..... s'engage à accompagner la mise en œuvre du contrat, notamment avec les mesures suivantes:

- Vie scolaire : soutien de l'académie,
- Valorisation de la voie professionnelle.

En outre, l'académie s'engage à doter l'établissement des moyens nécessaires à la mise en œuvre du contrat dans la limite des budgets opérationnels de programme qui lui sont attribués chaque année.

**Art 5 :** A la demande du chef d'établissement ou des services académiques, une évaluation à mi-parcours peut être faite et peut donner lieu à un ajustement des objectifs, des cibles ou du plan d'actions.

Au terme du contrat, un bilan est réalisé par l'établissement. Il est présenté au conseil pédagogique et au conseil d'administration de l'établissement. Il est adressé au rectorat.

Le renouvellement du présent contrat s'appuiera sur ce bilan.

Académie de .....

Le lycée .....

Le recteur,

Le chef d'établissement,

.....

### **ANNEXE : PLAN D' ACTIONS**

#### **LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHNOLOGIQUE**

**Objectif 1 : Réduire l'absentéisme scolaire**

Amélioration du suivi des absences, aussi bien du côté des enseignants que du côté des parents.  
Mise en œuvre de la commission vie scolaire entre la 5<sup>ème</sup> et la 9<sup>ème</sup> demi-journée d'absence.  
Formation des enseignants aux nouveaux logiciels de scolarité.

**Objectif 2 : Limiter les redoublements**

Etre plus attentif aux élèves affectés, en fin de mouvement, contre leurs vœux.  
Mieux faire émerger les projets personnels.

**Objectif 3 : Accompagner l'accès au baccalauréat des élèves de seconde**

Assurer un réel suivi de cohorte des élèves qui vont poursuivre leur scolarité dans d'autres établissements dont la structure pédagogique est conforme à leur souhait. (Ce suivi ne semble pas faisable par les services académiques)

**Objectif 4 : Favoriser la poursuite d'études des élèves de terminale dans l'enseignement supérieur**

La réduction de l'absentéisme devrait avoir un effet sur les taux de réussite au bac.

#### **SECTION D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL**

**Objectif 1 : Réduire l'absentéisme scolaire**

Voir ci-dessus  
Mieux travailler sur les projets personnels des élèves qui perdent leur motivation.

**Objectif 2 : Renforcer les compétences de base en mathématiques des élèves au bac professionnel**

Travail à faire avec les IEN et les enseignants.

**Objectif 3 : Favoriser la poursuite d'études des élèves dans l'enseignement professionnel**

La réduction de l'absentéisme devrait avoir un effet sur les taux de réussite aux examens.  
Accompagner la rénovation professionnelle et la mise en place du lycée des métiers.

**DOCUMENT 4 : fiche indicateurs du contrat**

| INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REALISATION DES OBJECTIFS   |                         |                         |                         |                          |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| LPO-LGT<br>Chef d'établissement : M.....  |                         |                         |                         |                          |
| Objectifs et indicateurs  | 2006                    | 2007                    | 2008                    | Cible fin contrat        |
| <b>Limiter les redoublements</b>  |                         |                         |                         | <b>Cible fin contrat</b> |
| Taux de redoublement à l'entrée en 2 <sup>nd</sup> e constaté lors de l'enquête de rentrée                                  | <del>20,0</del><br>15,8 | <del>13,5</del><br>16,4 | <del>20,3</del><br>14,8 | <b>10%</b>               |
| Taux de redoublement en 1 <sup>ère</sup> générale et technologique  | <del>2,7</del><br>5,1   | <del>10,9</del><br>5,6  | <del>12,1</del><br>4,8  | <b>6%</b>                |
| <b>Réduire l'absentéisme scolaire</b>   |                         |                         |                         | <b>Cible fin contrat</b> |
| Taux d'absentéisme des élèves (proportion d'élèves absents de plus de 4 demi-journées non régularisées, au mois de janvier) | 9<br>2,9                | 8<br>2,8                | 7,1<br>2,7              | <b>&lt;5%</b>            |
| <b>Accompagner l'accès au niveau du baccalauréat des élèves de seconde</b>  |                         |                         |                         | <b>Cible fin contrat</b> |
| Taux d'accès au baccalauréat général ou technologique des élèves entrant en seconde générale ou technologique               | <del>39,0</del><br>49,0 | <del>32,0</del><br>52,0 | <del>38,0</del><br>53,0 | <b>55%</b>               |
| Nombre d'élèves perdu de vue entre les rentrées n et n+1 n'ayant pas fait l'objet d'un accompagnement par le lycée          | <del>8</del>            | <del>7</del>            | <del>6</del>            | <b>3</b>                 |
| <b>Favoriser la poursuite d'études des élèves de terminale dans l'enseignement supérieur</b>                                |                         |                         |                         | <b>Cible fin contrat</b> |
| Taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur  |                         |                         |                         | <b>80%</b>               |
| Taux de poursuite des bacheliers technologiques en STS  | <del>18,4</del><br>23,6 | <del>27,3</del><br>25,2 | <del>24,1</del><br>24,6 | <b>25%</b>               |
| Taux de poursuite des élèves en CPGE ou IUT   |                         |                         |                         | <b>22%</b>               |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| données de l'établissement |  |
| données de l'académie      |  |

## document 4

| INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REALISATION DES OBJECTIFS   |                  |      |      |                      |
|---|------------------|------|------|----------------------|
| LPO-SEP   |                  |      |      |                      |
| Chef d'établissement : M  |                  |      |      |                      |
| Objectifs et Indicateurs  | 2006             | 2007 | 2008 | cible fin de contrat |
| <b>Renforcer la maîtrise de la langue française et/ou des compétences de base</b>                                   |                  |      |      |                      |
| Moyenne des notes au CAP  | en français      |      | 11,3 | 11,4                 |
|   | en mathématiques |      | 11,6 | 11,1                 |
| Moyenne des notes au BEP  | en français      |      | 10,3 | 10,0                 |
|   | en mathématiques |      | 7,0  | 6,4                  |
| Moyenne des notes au Bac pro  | en français      |      | 9,3  | 10                   |
|   | en mathématiques |      | 7,5  | 9                    |
| Taux de réussite au CAP   |                  | 77,3 | 76,1 | 75,2                 |
| Taux de réussite au BEP   |                  | 72,7 | 66,2 | 62,8                 |
| Taux de réussite au Bac pro   |                  | 65,5 | 72,6 | 68,7                 |
| <b>Réduire l'absentéisme scolaire</b>   |                  |      |      |                      |
| Taux d'absentéisme des élèves   |                  |      |      | 5                    |
| <b>Réduire le nombre de conseils de discipline</b>  |                  |      |      |                      |
| Nombre de conseils de discipline pour faits de violence   |                  |      |      |                      |
| <b>Mettre en place des dispositifs de remédiation pour les élèves en difficulté</b>                                 |                  |      |      |                      |
| Nombre d'élèves ayant bénéficié d'un dispositif spécifique de remédiation   |                  |      |      |                      |
| <b>Favoriser la poursuite d'études des élèves de l'enseignement professionnel</b>                                   |                  |      |      |                      |
| Taux de poursuite d'études en STS des bacheliers de l'enseignement professionnel                                    |                  | 7,6  | 7,6  | 8,7                  |
| Taux de poursuite d'études en IUT des bacheliers (avec mention) de l'enseignement professionnel                     |                  |      |      |                      |
| Taux d'accès à un baccalauréat professionnel des élèves entrant en seconde professionnelle                          |                  | 35,9 | 33,9 | 33,5                 |
| <b>Eviter le décrochage d'élèves en grande difficulté scolaire ou sociale</b>                                       |                  |      |      |                      |
| Nombre d'élèves perdus de vue entre les rentrées n et n+1 n'ayant pas fait l'objet d'un accompagnement par le lycée |                  |      |      | 4                    |
| <b>Favoriser l'apprentissage des langues vivantes</b>   |                  |      |      |                      |
| Moyenne des notes en langues vivantes au CAP  |                  | 12,4 | 11,1 |                      |
| Moyenne des notes en langues vivantes au BEP  |                  | 9,5  | 9,6  | 11                   |
| Moyenne des notes en langues vivantes au Bac pro  |                  |      | 11,3 | 11                   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       |  |
| données de l'académie |  |

## **CONTRAT D'OBJECTIFS**

### **Références institutionnelles**

**Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école  
n° 2005-380 du 23 avril 2005 art. 36 journal officiel du 24 avril 2005**

Article L 421-4

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'établissement.  
À ce titre, il exerce notamment les attributions suivantes :

(...)

4 ° Il se prononce sur le contrat d'objectifs conclu entre l'établissement et l'autorité académique, après en avoir informé la collectivité territoriale de rattachement.

(...)

**Mise en œuvre des dispositions du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement.  
Application de la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école et de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.**

### **Contrat d'objectifs**

« Dans chaque établissement doit être établi un projet de contrat d'objectifs. En cohérence avec le projet d'établissement, et sur la base des orientations fixées au niveau national et académique, il définit des objectifs à atteindre à une échéance pluriannuelle (de 3 à 5 ans) sous forme d'un programme d'actions, dont la mise en œuvre peut être facilitée voire conditionnée par un appui des services rectoraux. Les indicateurs permettant d'apprécier la réalisation de ces objectifs sont mentionnés dans le contrat.

Ce projet de contrat est élaboré dans le cadre d'un dialogue avec l'autorité académique portant sur la pertinence des objectifs fixés et leurs conditions de mise en œuvre.

La collectivité territoriale de rattachement doit être informée du contenu du contrat un mois avant la réunion du conseil d'administration portant sur le projet de contrat. Après son approbation, il est signé entre le recteur ou son représentant et le chef d'établissement. »

## **DOCUMENT 6 : lettre du Recteur sur le lycée des métiers**

Le Recteur de l'académie de .....  
Chancelier des Universités

à

Mesdames, Messieurs les Proviseurs

DAFPIC  
Affaire suivie par : .....  
Téléphone : 0.....  
Mél :  
Réf : .....

....., le 29 novembre 2007

Objet : Lycée des métiers

L'attribution du label « Lycée des métiers » permet une meilleure identification des établissements, renforce l'attractivité et oriente l'évolution concertée de l'offre de formation. Ce label incarne l'ambition de dispenser des enseignements en formation initiale sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue. Il vise à assurer toute la gamme des formations, du CAP aux diplômes d'enseignement supérieur.

RECTORAT  
DE L'ACADEMIE  
DE .....

SITE INTERNET :  
<http://www.ac.....fr>

MÉL : ce.rectorat@ac-

Tout lycée offrant des formations professionnelles peut devenir lycée des métiers, dès lors qu'il répond aux critères du cahier des charges ou entreprend de s'y conformer.

En particulier, j'attire votre attention sur les critères suivants :

L'accueil de publics différents (statut scolaire, apprentis, stagiaires de la formation continue) ne constitue pas un préalable mais un objectif.

La labellisation n'implique nullement une formation de niveau supérieur dans l'établissement. Il suffit que vous soyez en réseau avec un lycée qui s'engage à accueillir des élèves de Baccalauréat professionnel en BTS, notamment ceux qui ont obtenu une mention Bien ou Très bien à l'examen.

J'invite donc tous les établissements offrant des formations professionnelles et technologiques à s'inscrire dans la démarche de labellisation. La demande doit s'appuyer sur une réflexion et une concertation internes et externes à l'établissement. Le projet de labellisation doit être soumis à la délibération du Conseil d'Administration. Avec l'accord de celui-ci, vous pourrez vous inscrire officiellement dans la démarche auprès des services rectoraux (DAFPIC — adresse électronique : [ce.@ac.....fr](mailto:ce.@ac.....fr)).

La procédure de mise en œuvre des lycées des métiers, la fiche de candidature et le cahier des charges sont joints en annexe.

J'arrêterai la liste des établissements proposés à la labellisation en fonction de vos demandes et après consultation du CTPA.

Le Recteur

**DOCUMENT 7 : cahier des charges et processus de labellisation du lycée des métiers**

| <p align="center"><b>Critères du cahier des charges national de labellisation du lycée des métiers<br/>(art. D335-1 du code de l'éducation)</b></p> |  |
|---|--|
| 1 - Offre de formations professionnelles et technologiques dont l'identité est construite autour d'un ensemble cohérent de métiers                  | Ce critère s'applique à la ou les filière(s) dominante(s) mais aussi à un secteur professionnel étendu. Une dénomination lame (ex lycée des métiers de l'industrie) permet d'englober plusieurs filières sans faire abstraction d'une réflexion sur la cohérence de l'offre. Il peut également être fait le choix d'attribuer plusieurs labels à un même établissement.  |
| 2 - Accueil de publics variés (statut scolaire, apprentis, formation continue)  | L'accueil des trois publics ne constitue pas un préalable mais un objectif. Son atteinte peut faire l'objet d'un échéancier et doit prendre en compte les orientations régionales en matière de développement de l'apprentissage.  |
| 3 - Préparation d'une gamme étendue de diplômes et titres nationaux allant du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur                          | La labellisation d'un lycée professionnel n'implique nullement l'ouverture préalable de formations de l'enseignement supérieur. Il importe d'appuyer au plan académique la mise en réseau des LP candidats avec un ou des lycées qui s'engageront à accueillir des élèves en BTS, notamment ceux qui ont obtenu une mention bien ou très bien à l'examen.  |
| 4 - Offre de services de validation des acquis de l'expérience  | Tout lycée candidat au label doit avoir au moins une personne formée pour renseigner le public demandeur.  |
| 5 - Existence de partenariats avec les collectivités territoriales et les milieux professionnels  | L'établissement formalise les partenariats existants (conventions, accords, chartes...) ou les élargit en s'appuyant notamment sur les accords nationaux et académiques. La cellule "partenariat" de l'académie contribue si nécessaire au développement du partenariat des lycées candidats. De plus, les responsables académiques concernés incitent les collectivités territoriales à intégrer la problématique de labellisation et à contribuer à l'atteinte de certains critères. |
| 6 - Mise en place d'actions concernant l'orientation des collégiens   | Il s'agit de mettre en place une stratégie d'intervention dans le réseau des établissements du bassin ou du département, de participer à l'information des élèves sur les métiers et les formations, de contribuer aux opérations lancées par d'autres établissements ou de les impulser (élaboration d'outils, choix d'experts). Les correspondants de bassin veilleront au développement de cette problématique.   |
| 7 - Ouverture européenne ou échanges avec les pays étrangers  | L'ouverture et l'échange peuvent prendre diverses formes : projet pédagogique intégrant la dimension européenne, mise en œuvre de la délivrance de l'attestation Europro, communication avec des technologies modernes sur des thèmes professionnels, culturels ou linguistiques, rencontre avec des professionnels d'entreprises étrangères installées en France,   |
| 8 - Offre de services d'hébergement   | En l'absence d'internat, le lycée recherche des solutions locales externes pour répondre aux opérations ponctuelles ou à un public particulier : accords avec des collectivités, des établissements, des organismes ou associations qui disposent de places d'hébergement. Des aides ou des accompagnements à destination des élèves ou des étudiants peuvent être mis en place par l'intermédiaire de la vie scolaire et de la vie lycéenne.  |
| 9 - Dispositif de suivi des publics sortant de formation  | A minima, le lycée participe aux enquêtes nationales IVA* et IPA* et exploite les résultats, notamment pour vérifier la pertinence de son offre. Favoriser cette problématique en l'inscrivant parmi les priorités académiques.  |

\* IVA : enquête d'Insertion des élèves dans la Vie Active

\* IPA : enquête d'Insertion Professionnelle des Apprentis

| <b>Etapes de la procédure de labellisation<br/>(art. D335-2 à 4 du code de l'éducation)</b>   |  |
|---|--|
| <p><b>Demande de l'établissement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- envoi d'un cahier des charges à tous les lycées publics et privés sous contrat d'association</li> <li>- formalisation de la candidature présentée par le lycée comprenant les éléments de la délibération du conseil d'administration et transmission au recteur</li> </ul> | <p><b>Au niveau académique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travailler avec la Région afin de favoriser l'atteinte de certains critères : offre de formation, diversité des publics, mise en réseau, développement des partenariats, offre de services...</li> <li>- lancer une campagne d'appel,</li> <li>- construire un argumentaire pour obtenir l'adhésion des enseignants,</li> <li>- envoyer un cahier des charges à tous les lycées publics et privés sous contrat d'association,</li> <li>- mettre en ligne les documents relatifs à la demande de labellisation (textes, cahier des charges, procédures, échéances, outils),</li> <li>- mobiliser les corps d'inspection et autres acteurs (IPE, cellule partenariat) pour relayer l'information des équipes,</li> <li>- inscrire au PAF une formation à la démarche,</li> <li>- relancer les établissements : rencontre pour préciser les attentes, information pour accompagner la mise en place de la démarche,</li> </ul> <p><b>Au niveau de l'établissement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- donner de l'importance à la constitution du « groupe projet » au sein de l'établissement.</li> </ul> |
| <p><b>Constitution et rôle du groupe académique "lycée des métiers" :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- instruction du projet par les services du DAET</li> <li>- vérification du projet au regard du cahier des charges</li> </ul>  | <p>Nommer un chef de projet auprès du DAET ou du DAFPIIC (IPE, chargé de mission) pour assurer l'animation, l'accompagnement et le suivi des différents dossiers.</p> <p>Le planning des audits et des visites, la rédaction des synthèses à présenter devant le groupe académique peuvent être réalisés avec l'assistance des IEN et IA-IPR.</p> <p>Faire appel à des représentants interprofessionnels (MEDEF, CGPME, UPA.) et en tant que de besoin, pour l'audit, mobiliser les branches professionnelles concernées par les filières des lycées candidats.</p>  |
| <p><b>Diagnostic de l'établissement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation de l'audit en accord avec le chef d'établissement</li> <li>- (date et constitution du groupe d'audit)</li> <li>- élaboration du rapport d'audit</li> </ul>  | <p>Faciliter la démarche d'audit par une procédure écrite et des documents élaborés par un groupe de travail. Identifier ce qui est attendu de l'établissement au moment du diagnostic. Elargir et renouveler le pôle d'auditeurs qualifiés (inspecteurs, chefs d'établissement, voire gestionnaires et CFC) pour enrichir et faciliter la mise en œuvre. Quatre auditeurs par établissement semble un nombre raisonnable. La présence d'un professionnel de la filière ou du secteur professionnel est recommandée.</p> <p>Etablissement : préciser la composition et le rôle du groupe projet dans le montage du projet et la mise en œuvre du label.</p>  |
| <p><b>Délivrance du label :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- présentation du rapport d'audit au groupe académique</li> <li>- synthèse du rapport d'audit au CAEN</li> <li>- transmission des avis du groupe au recteur</li> </ul>   | <p>Si nécessaire, faire évoluer le calendrier des audits et de la commission d'avis pour conclure avant la date du CAEN*.</p>  |
| <p><b>Durée du label :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- label délivré pour une durée de 5 ans,</li> <li>- renouvelable après évaluation.</li> </ul>   |  |
| <p><b>Mise en œuvre du label :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagnement et suivi des établissements labellisés</li> <li>- publication de la liste nationale des lycées des métiers</li> <li>- communication sur le lycée des métiers</li> </ul>  | <p>Mettre en place un audit de suivi à l'issue de la 1ère année pour vérifier l'engagement des actions programmées.</p>  |

\* CAEN : Conseil Académique de l'Éducation Nationale

**DOCUMENT 8 : lettre du Recteur sur la rénovation de la voie professionnelle**

Le Recteur de l'Académie de .....  
Chancelier des Universités

à

Madame, Monsieur le Proviseur

DAFPIC  
Affaire suivie par :  
Téléphone : 0.....  
Mél

Référence :

....., le 15 novembre 2007

Objet : Développement des baccalauréats professionnels en 3 ans

RECTORAT  
DE L'ACADEMIE  
DE

SITE INTERNET  
[http://](#)

La préparation du baccalauréat professionnel en 3 ans après la troisième a été expérimentée depuis 2001. Elle a montré tout l'intérêt pour les élèves de pouvoir réduire la durée de formation sans diminuer la valeur du diplôme obtenu. Le contenu et les modalités de délivrance sont restés inchangés.

La mise en place de ce type de cursus doit être étendue dès la rentrée 2008. L'objectif académique est que 25 % des effectifs actuellement accueillis dans les formations BEP le soient dans les formations préparant le baccalauréat professionnel en 3 ans.

L'ouverture de divisions de 1ère année de baccalauréat professionnel en 3 ans se fait par remplacement de divisions de seconde professionnelle de BEP dans les secteurs professionnels correspondants.

Je vous communique en annexe un tableau présentant les spécialités qui doivent faire l'objet de transformations.

Il est indispensable que tous les établissements offrant des formations de BEP présentent au moins un baccalauréat en 3 ans dans sa structure à la rentrée 2008.

Les premières remontées font apparaître une quinzaine de projets. Je souhaite doubler le nombre d'ouvertures.

Je vous demande d'adresser vos nouveaux projets, pour le jeudi 29 novembre 2007, aux services rectoraux.

Enfin, j'ai sollicité le corps d'inspection afin d'accompagner les équipes d'enseignants dans la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Le Recteur

P.J. : tableau des conversions

**document 8**

| Spécialités de BEP concernés à la rentrée 2008        | Spécialités de Bac pro correspondants  |
|---|--|
| Vente - Action marchande                              | Commerce - Services - Accueil - Assistance - Conseil Vente (prospection - négociation - suivi de clientèle)  |
| Métiers de la comptabilité                            | Comptabilité - Logistique - Exploitation des transports  |
| Métiers du secrétariat                                | Secrétariat - Services - Accueil - Assistance - Conseil - Exploitation des transports  |
| Métiers de la communication et industries graphiques  | Production graphique - Production imprimée   |
| Métiers de l'électrotechnique                         | Electrotechnique - Energie - Equipements communicants - Systèmes électroniques numériques - Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques - Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques |
| Métiers de la restauration et de l'hôtellerie         | Restauration   |
| Electronique  | Systèmes électroniques numériques - Micro informatique et réseaux : installation et maintenance  |
| Métiers de la production mécanique informatisée       | Technicien d'usinage - Technicien ouilleur - Etude et définition de produits industriels - Microtechniques   |
| Maintenance des équipements industriels               | Maintenance des équipements industriels - Pilotage de systèmes de production automatisée - Technicien d'usinage  |
| Techniques des installations sanitaires et thermiques | Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques - Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques   |
| Métiers du bois                                       | Technicien constructeur bois - Technicien menuisier agenceur - Technicien de fabrication bois et matériaux associés  |
| Maintenance des véhicules et des matériels            | Maintenance des véhicules automobiles, options : voitures particulières, véhicules industriels, motocycles<br>Maintenance des matériels, options : agricoles, travaux publics et manutention, parcs et jardins.                      |

## DOCUMENT 9 : lettre de mission du Proviseur



MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE

Affaire suivie par :  
Téléphone : 0  
Mél : .....@ac-.....fr

Le Recteur de l'académie de  
Chancelier des Universités

à  
Monsieur .....  
Proviseur du LPO —  
.....  
.....

le 19 décembre 2007

**Objet : Lettre de mission.**

RECTORAT  
DE L'ACADÉMIE

.....  
avenue

Tél : 0

Fax : 0

Site internet

www.ac-.....fr

mél : ce.rectorat@ac-  
.....fr

À la suite du diagnostic de l'établissement dont les autorités académiques ont validé les principales analyses et accepté les grands axes de progrès proposés, je vous demande de mettre en œuvre les actions suivantes, qui constituent les axes prioritaires de votre lettre de mission.

Dans le cadre des priorités académiques, vous veillerez globalement à une amélioration continue et sensible des réussites aux examens et à une orientation personnalisée des élèves dans le cadre des moyens qui vous seront délégués.

Cette mission s'étend sur une durée de trois ans, ses modalités de réalisation peuvent faire l'objet d'une discussion dès le terme de la première année. Vous aurez soin, autant que possible, de mobiliser ou d'élaborer les séries d'indicateurs qui permettront une évaluation précise des réussites de votre lettre de mission.

Des structures ont été fermées (BTS Électrotechnique en formation initiale) : il convient de s'assurer des conditions satisfaisantes de leur remplacement et d'évaluer leurs impacts sur la réduction des effectifs à l'aide d'indicateurs objectifs. La création de nouvelles sections ne devra pas altérer la cohérence qui doit conduire à l'obtention du label du lycée des métiers.

### Objectifs prioritaires

Dans le cadre de vos responsabilités à la tête de cet établissement, vous vous attacherez à :

- **1<sup>er</sup> axe de progrès** : consolider l'évolution de l'offre de formation en vue de la labellisation « lycée des métiers ».
- **2<sup>ème</sup> axe de progrès** : réduire l'absentéisme scolaire ; impliquer toute la communauté scolaire pour développer des pratiques éducatives qui responsabilisent les élèves.
- **3<sup>ème</sup> axe de progrès** : mieux répondre à l'hétérogénéité des élèves par un accompagnement pédagogique et éducatif adaptés ; accompagner l'insertion professionnelle des élèves.

Dans la réalisation de votre mission, mes collaborateurs et les services académiques seront une ressource constante pour votre démarche d'ensemble visant à l'amélioration des résultats, en particulier en ce qui concerne le choix et la mise au point des nouvelles formations ainsi que d'indicateurs de performance qui permettront l'évaluation objective de votre action, à laquelle je souhaite dès à présent un plein succès.

Le Recteur,