

## **Concours de recrutement des personnels de direction**

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

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

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

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

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste en « l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national ». Elle vise à s'assurer de la « capacité des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, capacité à se situer dans un environnement professionnel ».

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

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

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

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

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

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

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

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

Direction de l'encadrement  
Paris le 11 septembre 2006