

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

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

L'article 7 de l'arrêté du 21 août 2006 (NOR : MENF0601956A) fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale stipule que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **B) Dans le cadre de l'entretien**

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

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

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

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

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

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