



Lille, le 01 septembre 2024

RAPPORT DE JURY
Liste d'aptitude des directeurs d'école 2024

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

Pour les candidats retenus :

Les candidats retenus savent tenir compte des documents transmis avec la convocation (rapport de jury, textes de références et grille d'évaluation).

L'exposé :

- Les présentations respectent le temps imparti (5 minutes), elles sont claires, structurées, un plan est annoncé en début de propos et est respecté ;
- L'exposé met en perspective le parcours des candidats avec les compétences développées en référence aux missions attendues d'un directeur d'école et aux textes en vigueur (circulaire n°2°14-163 du 01/12/2014) ;
- Les candidats témoignent de leur motivation à exercer les missions.

L'entretien :

- Témoigne d'une posture d'écoute des questions avec des réponses qui s'appuient sur l'expérience des candidats tout en ouvrant sur des perspectives de pilotage pédagogique d'une équipe d'école ;
- Montre des candidats qui prennent le temps de la réflexion avant de répondre ; qui s'inscrivent dans un véritable échange et font preuve de cheminement réflexif en fonction des échanges ; qui argumentent leur positionnement ;
- Prend appui sur des documents officiels pour optimiser l'action d'un directeur dans l'école ;
- Met en évidence des candidats qui inscrivent leur action dans celle de la circonscription et du département. Ils savent pouvoir s'appuyer sur l'équipe de circonscription et connaissent les personnes-ressources et les références institutionnelles utiles ;
- Indique un positionnement et un engagement par des réponses justifiées de manière opérationnelle et pragmatique ;
- Montre des candidats faisant preuve de bon sens même quand la connaissance des textes est mal maîtrisée, qui savent où retrouver l'information ;
- Témoigne d'une éthique et une déontologie professionnelle.

Chaque commission a entendu d'excellents candidats montrant des capacités de mise en perspective. Certains candidats témoignent d'un engagement fort pour l'Ecole.

Les expériences hors éducation nationale ou relatives à d'autres fonctions peuvent être valorisées lors de l'entretien quand elles sont mises en perspective des missions de directeur

Pour les candidats non retenus :

Globalement, les entretiens ne semblent pas ou peu préparés.

Pour ce qui est de l'exposé :

- La présentation est très courte, de nombreux candidats non retenus peinent à dépasser 1 à 3 minutes de présentation ;
- La gestion des émotions est difficile au point de ne pas regarder le jury ou de ne pas savoir exposer sa présentation ;
- La présentation est lue intégralement ou apprise par cœur et récitée ;
- La présentation est centrée sur la vie personnelle voire familiale ou sur un parcours chronologique qui ne met pas le candidat en situation d'exposer ses motivations, ni sa projection dans le métier. La mise en perspective du parcours avec les compétences développées est insuffisante ;
- Le candidat a une vision erronée du métier, avec une confusion entre « animation » et « direction » d'école ;
- Chez quelques candidats à faible barème, la motivation se limite à une opportunité «mouvement» qui ne prend pas en compte la mesure des responsabilités assumées par un directeur.

Concernant l'entretien :

- La connaissance des principaux textes est lacunaire (socle commun de connaissances de compétences et de culture, programmes, parcours, référentiel métier directeur/PE, loi Rilhac, ...) ;
- Les orientations nationales, à fortiori les plus récentes, ne sont pas forcément avancées ou maîtrisées (dernières circulaires, guides nationaux...) ;
- Les grands enjeux du système éducatif et l'engagement attendu du service public sont ignorés ou minorés ;
- La responsabilité du directeur pour les questions de sécurité n'est pas mesurée ;
- Les acteurs de l'éducation nationale et les partenaires de l'École sont peu connus ;
- Les approches sont essentiellement centrées sur le vécu personnel et/ou sur l'observation du directeur/directrice de l'école d'exercice ;
- Un discours convenu et peu convaincant est adopté sans prise de position clairement identifiable, des jugements ou des ressentis arbitraires peuvent parfois être avancés ;
- La loyauté envers l'institution peut parfois être interrogée ;
- Sur la forme, la posture peut être relâchée, la communication non adaptée, un langage familier ou très imprécis est parfois utilisé.

Christophe PRATH, ADASEN