

# Recrutement des directrices et directeurs d'école

## \* Liste d'aptitude 2020 \*

### - Rapport du jury -

#### Références :

- [Décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école](#)
- [Circulaire n°2014-163 établissant le référentiel métier des directeurs d'école](#)
- [Le film annuel des directeurs d'école](#)
- [Guide pratique pour la direction de l'école primaire](#)

Inspectrice de  
l'éducation nationale  
adjointe de la DASEN  
Chargée du 1<sup>er</sup> degré

Les documents cités en référence sont des supports dont les orientations sont bien maîtrisées par les candidats qui se projettent de manière réaliste et pertinente dans la fonction.

Il est nécessaire de montrer un positionnement en phase avec le référentiel métier du directeur d'école. C'est-à-dire que le candidat doit donner à voir comment il se situe en tant que directeur ou directrice dans les missions assignées par le référentiel métier (circulaire n°2014-163 du 1<sup>er</sup> décembre 2014), et plus en tant qu'enseignant ou enseignante.

Il est attendu des candidats de posséder une bonne connaissance du système éducatif et de ses enjeux.

L'appréhension des évolutions qui découlent des politiques publiques, mais aussi de la prise en compte de la recherche en sciences humaines pour ajuster les pratiques pédagogiques, sont deux niveaux de connaissances et de réflexion qui sont indispensables pour briguer la fonction. Ce point est éclairant pour le jury. Il permet de percevoir comment les candidats analysent leur pratique enseignante en se projetant comme directeur ou directrice avec une prise de hauteur, voire même une approche systémique. Cette aptitude est fondamentale pour un pilotage pédagogique efficace ultérieurement en constituant le point d'appui nécessaire à l'adhésion d'une équipe pédagogique autour d'enjeux partagés.

La nature des relations fonctionnelles et hiérarchiques entretenues avec l'institution à différents niveaux (inspecteur·rice, équipe de circonscription, DSDEN, rectorat et ministère) est suffisamment connue et maîtrisée.

Au plan pédagogique, la connaissance des dispositifs mobilisables par les équipes pédagogiques et leurs modalités de mise en œuvre au service de la réussite de tous les élèves, pour une école inclusive, apparaît primordiale.

Pilote pédagogique, le directeur d'école est convaincu de la nécessité de travailler en équipe, et de la qualité des réponses collectives apportées à la gestion des parcours d'élèves.

C'est à travers des propositions concrètes que cette aptitude est la mieux cernée par le jury. Ce dernier a besoin de se représenter le candidat en situation de la manière la plus concrète possible. C'est pourquoi les réponses académiques correctes sont insuffisantes. Elles demandent à être complétées par la vision du candidat ou de la candidate quant à la fonction briguée, permettant alors au jury de percevoir la motivation en lien direct avec la réalité de l'activité.

Il est donc préférable d'exprimer l'idée générale de manière succincte pour l'illustrer de façon concrète, avec, si possible, un plan d'action ou une stratégie claire. Le propos s'articule ainsi autour d'une mise en perspective du directeur ou de la directrice mettant en œuvre concrètement telle ou telle action ou déployant telle ou telle stratégie.

Les candidats ou candidates en difficultés sur les questions relatives au pilotage pédagogique ne parviennent pas à convaincre le jury.

Au plan relationnel, interface entre l'école et ses nombreux partenaires, le directeur ou la directrice fait état de qualités d'échange avérées : écoute, analyse et communication.

La connaissance des contextes d'exercice d'une part, et la qualité des relations à entretenir avec les autorités territoriales compétentes dans le domaine scolaire, d'autre part, font l'objet d'une attention particulière.

Au plan institutionnel, l'attitude du directeur d'école, fonctionnaire d'Etat au service du public et garant des valeurs de la République, se doit d'être exemplaire. Les échanges constants à conduire avec les parents d'élèves découlent naturellement de ces principes.

Le jury apprécie la projection du candidat sur la fonction de direction d'école, sans nécessairement référer celle-ci à la direction d'une école que l'on souhaite obtenir, ni en s'appuyant uniquement sur des expériences connues. Dans ce dernier cas, le jury observe des confusions entre des choix pédagogiques d'équipe et le cadre institutionnel ou réglementaire, laissant penser que l'usage serait la norme, ce qui est révélateur d'une connaissance insuffisante du système éducatif.

En outre, la référence à un seul cycle, celui dans lequel le candidat ou la candidate exerce, ne permet pas d'envisager une approche garantissant la continuité et la fluidité du parcours de l'élève.

Les cas concrets présentés sont l'opportunité pour les candidats de faire valoir leur vision du métier dans des situations complexes qui correspondent à des événements réels observés dans des écoles. Il est entendu que la formation permettra aux réponses apportées d'être en parfaite adéquation

avec le cadre institutionnel. Pour autant, le positionnement des candidats doit attester d'une bonne perception des enjeux engagés.

Les candidats et candidates qui manifestent leur désarroi ou du scepticisme face à ces cas concrets, ou qui esquivent les réponses, ne parviennent pas à engager un dialogue fécond avec le jury qui est en attente forte sur ce point.

La coéducation et la dimension partenariale du métier doivent être envisagées de manière suffisamment concrète.

L'investissement du champ relationnel, volet 3 du référentiel métier du directeur d'école, suppose des connaissances et des compétences spécifiques qu'il convient de maîtriser suffisamment pour s'engager favorablement dans la formation.

Les candidats doivent s'inscrire dans les contraintes de l'entretien, en particulier en présentant de manière fluide et synthétique leur parcours et leurs motivations dans un temps contraint. Les échanges qui suivent avec les membres de la commission doivent attester d'une bonne capacité d'écoute et d'élaboration de la pensée.

Des qualités professionnelles sont nécessaires : loyauté, sens des responsabilités.