



## RAPPORT DE PRESIDENCE DE JURY

### I. ELEMENTS RELATIFS AU CONCOURS :

Nature du concours : **externe 2006**

Cadre / Grade : **adjoint d'éducation**

Nombre de postes offerts : 15 en liste principale, 15 en liste complémentaire

### II. DONNEES STATISTIQUES :

Nombre de candidats inscrits : 509

Répartition Hommes/Femmes : 156 hommes (30,6%) et 353 femmes (69,4%)

Nombre présents : 325 (63,85%)

Nombre d'admis : 15 en liste principale et 3 en liste complémentaire

Répartition Hommes/Femmes : 1 homme ( 6,7%) et 14 femmes (93,3%)

### III. CARACTERISTIQUES GENERALES DE LA PROMOTION DES CANDIDATS 2006 :

Le jury unanimement constate le bon niveau des candidats du concours externe 2006.

Les principales caractéristiques notées par le jury pour la promotion des candidats 2006 sont les suivantes :

- la moyenne d'âge est d'environ 25 ans
- les candidats ont pour la plupart déjà quelques expériences professionnelles, dont 1/3 une expérience en milieu éducatif (instituteur remplaçant pour le compte du vice-rectorat ou de la DDEC, ou surveillant)
- les  $\frac{3}{4}$  des candidats 2006 sont originaires du Nord ou des Iles, ou bien ont déjà vécu en brousse.

Un nombre non négligeable de candidats ont un profil à potentiel, sans forcément connaître le milieu éducatif.

#### IV. EPREUVE ORALE D'ADMISSION DEVANT JURY :

**Question d'éducation et de vie scolaire portant sur les grands problèmes pédagogiques et le système éducatif en France et plus particulièrement en Nouvelle-Calédonie (préparation 30 mn ; oral 30 mn)**

En préambule, il est important de souligner que les candidats au concours externe ne peuvent pas tout connaître du métier pour lequel ils présentent le concours, et cela le jury en est parfaitement conscient.

C'est pourquoi il vous est fortement recommandé :

- si vous ne connaissez rien au métier d'adjoint d'éducation, de vous renseigner auprès de professionnels, d'aller poser des questions à l'occasion du carrefour des métiers, de vous documenter par tous moyens sur les principales fonctions de l'adjoint d'éducation (animation, surveillance, éducation)
- si vous avez eu l'occasion de travailler sur un poste de surveillance en établissement d'enseignement, de ne pas hésiter à le mettre en avant pour montrer que vous avez une petite connaissance de la « réalité du terrain ».

En effet, le jury sera toujours sensible à un candidat qui a fait l'effort de se renseigner sur ses possibles futures fonctions, et « déçu » face à un candidat qui n'aura pas eu la curiosité de s'informer, d'autant que la grille de critères a été remise aux candidats admissibles.

La grille de critères utilisée lors de l'entretien avec les candidats externes est la suivante :

<i>Critères d'évaluation</i>
<b>EXPOSE SUR UNE QUESTION PORTANT SUR L'EDUCATION ET LA VIE SCOLAIRE, LES GRANDS PROBLEMES PEDAGOGIQUES ET LE SYSTEME EDUCATIF EN FRANCE ET PLUS PARTICULIEREMENT EN NOUVELLE-CALEDONIE</b>
Qualité de l'oral : syntaxe, clarté, aisance
Compréhension : capacité à extraire et à restituer la problématique posée
Argumentation : réponse ou non à la question posée, illustration avec des exemples, aptitude à défendre son opinion
<b>ENTRETIEN AVEC LE JURY</b>
Qualité de la présentation (cursus de formation, expériences professionnelles, atouts et points faibles)
Motivation pour entrer dans la fonction publique
Aptitude à cerner les fonctions d'un adjoint d'éducation

☞ **Attentes du jury** : Les candidats ont été particulièrement évalués sur leur capacité à :

- extraire et restituer la problématique soulevée par la question qu'ils ont tirée au sort
- argumenter : aptitude à défendre leur opinion, à illustrer avec des exemples, à répondre à la question posée
- s'exprimer et se comporter : qualité de l'oral, syntaxe, clarté, aisance.

## **Commentaires sur le niveau des candidats au regard des critères d'évaluation de cette épreuve :**

Il faut tendre à équilibrer le temps de parole ; à l'idéal, le candidat expose 15 à 20 mn (il est important qu'il montre qu'il sait répondre à la question posée) et l'échange avec le jury dure 10 à 15 minutes.

Il oublie parfois de dégager d'emblée la problématique posée par la question, avec alors le risque de « tourner autour du pot » ou bien de se perdre dans une démonstration qui ne répond pas à la question. Toujours garder en tête la question posée.

De plus, cette question appelle souvent une mise en situation individuelle du candidat : « Et vous, d'après ce que vous savez ou que vous imaginez des fonctions d'un adjoint d'éducation, que feriez-vous dans une telle situation ? ». Le jury attend alors que le candidat externe fasse preuve de bon sens, même si on cerne rapidement la différence entre ceux qui ont déjà effectué des remplacements et qui connaissent le « terrain » et ceux qui n'ont jamais été mis en situation pratique.

### **Pour cette épreuve souvenez-vous des principales recommandations du jury :**

- bien énoncer la problématique
- avoir une connaissance de base sur l'organisation et le fonctionnement d'un établissement scolaire (dans les grandes lignes) et sur le rôle des différents partenaires évoluant autour d'un adjoint d'éducation (dans et hors l'établissement)
- réfléchir sur les différents aspects de la fonction d'AE
- préparer sa motivation pour aller vers ce métier et cerner ses propres objectifs individuels
- être honnête
- avoir du bon sens

## **IV. CONSTATS GENERAUX ET PISTES D'AMELIORATION :**

L'oral reste un exercice difficile pour la plupart des candidats.

Toutefois, l'entretien est essentiel, il faut retenir que le jury se projette dans une situation professionnelle avec le postulant. Ainsi, il sera attentif au candidat qui joue le jeu de l'entretien malgré le stress ou la maladresse.

A ce sujet, il faut préciser que le jury ne pénalise pas un candidat à cause de son stress, car celui-ci est un facteur normal en condition d'examen.

En revanche, il sera moins indulgent avec un candidat totalement inhibé (ce qui laisse supposer pour l'avenir une difficulté à communiquer avec l'environnement professionnel) de même qu'avec un candidat trop sûr de lui, pour qui l'entretien est « une simple formalité » et qui est convaincu d'être reçu au concours (c'est parfois le cas de certains candidats déjà contractuels en poste dans les services recruteurs).

De même, le port de vêtements traditionnels est apprécié au même titre que n'importe quelle autre tenue, les candidats ne sont pas jugés sur leur tenue vestimentaire dès lors que celle-ci est correcte. En revanche, le jury peut être défavorablement impressionné par la nonchalance de certains candidats (posture avachie sur la chaise ou souliers enlevés...) qui laissent présager un manque de motivation et de savoir-être.

Ainsi, outre les compétences et les capacités indiquées plus haut dans les grilles des critères, le candidat doit retenir que les membres du jury vont nécessairement évaluer :

- l'ouverture d'esprit et le respect des autres
- le sens de la communication interpersonnelle (toutefois, le jury n'est pas dupe du « blabla » et préférera toujours un candidat réservé mais précis à un candidat bavard qui survole son sujet).

Le 23 janvier 2007,

La présidente du jury,  
Laurence Kerdoncuff