



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Rapport du jury session 2019-2020

De la commission académique de recrutement des Directeurs Délégués aux Formations
Professionnelles et Technologiques – Session 2019-2020

Rapport établi par les membres du jury,

1. La réglementation du concours

1.1. Rappel de la réglementation

- Circulaire n°2016-137 du 11 octobre 2016 portant sur les missions des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques

La maîtrise des compétences attendues d'un DDFPT a été évaluée par une commission académique placée sous la responsabilité de la rectrice dans le cadre d'un dispositif d'habilitation devant contribuer à la constitution d'un vivier.

Lors de l'appel à candidature, une demi-journée d'information sur la fonction a été organisée dans trois lieux.

La commission procède à une première sélection des candidats sur dossiers comportant un curriculum vitae personnalisé, une lettre de motivation, l'avis étayé de l'inspecteur, l'avis étayé du supérieur hiérarchique (le chef d'établissement le plus souvent) et un document consignant les éléments d'un projet relatif à l'exercice des fonctions de DDFPT.

Les candidats retenus à partir de cette première sélection sont ensuite reçus en entretien. Cet entretien se déroule en deux phases :

- Phase 1 (10 minutes maximum) : le candidat présente son parcours professionnel, ainsi que la diversité des activités qu'il a réalisées. Il développe son projet professionnel et ses motivations pour intégrer la fonction de Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques.
- Phase 2 (20 minutes maximum) : entretien avec les membres de la commission.

L'entretien doit permettre à la commission d'apprécier la capacité du candidat à transférer dans le contexte d'exercice professionnel d'un DDF, les connaissances et compétences qu'il a acquises jusqu'ici. Lors de cette transposition, le candidat doit démontrer sa maîtrise du référentiel métier du Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques.

Les candidats reconnus aptes à exercer la fonction de DDFPT sont inscrits sur une liste d'aptitude pour une durée de trois ans et, selon le cas :

- sont affectés pour une année probatoire sur un poste vacant dans le cadre du mouvement national ;
- peuvent assurer de manière temporaire la fonction sur un poste libéré après le mouvement (comme « faisant-fonction » de DDFPT) ;
- sont retenus comme candidats potentiels au mouvement pour les années suivantes, auquel ils devront confirmer leur participation.

1.2. Le jury de concours

Pour la session 2019, le jury était composé comme suit :

- Le Président, Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue Adjoint (DAFPIC Adjoint) de l'académie de Grenoble,
- Deux IA IPR (Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional),
- Deux IEN (Inspecteur Education Nationale 2nd Degré)
- Trois Personnels de Direction,
- Quatre DDFPT titulaires de la fonction.

2. Les données générales de la session 2019-2020

2.1. Données quantitatives

Pour la session 2019-2020, 30 candidats ont transmis un dossier.

22 candidats ont été retenus par la commission et reçus pour l'entretien afin de valider leur maîtrise des compétences requises, telles qu'elles figurent dans le paragraphe B du référentiel métier.

13 candidats ont été reconnus aptes à exercer la fonction de DDFPT et inscrits sur liste d'aptitude de l'académie de Grenoble pour une durée de 3 ans.

3. Le dossier

A travers le dossier, il s'agit pour les candidats de montrer comment ils se projettent dans l'exercice des missions d'un DDFPT.

La commission a valorisé les candidats qui ont :

- Explicité clairement en quoi leur parcours professionnel ou extraprofessionnel leur a permis d'acquérir des compétences adaptées aux fonctions de DDFPT.
- Une capacité à mener une analyse réflexive (pensée analytique et réflexion critique)

3.1. Observations du jury

Sur une majorité de dossiers, un grand soin a été apporté à la rédaction dans la forme et le contenu. Ce qui traduit un travail et un investissement conséquents.

Le jury a apprécié que les dossiers manifestent :

- Une clairvoyance dans la description du parcours et une capacité à se projeter dans la fonction de DDF.
- Une authenticité dans le témoignage qui permette au jury de percevoir la plus-value apportée par le candidat pour le système éducatif.
- Un projet décrit de manière structurée.

Parmi les dossiers qui n'ont pas été retenus, les faiblesses repérées les plus fréquentes étaient :

- Un parcours qui se limite à une liste descriptive d'activités et une réflexion trop succincte pour apprécier la pertinence de la candidature.
- Une structure du dossier confuse qui ne met pas en avant les réelles motivations de la candidature.
- Une méconnaissance des missions de DDF et une absence de projection.
- Un dossier qui comporte des fautes d'orthographe, des erreurs de grammaire et des lacunes syntaxiques.

Pour les candidats non retenus, la commission académique les invite à consolider leurs acquis.

La commission attire l'attention des candidats sur la nécessité d'exprimer clairement leurs motivations. En effet le projet de changement de fonction ne peut pas être la réponse à une évolution de la structure de l'établissement d'origine du candidat ou comme une suite logique de carrière qui n'est pas pour autant explicitée.

3.2. Quelques recommandations aux futurs candidats

Il est conseillé aux candidats de bien mettre en exergue les traits saillants de leur parcours professionnel et extraprofessionnel afin de les valoriser.

Le « document dans lequel sont consignés les éléments d'un projet relatif à l'exercice des fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques » requiert un soin particulier. Celui-ci doit surtout mettre en évidence la capacité de projection du candidat dans ces nouvelles fonctions ainsi que les compétences acquises à travers son expérience s'inscrivant dans les missions du DDFPT.

4. L'entretien

La commission attend de l'entretien qu'un dialogue sincère s'instaure avec le candidat et qu'il démontre une capacité d'adaptation et une réelle projection dans les futures missions.

4.1. Observations du jury

La majorité des candidats auditionnés a traité de façon satisfaisante la phase de présentation de leur parcours et de leur projet (10') en s'exprimant de manière structurée et dans le respect du temps imparti.

Pour les candidats retenus

Lors des échanges, les candidats retenus ont montré qu'ils possédaient les connaissances et les compétences requises ainsi que la capacité à se projeter dans la fonction visée sans négliger de témoigner de l'actualité des rénovations en cours, des formations, des diplômes, des métiers...

Les candidats retenus se sont adaptés aux conditions de l'entretien et ont abordé avec pertinence les études de cas qui leur ont été proposées. Ils construisent des raisonnements justes et se saisissent avec à propos des suggestions de la commission si nécessaire.

Pour les candidats non admis

Les recommandations du jury diffèrent selon le profil des candidats.

Certains présentent un projet non suffisamment mûri ou une candidature trop prématurée.

D'autres candidats n'ont pas témoigné des qualités nécessaires pour exercer la fonction de DDFPT. Leur projection dans le métier est plus ou moins réaliste. Elle se traduit souvent par une méconnaissance de la diversité des missions.

Vient s'ajouter des connaissances du système éducatif et de son organisation qui sont soit insuffisantes soit superficielles.

4.2. Conseils aux futurs candidats

Une bonne connaissance du système éducatif et du fonctionnement des EPLE est attendue. Il est recommandé aux candidats d'échanger avec des chefs d'établissement et des DDFPT pour disposer d'une représentation fiable de la réalité des missions.

Les exposés doivent être structurés et s'inscrire dans une durée maîtrisée. Les candidats doivent s'attacher à faire ressortir leur motivation pour la fonction.

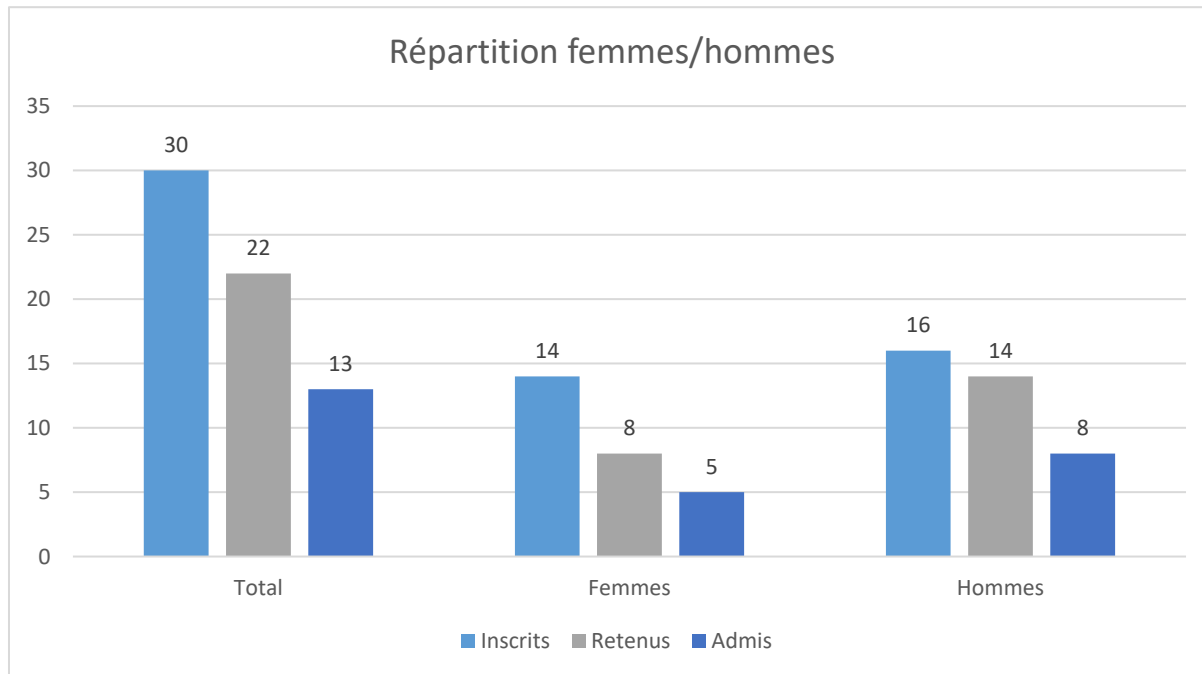
La fonction de DDFPT nécessite un fort investissement et des compétences en adéquation avec celles décrites dans le référentiel métier. Il convient donc pour les candidats d'en mesurer toutes les exigences. Des postes de « faisant fonction » leur seront parfois proposés, postes qui doivent leur permettre de confirmer leur motivation et d'acquérir une première expérience.

5. Les statistiques relatives aux candidats

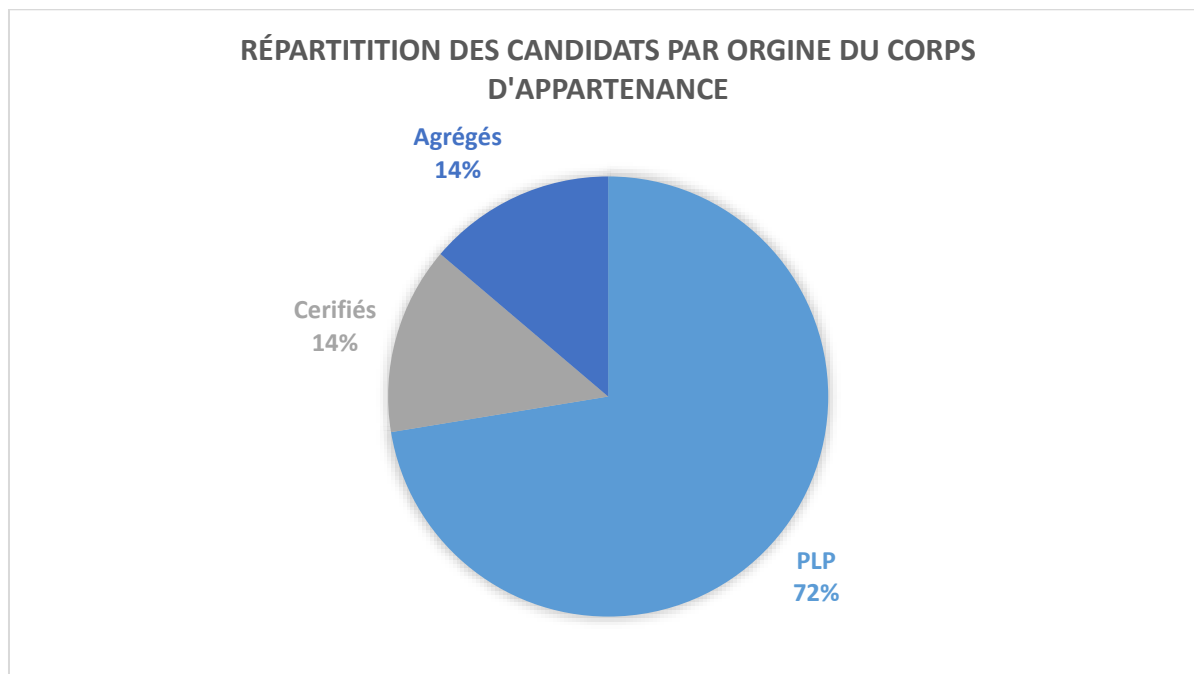
5.1. Profil des candidats

5.1.1. Répartitions femmes-hommes

Sur les 30 candidats, il y avait 14 femmes et 16 hommes.



5.1.2. Les corps d'origine des candidats



ANNEXE : composition du jury pour la session 2019

M Michel DEGANIS **Président**

DAFPIC Adjoint de l'Académie de Grenoble

Vice-Président

M Guy CHATEIGNIER

IA IPR STI – Rectorat de Grenoble

Membres du jury

M Yves ARRIEUMERLOU

IA IPR Eco-gestion – Rectorat de Grenoble

Pierre MARTIN

IEN Eco-gestion – Rectorat de Grenoble

Nadège ANDREU

IEN STI – Rectorat de Grenoble

Sandrine CORBIERE

Proviseure du LPO du Grésivaudan –
Grenoble

Sylvie VIANNET

Proviseure du LPO Louise Michel –
Grenoble

Gilles BIETRIX

Proviseur du LPO Ferdinand Buisson –
Voiron

Sabine TRUPIN

DDFPT du LGT Cabriel Fauré – Annecy

Bernard LOICHOT

DDFPT du LP Amédée Gordini – Seynod

Pascal NOIR

DDFPT du LPO Lesdiguières – Grenoble

Patrice REBUT

DDFPT du LPO Ferdinand Buisson – Voiron