

Rapport de la commission académique de recrutement
Des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques

Session 2019

Le recrutement des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques s'est déroulé conformément à la circulaire ministérielle portant sur les missions des DDFPT n° 2016-137 du 11-10-2016.

La maîtrise des compétences attendues d'un DDFPT a été évaluée par une commission académique dont la nomination fait l'objet d'un arrêté annuel.

Composition du jury

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

- le Président, Monsieur Marc Geronimi, Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DAFPIC) de l'académie de Lille,
- la Vice-présidente, Madame Maryvonne Selliez, Inspectrice de l'Éducation Nationale économie et gestion,

et de trois commissions constituées pour chacune :

- un IA IPR (Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional),
- un IEN (Inspecteur de l'Éducation Nationale),
- un Personnel de Direction,
- un DDFPT titulaire de la fonction.

Déroulement des épreuves

La commission a, dans un premier temps, examiné le dossier des candidats. Celui-ci devait comporter :

- une fiche de candidature sur laquelle figure l'avis du chef d'établissement et l'avis de l'inspecteur disciplinaire,
- un curriculum vitae,
- une lettre de motivation,
- le dernier rapport d'inspection,
- un document dans lequel sont consignés les éléments d'un projet relatif à l'exercice de la fonction de DDFPT.

19 candidats ont été retenus.

La commission a ensuite reçu en entretien les candidats afin de valider leur maîtrise des compétences attendues, telles qu'elles figurent dans le paragraphe B du référentiel métier.

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

Données statistiques de la session 2019

23 candidats ont transmis un dossier.

Profil des candidats

Répartition par sexe : 10 femmes – 13 hommes

Répartition par âge

30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 – 45 ans	45 – 50 ans	50 – 55 ans
1	1	3	11	7

Le plus jeune a 34 ans, le plus âgé 55 ans. La tranche d'âge comprise entre 45 et 50 ans représente 48% des candidats.

Répartition par corps

PLP CLN	PLP HC	Certifié CLN	Certifié HC	Agrégé CLN
16	2	2	2	1

Répartition par discipline

Économie- Gestion	Hôtellerie- Restauration	CPIF	STI	SII	Biotechno/santé
10	2	1	7	2	1

Analyse des épreuves de la session 2019 et conseils du jury

Le dossier

Il doit permettre de mesurer la pertinence et l'intérêt de la connexion entre le parcours du professeur et la fonction de DDFPT.

La commission a valorisé les candidats qui ont explicité clairement en quoi leur parcours professionnel leur a permis d'acquérir des compétences adaptées aux fonctions de DDFPT.

D'une manière générale, un grand soin a été apporté à la rédaction des dossiers et majoritairement, les candidats ont respecté les consignes de présentation, ce qui traduit un travail et un investissement conséquents.

Cependant, quelques dossiers comportent des fautes d'orthographe, des erreurs de grammaire et des lacunes syntaxiques. Il est conseillé de relire soigneusement son dossier et de le faire relire par un tiers afin d'éliminer les erreurs.

Les CV manquent parfois de pertinence. Si le CV issu de l'prof est utilisé, il est conseillé aux candidats de bien mettre en exergue les traits saillants de leur parcours afin de les valoriser.

Le projet présenté ne doit pas être une simple description. Ainsi la commission apprécie les candidats qui développent une véritable analyse réflexive de leur action et des compétences développées. Si des annexes peuvent illustrer le projet, elles doivent apporter une plus-value à la compréhension du projet décrit.

Pour ceux qui n'ont pas été retenus, il s'agit surtout de dossiers trop succincts qui ne permettent pas de vérifier la pertinence de la candidature. La commission académique les invite donc à renouveler leur candidature et à consolider leurs acquis.

L'exposé

De manière générale, l'exposé est préparé et structuré. La gestion du temps est maîtrisée.

Certains peinent à faire ressortir leur motivation pour la fonction et se limitent à présenter leur projet.

L'entretien

La commission attend de l'entretien qu'un vrai dialogue s'instaure avec le candidat et qu'il démontre une capacité d'adaptation et une réelle aptitude à la polyvalence.

La commission regrette que l'ensemble des missions des DDFPT ne soient pas connues de tous (partenaires, formation par alternance...).

Il est noté des difficultés à se positionner au sein de l'établissement et notamment par rapport à l'équipe de direction et dans l'appréhension du rôle pédagogique.

Certains candidats sont déstabilisés par le questionnement de la commission.

Le candidat doit :

- montrer qu'il a une capacité d'adaptation et une réelle aptitude à la polyvalence ;
- faire preuve d'aptitude à la communication, ce qui est essentiel dans la pratique du métier de DDFPT ;
- faire des réponses aux questions courtes et précises ;
- réfléchir à la spécificité de l'enseignement professionnel et technologique (alternance, contrôle en cours de formation, travail en équipe, projet pluridisciplinaire, accompagnement personnalisé...) ;
- s'approprier l'ensemble des missions du DDFPT et s'informer sur les relations internes et externes qui en découlent ;
- se projeter dans le métier de DDFPT notamment au cours des « mises en situation » qui lui sont proposées (pédagogique, administrative et relationnelle) ;
- s'interroger davantage sur ce qu'il convient de faire pour convaincre et mobiliser les enseignants.

Conclusion

La réussite à ce recrutement n'est pas nécessairement immédiate et doit s'inscrire dans la durée. La motivation pour le métier de DDFPT doit pouvoir s'exprimer dans le dossier et l'entretien. La présentation à ce recrutement doit faire l'objet d'une véritable réflexion et préparation. Il est conseillé aux candidats de se rapprocher des corps d'inspection, de DDFPT confirmés, de leur chef d'établissement et de la Délégation Académique aux Enseignements Techniques afin d'étoffer leur dossier de candidature. 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, et en particulier celles de mobilités fonctionnelle et géographique. Des postes de « faisant fonction » leur seront parfois proposés, postes qui doivent leur permettre de confirmer leur motivation et d'acquérir une première expérience.