

**Rapport de la commission académique de recrutement
des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques
Session 2020-2021**

Le recrutement des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques s'est déroulé conformément à la circulaire portant sur la fonction de 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 2021, le jury est composé comme suit :

- le Président, monsieur Marc Géronimi, DRAFPIC de l'académie de Lille,
 - la vice-présidente, Maryvonne Selliez, IEN Économie et gestion,
- et de trois commissions constituées pour chacune :
- un IA IPR (inspecteur académique - 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 30 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.

25 candidats ont été retenus à l'issue de l'examen des dossiers.

La commission a ensuite reçu en entretien 23 candidats (2 se sont désistés) afin de valider leur maîtrise des compétences attendues, telles qu'elles figurent dans le paragraphe B du référentiel métier.

15 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 2020-2021

30 candidats ont transmis un dossier.

Profil des candidats :

Répartition par sexe : 11 femmes – 19 hommes

Répartition par âge

35 - 40 ans	40 – 45 ans	45 – 50 ans	50 – 55 ans	+ de 55 ans
2	5	11	11	1

Le plus jeune a 36 ans, le plus âgé 56 ans.

3/4 des candidats ont plus de 45 ans

Répartition par corps

PLP CLN	PLP HC	PLP CE	Certifié CLN	Certifié HC	Certifié CE	Agrégé HC
16	8	1	1	1	1	2

Cette session montre encore une forte concentration des candidats étant PLP (83 %) et ainsi la difficulté à susciter des vocations chez les certifiés et agrégés.

Répartition par discipline

Économie-Gestion	Hôtellerie- Restauration	STI	Biotechno/santé	Lettres modernes
7	1	16	5	1

Nous constatons au regard de la représentation des différentes disciplines un déséquilibre. Le poids de chacune des disciplines n'étant pas en adéquation avec le nombre d'enseignants dans chacune de ces disciplines.

Analyse des épreuves de la session 2020-2021 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. La commission a regretté que trop peu de dossiers aient fait l'objet d'un traitement analytique d'une ou plusieurs compétences du DDFPT.

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.

La commission regrette que certains dossiers n'aient pas de rapport d'inspection récent qui pourrait témoigner d'un échange avec l'inspecteur sur leur projet.

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 la présentation de leur projet.

Le jury regrette cependant que la présentation soit essentiellement chronologique.

L'entretien

La commission attend de l'entretien qu'un vrai dialogue s'instaure entre les membres du jury et 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 sa capacité d'adaptation et sa réelle aptitude à la polyvalence ;
- faire preuve d'aptitudes à la communication, ce qui est essentiel dans la pratique du métier de DDFPT ;
- faire preuve d'honnêteté et savoir dire « je ne sais pas » plutôt que de broder des réponses approximatives, il peut également mentionner les ressources dont il peut profiter pour les points qu'il ignore ;
- formuler des réponses aux questions courtes et précises afin de faciliter le dialogue et l'évaluation ;
- réfléchir aux spécificités des enseignements professionnels, des enseignements technologiques, (alternance, contrôle en cours de formation, travail en équipe, projet pluridisciplinaire, accompagnement personnalisé, mixité...) ainsi que ce qui les différencie ;
- 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 situations » qui lui sont proposées (pédagogique, administrative et relationnelle) ou qui lui sont données d'observer dans son propre établissement ;
- s'interroger davantage sur ce qu'il convient de faire pour convaincre et mobiliser les enseignants.
- avoir une bonne connaissance des rôles de la Région ainsi que des OPCO en matière d'éducation et d'apprentissage
- connaître les documents qui permettent d'appréhender le contexte de l'établissement et son pilotage
- disposer de quelques repères sur les réformes en cours du système éducatif

La commission attend des candidats de véritables qualités comportementales, une intelligence émotionnelle ainsi qu'une réactivité face aux situations proposées par la commission.

La transposition des compétences acquises dans un champ disciplinaire ou professionnel gagnerait à être envisagée notamment dans les modalités de mise en œuvre de cette démarche.

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 Régionale Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue 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 fonctionnelles et géographiques. Des postes de « faisant fonction » leur seront parfois proposés, postes qui doivent leur permettre de confirmer leur motivation et d'acquérir une première expérience.