

Académie de Rennes
Recrutement des Directeurs Délégués
aux Formations Professionnelles et Technologiques DDFPT

Rapport de la commission académique d'habilitation : session 2020

Cadre réglementaire et dispositif d'habilitation :

La commission académique d'habilitation, placée sous l'autorité du recteur, évalue la maîtrise des compétences attendues d'un DDFPT dans le cadre du dispositif décrit dans la circulaire n° 2011-137 du 11 octobre 2016. Ses travaux visent à constituer un vivier de recrutement.

Suite à l'appel à candidature académique, la commission procède à une première sélection des dossiers. Les candidats retenus sont ensuite reçus en entretien. Les candidats reconnus aptes à exercer la fonction de DDFPT sont inscrits sur une liste 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.

Rapport d'activité :

Si les membres de la commission soulignent la grande qualité de plusieurs candidatures examinées cette année, le manque de préparation d'un nombre significatif d'entre elles doit aussi être relevé. A ce titre, la prise en compte attentive des réflexions de ce rapport, et des appréciations communiquées lors de précédentes candidatures sont incontournables afin que le dossier et l'entretien ne soient pas que l'énumération d'un parcours enseignant pourtant digne de considération.

○ **Bilan quantitatif 2020**

Nombre de candidatures transmises à la commission : 11

Nombre de candidatures retenues pour l'entretien : 8

Nombre de candidatures retenues dans le vivier de recrutement : 4

- Les **critères d'évaluation** retenus (cf. circulaire précitée : « compétences requises » du « référentiel métier ») :

Connaissances

- connaissance globale du fonctionnement de l'EPL au sein du système éducatif ;
- connaissance des contenus et des finalités des formations technologiques et professionnelles ;
- connaissance du monde de l'entreprise et des organisations représentatives ;
- connaissance du droit du travail, notamment en matière de santé et de sécurité au travail ;
- connaissance des principes généraux de la comptabilité publique ;
- connaissance du rôle des collectivités territoriales en matière de formation.

Compétences opérationnelles

- expérience confirmée de l'enseignement ou de la formation ;
- expérience dans un domaine technologique ou professionnel ;
- pratique de la conduite de projet (planification, organisation, suivi des délais) ;
- maîtrise des méthodes d'ingénierie de formation ;
- maîtrise des technologies de l'information et de la communication ;
- capacité à développer un réseau de contacts dans les milieux professionnels.

Compétences requises

- sens de l'organisation ;
- capacité d'adaptation ;
- capacité à animer une équipe et à mobiliser l'ensemble des acteurs autour d'un projet ;
- qualités relationnelles et de communication ;
- déontologie et loyauté.

La connaissance d'une langue étrangère et une expérience dans le milieu professionnel correspondant aux formations dispensées dans l'établissement sont considérées comme des compétences supplémentaires intéressantes.

NB : La capacité à dépasser le seul champ d'expertise de sa discipline d'origine est fortement appréciée.

○ Constitution du **dossier** :

Le dossier comporte un avis étayé de l'inspection sur les compétences du candidat au regard des compétences mentionnées dans le référentiel métier.

Si la rédaction d'un C.V. (de préférence sur une seule page) et d'une lettre de motivation est un exercice courant qui ne pose pas de difficulté formelle, la commission attire pourtant l'attention des candidats sur la nécessité de faire clairement apparaître leurs motivations. Le jury a apprécié les candidats mettant en valeur l'honnêteté intellectuelle, le savoir-être et la façon de se projeter dans les missions notamment l'animation d'équipe.

Le projet relatif à l'exercice des fonctions de DDF requiert un soin particulier. Sans être redondant, il met en évidence **la capacité de projection du candidat dans ces nouvelles fonctions ainsi que les compétences acquises à travers son expérience professionnelle s'inscrivant dans les missions du DDFPT**. À ce titre, le projet pourra s'appuyer sur le compte-rendu d'une visite d'un DDF hors de l'établissement du candidat, et mettra en avant sa lecture des fonctions de DDF et sa façon de s'y projeter. La commission a apprécié la capacité de synthèse dont ont fait preuve certains candidats. Cependant, les dossiers constitués d'un ensemble d'expériences n'ont pas permis de valoriser correctement les compétences attendues dans les missions du DDF. Ce document ne doit pas dépasser 10 pages, annexes comprises.

○ Conduite de l'**entretien** :

L'entretien est un échange dont le but est de permettre le recrutement de futurs personnels en situation d'encadrant. Chaque candidat est reçu par une sous-commission composée d'un inspecteur, d'un chef d'établissement et/ou d'un DDFPT. L'entretien dure environ 30 minutes (10 minutes de présentation puis échange dirigé par les membres de la sous-commission).

Il est demandé aux candidats de préparer leur présentation dans une logique de projection dans la fonction. Si l'échange ne suppose pas une connaissance exhaustive du métier de DDF, il demande une présentation contextualisée de la candidature, ses motivations et une connaissance des formations professionnelles et technologiques.

Le jury a apprécié les candidats qui étaient au fait de l'évolution récente du système éducatif au regard des missions du DDF. Il attend également un positionnement loyal et honnête du candidat vis-à-vis du chef d'établissement, des inspecteurs et des équipes pédagogiques. La commission recommande aux candidats d'échanger au préalable avec un chef d'établissement et avec un DDFPT (notamment avec un établissement ayant des filières différentes de celui d'exercice du candidat) sur les attendus et les activités, liés à la fonction. La majorité des candidats auditionnés a traité de façon satisfaisante la phase de présentation en tenant un propos structuré dans le respect du temps imparti. Lors de l'échange, les candidats finalement retenus ont su montrer qu'ils possédaient les connaissances et les compétences requises, la capacité à se projeter dans la fonction visée.

Composition de la commission :

Présidence : Adil Mahmoudi DAFPIC ;

Inspecteurs : Philippe Cadet (IA-IPR Économie-gestion), Alain Dorniol (IA-IPR STI), Laurent Boursicot (IEN-ET Économie-gestion), Philippe Coden (IEN STI), Laurence Lechat (IEN SBSSA)

Chefs d'établissement : Emmanuelle Colas (lycée Jean Monnet Quintin 22), Thierry Lapalme (Lycée de l'Elorn Landerneau) Isabelle Coullon Dafpic adjointe ;

DDFPT: Vincent Portier (Lycée Maupertuis St Malo), Hervé Josse (Lycée Jean-Jaurès Rennes).