

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

Session 2025 Académie de Nice

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 placée sous la responsabilité du recteur dans le cadre d'un dispositif d'habilitation devant contribuer à la constitution d'un vivier.

Cette commission est composée d'un Président désigné par le Recteur de l'Académie, de membres issus des corps d'inspection territoriaux, de personnels de direction et de DDFPT titulaires de la fonction.

La commission a, dans un premier temps, examiné le dossier des candidats comportant :

- fiche d'inscription dûment remplie,
- curriculum vitae,
- lettre de motivation,
- avis étayé de l'inspection sur les compétences du candidat au regard des compétences mentionnées dans le référentiel métier,
- document dans lequel sont consignés les éléments d'un projet relatif à l'exercice de DDFPT.

6 candidats ont transmis ce dossier.

4 candidats ont été retenus et reçus en entretien afin de valider leur maîtrise des compétences requises, telles qu'elles figurent dans le paragraphe B du référentiel métier.

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

La commission académique a été satisfaite de rencontrer des candidats dotés à la fois d'aptitudes et de compétences nécessaires à l'exercice de la fonction. Pour ceux qui n'ont pas été retenus, certains profils de compétences semblaient trop éloignés de celui attendu. D'autres ont montré de véritables qualités, mais avaient une expérience insuffisante. La commission académique les invite donc à renouveler leur candidature et à consolider leurs acquis. En effet, 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 toutes spécialités et types d'établissements, de leur chef d'établissement afin d'abord de valider leur projet et 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. L'affectation sur un poste d'Assistant Technique DDFPT permet également de développer des compétences associées à la fonction.

I) Le dossier

A) Observations

Sur la forme :

Les membres de la commission académique ont été très sensibles à la qualité de la présentation des dossiers.

Le jury déplore cependant :

- des CV manquant de clarté dans la présentation
- des pièces manquantes au dossier

Sur le fond :

Les CV peuvent présenter des informations confuses, trop détaillées et parfois manquant de pertinence.

Le dossier doit relater une expérience du candidat qui lui a permis de développer des compétences en lien avec les missions attendues du DDFPT.

Le jury apprécie ainsi les candidats qui ne se contentent pas d'une simple description du projet, mais développent une 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.

Ainsi, certains projets ne montrent pas suffisamment la capacité des candidats à se projeter dans cette fonction. Même si le jury est conscient qu'il est difficile pour ceux qui n'ont pas exercé de réaliser cet « exercice », il reste un élément important du dossier.

B) Conseils

- Travailler la présentation des CV à la fois sur la forme et le fond pour faire apparaître plus clairement les compétences acquises au fil des expériences professionnelles ;
- S'attacher à présenter un dossier clair (pagination, présentation schématique, illustration) et de qualité (relecture) qui corresponde aux attentes spécifiques énoncées dans les consignes de constitution du dossier et les préconisations ci-dessus.
- Ne pas hésiter à entrer en contact avec un ou des DDFPT qui ont en charge des formations de différents domaines afin de mieux appréhender les missions.
- Ne pas hésiter à solliciter les corps d'inspection afin d'avoir un avis sur le dossier présenté, mieux appréhender les compétences recherchées et faire le lien avec l'activité exercée jusqu'alors par le candidat.

II) Entretien (30 min)

1) L'exposé (10 min)

A) Observations

Le jury a pu apprécier :

- les qualités pédagogiques et relationnelles ;
- la préparation à cette partie de l'épreuve.

Mais il déplore le manque fréquent d'enthousiasme dans cette partie de l'épreuve.

B) Conseils

- 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 ;
- Il est nécessaire de prendre du temps afin de présenter son parcours et ses motivations ;
- Il faut chercher à convaincre, montrer son enthousiasme et sa conviction pour le métier de DDFPT ;
- Il faut tendre à une approche synthétique, sans vouloir être exhaustif pour donner de la clarté aux propos tout en essayant d'appréhender toutes les dimensions de la fonction.
- Il faut se projeter dans le poste

2) L'entretien (20 min)

A) Observations

Certains candidats appréhendent le questionnement du jury qui les déstabilise.

Par ailleurs, la commission académique regrette :

- le manque d'adaptation aux situations concrètes ;
- que les candidats méconnaissent la diversité des missions du DDFPT ;
- que certains candidats ne soient pas au fait des évolutions en matière de formation professionnelle initiale et continue ;
- que certains candidats ne soient pas au fait de l'évolution des instances des EPLE ;
- que certaines missions du DDFPT soient ignorées (orientation, insertion professionnelle, partenariats avec les entreprises ...) ;
- le manque de capacité à argumenter et convaincre ;
- le manque de préparation à la communication.

Certains candidats ont éprouvé 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 et de porteur de projets du DDFPT.

B) Conseils

Le jury attend de l'entretien qu'un vrai dialogue s'instaure avec le candidat. Une écoute active est alors nécessaire.

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 situations » qui lui sont proposées ; (pédagogique, administrative et relationnelle) ;
- s'interroger davantage sur ce qu'il convient de faire pour convaincre et mobiliser les enseignants.