

**Listes d'aptitude aux emplois de direction d'EPLEFPA
1ère et 2ème classes**

Inscription au titre de la rentrée scolaire 2015

RAPPORT DU JURY

Rapport établi par M. Hervé SAVY, Président du jury

Et

Mesdames et Messieurs Bernard BETANT, Michel BOURDAIS, Jean CEZARD, Gilberte DELAILLE, Marylène GANCHOU, Georges GOSSET, Danièle GOZARD, Jean-Yves HERBEUVAL et Damien TREMEAU
Membres de la commission de sélection

Mesdames et Messieurs Jacques BOURDREUX, Jean-Louis BUËR, Frédéric CAPPE, Pascal COUVEZ, Anne DETAILLE, Naïda DRIF, Yannick ERMEL, Pascal GIRAUDON, Pascale GUERIAUX, Thierry GIRODOT, Marie-Claude HASCOËT, Gwenaëlle LEPAGE, Philippe NENON, Véronique PAPERREUX, Gilbert PESCATORI, Isabelle PLASSAIS, Nicolas PETIT, Régine PRION, André QUILLEVERE, Danièle UTARD, Jean-Marc VALLAURI, Etienne VIVIER et Roger VOLAT
Examineurs

Sommaire

1. Bilan de la session 2014	3
2. L'épreuve écrite.....	4
2.1 La synthèse.....	4
2.2 La question	5
2.3 Remarques du jury	5
2.4 Conseils aux futurs candidats.....	6
3. L'épreuve orale	6
3.1 Le curriculum vitae et la lettre de motivation.....	7
3.2 La présentation	7
3.3 L'entretien	8
3.4 Conseils aux futurs candidats	9
Annexe 1 – Données statistiques.....	13
Annexe 2 – Sujet de l'écrit session 2014.....	19

1. Bilan de la session 2014

Les modalités de candidature pour une inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de direction de 1^{ère} et 2^{ème} classes au titre de la rentrée scolaire 2015 ont été rappelées dans la note de service DGER/SDEDC/N2013-2119 du 17 septembre 2013.

Conformément au règlement intérieur, adressé aux candidats lors de leur inscription, l'élaboration de la proposition de liste d'aptitude par la commission s'appuie sur les avis des examinateurs. Cette proposition est soumise à la directrice générale de l'enseignement et de la recherche qui arrête la liste définitive.

La logique d'inscription sur la liste d'aptitude est une logique de recrutement et non une logique de sélection. Aussi, l'avis concernant l'aptitude à exercer les fonctions s'appuie sur une évaluation du candidat dans sa globalité. Ainsi, sauf exception (cf. note de service, paragraphe 2 « *NB : Les candidats déjà inscrits sous d'autres statuts d'emploi de direction sont dispensés de l'épreuve écrite* »), tous les candidats sont convoqués à la fois pour l'épreuve écrite et pour l'épreuve orale.

La session 2014 était la troisième à se dérouler selon ces nouvelles modalités. Les groupes d'examineurs sont de quatre membres depuis la session 2013 soit pour la deuxième fois, et le fonctionnement donne entière satisfaction.

Les résultats de l'écrit sont moins bons que l'an passé (33% des candidats ayant composé en 2013 ont eu une appréciation « Très favorable », « Favorable » ou « Passable » alors qu'ils étaient 40% en 2013 mais 34% en 2012), et ils restent médiocres. L'épreuve orale est mieux maîtrisée puisque près de la moitié des candidats (45% contre 48% en 2013) ont réalisé des prestations jugées « Passables », « Favorables » ou « Très favorables ». Le taux d'inscrits définitivement sur la liste d'aptitude reste constant : 44% en 2014, contre 44% en 2013 et 42% en 2012. Le nombre de candidats s'étant présentés est très inférieur à celui de 2013 (100 contre 129) mais 2013 était, semble-t-il, une année particulière car les sessions précédentes recevaient entre 105 et 115 candidats.

2. L'épreuve écrite

« L'épreuve écrite, d'une durée de 4 heures, a pour objet de produire une synthèse (2 feuilles recto-verso maximum) à partir d'un dossier composé de plusieurs documents. Elle vise également à permettre au candidat de répondre à une question relative au dossier nécessitant de développer un argumentaire et de faire un choix explicite (une feuille recto-verso)».

Cette épreuve comporte donc deux parties distinctes : une synthèse de documents et une réponse à une question. Les deux parties ont été évaluées séparément et l'avis global a été donné en réalisant la synthèse des deux appréciations (en considérant que l'une et l'autre partie étaient «d'importance» équivalente).

« L'épreuve écrite vise à « s'assurer que le candidat est capable de réaliser une analyse de documents, d'en faire une synthèse et d'argumenter en réponse à une question ». Ainsi, l'épreuve écrite nécessite une capacité à prendre connaissance rapidement d'un dossier et à en dégager les traits essentiels. Elle doit également permettre de vérifier que le candidat maîtrise le français écrit.

2.1 La synthèse

La synthèse ne saurait être le résumé successif des différents textes du dossier. Elle doit être un texte entièrement rédigé construit autour de la problématique posée en introduction, ordonnée selon un plan clair et s'achevant – généralement - par une conclusion. Le candidat doit être en capacité de distinguer l'essentiel de l'accessoire, de s'abstenir de tout jugement personnel et d'éviter toute citation ou paraphrase du texte.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement la synthèse pour la session 2014, il s'agissait de dégager à partir de quatre documents, d'une part le concept d'éducation à la citoyenneté dans l'enseignement agricole public et d'autre part, les enjeux de celle-ci dans l'environnement réglementaire

La grille d'évaluation comportait trois critères principaux : comprendre, analyser et formuler, synthétiser et maîtriser la langue. Les examinateurs se sont attachés à évaluer la pertinence de la sélection des informations, l'absence de prise de position et de jugement personnels et enfin la structuration et la clarté de la présentation. Ils ont également pris en compte la justesse et la précision du vocabulaire, ont porté une attention particulière au respect des règles syntaxiques et orthographiques et ont pénalisé l'usage du langage parlé.

2.2 La question

L'organisation du guide d'argumentaire devait, sur la base de la question posée, analyser la question et proposer une analyse de la mise en œuvre de l'éducation à la citoyenneté, contextualisée dans un EPLEFPA. Il s'agissait d'élaborer un diagnostic identifiant des lacunes dans ce domaine et de proposer des actions pour prévenir les incivilités.

La grille d'évaluation comportait trois critères principaux : analyser, organiser et proposer, maîtriser la langue. Il s'agissait d'évaluer comment le candidat avait repéré les enjeux, analysé le contexte et compris les attentes. Concernant les pistes d'action, il était attendu qu'elles soient cohérentes avec les éléments donnés et qu'elles soient suffisamment ouvertes pour permettre le débat. Enfin, les attendus en matière de langue étaient, en plus des qualités rédactionnelles et orthographiques, des propos compréhensibles par tous sans toutefois « tomber » dans la vulgarisation.

2.3 Remarques du jury

3. Principales qualités relevées

Même si les productions sont restées globalement décevantes, les examinateurs ont observé, sans que cela ne concerne l'ensemble des copies, un respect global des consignes ainsi qu'une relative qualité rédactionnelle et une attention portée à la syntaxe et à l'orthographe.

4. Principaux défauts relevés

Comme mentionné précédemment l'épreuve écrite a été très décevante tant au niveau de la synthèse que de la question.

La majorité des candidats ne maîtrise pas la technique de la synthèse de documents.

En effet, les examinateurs ont noté une absence de structuration de la note, avec de trop rares définitions des termes utilisés. Des éléments personnels sont rajoutés et/ou des jugements sont portés. De manière générale l'argumentation est peu construite, avec des documents inégalement valorisés. La note de synthèse est parfois uniquement construite sur la base d'une succession de résumés.

Les réponses à la question sont rarement construites et les enjeux peu explicités quand ils sont présents. L'absence d'effort de contextualisation ne permet pas de proposer un diagnostic qui se retrouve, ainsi, souvent limité aux constats. Les actions sont peu détaillées et apparaissent souvent sous forme de catalogue. De façon générale, l'analyse est rarement présente et la communauté éducative n'apparaît jamais comme associée aux propositions. Seuls quelques candidats proposent, dans un contexte d'EPLEFPA, des actions fondées sur une analyse réelle des enjeux.

A noter que, comme pour les précédentes sessions, cette partie a souvent été bâclée voire non traitée, reflétant une mauvaise gestion du temps pour traiter les deux parties de l'écrit.

2.4 Conseils aux futurs candidats

La gestion du temps constitue, sans aucun doute, l'une des principales difficultés rencontrées par les candidats. En effet, certains candidats semblent ne pas avoir eu le temps de traiter l'ensemble des deux parties de l'épreuve écrite. Or, la gestion du temps fait partie intégrante de l'épreuve et est prise en compte lors de l'évaluation, car elle est une des composantes importante des fonctions auxquelles ils prétendent.

La note de synthèse est un exercice spécifique, qui consiste à analyser un dossier et à en présenter, de manière synthétique, le contenu. Il faut connaître les techniques de rédaction d'une note de synthèse de documents. En particulier il faut, non seulement prendre en compte la totalité des documents en évitant une juxtaposition d'items mais également faire preuve d'une grande objectivité dans la restitution des idées du dossier, ne pas émettre de jugement personnel et éviter les citations ou paraphrases du texte.

La question ne vise pas à évaluer les savoirs mais nécessite, de la part des candidats, une connaissance suffisante du système d'enseignement agricole public pour être capable de contextualiser la réponse. En effet, l'essentiel des informations nécessaires est contenu dans les documents sauf pour ce qui concerne les propositions de pistes d'action. Ces dernières nécessitent, de la part du candidat, après analyse des enjeux, une réflexion personnelle et un engagement.

Les exigences de maîtrise de la langue française, la structuration et la clarté des présentations, la justesse et la précision du vocabulaire sont autant de critères de jugement que les examinateurs savent apprécier. Le style télégraphique ainsi que les abréviations sont à proscrire. Le respect des règles syntaxiques s'impose à de futurs personnels d'encadrement.

3. L'épreuve orale

« L'épreuve orale débute par un exposé de 10 minutes pendant lequel le candidat, s'appuyant sur son curriculum vitae et sa lettre de motivation présente son parcours professionnel et explicite ses motivations. Cet exposé est suivi d'un entretien de 45 minutes. Cet entretien est organisé autour d'un questionnement visant à apprécier les connaissances et aptitudes du candidat ».

L'attitude générale (sauf dans de rares cas) des candidats est de grande qualité et a permis d'instaurer un réel dialogue et des échanges intéressants.

Les examinateurs ont noté des résultats globalement meilleurs à l'oral qu'à l'écrit, avec une préparation qui semble s'améliorer avec les années. Si certains candidats ont pu bénéficier d'un module de formation dispensé par AgroSup Dijon, la plupart d'entre eux a aussi cherché à préparer cet exercice en sollicitant des entretiens et/ou un accompagnement par des directeurs, les autorités académiques, Ils ont aussi pris connaissance du rapport du jury 2013 disponible

sur chlorofil. Ceux qui ont fait l'effort de se rendre auprès de directeurs ou directeurs adjoints en fonction montrent une meilleure compréhension de la réalité et se projettent plus aisément dans des situations concrètes de la vie d'un établissement scolaire au regard des contraintes institutionnelles, des tensions et des conflits potentiels inévitablement liés aux évolutions du système éducatif et plus largement de la société.

Les avis favorables et très favorables ont été attribués à des candidats qui ont fait valoir leur capacité à dialoguer avec les examinateurs et à développer des analyses montrant une vraie réflexion et des prises de position. Les avis très défavorables ont sanctionné moins des ignorances ou des insuffisances que des traits de comportement ou des prises de position jugées incompatibles avec les exigences de la fonction. Quant aux avis réservés, ils ont été portés lorsque le candidat présentait certaines compétences mais dont le projet méritait maturation, ou lorsque les motivations n'apparaissaient pas nettement.

3.1 Le curriculum vitae et la lettre de motivation

Etablis dans le cadre du dossier d'inscription, ces documents sont étudiés attentivement dans le fond et dans la forme par les examinateurs et constituent des supports importants pour l'entretien. Leur élaboration doit être soignée et demande un véritable travail personnel.

Plus qu'une simple énumération, la lettre de motivation doit se présenter comme une réelle analyse d'expériences professionnelles. Les meilleures lettres de motivation se distinguent par une mise en valeur de faits concrets dont les candidats savent tirer des enseignements plus généraux. Ils mettent en perspective l'expérience par rapport aux fonctions envisagées. À l'inverse, les lettres de motivation médiocres sont celles où le rapport d'activités fait trop de part au descriptif et à la linéarité du parcours, sans mise en perspective, sans réflexion. Trop souvent les lettres de motivation sont narratives, voire emphatiques; certaines sont particulièrement succinctes et pauvres sur le fond, ne dégagant pas suffisamment nettement la réalité d'un engagement. La lettre de motivation se situe au-delà d'un exercice formel centré sur son auteur. Elle s'organise autour d'une stratégie clairement dirigée vers le projet du candidat. La mise en perspective des compétences acquises dans leur parcours doit permettre aux candidats de faire apparaître clairement leurs motivations et leur capacité d'investissement dans de nouvelles fonctions.

3.2 La présentation

En règle générale, les candidats se sont bien préparés à cette première phase de l'épreuve. L'exposé permet au candidat de se présenter sous un angle « nouveau ». Il est souvent structuré autour d'un plan tenant dans les limites du temps imparti.

La partie « présentation » si elle est globalement bien préparée montre, malgré tout, que certains candidats restent trop sur une approche chronologique sans lien avec les compétences attendues,

et surtout sans faire réellement émerger leurs motivations. De rares candidats ne préparent pas cette partie, ce qui n'est pas normal.

Beaucoup de candidats ont des difficultés à prendre du recul par rapport à leurs fonctions actuelles, et les examinateurs regrettent leur manque de projection.

Pour le candidat, la présentation est parfois un exercice très formel dans lequel sa concentration prévaut sur le contenu et le fond du propos. Il s'agit souvent pour lui, d'utiliser des formules stéréotypées ou des propos standardisés qui marquent un manque d'authenticité.

Sur la forme, les examinateurs regrettent que quelques candidats lisent un texte intégralement rédigé. De manière tout aussi inappropriée, d'autres récitent un déroulé mémorisé et se montrent plus préoccupés par l'effort de mémorisation d'un rôle appris que par ceux qui l'écoutent.

Les « meilleurs » candidats s'expriment avec naturel et simplicité, sans stéréotype en sachant présenter une image cohérente de leur parcours et n'en retenant que les aspects essentiels, particulièrement ceux qui éclairent la candidature. Ils mettent en évidence les responsabilités qu'ils ont prises, dans le cadre professionnel ou en dehors, et les relient à la fonction postulée. Le propos de ces candidats révèle une vision construite du métier et l'authenticité de leur démarche.

3.3 L'entretien

L'objectif de l'entretien est de cerner la personnalité du candidat, d'évaluer la pertinence de ses motivations et son aptitude à assumer les responsabilités de la fonction à laquelle il postule.

Cette phase autorise de multiples approfondissements, soit à partir de l'exposé du candidat et/ou d'éléments contenus dans son dossier, soit par le biais de brèves mises en situation, ou encore par un questionnement direct. On ne doit pas s'étonner de « subir » de multiples questions, aussi variées dans les thèmes abordés que dans la forme. Si l'exercice est éprouvant, il est loin d'être artificiel car il place le candidat dans une situation proche de celle qu'un directeur ou directeur adjoint doit affronter quotidiennement. Il exige de la concentration, de la résistance, du sang froid, une capacité à affronter la contradiction, une grande souplesse intellectuelle.

Beaucoup de candidats ont cependant des difficultés à prendre du recul par rapport à leurs fonctions actuelles, et les examinateurs regrettent leur manque de projection.

Si les valeurs de l'enseignement agricole, les missions, l'organisation et le fonctionnement des EPLEFPA semblent appropriées par l'ensemble des candidats, les connaissances générales du système éducatif, du fonctionnement institutionnel et du pilotage d'établissement, restent floues voire absentes chez beaucoup d'entre eux. De même que les connaissances administratives et financières qui sont souvent très restreintes même si cela ne constitue pas l'essentiel du questionnement.

Quelques poncifs, effets de mode ou éléments de langage à placer absolument viennent parfois brouiller la qualité d'ensemble des prestations.

Les réponses aux cas concrets proposés restent assez légères et peu opérationnelles, notamment par l'incapacité affichée à prendre position. Certaines stratégies d'évitement pénalisent lourdement les candidats.

Toutefois, les examinateurs ont eu plaisir à entendre des candidats, animés de vraies convictions éducatives, répondre aux questions de façon à la fois réfléchie, réaliste et courageuse. Ils ont particulièrement apprécié chez ces derniers une posture adaptée, de la distance, de la hauteur, signes de maîtrise de soi. La clarté de l'expression, la structuration du raisonnement ou de la pensée, une certaine simplicité dans l'échange, la spontanéité, la réactivité et la sincérité dans les réponses aux questions ont constitué des éléments positifs dans l'évaluation.

Les prestations orales, et particulièrement les plus brillantes d'entre elles, ont souvent confirmé les qualités révélées à l'écrit.

3.4 Conseils aux futurs candidats

Curriculum vitae et lettre de motivation

Le curriculum vitae doit être lisible et synthétique, faisant apparaître les fonctions exercées, le lieu d'exercice, la durée, sans rentrer dans une liste exhaustive des tâches effectuées. Il doit être conforme au modèle proposé dans la note de service. Doivent apparaître aussi les formations, diplômes et stages, et enfin, les autres activités apportant un éclairage sur les aptitudes et engagements du candidat.

La lettre de motivation doit mettre en perspective l'expérience par rapport aux fonctions envisagées. Ce qui va être étudié, et vérifié au travers de l'entretien, c'est l'aptitude du candidat à exercer les fonctions.

Ces documents doivent faire usage d'une langue claire et intelligible et être authentiques et simples. Enfin, les fautes d'orthographe et/ou de syntaxe ne peuvent être admises dans des documents préparés lors de l'inscription.

Présentation

Il n'y a pas une structure attendue. Cet exercice de présentation est personnel. Il doit permettre à chacun de montrer ses compétences à exercer la fonction à laquelle il aspire et mettre en évidence ses motivations.

Les meilleurs candidats réussissent à se dégager d'une forme scolaire de présentation. Ils parviennent à prendre suffisamment de recul pour mettre en valeur une véritable réflexion personnelle sur la fonction de direction. Leur propos s'appuie sur une motivation rapportée à des valeurs solides, à des exemples puisés dans la pratique ou dans le comportement professionnel

de directeurs ou directeurs adjoints côtoyés au quotidien ou rencontrés ponctuellement. La capacité de ces candidats à se faire comprendre, à donner du sens et à conceptualiser d'une façon objective à partir d'une expérience professionnelle bien appropriée et reconnue est particulièrement appréciée.

Le candidat doit rester le plus naturel possible. L'aisance dans l'expression et l'articulation compréhensible permettent de capter l'attention des examinateurs. La capacité à parler sans notes est incontestablement un plus.

Les examinateurs ont lu les éléments du dossier (curriculum vitae et lettre de mission). Aussi, ce qui va être observé n'est pas la capacité du candidat à redire ce qui est dans son dossier mais bien son aptitude à analyser ses expériences personnelles et à établir les liens avec ses compétences et la fonction à laquelle il aspire, notamment en présentant ses atouts et ses faiblesses face au changement de métier.

Sur la forme, plusieurs éléments vont intervenir. La présentation doit se dégager d'une forme trop « scolaire ». Le fait de « réciter » un texte trahit un manque de confiance en soi et laisse mal augurer de l'aptitude à prendre la parole devant un auditoire qui peut être moins courtois et/ou attentif. Si l'utilisation de notes n'est pas proscrite (il est même parfois légitime de s'y référer pour trouver le fil de sa pensée), le fait de savoir s'en dégager constitue un critère important de l'évaluation. De plus, il faut capter l'attention des examinateurs. Pour cela, la voix doit être posée, l'élocution rythmée et l'articulation compréhensible.

Entretien

Seul l'entretien offre la possibilité de percevoir la personnalité du candidat, d'évaluer la pertinence de ses motivations et son aptitude à assumer les responsabilités qui accompagnent la direction d'un établissement. Dès lors, le candidat doit s'attendre à répondre à un ensemble de questions variées dans les thèmes et dans la forme. L'exercice est parfois éprouvant, mais il place le candidat dans une situation proche de celle qu'un directeur ou un directeur adjoint connaît au quotidien. Il exige beaucoup de concentration, du sang froid, une capacité à affronter la contradiction, une grande souplesse intellectuelle.

Conduit sur le mode de « la conversation », l'entretien s'appuie notamment sur un large balayage des divers champs de compétences nécessaires. Ce mode de communication permet des échanges fluides entre les candidats et les examinateurs. Il n'en reste pas moins qu'une méthode interrogative est parfois nécessaire pour amener le candidat à préciser sa pensée ou à sortir de périphrases un peu évasives. Cela permet au candidat de montrer sa capacité à dialoguer et à développer des analyses. Les réponses verbeuses ou les tentatives répétées de contourner les questions tout comme les affirmations péremptoires non fondées sur une argumentation et/ou des

exemples sont à proscrire. Le manque d'énergie, l'indécision, tout comme l'excès d'autorité ou une vision trop tranchée des rapports de force montrent que le candidat n'est pas prêt. Au contraire la capacité à communiquer avec un minimum de modestie et d'authenticité, à porter un regard distancié et prospectif, à analyser une question, à formuler des hypothèses de solutions devant les cas soumis, à exprimer une pensée claire, jointe à une représentation réaliste des contraintes et difficultés du métier, est particulièrement appréciée.

En conclusion, la conjonction de connaissances solides et d'une personnalité ouverte permet aux bons candidats, qui engagent un dialogue sincère avec les examinateurs, de démontrer leur capacité à se projeter dans cette nouvelle fonction.

Plus largement ...

Les connaissances demandées concernent le système éducatif en général et plus particulièrement l'enseignement agricole et son environnement. D'une part, les candidats doivent posséder un minimum de notions relatives aux grandes évolutions du système national d'éducation et de formation. D'autre part, ils doivent avoir des notions déjà avancées concernant le cadre législatif et réglementaire de l'enseignement agricole, son histoire, son organisation et ses évolutions, les politiques publiques (notamment agricoles) sur lesquelles il est adossé, la structure de l'EPLEFPA ainsi que les missions confiées aux directeurs et directeurs adjoints. Par ailleurs, la maîtrise des articulations des niveaux national/régional/local ainsi que la connaissance de quelques indicateurs clés sont nécessaires.

La connaissance du candidat ne doit pas se limiter à un type de formation (général, technologique ou professionnel) ou à un type d'établissement (lycée, CFA, CFPPA, exploitation agricole ou atelier technologique) mais doit s'étendre à l'ensemble de l'EPLEFPA.

Les candidats doivent connaître l'importance, mais aussi les limites, des pouvoirs d'un directeur et d'un directeur adjoint ainsi que son positionnement par rapport aux autres membres de la communauté éducative, aux autorités académiques et aux représentants des collectivités territoriales.

La candidature à l'inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de direction d'EPLEFPA se prépare. L'inscription sur cette liste résulte à la fois d'un entretien d'embauche, d'un bilan de compétences et de l'évaluation d'une culture. Les candidats doivent avoir pris connaissance du référentiel professionnel des directeurs d'EPLEFPA. Mais la préparation doit également comporter des lectures et une recherche d'informations ainsi qu'une réflexion sur sa propre action et des rencontres avec des directeurs et directeurs adjoints, seul moyen d'acquérir ou renforcer sa capacité à se mettre en situation.

La fonction de direction d'EPLEFPA exige à la fois la maîtrise d'une culture commune et la loyauté inhérente à la fonction de cadre. Cependant, son exercice est enrichi par l'existence d'un arrière-plan critique et de positions personnelles affirmées. Il est recommandé de ne pas cacher sa personnalité derrière des propos convenus ou généraux : être soi-même, accepter le questionnement, même vif ; ne pas se montrer négatif ; ne pas être dans l'incantation. Il ne faut pas chercher à se montrer différent de ce que l'on est mais savoir se mettre en valeur avec différentes facettes utiles, en reconnaissant qu'on ne sait pas tout. Le candidat doit ainsi avoir réfléchi au nécessaire lien à établir entre ses expériences professionnelles, ses compétences et les fonctions auxquelles il aspire. Il gagnera à travailler sa posture de futur cadre dans l'attitude, le comportement, le langage, en se posant la question de la mutation d'un statut à l'autre, sous plusieurs angles.

Enfin, certains candidats hésitent à prendre parti, cherchent à dissimuler le fond de leur pensée ou encore s'évertuent à fournir des réponses convenues, qu'ils s'imaginent correspondre à une attente supposée des examinateurs. Cette attitude n'est pas de mise. Les examinateurs ne cherchent pas un modèle unique de directeur adjoint mais, au contraire, des personnalités marquantes, qui ne craignent pas d'affirmer leurs convictions avec vigueur et sincérité, dès lors toutefois que l'affirmation de ces dernières est argumentée, qu'elles ne comportent pas de jugement sur des personnes et qu'elles ne jettent pas un doute sur leur loyauté envers l'institution et ses représentants, comme sur leur capacité à mettre en œuvre leurs instructions. Les meilleurs candidats parviennent à trouver ce point d'équilibre entre l'exercice de leur liberté de jugement et le respect des principes qui doivent guider leur action.

DONNEES STATISTIQUES

1. Emplois de direction de 1^{ère} catégorie

1.1 Candidats inscrits

- 1.1.1 Répartition par sexe
- 1.1.2 Répartition par corps d'origine
- 1.1.3 Répartition par âge

1.2 Épreuve écrite

- 1.2.1 Répartition par avis des examinateurs

1.3 Épreuves orales

- 1.3.1 Répartition par avis des examinateurs
- 1.3.2 Avis de la commission

1.4 Candidats inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la rentrée scolaire 2013

- 1.4.1 Nombre de lauréats
- 1.4.2 Répartition des lauréats par sexe
- 1.4.3 Répartition des lauréats par corps d'origine
- 1.4.4 Répartition des lauréats par âge

2. Emplois de direction de 2^{ème} catégorie

2.1 Candidats inscrits

- 2.1.1 Répartition par sexe
- 2.1.2 Répartition par corps d'origine
- 2.1.3 Répartition par âge

2.2 Étude des dossiers

- 2.2.1 Répartition par avis de la commission
- 2.2.2 Répartition par avis de la hiérarchie
- 2.2.3 Candidats admis aux épreuves orales

2.3 Épreuves orales

- 2.3.1 Répartition par avis de la commission
- 2.3.2 Candidats admis aux épreuves orales

2.4 Candidats inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la rentrée scolaire 2013

- 2.4.1 Nombre de lauréats
- 2.4.2 Répartition des lauréats par sexe
- 2.4.3 Répartition des lauréats par corps d'origine
- 2.4.4 Répartition des lauréats par âge

1. Emplois de direction de 1^{ère} catégorie

1.1 Candidats inscrits

1.1.1 Répartition par sexe

	nombre	%
femmes	4	75%
hommes	2	25%
total	6	

1.1.2 Répartition par corps d'origine

	nombre	%
IPEF	4	75%
ISPV	1	12,5%
Chef mission	1	12,5%
total	6	

1.1.3 Répartition par âge

	nombre	%
inférieur à 35	1	12,5%
36 à 40	1	12,5%
41 à 45	2	25%
46 à 49	1	12,5%
50 et plus	1	12,5%
total	6	

NB : un candidat inscrit ne s'est pas présenté d'où **5 candidats présents**

1.2 Épreuve écrite (2 candidats exemptés)

1.2.1 Répartition par avis des examinateurs

	nombre	%
Très favorable	0	
Favorable	2	50%
Passable	1	25%
Réservé	0	
Défavorable	1	25%
Très défavorable	0	
total	4	

} **75%**

} **25%**

1.3 Épreuves orales

1.3.1 Répartition par avis des examinateurs

	nombre	%	
Très favorable	0		} 40%
Favorable	1	20%	
Passable	1	20%	
Réservé	2	40%	} 60%
Défavorable	1	20%	
Très défavorable	0		
total	5		

1.3.2 Avis de la commission

	nombre	%	
Très favorable	1	20%	} 60%
Favorable	1	20%	
Passable	1	20%	
Réservé	2	40%	} 40%
Défavorable	0		
Très défavorable	0		
total	5		

1.4 Candidats inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la rentrée scolaire 2014

1.4.1 Nombre de lauréats

		Taux reçus/ candidats présents
Nombre de candidats	5	60%
Nombre de lauréats	3	

1.4.2 Répartition des lauréats par sexe

	nombre	%
femmes	2	66%
hommes	1	34%
total	3	

1.4.3 Répartition des lauréats par corps d'origine

	nombre	%
Chef mission	1	34%
IPEF	2	66%
total	3	

1.4.4 Répartition des lauréats par âge (âge moyen = 39)

	nombre	%
inférieur à 27	0	
27 à 30	0	
31 à 35	1	33%
36 à 40	1	33%
41 à 45	1	33%
46 à 49	0	
50 et plus	0	
total	3	

2. Emplois de direction de 2^{ème} catégorie

2.1 Candidats inscrits

2.1.1 Répartition par sexe

	nombre	%
femmes	47	44%
hommes	61	56%
total	108	

2.1.2 Répartition par corps d'origine

	nombre	%
Attaché d'administration	3	2,5%
PCEA	29	27,5%
IAE	13	12%
PLPA	51	47%
CPE	10	9%
Personnel direction EN	1	1%
PCEN	1	1%
total	108	

2.1.3 Répartition par âge

	nombre	%
inférieur à 30	0	
27 à 30	0	
31 à 35	9	9%
36 à 40	18	16%
41 à 45	22	20%
46 à 49	26	24%
50 à 54	25	23%
55 et plus	8	8%
total	108	

NB : 12 candidats inscrits ne se sont pas présentés et une candidate était dispensée d'écrit d'où **95 candidats présents à l'écrit**

2.2 Épreuve écrite (1 candidat exempté)

2.2.1 Répartition par avis des examinateurs

	nombre	%	
Très favorable	1	1%	} 30,5 %
Favorable	10	10,5%	
Passable	18	19%	
Réservé	32	34%	} 69,5 %
Défavorable	23	24%	
Très défavorable	11	11,5%	
total	95		

2.3 Épreuve orale

2.3.1 Répartition par avis des examinateurs

	nombre	%	
Très favorable	6	6%	} 45 %
Favorable	22	23%	
Passable	16	16%	
Réservé	17	18%	} 55%
Défavorable	20	21%	
Très défavorable	15	16%	
total	96		

NB : une candidate était dispensée d'écrit d'où **96 candidats présents**

2.3.2 Avis de la commission

	nombre	%	
Très favorable	2	1,5%	} 43 %
Favorable	18	18,5%	
Passable	22	23%	
Réservé	14	15%	} 57 %
Défavorable	24	24,5%	
Très défavorable	16	16,5%	
total	96		

2.4 Candidats inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la rentrée scolaire 2014

2.4.1 Nombre de lauréats

		Taux reçus/ candidats présents
Nombre de candidats	96	43%
Nombre de lauréats	43	

2.4.2 Répartition des lauréats par sexe

	nombre	%
femmes	16	43%
hommes	27	57%
total	43	

2.4.3 Répartition des lauréats par corps d'origine

	nombre	%
attaché	0	
PCEA	11	26%
IAE	8	19%
PLPA	19	44%
CPE	4	9%
Directeur adjointe EN	1	2%
total	43	

2.4.4 Répartition des lauréats par âge

	nombre	%
inférieur à 27	0	
27 à 30	0	
31 à 35	3	7%
36 à 40	10	23%
41 à 45	6	14%
46 à 49	12	28%
50 à 54	9	21%
55 et plus	3	7%
total	43	

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROLIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

**Recrutement en vue de l'inscription sur la liste d'aptitude
aux emplois de direction d'EPLEFPA au titre de la rentrée scolaire 2014**

Épreuve écrite - Durée : 4 heures

Mardi 21 janvier 2014

Cette épreuve comporte 2 parties : une note de synthèse et une question. Chaque partie doit être traitée sur des copies séparées

NOTE DE SYNTHÈSE (coefficient 1)

Vous rédigerez une note de synthèse des documents n°1, 2, 3 et 4 du dossier (2 feuilles recto verso ou 4 pages maximum).

QUESTION (coefficient 1)

L'EPLEFPA* dans lequel vous êtes nommé, composé entre autres, d'un CFA* et d'un lycée, engage une réflexion à propos de l'éducation à la citoyenneté, dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement.

Le directeur vous demande de rédiger une note proposant une analyse de la mise en œuvre de l'éducation à la citoyenneté dans l'EPLEFPA*, ainsi que des actions pour remédier aux lacunes que vous aurez identifiées en matière de prévention des incivilités.
(1 feuille recto-verso soit 2 pages).

*EPLEFPA : établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

*CFA : centre de formation d'apprentis

Contenu du dossier :

- **Document n° 1** : « Citoyenneté & civilité aujourd'hui : quelques éclaircissements », Armand Chanel, professeur en sciences sociales, Université de Grenoble, septembre 1999.
- **Document n° 2** : Note de service DGER/SDPOFE/N2007-2002 du 08 janvier 2007 – extraits.
- **Document n° 3** : « Education à la Santé et à la Citoyenneté dans l'enseignement agricole ». Source : www.chlorofil.fr : Réseau d'éducation pour la santé, l'écoute et le développement de l'adolescent (RESEDA).
- **Document n° 4** : « L'école n'est plus une institution » extrait de conférence (2000) « la citoyenneté entre principes et expérience », François Dubet Professeur des Universités, Directeur d'études à l'EHESS, Membre de l'IUFM.

Liste d'aptitude aux emplois de direction d'EPLEFPA au titre de la rentrée scolaire 2014	Épreuve écrite
	Document n°1

« Citoyenneté & civilité aujourd'hui : quelques éclaircissements »

Armand Chanel, professeur en sciences sociales, Université de Grenoble, sept. 1999

Source : <http://www.ac-grenoble.fr/ecjs2/citoyennete.htm>

Le thème de la citoyenneté est souvent associé aujourd'hui à "l'éducation à la citoyenneté" ou à "l'éducation civique" à l'école, présentée par les pouvoirs publics et les médias comme remèdes à la montée des incivilités et de la violence dans les quartiers ou dans les établissements scolaires. Celles-ci sont en effet source d'un sentiment croissant d'insécurité et de "désintégration sociale" et constituent une question vive dans la société aujourd'hui. D'où la tentation de relier directement les deux, citoyenneté et incivilités (versus civilité), et de se limiter à ce seul aspect "chaud", mais très partiel, celui d'une "crise de la civilité ou de la citoyenneté", ainsi rapidement confondues, et victimes de l'affaiblissement général des capacités régulatrices des instances de socialisation. D'où leur renforcement proposé à et par l'école.

En effet, les résurgences inquiètes de "la question de la citoyenneté" ou de la "civilité" (souvent abusivement amalgamées) semblent indiquer que ces dernières ne vont plus de soi, et qu'une des raisons en serait la crise de la culture civique traditionnelle (surtout celle relative à la communauté de l'Etat - nation), elle-même moins bien inculquée et transmise par les instances de socialisation. Qu'en est-il réellement ? La réponse n'est pas simple parce que le diagnostic dépend en partie de ce que l'on met exactement sous le terme de citoyenneté, concept riche mais complexe, qu'on confond trop souvent aujourd'hui avec celui de civilité, confusion qui peut être source de déconvenues.

Il s'agit d'abord de lever certains amalgames. Alors que les incivilités relèvent de troubles de la société civile, la citoyenneté appartient, elle, au champ politique et juridique. D'autre part, même si à un moment donné, la citoyenneté constitue un statut juridique bien défini, elle ne cesse de subir nombre de transformations historiques dans ses diverses dimensions et acquiert par là un fondement culturel au sens sociologique du terme, au même titre que la civilité.

La culture citoyenne, une réalité multidimensionnelle.

Les auteurs s'accordent à analyser la citoyenneté selon trois dimensions : c'est d'abord un idéal, c'est à dire des valeurs mobilisatrices; c'est ensuite un ensemble articulé de normes politico-juridiques, c'est à dire de droits et de devoirs qui se légitiment les uns les autres et sont garantis par le pouvoir politique, sachant que celui-ci s'exerce encore pour l'essentiel dans le cadre de l'Etat - nation; c'est enfin un certain nombre de pratiques effectives des citoyens pour participer activement à l'animation de la vie collective dans la Cité. Valeurs, normes et conduites sociales effectives : voilà bien les éléments d'une culture au sens sociologique du terme, qui n'a rien de "naturel", qui est au contraire variable selon les lieux et les époques, et apparaît donc comme un "construit" historique qui devra en conséquence être acquis et transmis pour survivre et se développer. Ainsi, la citoyenneté est-elle un idéal universel qui serait par-là inné dans tout homme ? Certes non, si on rappelle que la démocratie avec laquelle elle est en étroite relation n'est généralisée ni dans l'espace aujourd'hui (moins de la moitié des Etats du monde actuel), ni dans le temps.

Un ensemble de normes concrètes, concernant les droits et les devoirs.

Cet ensemble de valeurs citoyennes (Egalité, Liberté et aussi Responsabilité, qui apparaît comme la contrepartie nécessaire de la liberté) va alors s'incarner dans un ensemble de normes concrètes qui concernent les droits et les devoirs des citoyens, articulés les uns aux autres pour former un statut juridico-politique garanti pour l'essentiel dans le cadre d'un Etat-nation. A ce titre, il est lui-aussi variable selon les époques et les pays. Il faut rappeler ici la célèbre classification de T.H. Marshall (1950) qui distingue les droits civils (comme la liberté de conscience et de pensée, le droit à un procès équitable, le droit de propriété...), les droits politiques (droits de participer à l'élection des dirigeants politiques sur la base d'un suffrage universel et égal, droit d'être candidat à l'éligibilité aux fonctions politiques, droit de concourir pour les emplois publics) et enfin les droits socio-économiques (droit de se syndiquer, droit au travail, à la santé, à l'éducation.)

La citoyenneté recouvre aussi un ensemble de "pratiques citoyennes", notamment de participation à la vie publique de la Cité, que ce soit localement, nationalement ou même dans l'espace mondial. Cette participation peut prendre des formes "conventionnelles", comme la participation aux élections ordonnancées par les gouvernements, ou "non conventionnelles", dans le cadre d'actions collectives autonomes (protestations publiques par voie de pétition ou manifestations) ou d'adhésion à des associations à vocation locale (associations de quartiers), sociale (type "Secours populaire" ou "Restos du Cœur"), socioprofessionnelle (confédérations de syndicats de salariés) ou internationale (Greenpeace, Amnesty International...). Ces pratiques actives de participation à la vie collective, à l'initiative des citoyens, sont aussi parfois appelées "citoyenneté par le bas" (elle est particulièrement développée dans les pays anglo-saxons comme le notait déjà Tocqueville dans La démocratie en Amérique) par différence avec une "citoyenneté par le haut", plus "passive" car instituée par les dirigeants, comme l'illustre l'exemple du chancelier Bismarck organisant les assurances sociales pour les travailleurs du Reich allemand à la fin du XIX^{ème} siècle.

De façon générale, on désigne par civisme l'ensemble des attitudes marquées par l'attachement et l'engagement des individus aux principes de la citoyenneté, notamment dans leur versant "devoirs et responsabilités" envers la vie collective (on parle aussi d'esprit civique).

Incivilités versus civilité ?

Une nouvelle thématique est souvent évoquée, plus ou moins légitimement: la montée des incivilités auxquelles les médias et les pouvoirs publics veulent opposer le remède de la prévention, à côté de celui de la répression, fondée notamment sur un renforcement du rôle de l'Ecole à travers "l'éducation à la citoyenneté". Face à cette nouvelle "croisade" contre les "sauvageons", il faut d'abord réaffirmer qu'il y a des amalgames sources de désillusions possibles. En effet, si le phénomène de la délinquance est bien cerné par tous, cependant les "incivilités", comme on dit aujourd'hui, semblent l'être moins

Les causes de cette montée des incivilités sont d'abord le développement de la tolérance vis à vis des déviances mineures : elle est en relation notamment avec une plus grande mobilité géographique qui, en diminuant les relations d'interconnaissance, affaiblit la pression sociale tant chez ceux qui l'exercent que chez ceux qui la subissent. Elle s'explique ensuite par un relâchement de l'autorité parentale, relativisée chez les enfants par d'autres modèles normatifs proposés par les médias notamment, et délaissée par les parents eux-mêmes qui répugnent à des relations autoritaires dans le foyer qu'on souhaite d'abord hédoniste. Il faut alléguer aussi la désorganisation sociale de certains quartiers due au déclin des encadrements associatif, syndical et politique traditionnels en milieu populaire, anomie sociale amplifiée par un fait qui touche particulièrement les familles d'origine immigrée : l'autorité parentale peut y être fortement décrédibilisée face aux modèles culturels des classes moyennes véhiculés par les médias ou l'école et intériorisés par les enfants. Tout ceci laisse place alors à " la galère" de certains jeunes (F.Dubet), et à des comportements violents : violence "utilitaire" (vols et rackets, c'est le "conformisme déviant" de Merton) ou violence expressive (exprimer et expulser sa "rage"). On voit ici que les incivilités des jeunes sont aussi un effet en retour d'une certaine "violence institutionnelle" qu'ils subissent et à laquelle ils réagissent par cette forme de révolte sociale

En résumé, on voit que si citoyenneté et civilité ont des points communs (la vie dans l'espace public opposée à la vie en privé), elles ne se confondent pas : la première a une dimension politique, civique (elle concerne l'organisation et le fonctionnement des pouvoirs officiels et des contre-pouvoirs dans la "Cité", communale ou nationale), l'autre n'a qu'une dimension civile, interpersonnelle concernant la vie quotidienne des quartiers (les cités d'habitation) ou de l'école. Pourtant, elles sont en partie reliées : les incivilités sont source d'un sentiment d'insécurité dans l'espace public, peu propice à des engagements civiques dans la vie collective; réciproquement, l'engagement civique des habitants, parents, enseignants, dans des actions collectives fortes apparaît comme un des meilleurs remèdes possibles aux problèmes des incivilités. Dans tous les cas, toutes deux paraissent plus que jamais indispensables aux sociétés démocratiques et doivent, en conséquence, être mises au cœur des préoccupations de certaines instances de socialisation dans leur mission de régulation sociale, et on pense en premier à l'école.

La citoyenneté, un principe démocratique intégrateur plus que jamais nécessaire dans les sociétés modernes et notamment à l'Ecole.

En effet, comme le rappelle la sociologue Dominique Schnapper, les sociétés modernes, démocratiques et productivistes, comportent deux principes d'intégration : la légitimité démocratique du pouvoir politique et la centralité de l'activité économique. L'ordre politique est justifié par les valeurs et les pratiques de la citoyenneté, notamment de l'égalité des droits. L'ordre économique est organisé, quant à lui, autour de la participation directe ou indirecte des individus à la production marchande des richesses même si leur contribution est très inégalement productive et inégalement rémunérée. La société moderne est ainsi fondée

largement sur la dignité de l'individu-citoyen et sur l'efficacité du producteur, qui renvoie en économie capitaliste aussi bien au travailleur qu'au détenteur de capitaux, ce dernier détenant même le pouvoir ultime de décision.

Ces deux liens (citoyen et marchand), en tension, se combinent aux liens traditionnels communautaires (fondés sur l'intensité et l'immédiateté des interactions personnelles, comme dans la famille, le voisinage, les communautés religieuses, les associations affinitaires, ...) pour tisser ensemble le réseau complexe d'interrelations entre individus qui constitue les "sociétés modernes" (au sens sociologique du terme).

La civilité et la citoyenneté doivent être apprises et pratiquées à l'Ecole.

Mais pour former ces individus "égaux et différents" (A. Touraine) capables de vivre ensemble dans des "sociétés en réseaux" (Manuel Castels) multiculturelles, il ne faudra pas beaucoup compter sur les familles, les médias ou les Eglises. Il faut donc se reporter largement sur l'Ecole afin qu'elle mette en œuvre cette éducation à la civilité et à la citoyenneté: elle devra en conséquence s'adapter elle aussi, y compris en important pour son propre fonctionnement le "modèle politique de la citoyenneté", adapté à son contexte.

Alors, que faire pour créer ce vivre ensemble dans les "sociétés d'individus" (selon l'expression de N. Elias) sinon se retourner vers l'Ecole ?

En effet, l'école républicaine traditionnelle a déjà apporté sa réponse de longue date : la laïcité, séparant bien l'espace public, commun et "neutre", de l'espace privé, dans lequel sont renvoyées et cantonnées toutes les identités particulières. On peut dire que ce modèle qui s'est imposé de haute lutte au XIX^{ème} siècle contre son modèle concurrent des écoles confessionnelles catholiques, a porté ses fruits en contribuant largement au fonctionnement du "creuset français" (G. Noiriel) où sont venues se fondre progressivement les différentes vagues d'immigration depuis le siècle dernier. D'où l'insistance de certains enseignants ou hommes politique à perpétuer ou même retrouver ce modèle républicain. Pourtant, est-ce encore possible et souhaitable ?

Pour A. Barrère et D. Martucelli, ce modèle d'école a déjà subi des altérations sensibles, qui expliquent en partie ses difficultés actuelles cristallisées autour des incivilités et de la crise d'autorité des enseignants. Il s'agit alors d'apprendre d'abord à vivre ensemble (éducation à la civilité) à un public de plus en plus diversifié et de moins en moins dominé par la logique de l'institution. En effet, les élèves ont progressivement importé leur culture juvénile dans l'enceinte des établissements et, pour "les nouveaux lycéens" en particulier, ne sont plus en symbiose naturelle ("loyalty") avec la culture scolaire proposée par l'institution, à travers les professeurs et la direction. Dès lors, celle-ci leur apparaît souvent comme en partie étrangère à leur habitus de classe et d'âge et inculquée sur le mode de la coercition. D'où une certaine inappétence aux savoirs proposés ("exit") ou des formes violentes de rejet ou de contestation ("voice"): celles-ci peuvent d'autant plus s'exprimer et perturber la vie de l'institution que celle-ci n'a plus les moyens légaux ou moraux (étant données les moeurs démocratiques "douces") de les réprimer fermement, par des sanctions disciplinaires exemplaires (exclusion).

Certes, en guise de solution, on peut proposer aux élèves, comme cela se fait actuellement au collège et au lycée, un moyen relativement classique : développer des cours d'éducation à leur civilité présente et à leur citoyenneté future, en les articulant par un raisonnement progressif: l'apprentissage de la civilité dans la petite cité introduisant à celui de la citoyenneté dans la grande; et cela si possible par des méthodes pédagogiques innovantes et actives, basées notamment sur des débats collectifs argumentés autour de dossiers personnellement constitués.

Mais chez certains, une idée beaucoup plus radicale germe : finir la "révolution" du modèle traditionnel de relation hiérarchique entre maîtres et élèves, déjà bien entamée, pour l'amener vers le modèle plus contractuel de la société politique démocratique afin d'obtenir des membres de la communauté scolaire une obéissance consentie et responsable aux règles collectives. Bref, de résoudre les problèmes immédiats de civilité qui perturbent le quartier ou l'école elle-même en transformant le collège ou le lycée en "petite Cité politique citoyenne", ce qui aurait aussi l'avantage de mieux préparer, par leurs pratiques présentes, les futurs citoyens de la grande Cité.

C'est pourtant une gageure de vouloir faire vivre l'école, lieu fondamentalement asymétrique (entre les enseignants qui savent et les enseignés qui apprennent, entre la maturité des adultes et l'incomplétude de la jeunesse) comme une communauté de citoyens libres et égaux ! Cela n'est donc possible que moyennant une adaptation au contexte scolaire spécifique, mais une chose demeure : l'égalité en dignité de tous, par-delà les différences de fonction -professeurs ou élèves- et d'identités personnelles. Telle est la nouvelle problématique de la citoyenneté à l'école. Reste à en définir les modalités pratiques autour de la constitution

d'un bien commun qui profite réellement à tous et que chacun se sentira alors porté à défendre. Ce qui n'est pas simple à un moment où l'école démocratisée de masse est devenue le lieu central du classement social futur des individus, ce qui développe les stratégies d'intérêt personnel des acteurs, parents et élèves !

Au terme de cette analyse, quelles conclusions tirer ? Elles sont au nombre de trois.

Premièrement, la question sociale vive de l'heure, les incivilités et la délinquance avec le sentiment d'insécurité qu'elles engendrent, est souvent reliée dans l'opinion publique avec ce qui serait une "crise civique", à laquelle on propose souvent comme remède un renforcement de l'éducation civique à l'Ecole, faisant implicitement l'hypothèse que la source de tous ces maux serait l'affaiblissement des instances de socialisation. Mais on a répondu d'abord qu'il ne fallait pas confondre les deux notions de civilité et de citoyenneté, même si elles entretiennent des liens, la première étant une condition nécessaire de la seconde; ensuite, qu'il fallait aussi examiner attentivement cette "crise de la citoyenneté" qui apparaît bien ambiguë, et qu'il faut donc nuancer.

Notre deuxième conclusion a été que la citoyenneté demeure un principe de régulation sociétale plus que jamais nécessaire dans nos sociétés contemporaines de plus en plus marchandes (génératrices d'inégalités centrifuges), multiculturelles et différentialistes (source de fragmentation sociale).

D'où la troisième conclusion : il est crucial de favoriser l'apprentissage de la citoyenneté, dans ses droits constitutifs bien sûr, mais aussi dans les devoirs civiques qui en sont la contrepartie, et l'Ecole apparaît comme un lieu privilégié pour cette mission, même si elle doit pour cela accepter d'adapter en partie son modèle traditionnel d'organisation, d'ailleurs lui aussi en butte aux incivilités. Ne serait-ce pas en se transformant elle-même en "petite cité démocratique", mutatis mutandis, qu'elle pourrait répondre du même coup à ces deux exigences, civilité et citoyenneté ?

Certes, les contradictions ne manquent pas et cela reste donc un défi. Pourtant, cette recherche de nouvelles règles du jeu social mieux adaptées n'est-elle pas inévitable dans nos sociétés en changement rapide, menacées par l'anomie sociale générée par une "crise de transition" où le vieux tarde à mourir et le neuf tarde à naître selon la définition de Gramsci ?

Liste d'aptitude aux emplois de direction d'EPLEFPA au titre de la rentrée scolaire 2014	Épreuve écrite
	Document n°2

NOTE DE SERVICE DGER/SDPOFE/N2007-2002 du 08 janvier 2007 - EXTRAITS

Objet : modalités de mise en oeuvre des orientations générales sur la politique globale de vie scolaire.

[...]

2-2 Un projet de vie scolaire et de vie de l'établissement obligatoirement centré sur les jeunes et les adultes en formation :

La circulaire DGER/SDEPC/C2005-2015 du 19 octobre 2005 précise les objectifs et les modalités d'élaboration des projets d'établissements. Ces projets d'établissements doivent comporter un volet relatif à la politique de vie scolaire conformément aux instructions données par la circulaire DGER/POFEGTP/C2002-2013 du 17 décembre 2002 qui fixe les orientations générales sur cette politique. Il s'agit pour les établissements d'élaborer un projet clair et opérationnel qui comporte a minima les volets suivants :

- les conditions d'accueil et de vie dans l'établissement ;
- l'apprentissage de la citoyenneté et de la démocratie ;
- le développement des activités péri-scolaires notamment sportives et culturelles ;
- l'éducation à la santé et à la sexualité ;
- la promotion de l'égalité entre filles et garçons ;
- la lutte contre toutes les formes de discrimination (racisme, xénophobie, homophobie...) ;
- la prévention des conduites à risques, des violences et des maltraitances.

Le projet de vie scolaire et de vie de l'établissement se fixera en particulier les deux objectifs globaux suivants :

- **l'épanouissement des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires ;**
- **l'insertion scolaire des jeunes, sociale et professionnelle des jeunes et des adultes.**

2-2-1 L'épanouissement des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires :

Il s'agit de développer une stratégie et des actions qui favorisent l'épanouissement des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires en leur permettant certes de suivre des formations et d'obtenir des diplômes ou des qualifications, mais aussi en leur donnant l'occasion d'être acteurs afin d'appréhender la vie collective, la vie associative et coopérative, afin aussi de gagner en autonomie et de prendre des responsabilités. Les actions dans ce domaine peuvent être nombreuses et variées. A titre indicatif, il peut s'agir de :

- mettre en place des conditions matérielles indispensables à l'épanouissement personnel des jeunes et des adultes : locaux adaptés, qu'il s'agisse des locaux scolaires ou des locaux réservés aux activités sportives, associatives ou culturelles... ;
- maintenir l'internat comme lieu d'accueil, de travail et de développement d'activités permettant la socialisation et l'acquisition de repères ;
- favoriser l'apprentissage de la démocratie par les élèves, les étudiants, les apprentis et les stagiaires (conseil de classe, conseil des délégués élèves, conseils de centres et d'administration, commission pédagogie et vie scolaire, heure de vie de classe...). A ce titre, chaque année, une formation des délégués élèves sera mise en place afin d'assurer la représentation dans et de l'établissement et de définir le rôle du délégué ;

- développer l'apprentissage à la prise de responsabilité et à l'autonomie au travers des associations des lycéens, étudiants, stagiaires et apprentis (ALESA) ;
- responsabiliser les apprenants pour le respect de leur environnement de travail ;
- développer une éducation citoyenne à partir des référentiels de formation et des pratiques quotidiennes (à ce sujet l'heure de vie de classe intégrée dans les emplois du temps doit permettre d'instaurer un dialogue dans la classe entre les jeunes en formation et entre les adultes et les jeunes) mais aussi grâce à des actions de coopération internationale et aux exploitations agricoles et ateliers technologiques, réels lieux d'activités et de prises de responsabilités par les apprenants ;
- prôner les démarches d'éco-citoyenneté enrichissant la relation au cadre de vie, à l'environnement, au patrimoine et au territoire ;
- établir, en liaison avec " l'infirmier(e), conseiller(e) de santé " conformément aux dispositions de la circulaire DGER/SDACE/C2001-2016 du 6 décembre 2001 relative aux missions des infirmiers(es) exerçant dans les établissements de l'enseignement technique agricole, des programmations et des suivis dans le temps, d'actions de prévention dans les domaines des conduites à risques, de la lutte contre les discriminations, de la santé et de la sexualité. Dans le cadre des modules existants dans certaines formations, les établissements veilleront en particulier à proposer des programmes de sensibilisation et de prévention concernant l'ensemble des infections sexuellement transmissibles. La prévention du SIDA étant toujours d'actualité, la présence de distributeurs de préservatifs dans les établissements devra être étudiée lors des conseils d'établissements ;
- sensibiliser les apprenants à la question de l'égalité et du respect mutuel entre les sexes tant dans le cadre des formations qu'au moyen d'actions éducatives ;
- mettre en place des activités d'éducation artistique et culturelle développant l'imaginaire, l'approche sensible, le jugement et la créativité. A ce titre, on veillera à la coordination avec le " projet d'animation et développement culturel " précisé par la circulaire DGER /SDEPC/C2006-2002 du 21 mars 2006 relative au référentiel professionnel du professeur d'éducation socioculturelle et conditions d'exercice de ses activités ;
- renforcer et soutenir, notamment grâce à la commission de la pédagogie et de la vie scolaire, les missions des conseillers principaux d'éducation, des personnels d'éducation et de surveillance (TEPETA vie scolaire, assistants d'éducation...) et des infirmier(e)s gérant quotidiennement de nombreuses situations qui, si elles n'étaient pas prises en charge par l'institution, pourraient dégénérer en problématiques graves ;
- renforcer la communication et les liens entre les différents partenaires et particulièrement entre les parents d'élèves, les élèves, les étudiants, les apprentis, les stagiaires et l'ensemble des instances de l'établissement. Une fois par an, la question de la vie scolaire et de la vie de l'établissement fera l'objet d'un point de l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- organiser une réflexion sur une meilleure organisation du temps dans les établissements afin de permettre une adéquation entre les contraintes organisationnelles et les rythmes biologiques des apprenants.

[...]

Jean Louis BUËR
 Directeur général de l'enseignement
 et de la recherche

Liste d'aptitude aux emplois de direction d'EPLEFPA au titre de la rentrée scolaire 2014	Épreuve écrite
	Document n°3

www.chlorofil.fr : Réseau d'éducation pour la santé, l'écoute et le développement de l'adolescent (RESEDA)

Education à la Santé et à la Citoyenneté dans l'enseignement agricole

L'enseignement agricole public a toujours été réactif aux problèmes que rencontraient les jeunes, en matière de conduites à risques. Ceci était dû notamment à la physionomie des établissements avec une part très importante d'élèves internes.

Dès 1994, la DGER a décidé, suite à la demande du professeur MONTAGNIER, de mettre en place un module d'éducation à la santé et à la sexualité de vingt heures pour le cycle quatrième-troisième.

Plus généralement, l'ambition a été d'amener les adolescents à une réflexion sur les conduites à risques et de les accompagner dans leur développement personnel. Le concours d'intervenants tels que des comédiens, metteurs en scène, écrivains, philosophes, cinéastes, musiciens..., a été sollicité avec l'aide de la Direction générale de la santé. Les projets considérés comme novateurs (expositions d'affiches, livres, films...) ont ainsi mobilisé de façon pérenne les élèves et étudiants, les apprentis, les stagiaires et les équipes pédagogiques. Autour de l'infirmière, personne ressource par excellence, les conseillers principaux d'éducation, les personnels de surveillance, d'entretien et de cuisine, les enseignants, notamment de biologie, éducation socioculturelle, lettres, éducation physique et sportive, ont encadré les jeunes soutenus par les chefs d'établissement. Des groupes d'adultes relais se sont parfois constitués.

Le champ d'action s'est élargi avec tout d'abord la prévention routière puis, en 1998, la participation du Ministère en charge de l'Agriculture au comité interministériel de lutte contre la drogue et la toxicomanie. La prévention des consommations de substances psycho-actives, licites et illicites et des dépendances s'accompagne d'une éducation à la citoyenneté (respect de soi et des autres, des lois et non exclusion des personnes en difficulté avec les produits).

Cette démarche humaniste veille à combattre toutes formes de discriminations (sexisme, racisme, homophobie,...) et à favoriser, au sein de l'enseignement agricole, une meilleure intégration des personnes souffrant de handicap ou de maladies chroniques.

Pour mener à bien ce projet ambitieux, la DGER a créé en juin 2001 un réseau d'éducation pour la santé, l'écoute et le développement de l'adolescent (RESEDA), soutenu par la mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT).

[...]

Liste d'aptitude aux emplois de direction d'EPLEFPA au titre de la rentrée scolaire 2014	Épreuve écrite
	Document n°4

**In «La citoyenneté entre principes et expérience. » - Extrait de conférence (2000)
François DUBET, Professeur des Universités, Directeur d'études à l'EHESS, Membre
de l'IUF**

Source : <http://www.acteurs-ecoles.fr/contact/citoyennet%C3%A9-dubet/>

L'école n'est plus une institution

[...]

Il ne peut pas y avoir de civilité dans un monde où les adultes et les enfants ne sont pas égaux par définition. Le fait qu'ils ne soient pas égaux par définition ne signifie pas qu'ils sont inégaux partout. Il y a à réfléchir très sérieusement sur la nature de la discipline à l'école, et en particulier de ce qui, dans cette discipline, peut être négociable et relever d'une forme d'égalité entre les élèves et les enseignants, et de ce qui est hors du champ de l'égalité et hors du champ de la négociation.

La grande difficulté est plus du côté des adultes que des élèves. Les adultes de l'Education Nationale n'ont pas, dans la vie scolaire, de culture démocratique. On est dans un paradoxe extraordinaire, où des établissements qui n'ont aucune tradition démocratique, où rien ne se discute et ne se négocie vraiment, voudraient créer un espace démocratique pour des élèves, alors qu'on est dans un monde où le Conseil d'Etablissement est soit une chambre d'enregistrement, soit une chambre de protestations naturelles dans lesquelles il y a peu de choses à négocier.

Il est vrai qu'aujourd'hui il y a une foule de problèmes sociaux. L'école ne peut pas continuer à dire que ce ne sont pas ses affaires et que l'apprentissage de la citoyenneté est une simple affaire de programmes. La citoyenneté doit être, dans la totalité de l'expérience scolaire, la mise en forme de droits et de devoirs, ce qui suppose que les établissements scolaires eux-mêmes soient capables de construire, pour eux, ce minimum de citoyenneté.

[...]