

SECONDE EPREUVE D'ADMISSION : EPREUVE D'ENTRETIEN AVEC LE JURY

COMMENTAIRES

L'épreuve d'entretien avec le jury évalue la capacité du candidat à se **projeter dans le métier d'enseignant** au regard de son **parcours**, de ses expériences professionnelles et personnelles ainsi que de sa maîtrise des **cadres réglementaires** et de sa capacité à connaître et faire partager les **valeurs et principes de la République**.

Sans temps de préparation préalable, elle est organisée en deux temps : une première phase d'exposé et d'échanges sur le parcours du candidat, une seconde phase consacrée à l'analyse et la discussion autour de deux situations professionnelles proposées par le jury.

1. Cadrage et déroulement de l'épreuve

Le cadrage de cette épreuve est commun aux différents concours externes de recrutement des enseignants et conseillers principaux d'éducation exerçant au sein du service public de l'éducation et du privé sous contrat, hors agrégation. Les candidats doivent s'y référer pour comprendre les contours exacts de l'épreuve.

L'épreuve d'entretien d'une durée totale de 35 minutes se déroule en **deux temps consécutifs**.

Première partie : durée de 15 minutes.

Après un exposé de 5 minutes maximum par le candidat sur son parcours et ses expériences en relation avec son projet de devenir enseignant, le jury échange sur sa motivation et les compétences qu'il peut valoriser. Une fiche individuelle de renseignements préalablement complétée par le candidat est mise à disposition des membres de la commission de jury.

Seconde partie : durée de 20 minutes.

Le candidat se voit proposer deux situations professionnelles, l'une dite d'enseignement et ayant trait à la discipline enseignée (SVT) et l'autre dite de vie scolaire ayant trait aux interactions au sein d'un établissement entre les différents membres de la communauté éducative. Après l'exposé de la situation par le jury, le candidat est amené à analyser ce qui lui est exposé, à discuter des valeurs et des principes mis en jeu et à proposer des pistes de résolution opérationnelles. Le jury échange avec le candidat en particulier pour l'amener à préciser certains éléments de sa réflexion.

La première partie relative à la présentation du candidat et à l'échange avec le jury, d'une part, et la seconde partie relative aux mises en situation professionnelles, d'autre part, permettent aux candidats de **valoriser leur projet professionnel** et leur projection dans le métier sur la **base d'éléments factuels** (articulation avec leur parcours personnel, représentation du métier, résolution de mises en situation concrètes d'enseignement et de vie scolaire).

L'épreuve d'entretien permet d'évaluer la **motivation du candidat** pour exercer les missions dévolues à un professeur en appréciant notamment leur capacité à **développer une vision systémique et analytique du métier** auquel il postule, au regard des compétences qu'il requiert et des enjeux qui lui sont propres. Elle permet de mesurer à quel point le **futur enseignant inscrit son métier dans le cadre d'un établissement scolaire, au sein d'une équipe pédagogique et d'une équipe éducative**. Il est attendu qu'il connaisse les grands traits du fonctionnement

du système éducatif, les principaux dispositifs d'accompagnement des élèves qui existent, la place qu'un enseignant occupe et les interactions qu'il peut ou doit avoir avec les autres membres de la communauté éducative, au service des élèves. Elle permet aussi de constater à quel point le candidat se projette justement dans le métier, en **respectant la sécurité physique et psychologique des élèves**. La **qualité de l'argumentaire**, en particulier la capacité à évoquer des références précises, le **niveau de langage et la qualité de l'expression orale**, sont également pris en compte.

Un exemple de couplage de situations

Les situations sont lues au candidat. Chacune des situations est suivie de la consigne suivante :

Analysez cette situation en dégagant notamment les valeurs et principes de la République mis en jeu, en tenant compte du cadre des exigences du service public (ou le cas échéant des établissements privés sous contrat), et proposer des pistes de solutions argumentées.

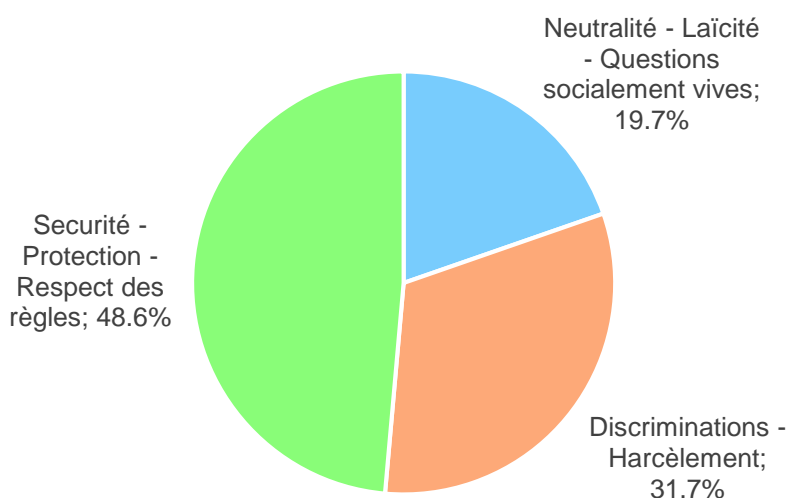
Un exemple de situation d'enseignement

Lors d'une activité pratique, vous distribuez des fragments de foie sur les pailles. Un élève quitte la salle, expliquant que cela heurte ses convictions en invoquant sa liberté de conscience.

Un exemple de situation de vie scolaire

Vous êtes professeur principal. Les délégués d'élèves de la classe viennent vous demander l'autorisation de banaliser une séance de cours pour parler entre eux des dangers des excès de jeux vidéos.

Les couplages de situation ont été réalisés par le jury de façon à proposer au candidat des situations de nature distincte (niveau de scolarité, acteurs mis en jeu, principes ou règles sous-jacentes etc.). Le diagramme ci-dessous montre la répartition globale des différents thèmes abordés dans les couplages de sujets proposés.



Répartition des sujets selon les thèmes abordés dans la situation proposée

2. Commentaires sur les prestations des candidats lors du premier temps d'entretien

La première partie de l'épreuve d'entretien intègre une présentation de cinq minutes maximum, par le candidat, des éléments de son parcours. Elle est suivie d'un échange avec le jury qui s'appuie principalement sur les éléments présentés par le candidat. L'ensemble doit permettre au candidat de démontrer qu'il s'est **approprié les éléments de son parcours** – au sens où il a su élaborer une réflexion à partir de ses propres expériences dans une démarche de construction de compétences – et qu'il a su **relier ces éléments avec le projet professionnel qui le conduit à se présenter à un concours de recrutement d'enseignant**. L'enjeu que présente cette partie de l'épreuve pour le candidat consiste à mettre en lumière les leviers qu'il peut activer dans la perspective d'une entrée dans le métier, ce qui requiert de sa part une **connaissance précise des missions et des compétences propres au métier d'enseignant**. Il est attendu qu'il développe une **analyse réflexive à l'égard de son expérience personnelle**, et pouvant notamment reposer sur sa formation initiale, les travaux de recherche menés, les stages professionnels possiblement accomplis (y compris les stages de pratique professionnelle en établissements d'enseignement) ou encore sur les missions associatives ou bénévoles exercées, le cas échéant.

Les meilleurs candidats ont su, à cet endroit de l'épreuve, identifier, dans le cadre d'un **exposé structuré et dynamique**, les compétences que leur parcours leur a permis d'acquérir et qui sont en relation directe avec les compétences exigées pour l'exercice du métier d'enseignant.

Ces candidats disposaient d'une connaissance précise des compétences des métiers du professorat et de l'éducation qu'ils avaient acquise par une maîtrise des textes institutionnels en la matière et notamment celle du **référentiel de compétences des métiers du professorat et de l'éducation** fixé par l'arrêté du 1er juillet 2013 publié au JORF du 18 juillet 2013.

Les meilleurs candidats ont su faire montre d'un projet professionnel réfléchi, construit autour d'objectifs et personnalisé, en ce sens que ce projet s'appuyait sur une réflexion sur la construction de leurs compétences professionnelles.

Les meilleurs candidats n'ont pas été ceux qui ont déclaré disposer d'une maîtrise exhaustive des compétences inhérentes au métier d'enseignant mais ceux qui ont su porter un regard objectif, mature et humble sur leurs atouts et leurs limites. Un tel positionnement est celui-là même qui est attendu de la part d'un professionnel de l'enseignement qui doit être à même de considérer que sa pratique professionnelle s'inscrit dans un processus de développement progressif qui intègre les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être.

A ce titre, l'échange avec le jury de dix minutes maximum avait pour objet de valoriser la capacité du candidat à tirer des enseignements de ses expériences et à les mettre à profit dans la perspective de la construction de son identité professionnelle.

Par exemple, le jury a pu interroger les candidats qui avaient évoqué leur travail de recherche au sujet de ces travaux. Les échanges qui en ont découlé ont valorisé les candidats qui ont su établir des liens entre les méthodes et/ou les résultats de leurs travaux de recherche et la pratique pédagogique qu'ils seront amenés à mettre en œuvre dans le cadre de l'enseignement des SVT.

En outre, le jury a également interrogé les candidats qui avaient évoqué une expérience professionnelle en matière d'enseignement (qu'il s'agisse d'expériences courtes ou plus étoffées) sur les conclusions qu'ils ont tiré de ces activités, dans une optique de développement des compétences. Il est rappelé **qu'aucune expérience en particulier n'est**

attendue ou valorisée par rapport à une autre. Les candidats qui ont le moins bien réussi cette partie de l'épreuve ont dressé un exposé linéaire de leurs expériences, sans prendre le recul nécessaire pour analyser leur parcours et établir des liens avec les compétences propres au métier d'enseignant. Ces mêmes candidats, au cours de l'échange avec le jury, n'ont pas su prouver qu'ils avaient élaboré une réflexion suffisamment construite à l'égard des missions et des enjeux inhérents au métier d'enseignant.

3. Commentaires sur les prestations lors du second temps d'entretien

La seconde partie de l'épreuve repose sur la résolution de mises en situation professionnelles, l'une d'enseignement, l'autre de vie scolaire. Elle a pour objet d'apprécier, d'une part, l'aptitude du candidat à s'approprier les valeurs de la République, dont la laïcité, et d'autre part, sa capacité à faire connaître et à faire partager ces valeurs et exigences. Il s'agit ici de mettre en situation le candidat pour **confronter sa représentation du métier d'enseignant** (que la première composante de l'épreuve lui permettait d'exposer) **à des réalités professionnelles complexes** qu'il serait susceptible de rencontrer dans l'exercice des fonctions d'enseignant. Chaque **mise en situation convoque des valeurs ou des principes institutionnels que le candidat doit identifier**, avant de **proposer des actions de nature à répondre aux problématiques soulevées par la situation**.

Tout l'enjeu de cette épreuve réside dans la capacité du candidat à démontrer qu'il préservera, quelle que soit la situation, **l'intérêt et la sécurité de l'élève** et plus largement les valeurs de la République ainsi que les principes institutionnels. Il est ici attendu de la part des candidats une connaissance générale des textes institutionnels en matière de déontologie professionnelle (notamment le code général de la fonction publique et le code de l'éducation) et des ressources en matière de promotion des valeurs de la République (notamment le vademecum « La Laïcité à l'École » et la Charte de la laïcité, introduite par la circulaire du 6 septembre 2013).

Pour réussir cette seconde partie de l'épreuve, les candidats doivent parvenir à appréhender la situation donnée en **mobilisant leurs connaissances** et en **faisant preuve de réactivité** et de **sens pratique** pour proposer, d'une part, une **analyse argumentée de la situation** et d'autre part, des **préconisations ou des solutions de remédiation** permettant de résoudre une situation complexe, en envisageant lorsque cela était judicieux des **solutions à court et à long terme**. A travers ces mises en situation, le jury est à même d'apprécier l'aptitude du candidat à expliciter le sens de ces valeurs et principes institutionnels, dans la perspective de l'exercice des fonctions d'enseignant.

Les candidats qui ont le moins bien réussi cette seconde partie de l'épreuve ne sont pas parvenus à élaborer une analyse pertinente des enjeux que présentait chaque situation – notamment par méconnaissance des obligations déontologiques qui sont attachées au métier – et ont formulé des propositions qui n'avaient pas un caractère suffisamment opérationnel ou qui n'étaient pas de nature à apporter une solution adaptée aux enjeux. Pour un nombre important de candidats, la connaissance des instances des établissements et de leur fonctionnement est très approximative. D'autres candidats ne maîtrisent pas suffisamment les concepts sous-tendant les valeurs de la République (égalité, laïcité etc.) et les utilisent de façon erronée dans leurs analyses et les solutions qu'ils proposent. Quelques-uns des candidats ont également pu présenter des solutions mettant en danger la sécurité des élèves. Certains candidats ont parfois donné le sentiment au jury de « jouer la montre » en prenant beaucoup de temps pour d'une part réfléchir à la situation sans interaction avec le jury et d'autre part appliquer des plans stéréotypés de résolution pour chacune des situations proposées. Quelques candidats, très à l'aise à l'oral, ont développé des réponses jargonnantes et vides de sens. Quel que soit leur profil, ces candidats qui ont le moins bien réussi sont ceux qui n'ont

pas su comprendre que les questions du jury étaient destinées à leur faire prendre conscience de leurs erreurs, et à reconsidérer leurs premières réponses.

Les meilleurs candidats ont su, par le biais d'un **développement progressif et argumenté**, produire une analyse des cas pratiques qui faisait **référence aux textes officiels** et proposer des **solutions précises et concrètes, adaptées aux spécificités des situations formulées**. Certains candidats ont commencé par reformuler la situation présentée afin de se l'approprier. Cette modalité n'est en rien une attente du jury et elle ne doit pas être utilisée par le candidat pour « gagner du temps » mais bien pour montrer comment il aborde la situation proposée.

Les solutions font, à bon escient, **appel aux acteurs idoines du système éducatif**, démontrant par cela même une connaissance de **l'environnement institutionnel soit public, soit privé** (conscient des différences entre le public et le privé, le jury en a tenu compte). A travers ces analyses et ces propositions, ces candidats ont su adopter un **positionnement professionnel responsable**, s'inscrivant dans le cadre de principes éthiques et manifestant un souci d'exemplarité constant dans le traitement de la situation. Les candidats capables de prendre du recul et d'évaluer correctement les situations dans leurs différentes dimensions pour identifier des solutions proportionnées ont pu être valorisés.