



CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

Rapport n° 18090

Optimisation des concours de recrutement des cadres du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

établi par

Marie-Hélène Bouillier-Oudot
Inspectrice générale de l'agriculture

Danielle Gozard
Inspectrice générale de l'agriculture

Bruno Ricard
Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Mai 2019

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	4
LISTE DES RECOMMANDATIONS PAR OBJECTIFS.....	6
1. INTRODUCTION ET DÉROULEMENT DE LA MISSION.....	7
2. LE CADRE JURIDIQUE DES RECRUTEMENTS DANS LES DIFFÉRENTS CORPS.....	9
2.1. L' évolution des modalités de recrutement dans la fonction publique.....	9
2.2. Analyse comparative des modalités de recrutement.....	10
2.2.1. Des conditions d'éligibilité variées selon les filières.....	10
2.2.2. Concours externes de la filière technique : des épreuves à adapter.....	11
2.2.3. Une généralisation de la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le recrutement.....	12
2.2.4. Des dispositifs innovants permettant de créer des viviers.....	12
3. L'ATTRACTIVITÉ ET LE BILAN DES CONCOURS.....	14
3.1. Les corps ne posant pas de problème d'attractivité : IPEF et CPE.....	14
3.1.1. Le corps des IPEF : très attractif dans toutes les voies de recrutement.....	14
3.1.2. Le corps des CPE : un métier qui suscite de nombreuses candidatures.....	15
3.2. Les corps rencontrant certaines difficultés de recrutement : ISPV, IAE, IR, IE, TSMA.....	15
3.2.1. Le corps des ISPV : un problème d'attractivité concentré sur les jeunes vétérinaires sortant d'écoles.....	15
3.2.2. Le corps des IAE : une attractivité difficile à appréhender, un recrutement externe qui interroge.....	16
3.2.3. Les corps des IR et des IE : des corps à faible effectif au recrutement complexe.....	17
3.2.4. Le corps des TSMA : un déficit d'attractivité préoccupant dans le domaine alimentaire et vétérinaire.....	18
3.3. La problématique du recrutement des professeurs de l'enseignement agricole : une attractivité insuffisante en baisse sensible.....	20
3.3.1. Concours externes publics PCEA et PLPA : de nombreuses sections en difficulté de recrutement (voir tableau détaillé par section en annexe 7).....	21
3.3.2. Concours internes publics PCEA et PLPA : une situation un peu moins difficile qu'en concours externes (voir tableau détaillé par section en annexe 8).....	22
3.3.3. Concours réservés publics PCEA et PLPA : un vivier en voie d'épuisement (voir tableau détaillé par section en annexe 9).....	23
3.3.4. Concours de l'enseignement privé : une situation encore plus défavorable que celle de l'enseignement public.....	24
3.3.5. Le recrutement au ministère de l'éducation nationale : une situation moins préoccupante qu'au ministère de l'agriculture.....	25
3.3.6. La problématique de l'attractivité du métier d'enseignant : analyser le phénomène pour mieux cibler les actions à conduire.....	26
4. L'OUVERTURE DES CONCOURS DANS LES DIFFÉRENTS CORPS.....	28
4.1. Le processus d'ouverture des concours et de définition des postes.....	28
4.1.1. Le schéma général : l'association des responsables de programme et du service des ressources humaines.....	28
4.1.2. Les spécificités du processus d'ouverture des concours de l'enseignement agricole technique.....	29

4.2. Le rythme d'ouverture des concours.....	31
4.2.1. Le rythme d'organisation des concours depuis 2011.....	31
4.2.2. La programmation des concours.....	34
5. L'ORGANISATION DES CONCOURS.....	38
5.1. Le rôle du BCEP et des présidents de jury.....	38
5.2. La nécessité de garantir la sécurité de l'ensemble du processus.....	40
5.3. La nécessité de prévenir les discriminations et de former les jurys.....	41
5.4. Le coût des concours.....	42
5.4.1. Des coûts difficiles à analyser.....	42
5.4.2. Les principaux facteurs de hausse des coûts : épreuves et composition des jurys... ..	44
5.4.3. Le calcul des vacations des membres des jurys : des modalités à revoir pour diminuer les coûts.....	46
6. L'INFORMATION DES CANDIDATS ET LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS.....	50
6.1. L'information des candidats.....	50
6.1.1. L'information réglementaire assurée par le BCEP.....	50
6.1.2. Les initiatives engagées pour mieux faire connaître les métiers et les carrières relevant du MAA.....	51
6.1.3. La nécessité d'organiser une stratégie de communication centrée sur les recrutements au sein du ministère.....	52
6.2. Les préparations aux concours.....	54
CONCLUSION.....	56
ANNEXES.....	57
Annexe 1 : Lettre de mission.....	58
Annexe 2 : Note de cadrage.....	60
Annexe 3 : Les enjeux liés au recrutement dans les différents corps.....	63
Annexe 4 : Modalités statutaires de recrutement dans les différents corps.....	67
Annexe 5 : Récapitulatif des épreuves de concours.....	72
Annexe 6 : Résultats des concours de recrutement de CPE de 2011 à 2018.....	83
Annexe 7 : Résultats cumulés des concours externes de recrutement de PCEA et PLPA sur les 8 dernières sessions, de 2011 à 2018.....	84
Annexe 8 : Résultats cumulés des concours internes de recrutement de PCEA et PLPA sur les 8 dernières sessions, de 2011 à 2018.....	85
Annexe 9 : Résultats cumulés des concours réservés de recrutement de PCEA et PLPA sur 5 sessions.....	86
Annexe 10 : Comparaison des concours de recrutement EN/EA de 2011 à 2018.....	87
Annexe 11 : Récapitulatif des ouvertures de concours PCEA, PLPA, CPE de 2011 à 2019.....	88
Annexe 12 : Récapitulatif des ouvertures de concours de recrutement de professeurs de l'enseignement agricole privé, de 2011 à 2018.....	90
Annexe 13 : Dispositif 2019 de préparation aux concours.....	92
Annexe 14 : Recommandations détaillées.....	93
Annexe 15 : Liste des personnes rencontrées (par organisme).....	95
Annexe 16 : Liste des personnes rencontrées (par ordre alphabétique).....	97
Annexe 17 : Liste des sigles utilisés.....	99
Annexe 18 : Bibliographie.....	103

RÉSUMÉ

Par lettre du 19 juin 2018 la directrice de cabinet a demandé au CGAAER de conduire une mission destinée à optimiser le dispositif des concours pour le recrutement des cadres du ministère. Pour cela, la mission s'est attachée à analyser l'organisation des concours et le fonctionnement des jurys en les situant dans le processus global de recrutement. L'accent a été mis sur les filières qui manquent d'attractivité. L'ensemble des services du ministère impliqués dans le processus de recrutement a été consulté. Un parangonnage avec les pratiques des ministères de la transition écologique et solidaire et de l'éducation nationale a permis d'approfondir l'analyse.

Dans un premier temps la mission a examiné **les modalités de recrutement et les épreuves de concours** des corps entrant dans le périmètre de l'étude : pour la filière technique : IPEF, ISPV, IAE, TSMA ; pour la filière formation-recherche : IR et IE ; pour la filière enseignement PCEA, PLPA, professeurs de 2^{ème} et 4^{ème} catégories de l'enseignement agricole public et privé et CPE. Ces modalités de recrutement font l'objet actuellement d'un ensemble de textes législatifs et réglementaires (loi du 27 janvier 2017) destinés à ouvrir la fonction publique à la diversité de la société civile et à répondre à une diversification des missions.

La filière technique, où le recrutement est pensé par corps, ne répond que partiellement à ces objectifs. Son vivier, au niveau des cadres, est limité à quelques grandes écoles. La voie de recrutement sur titres et travaux n'est quasiment pas utilisée, seuls les concours internes et examens professionnels constituent des sources de diversification des profils recrutés. Les épreuves mériteraient d'être simplifiées, harmonisées entre les différents concours et portées davantage sur l'analyse des motivations et aptitudes des candidats à remplir les fonctions dévolues aux corps concernés. Les deux autres filières étudiées, formation-recherche et enseignement, puisent leurs candidats aux concours externes dans des viviers beaucoup plus larges. La mission préconise de simplifier et donner de la cohérence aux épreuves, et de diversifier les modalités de recrutement en ouvrant les troisièmes concours ou les concours sur titres et travaux qui ne sont quasiment pas utilisés actuellement.

Un bilan quantitatif des concours sur les 8 dernières années a permis de distinguer trois catégories de corps selon leur degré d'attractivité. Les corps des IPEF et des CPE ne connaissent aucun problème d'attractivité. Cinq corps rencontrent, à des degrés divers, certaines difficultés de recrutement : le corps des ISPV qui peine à attirer les élèves d'ENV, le corps des IAE pour lequel la mission suggère de mettre à l'étude de nouvelles modalités de recrutement d'élèves IAE par voie externe, les corps des IR et IE dont le processus de recrutement est actuellement peu lisible, le corps des TSMA dont il convient de renforcer la promotion, notamment auprès des diplômés de BTSA. La troisième catégorie concerne les corps de professeurs de l'enseignement agricole public et privé dont la plupart des concours ne permettent pas depuis plusieurs années de pourvoir les postes offerts, situation qui a tendance à s'aggraver.

Si, pour les corps de la filière technique et de la filière formation recherche, une série de mesures destinées à palier à ces difficultés ont déjà été engagées, ce n'est pas encore le cas pour les concours d'enseignants. La mission préconise donc de mettre en place un plan d'ensemble destiné à remédier à cette situation en mobilisant plusieurs leviers : renforcer la communication sur le métier de professeur en lycée agricole et les concours qui y conduisent, mettre en place une

programmation pluriannuelle, diversifier les modalités de recrutement pour capter tous les viviers potentiels, créer des voies de formation menant aux concours, développer une offre de préparation aux concours qui fait actuellement défaut. La mise en œuvre de ce plan d'ensemble nécessite la création d'un comité de coordination associant le responsable de programme et le service des ressources humaines (SRH).

Le processus d'ouverture des concours repose sur l'association des responsables de programme et du SRH et comporte plusieurs étapes : définition des besoins de recrutement par chaque responsable de programme en relation avec les IGAPS référents, validation par le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM), organisation des opérations de recrutement par le bureau des concours, affectation des lauréats par les bureaux de gestion. Dans l'enseignement technique agricole ce processus présente des spécificités liées à l'absence d'intervention des IGAPS et au circuit de décision interne à la DGER auquel l'inspection de l'enseignement agricole (l'IEA) et l'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (l'ENSFEA) sont associées trop tardivement. Ce processus devra être réorganisé.

Le rythme d'ouverture des concours est différent selon les corps et, pour les enseignants, selon les sections et options. Alors que les concours de la filière technique sont reconduits d'une année sur l'autre avec quelques ajustements, les concours de la filière formation-recherche et ceux de l'enseignement technique ne sont pas ouverts selon un calendrier régulier. Malgré les difficultés d'anticipation des besoins, il est nécessaire d'instaurer une régularité des ouvertures de concours selon une programmation pluriannuelle. Cela est prévu pour la filière formation-recherche mais reste à instaurer pour la filière enseignement selon une programmation adaptée aux caractéristiques de chaque section pour donner de la visibilité sur les concours aux candidats, préserver l'équilibre de la pyramide des âges et garantir à l'ENSFEA un recrutement cohérent

Sur l'organisation des concours la mission a identifié quelques points de vigilance comme la nécessité de formaliser les mesures de sécurisation de l'ensemble du processus et d'actualiser le mémento des présidents de jury, de former les présidents et vice-présidents de jury à la prévention des discriminations. Le rôle primordial des présidents de jury doit être conforté en stabilisant la fonction sur une durée indicative de 3 ans. La gestion des demandes d'informations des candidats à l'issue des épreuves devra être clarifiée par une procédure.

La mission a constaté que la communication sur les concours constituait un point faible du processus de recrutement. Elle fait défaut au sein même de l'enseignement agricole. La mission préconise la mise en place d'une stratégie de communication qui articule une information sur les métiers et les carrières du ministère, les cursus permettant de s'y préparer, les conditions requises pour concourir.

La mission a examiné les possibilités de **réduire le coût des concours**. Cette étude s'est heurtée à la difficulté de rassembler tous les postes de dépenses pour estimer un coût global par concours. Elle aboutit à la préconisation de créer un dispositif permettant un tel suivi. Des pistes de réduction des coûts sont proposées comme l'allègement des épreuves, un meilleur encadrement de la composition des jurys et une rémunération des présidents et vice-présidents selon un barème forfaitaire.

Mots clés : Recrutement. Concours. Fonction publique. Cadres du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

LISTE DES RECOMMANDATIONS PAR OBJECTIFS

La mission a identifié 4 objectifs déclinés en 7 recommandations (détaillées dans le corps du rapport et en annexe 14)

Objectif 1 : Renforcer l'attractivité des concours d'enseignants

R2 : Créer des viviers et diversifier les voies de recrutement des enseignants (page 28)

R3 : Réorganiser le processus de recrutement des enseignants et définir un plan d'amélioration de l'attractivité des concours de l'enseignement agricole (page 38)

Objectif 2 : Améliorer l'organisation des concours

R4 : Conforter la sécurisation du processus de recrutement (page 41)

R6 : Réduire les coûts des concours (page 50)

Objectif 3 : Organiser une stratégie de communication centrée sur les concours

R7 : Organiser une stratégie de communication qui articule plusieurs niveaux d'information : les métiers, les cursus de formation et les épreuves des concours de recrutement (page 54)

Objectif 4 : Ouvrir les recrutements à la diversité de la société civile

R1 : Simplifier les épreuves des concours externes et diversifier les modalités de recrutement (page 13)

R5 : Former l'ensemble des jurys à la prévention des discriminations (page 42)

1. INTRODUCTION ET DÉROULEMENT DE LA MISSION

Par courrier en date du 19 juin 2018 (**voir lettre de mission en annexe 1**) la directrice de cabinet du ministre de l'agriculture et de l'alimentation a demandé au CGAAER de conduire une mission sur l'optimisation des jurys des concours de recrutement des cadres du ministère.

Le vice-président du CGAAER a désigné le 10 juillet 2018, Marie-Hélène Bouillier-Oudot et Danielle Gozard, inspectrices générales de l'agriculture, et Bruno Ricard, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, pour conduire cette mission.

La mission s'est attachée à analyser le fonctionnement des jurys de concours en le situant dans le processus global de recrutement des cadres du ministère (**voir note de cadrage en annexe 2**). Ce processus comprend un ensemble d'étapes permettant à l'administration de pourvoir les postes ouverts par les personnels les plus aptes à exercer les missions correspondant à ces postes. Étape clé de ce processus, l'organisation et le fonctionnement des jurys de concours conditionnent en partie la qualité des recrutements.

La mission a dans un premier temps dressé un état des lieux des recrutements dans les différents corps listés par le commanditaire. Ces corps relèvent de trois filières :

- **La filière technique** avec les ingénieurs des ponts des eaux et des forêts (IPEF), les inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV), les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) auxquels le commanditaire a souhaité ajouter les techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA) en raison des difficultés de recrutement rencontrées pour ce corps en particulier dans la spécialité « vétérinaire et alimentation ».

- **La filière formation-recherche** avec les ingénieurs de recherche (IR) et les ingénieurs d'études (IE).

- **La filière enseignement** : l'étude n'a porté que sur le recrutement des enseignants de l'enseignement technique agricole public et privé et sur les conseillers principaux d'éducation (CPE) à l'exclusion des enseignants-chercheurs relevant de l'enseignement supérieur qui ont fait l'objet d'une autre mission récemment¹.

L'état des lieux a d'abord porté sur l'analyse et la comparaison des modalités statutaires de recrutement de ces différents corps. Cette approche transversale a permis d'examiner comment les différentes briques que constituent les règles et les pratiques de recrutement dans chacun des corps s'articulent au sein d'un cadre d'action cohérent qui prenne en compte les évolutions préconisées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), notamment en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ces évolutions font l'objet de textes législatifs et réglementaires (loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté², circulaire du 3 avril 2017) qui traduisent la volonté d'ouvrir davantage la fonction publique à la diversité de la société civile en multipliant les voies d'accès et en élargissant les viviers potentiels par un ensemble d'aides à la préparation aux concours. Cette partie du rapport s'est également

1 Rapport 15075 « Recrutement, formation et déroulement de carrière des enseignants-chercheurs de l'enseignement agricole » établi par Denis Feignier, Michel Penel et Anne-Marie Vanelle. Août 2016.

2 Le chapitre III est consacré au recrutement dans la fonction publique

appuyée sur une bibliographie³ permettant de comprendre dans quel contexte et quels débats s'intègre cet état des lieux.

Dans un deuxième temps la mission a dressé un bilan quantitatif des recrutements effectués par concours ces huit dernières années dans toutes les voies d'accès aux différents corps. Cette étude statistique, conduite à partir des chiffres fournis par le bureau des concours et des examens professionnels (BCEP)⁴ a permis de mettre en évidence les concours qui posent un problème d'attractivité, de formuler des hypothèses sur l'origine de ce phénomène et de dégager un ensemble de pistes destinées à améliorer la situation.

La mission s'est également intéressée à des étapes clés du processus de recrutement : le calibrage des postes ouverts, l'organisation et la publicité des concours, le fonctionnement des jurys. Pour chacune de ces étapes, elle a identifié les difficultés rencontrées et proposé des améliorations. Cette partie du rapport s'appuie sur des entretiens conduits avec l'ensemble des services concernés au sein du MAA : les responsables de programmes, les services du SRH, le département de la communication (DCOM), les écoles chargées de la formation statutaire des lauréats et sur une comparaison avec les pratiques d'autres ministères comme le MEN et le MTES qui organisent des concours similaires à ceux qui ont été étudiés.

Le processus d'ouverture des concours pose la question centrale de leur programmation pluriannuelle qui conditionne leur lisibilité, leur attractivité et le bon fonctionnement d'un ensemble de services associés, notamment les écoles qui assurent la formation statutaire des fonctionnaires stagiaires recrutés.

L'organisation des concours et le fonctionnement des jurys ont conduit la mission à s'intéresser au rôle joué par les présidents de jury en lien avec le BCEP dans la sécurisation des processus et la prévention des discriminations. Une analyse des coûts des recrutements a été réalisée à partir des données fournies par le bureau des concours et des pistes permettant de réduire ces coûts sont proposées.

Enfin le rapport examine les modalités de communication sur les concours développées par le ministère. C'est un aspect du processus de recrutement important pour améliorer l'attractivité de concours conduisant à des métiers et des carrières parfois peu valorisés et pour mobiliser des candidats potentiels qui souvent ne connaissent pas les services du ministère ni les cursus qui conduisent aux concours permettant d'y entrer.

La mission a formulé sept recommandations correspondant à quatre grands objectifs :

- Améliorer l'attractivité des concours de recrutement d'enseignants. Ces concours sont pour la plupart déficitaires et ne font pour l'instant l'objet d'aucune action d'amélioration,
- Améliorer le fonctionnement des concours : conforter leur sécurisation et réduire les coûts,
- Organiser une stratégie de communication centrée sur les concours du ministère,
- Ouvrir les recrutements à la diversité de la société civile.

3 Rapports de l'IGEN et IGAENR pour les enseignants, chartes de gestion et rapports du CGAAER et du RAPS pour la filière technique.

4 Bureau rattaché à la S/D du développement professionnel et des relations sociales du SRH au sein du secrétariat général.

2. LE CADRE JURIDIQUE DES RECRUTEMENTS DANS LES DIFFÉRENTS CORPS

Pour chacun des corps entrant dans le périmètre de l'étude, les enjeux liés au recrutement ont été analysés et figurent en **annexe 3**. Les différentes voies de recrutement et les conditions d'éligibilité pour concourir sont décrites de manière synthétique dans un tableau figurant en **annexe 4**. Les épreuves sur lesquelles repose la sélection des candidats sont présentées en **annexe 5**. Ces modalités ont été ensuite analysées au regard des exigences de recrutement dans la fonction publique.

Cette approche transversale permet non seulement d'analyser la cohérence d'ensemble du cadre d'action du ministère mais également d'identifier les initiatives porteuses qui mériteraient d'être étendues à d'autres corps que ceux où elles sont expérimentées.

2.1. L'évolution des modalités de recrutement dans la fonction publique

Le recrutement dans la fonction publique repose sur un principe fondamental : l'égal accès aux emplois. Inscrit dans la Constitution et le statut général de la fonction publique il remonte à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 : *«Tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents»*. Ce principe fonde le recrutement par concours ouvert sur épreuve et/ou titres et travaux, dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

Si ce principe d'égalité est toujours respecté et fonde le fonctionnement des jurys, les modalités de recrutement ainsi que les critères de sélection se sont assouplis. Cette volonté de modernisation⁵ se traduit depuis plusieurs années par une simplification des règles de recrutement, une diversification des voies d'admission avec notamment la création du troisième concours, une valorisation de l'approche métier avec un renforcement de la professionnalisation des épreuves et une reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

La circulaire du 3 avril 2017 renforce ces préconisations en proposant de faire évoluer également les épreuves pour mieux permettre d'évaluer le potentiel et les aptitudes des candidats sur la base de mises en situation professionnelle.

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté⁶ élargit le principe fondateur d'égalité aux modalités d'accès aux concours, traduisant une volonté forte de diversifier et de sécuriser les viviers. De nouvelles préconisations en matière d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique concernent toutes les voies de recrutement :

- La voie externe où l'éligibilité des candidats est généralement associée à des conditions de diplôme. L'un des enjeux forts est la diversification de l'origine des candidats pour une meilleure représentation de la diversité de la société civile dans la fonction publique et pour répondre à l'évolution des métiers et des postes à pourvoir.
- La voie interne est généralement fondée sur des conditions d'ancienneté dans la fonction publique. Les évolutions récentes et les enjeux portent sur l'élargissement des activités prises en compte pour pouvoir concourir et sur les modalités de prise en compte de l'expérience

5 Rapport DGAFFP sur l'état de la fonction publique 2018, chapitre 4.1 « Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile »

6 CF le titre III : Pour l'égalité réelle, chapitre III : dispositions relatives à la fonction publique.

professionnelle dans les épreuves.

Le cadre réglementaire de la plupart des concours intègre dans les conditions fixées par les statuts particuliers, une voie de recrutement appelée « troisième concours » qui rend éligibles des candidats ayant une expérience professionnelle dans le privé avec une durée d'exercice variable. La loi du 27 janvier 2017 élargit là aussi la notion d'activité professionnelle aux mandats d'élus, aux activités de membres d'associations et aux années d'apprentissage.

La mission a également pris en compte les dispositifs permettant de diversifier et de sécuriser les viviers de candidats notamment dans les filières en tension. Ces dispositifs peuvent être, en référence à la loi du 27 janvier 2017, des classes préparatoires intégrées ou le contrat de droit public PrAB (Préparation aux concours de catégories A et B), expérimenté depuis janvier 2018 pour une durée de six ans. Il permet à son titulaire, recruté⁷ pour une durée déterminée sur un emploi de catégorie A ou B, de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé. C'est également l'apprentissage, considéré par la DGAFP comme un levier efficace d'élargissement des viviers. Mis en place à titre expérimental en 1992, l'apprentissage dans la fonction publique a été pérennisé puis étendu avec des objectifs ambitieux (objectif de 10000 apprentis en 2017). A cette fin, il est prévu un accompagnement financier et l'établissement des contrats hors plafond d'emplois pour ne pas obérer les marges de recrutement des employeurs publics.

2.2. Analyse comparative des modalités de recrutement

Les annexes 3, 4 et 5 montrent une grande diversité de modalités de recrutement et la logique d'ensemble n'est pas immédiatement lisible. Ces modalités ont été construites par corps, sont héritées de leur histoire et ont évolué à partir de ces socles lors des modifications de statuts.

2.2.1. Des conditions d'éligibilité variées selon les filières

Une comparaison entre les différents corps met en évidence deux grandes conditions pour concourir. Certains concours ne sont ouverts qu'à des diplômés ou cursus précis, d'autres ne requièrent qu'un niveau de diplôme.

Le recrutement des cadres de la **filière technique** qui relève de la première condition puise ses candidats dans un nombre limité de grandes écoles. Par le jeu des quotas quelques cursus constituent les principales voies de recrutement externe des corps d'IPEF (90 % sont issus de Polytechnique, AgroParisTech, Normale Sup) et d'ISPV. Une ouverture à d'autres viviers serait possible avec les concours sur titres et travaux mais ils ne sont pratiquement pas utilisés actuellement. Seul le recrutement des IPEF prévoit quelques postes dans cette voie depuis 2017. Les évolutions souhaitées pour les recrutements dans la fonction publique sont donc dépendantes de celles des formations elles-mêmes : féminisation des cohortes d'élèves ingénieurs, ouverture sociale. La fongibilité entre les différentes voies de recrutement permet dans certains cas cette ouverture sociale et une diversification des profils via les concours internes et examens professionnels. Pour les IPEF, par exemple, le concours interne, ouvert à sept corps d'ingénieurs

⁷ Pour être recruté le candidat doit être titulaire d'un diplôme lui permettant de se présenter au concours correspondant à l'emploi occupé. Ce type de contrat s'adresse aux personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus d'une part et de 45 et plus d'autre part.

différents, constitue une grande source de diversité au regard des parcours professionnels antérieurs.

Les deux autres filières recrutent dans des viviers beaucoup plus larges :

La filière formation-recherche puise les profils diversifiés dont elle a besoin dans un panel large de diplômés, en majorité universitaires, puisque seul un niveau de diplôme est requis. L'enjeu des épreuves et du fonctionnement des jurys est de trouver la meilleure adéquation entre les profils des candidats et les postes à pourvoir.

La filière enseignement est particulière. Le recrutement est adossé à un cursus dédié : les masters MEEF préparant à la fois aux concours et aux métiers. Cependant tout titulaire d'un M1 et d'un diplôme de grade master peut concourir. Pour les concours PLPA il faut noter que ce niveau de diplôme peut être dérogatoire et remplacé par des années d'expérience professionnelle (**cf annexe 4**). Une réforme engagée par le MEN prévoit de déplacer le concours en fin de M2 à partir de 2021.

2.2.2. Concours externes de la filière technique : des épreuves à adapter

Les concours de la filière technique relèvent d'épreuves différentes selon les corps. Ceux des filières formation-recherche et enseignement suivent une maquette commune aux différents corps de chaque filière.

Dans la filière technique, certains concours dont les conditions d'éligibilité à concourir sont restreintes à quelques cursus bien identifiés, testent les connaissances scientifiques des candidats qui ont déjà été validées dans ces cursus. Cette remarque concerne principalement le recrutement des élèves ISPV et le concours externe d'ISPV. A l'image de ce qui est fait pour le recrutement externe des IPEF et des corps de la filière formation-recherche, les épreuves pourraient être centrées davantage sur une analyse des parcours, des motivations et sur des mises en situation professionnelle afin de s'assurer de l'adéquation des profils recherchés avec les missions et fonctions des corps concernés. Il faut également tenir compte dans la logique de recrutement, de la formation statutaire destinée à former les lauréats aux compétences attendues dans les postes à pourvoir (1 ou 2 ans pour les IPEF, 2 ans pour les ISPV, 1 an pour les enseignants).

Le cas du recrutement externe des IAE est atypique et interroge. L'entrée dans la fonction publique ne fait l'objet d'aucune épreuve permettant de tester la motivation et les aptitudes du candidat à remplir les fonctions attendues au sein de services du ministère. La formation, hybride entre une formation statutaire et une formation classique d'ingénieur dure 3 ans. Le candidat doit se prononcer sur son choix d'entrer dans la fonction publique dès la réussite au concours commun d'entrée en école d'ingénieur et choisir AgroSup Dijon comme lieu de formation.

L'admission des élèves de troisième année de l'École Polytechnique dans le corps des IPEF (**cf annexe 4**) également sur classement est débattue dans le rapport Duron⁸ qui préconise un alignement sur les autres concours externes avec un entretien permettant de tester les aptitudes des candidats à remplir les fonctions de ce corps.

8 Rapport du groupe « IPEF du futur » présidé par Philippe Duron, décembre 2016

2.2.3. Une généralisation de la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le recrutement

Dans l'ensemble des concours internes et examens professionnels, une épreuve au moins s'appuie sur la constitution d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui permet au candidat de présenter son parcours, ses motivations, les compétences acquises en situation de travail, son aptitude à remplir les fonctions pour lesquelles il concourt. L'admission comporte une épreuve orale au cours de laquelle le jury peut interroger le candidat sur ce dossier.

Les différents concours ne mobilisent pas les épreuves fondées sur l'élaboration et la soutenance d'un dossier de RAEP de la même façon.

Dans le cas des IPEF, ISPV, IAE et TSMA, le dossier de RAEP est le support de l'une des deux épreuves orales d'admission. Les autres épreuves, notamment celles de l'admissibilité, sont destinées à tester les connaissances des candidats et leur capacité à analyser une situation ou une problématique professionnelle.

Dans les filières formation-recherche et enseignement le dossier de RAEP constitue le seul support de l'admissibilité. Ceci fait débat notamment à l'éducation nationale pour les recrutements d'enseignants, le seul dossier RAEP n'étant pas jugé suffisamment discriminant pour une admissibilité.

La prise en compte de l'expérience professionnelle concerne également le concours externe et peut se substituer partiellement aux conditions de diplôme. C'est le cas notamment dans les concours de recrutement d'enseignants où, depuis peu, une expérience de cadre est prise en compte.

On peut noter cependant que les troisièmes concours basés sur la prise en compte d'une expérience professionnelle des candidats dans le privé ne sont pas ou très peu utilisés dans les différents corps relevant de l'étude.

2.2.4. Des dispositifs innovants permettant de créer des viviers

Il s'agit de l'une des préconisations fortes de la loi de janvier 2017 : sécuriser les viviers en ouvrant plus largement la possibilité de candidater.

Pour faire face à un déficit de recrutement en TSMA 1 dans la spécialité « vétérinaire et alimentaire » (VA), plusieurs dispositifs innovants de pré-recrutement et/ ou de préparation au concours ont été mis en place à l'INFOMA avec l'appui du SRH :

- Une classe préparatoire au concours de recrutement au 1^{er} grade spécialité VA (25 places). Cette préparation de 7 à 8 semaines est gratuite et prend en charge de manière forfaitaire les frais de déplacement, de repas et /ou d'hébergement concernant les formations en présentiel.

Elle repose sur deux modalités :

- la classe préparatoire intégrée (CPI) (15 places pour le concours 2019) qui recrute sur dossiers et épreuves orales, sous conditions de ressources et d'inscription à pôle emploi. Ces élèves bénéficient de l'allocation pour la diversité dans la fonction publique de 2000 €.

- la voie « contrat Pr AB » (10 places pour le concours 2019) dont les conditions d'accès ont été décrites précédemment et ont été reprises dans une note de service du SRH⁹. Ce dispositif

⁹ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-359 du 2 mai 2018

constitue un sorte de pré-recrutement. Les candidats sont recrutés localement par les DD(CS)PP sur dossier et après audition devant une commission locale et rémunérés sous contrat pendant leur année de formation pour effectuer les missions du corps des TSMA spécialité VA. Ils suivent sur leur temps de travail le cursus de la classe préparatoire et bénéficient d'un tutorat adapté.

Le bilan de la mise en œuvre de ce dispositif reste à faire avant d'être étendu à d'autres corps dont le recrutement est en tension comme celui de certaines sections d'enseignement.

Un autre dispositif expérimental d'apprentis professeurs au sein de l'enseignement agricole public va être expérimenté à partir de la rentrée 2019. Le public cible sera composé d'étudiants ayant obtenu une licence ou une licence professionnelle qui passeront un contrat avec l'Etat pour exercer en EPLEFPA tout en préparant en alternance un master MEEF à l'ENSFEA. Ce projet s'inscrit pleinement dans les évolutions engagées par l'EN et préconisées dans le rapport de M. Ronzeau et B. St Girons qui visent à accompagner l'allongement projeté du parcours de préparation au concours situé à l'avenir en M2 par des dispositifs constituant une forme de pré-recrutement.

Partant de ces constats, la mission préconise d'engager une évolution des modalités statutaires de recrutement en les fondant sur les principes généraux suivants :

- Simplifier les épreuves des concours externes et leur donner de la cohérence :

- **Éviter d'évaluer à nouveau les connaissances disciplinaires et les compétences des candidats lorsque celles ci ont déjà été validées dans le cadre d'un cursus connu.** C'est le cas des ISPV et des enseignants¹⁰ et CPE issus des masters MEEF. Il faudrait également examiner la pertinence de conserver plusieurs épreuves d'admissibilité dans certains concours cités et vérifier qu'elles testent bien des connaissances et compétences différentes.
- **Évaluer les motivations et aptitudes à entrer dans la fonction publique et à remplir les fonctions relatives aux postes visés par les concours de recrutement.** Cette mesure concerne les IAE recrutés par simple classement après le concours d'entrée en école d'ingénieur et les étudiants de 3^{ème} année de polytechnique pour le recrutement dans le corps des IPEF. **S'agissant des IAE la mission propose de placer un concours d'entrée dans la fonction publique en 1^{ère} ou 2^{ème} année de l'ensemble des écoles publiques d'ingénieurs relevant du concours commun¹¹, à un moment où la motivation et la connaissance des métiers et carrières offertes aux IAE seraient mieux étayées.**

- Diversifier les modalités de recrutement :

- Développer l'accès aux corps par le 3^{ème} concours ou par les concours sur titres et travaux. Créer ces possibilités lorsque les décrets statutaires ne le prévoient pas.
- Ouvrir la possibilité à concourir à tous les types d'expériences professionnelles prévues par la loi de janvier 2017 et en faire la publicité.
- Expérimenter les dispositifs de pré-recrutement permettant de préparer les concours comme l'apprentissage ou les contrats PrAB.

R1. Simplifier les épreuves des concours externes et diversifier les modalités de recrutement

¹⁰ Cette proposition est à situer dans le contexte de la nouvelle réforme qui établit un cahier des charges plus strict et plus contraignant pour les cursus des Masters MEEF.

¹¹ Concours commun « Agro Bio » permettant d'accéder aux 10 écoles agronomiques : Agrocampus Ouest Angers, Agrocampus Ouest Rennes, AgroParisTech, AgroSup Dijon, Bordeaux Sciences Agro, ENSA de Toulouse, ENSAIA de Nancy, Montpellier Sup Agro, ONIRIS Nantes, VetAgroSup Clermont.

3. L'ATTRACTIVITÉ ET LE BILAN DES CONCOURS

Deux indicateurs permettent d'apprécier l'attractivité d'un corps et le degré de sélection pour y accéder :

Le rapport (nombre de lauréats en liste principale / nombre de postes ouverts), exprimé en pourcentage, permet de vérifier si les postes ouverts vont être théoriquement pourvus ou non. Ce taux est, en effet, théorique puisqu'en l'absence de candidats reçus en liste complémentaire, un taux de 100 % ne permet pas de certifier que tous les postes seront pourvus, des désistements pouvant avoir lieu. Hormis cette réserve, cet indicateur permet de mesurer facilement l'attractivité d'un concours qui pourra donc varier de 0 % (dans le pire des cas, absence de candidat) à 100 % (liste principale complète).

Le ratio (nombre de candidats inscrits ou présents / nombre de postes ouverts) est un autre indicateur de l'attractivité et permet d'apprécier également **la pression de sélection** du concours. La pression de sélection est d'autant plus importante que le ratio est élevé. Un ratio inférieur ou égal à 1 signifie que la pression est limitée à l'atteinte du niveau d'exigence requis, le concours pouvant être assimilé dans ce cas à un examen. Un ratio supérieur à 5 garantit une sélection conséquente et permet d'espérer des lauréats de haut niveau.

3 catégories de corps peuvent être distinguées selon leur degré d'attractivité analysé généralement sur les 8 dernières années :

- Les corps ne posant aucun problème d'attractivité : ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), conseiller principal d'éducation (CPE).
- Les corps rencontrant certaines difficultés de recrutement selon les années et/ou les voies d'admission et/ou les spécialités : inspecteur de la santé publique vétérinaire (ISPV), ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE), ingénieur de recherche (IR), ingénieur d'études (IE), technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture (TSMA).
- Les corps rencontrant des problèmes importants d'attractivité, plus ou moins aigus selon les disciplines : professeur certifié de l'enseignement agricole (PCEA), professeur de lycée professionnel agricole (PLPA).

3.1. Les corps ne posant pas de problème d'attractivité : IPEF et CPE

3.1.1. Le corps des IPEF : très attractif dans toutes les voies de recrutement

C'est le MTES qui est chargé, au nom des 2 ministres, de l'organisation des concours de recrutement des IPEF.

Pour les élèves sortants des grandes écoles 40 places ont été ouvertes en 2018 dont :

- 22 pour les sortants de l'École Polytechnique en fonction de leur rang de classement (en 2018, le premier recruté était classé 6^{ème}, le dernier était 179^{ème}),

- 3 par concours venant des écoles normales supérieures pour une vingtaine de candidats,
- 9 par concours venant d'AgroParisTech, pour une cinquantaine de candidats,
- 6 par concours sortant des autres grandes écoles agronomiques, pour une soixantaine de candidats.

Globalement la pression de sélection est donc de l'ordre de 8 pour les sortants des grandes écoles.

Cette attractivité est également très importante pour les 3 autres voies de recrutement :

- Concours interne : 11 postes pour 130 candidats en 2018. Pression de sélection = 12
- Liste d'aptitude : 8 postes pour environ 50 candidats. Pression de sélection = 6
- Concours externe sur titres et travaux : 3 postes pour 50 candidats. Pression de sélection = 16

L'étude des résultats des concours des années précédentes montre des indicateurs comparables à ceux de 2018. Le corps des IPEF ne pose donc aucun problème d'attractivité.

3.1.2. Le corps des CPE : un métier qui suscite de nombreuses candidatures

Le corps des conseillers principaux d'éducation accueille 321 agents en activité dans les lycées agricoles publics à la rentrée 2018.

En 8 ans, 6 sessions de concours externes et internes et 2 sessions de concours réservés ont été organisées, comme l'illustre le tableau présenté en **annexe 6**.

Pour les 6 concours externes, 869 candidats se sont présentés pour 47 postes ouverts, soit une pression de sélection égale à 18. Pour les 6 concours internes, les 518 candidats ont permis de pourvoir les 22 postes proposés ce qui correspond à une pression de sélection supérieure à 23. Enfin, 2 concours réservés ont été ouverts en 2013 et 2017 : ils ont permis de titulariser 23 candidats sur 32.

La question de l'attractivité de cette fonction ne se pose donc pas et les concours de recrutement actuels ne rencontrent pas de problème particulier.

3.2. Les corps rencontrant certaines difficultés de recrutement : ISPV, IAE, IR, IE, TSMA

3.2.1. Le corps des ISPV : un problème d'attractivité concentré sur les jeunes vétérinaires sortant d'écoles

Le corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire est accessible par différentes voies bénéficiant pour la plupart d'une bonne attractivité, hormis le concours proposé aux élèves de dernière année des écoles supérieures vétérinaires.

Sur 6 ans, de 2013 à 2018, on dénombre 142 entrants (23 à 24 par an) dans le corps des ISPV

pour 149 postes ouverts :

Voies de recrutement ISPV	Nombre de postes ouverts de 2013 à 2018	Nombre de candidats inscrits de 2013 à 2018	Nombre d'admis en liste principale de 2013 à 2018	Taux Nombre lauréats / Nombre postes 2013 à 2018	Ratio Nombre candidats/ Nombre postes 2013 à 2018
Concours externe sur titres	33	232	33	100 %	7
Concours interne	11	76	11	100 %	7
Concours réservé	52	184	50	96 %	4
Examen pro	11	58	11	100 %	5
Concours externe ENV	45	58	38	84 %	1,3

Les 4 premières voies de recrutement se caractérisent donc par une attractivité très correcte, ce qui n'est pas le cas du concours externe destiné aux élèves de 4^{ème} année d'ENV. Ce déficit de candidats s'explique par la méconnaissance du métier, trop assimilé au travail en abattoir, et le fait que les jeunes diplômés souhaitent majoritairement commencer leur carrière comme clinicien même si la santé publique les intéresse. En 2018, il n'y a eu que 6 élèves inscrits pour 8 postes ouverts et finalement seulement 3 lauréats. Heureusement, les 5 postes vacants ont pu être pourvus grâce à la mise en œuvre de la fongibilité des concours (autorisée par la réforme 2017 du décret statutaire des ISPV).

Une analyse de l'évolution de la contribution des différentes voies de recrutement des ISPV entre 1995 et 2017¹² montre que cette situation est relativement stable et que le concours externe sur titres est le mode principal de recrutement, favorisant ainsi l'arrivée de vétérinaires ayant déjà vécu un parcours professionnel. Cela aboutit¹³ au déséquilibre démographique du corps décrit dans l'annexe 3.

Il serait souhaitable de renforcer la communication sur le concours externe auprès des élèves d'ENV plus tôt dans leur scolarité, dès la 3^{ème} année, voire dès la classe préparatoire, et de leur faire découvrir la diversité des métiers exercés par les ISPV en accompagnant la présentation de témoignages de jeunes en poste.

3.2.2. Le corps des IAE : une attractivité difficile à appréhender, un recrutement externe qui interroge

Les flux entrants sont alimentés par 5 voies d'importance inégale selon les années :

Le recrutement par voie externe d'élèves fonctionnaires a permis l'admission de 204 IAE en 6 ans soit une moyenne de 34 par an (effectif en augmentation ces 3 dernières années où l'on tend vers 40). Les postes ouverts sont pourvus mais l'attractivité est difficile à apprécier, faute de données chiffrées sur le nombre d'élèves refusés. Une analyse des modes d'accès ces dix dernières années¹⁴ montre que le concours externe d'élèves IAE est la voie majoritaire de recrutement

12 Rapport 2017 sur la démographie du corps des ISPV p. 14.

13 Rapport CGAAER « Parcours et carrières des ISPV » F. Gerster et Y. Geffroy. 2017. Rapport 2017 sur la démographie du corps des ISPV. Rapport « Stratégie du corps des ISPV. Septembre 2018.

14 MAA/ secrétariat national du réseau d'appui aux personnes et aux structures. « Etat du corps des IAE en 2016 ». Octobre 2017.

(environ 50 % du corps).

Les concours internes, ouverts chaque année, ont recensé sur 6 sessions, de 2013 à 2018, 42 lauréats pour 69 postes ouverts, soit une faible attractivité qui a permis de ne pourvoir que 60 % des besoins (en moyenne 7 lauréats par an). Ce concours interne était peu attractif parce qu'il cumulait un ensemble d'exigences : difficulté du concours, durée de formation, mobilités imposées alors que les candidats sont déjà dans la vie active. Les épreuves viennent d'être renouvelées, ce changement a fait évoluer positivement la situation.

Les trois autres voies internes représentent des flux relativement importants :

- Les examens professionnels ont permis le recrutement de 150 IAE en 6 ans, soit 25 par an.
- La liste d'aptitude a généré l'admission de 145 IAE en 5 ans, de 2012 à 2016, soit une trentaine de lauréats par an.
- 2 concours réservés ont permis l'intégration de 126 agents en 2014 et 2015.

La mission suggère de mettre à l'étude de nouvelles modalités de recrutement par voie externe d'élèves IAE (cf recommandation 1).

3.2.3. Les corps des IR et des IE : des corps à faible effectif au recrutement complexe

Les corps des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études regroupent respectivement 152 et 274 agents en activité. Depuis 6 ans, seulement 2 sessions de concours ont été ouvertes pour chaque corps (2014-2015 et 2018). Le nombre de candidatures est en baisse (voir tableaux ci-dessous).

Session de concours IR	Voie de recrutement	Postes ouverts	Candidats inscrits	Nombre de lauréats IR	Nb lauréats / Nb postes	Nb candidats/ Nb postes
2014	Concours externe	13	128	13	100 %	10
	Concours interne	6	138	6	100 %	23
2018	Concours externe	12	42	12	100 %	4
	Concours interne	6	59	6	100 %	10

Session de concours IE	Voie de recrutement	Postes ouverts	Candidats inscrits	Nombre de lauréats IE	Nb lauréats / Nb postes	Nb candidats/ Nb postes
2015	Concours externe	10	43	9	90 %	4
	Concours interne	5	139	5	100 %	28
	Concours réservé	3	NC	3	100 %	/
2018	Concours externe	7	28	6	86 %	4
	Concours interne	4	56	4	100 %	14

Il est à noter que 2 postes d'IE n'ont pu être pourvus à l'issue des 2 concours externes.

Les spécificités de la filière formation-recherche expliquent la complexité du recrutement :

- Les effectifs sont réduits et répartis sur des structures petites et très spécialisées : les IE et les IR exercent soit dans les écoles soit à l'ANSES (opérateur),
- Les corps sont organisés en 8 branches d'activité professionnelle dont 4 dites « techniques » et 4 dites « soutien » (voir chapitre 3222),
- La démographie de la filière induira jusqu'à 40 % de départs en retraite dans les 8 prochaines années,
- Les postes ouverts sont très pointus et nécessitent donc la présence de membres de jury disposant de compétences spécialisées leur permettant d'évaluer le candidat. Les jurys sont donc difficiles à constituer.

La mise en œuvre, dès 2019, d'une programmation pluriannuelle des concours sur 3 ans en annonçant à l'avance les BAP concernées, les profils précis et les lieux d'exercice des postes ouverts, permettra une amélioration sensible du processus de recrutement (cf ch 4).

3.2.4. Le corps des TSMA : un déficit d'attractivité préoccupant dans le domaine alimentaire et vétérinaire

L'analyse des 6 dernières sessions (2013 à 2018) des concours de recrutement de TSMA met en évidence la variabilité des besoins et de l'attractivité selon la spécialité :

La spécialité « forêt et territoires ruraux » (FTR) a proposé 30 postes T1 et 76 postes T2 en 8 ans. Cette spécialité a rencontré des difficultés de recrutement pour les concours internes d'accès au grade T2 (voir tableau ci-dessous).

Grade TSMA FTR	Voie de recrutement	Postes ouverts	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Nb lauréats /Nb postes	Nb candidats/Nb postes
TSMA 1 FTR	Examen pro	30	206	30	100 %	7
TSMA 2 FTR	Concours externe	49	620	28	93 %	13
	Concours interne	27	53	14	52 %	2

Grade TSMA TEA	Voie de recrutement	Postes ouverts	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Nb lauréats /Nb postes	Nb candidats/Nb postes
TSMA 1 TEA	Concours externe	73	991	73	100 %	14
	Concours interne	41	245	39	95 %	6
	Examen pro	45	749	45	100 %	17
TS MA 2 TEA	Concours externe	82	479	76	93 %	6
	Concours interne	63	159	49	78 %	3

La spécialité « techniques et économie agricoles » (TEA) a proposé 159 postes T1 et 145 postes T2 en 8 ans. Elle a globalement très bien recruté dans le grade T1 mais a connu quelques difficultés en T2 certaines années, notamment en concours internes (voir tableau ci-dessus).

La spécialité « vétérinaire et alimentaire » (VA) nécessite le nombre de postes le plus important. Les besoins, très faibles en 2013 et 2014, sont allés croissants depuis 2015 et risquent d'augmenter encore sensiblement en cas de Brexit. En 8 ans, le nombre de postes ouverts s'est élevé à 490 en T1 et à 203 en T2. Comme le montre le tableau ci-dessous, cette spécialité rencontre des problèmes importants d'attractivité dans les 2 grades du fait de l'image négative du métier en abattoir qui représente le tiers des effectifs. Cette fonction nécessite des gestes très techniques et répétitifs dans des conditions difficiles et implique des responsabilités importantes dans un domaine sensible.

Grade /TSMA VA	Voie de recrutement	Nb de postes ouverts	Nb d'inscrits	Nb de lauréats	Nb lauréats /Nb postes	Nb candidats/Nb postes
TSMA 1 VA	Concours externe	284	784	276	97 %	3
	Concours interne	158	140	76	48 %	0,9
	Examen pro	48	230	48	100 %	5
TS MA 2 VA	Concours externe	115	554	92	80 %	5
	Concours interne	88	226	59	67 %	3

Globalement le corps des TSMA connaît donc un problème d'attractivité principalement dans la spécialité VA mais pas uniquement. On constate une sur-diplomation des candidats aux concours externes FTR et TEA. Dans ce contexte, la voie du concours interne est privilégiée pour stabiliser les contractuels disposant de compétences précieuses dans la gestion de certains dossiers.

Les axes d'amélioration du recrutement des TSMA ont été identifiés par le SRH et s'appuient sur deux vecteurs :

- Pour les 3 spécialités, poursuivre les actions de communication et les renforcer sur les réseaux sociaux et auprès des diplômés BTSA sortant des lycées agricoles.
- Pour la spécialité vétérinaire et alimentaire, continuer les actions de préparation aux concours déjà engagées (classe préparatoire au concours de recrutement au 1^{er} grade, voir chapitre 2)

3.3. La problématique du recrutement des professeurs de l'enseignement agricole : une attractivité insuffisante en baisse sensible

Les professeurs de l'enseignement agricole public sont regroupés en deux corps : les professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) et les professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA)¹⁵ dont les statuts respectifs¹⁶, harmonisés avec ceux de l'éducation nationale, ciblent des niveaux d'enseignement différents : enseignement général et technologique et cycles professionnels longs et supérieurs courts pour les PCEA et les filières professionnelles courtes pour les PLPA. Contrairement à l'éducation nationale ces deux corps exercent dans les mêmes établissements : les EPLEFPA¹⁷, qui associent dans l'enseignement agricole les voies de formation générales, technologiques et professionnelles.

Depuis 2011, les concours de recrutement de PCEA et PLPA peuvent être ouverts :

- pour le CAPESA¹⁸, dans 11 sections et options différentes,
- pour le CAPETA¹⁹, dans 16 sections et options différentes,
- pour le corps des PLPA, dans 30 sections et options différentes (dont 2 sections chefs de travaux et 4 sections de l'enseignement maritime),

Soit au total 57 sections et options.

Au total, dans l'enseignement agricole public, en excluant les concours de chefs de travaux, de CPE et de l'enseignement maritime, il existe donc 51 sections et options différentes pouvant donner lieu chacune à l'ouverture d'un concours externe et/ou d'un concours interne sans oublier les concours réservés de déprécarisation dont les dernières sessions se sont déroulées en 2018.

Ces différentes sections et options concernent également les concours d'accès aux emplois de **professeurs de l'enseignement technique agricole privé**, agents de droit public rémunérés par l'État, classés en 2 catégories (2ème et 4ème catégories) comparables aux corps des PCEA et PLPA des lycées publics. **Pour l'ensemble du dispositif, il y a donc un potentiel de plus d'une centaine de concours différents pour chacune des modalités de concours.**

Sur 8 ans, de 2011 à 2018, les résultats des concours enseignants montrent des différences notables selon les catégories de concours et les disciplines.

N.B. : afin de se concentrer sur les recrutements de professeurs de l'enseignement technique agricole, la mission a exclu des données présentées les concours de l'enseignement maritime ainsi que les concours de recrutement de CPE (déjà analysés précédemment) et de PLPA chefs de travaux et d'ingénierie de formation professionnelle (hors champ disciplinaire).

15 Source : bilan social 2017 du ministère.

16 Décret n° 92-778 du 3 août 1992 modifié relatif au statut particulier des PCEA et Décret n° 90-90 du 24 janvier 1990 modifié relatif au statut particulier des PLPA.

17 Établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

18 Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré agricole

19 Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole

3.3.1. Concours externes publics PCEA et PLPA : de nombreuses sections en difficulté de recrutement (voir tableau détaillé par section en annexe 7)

Sur la période considérée, 610 postes ont été ouverts en concours externes pour 2152 candidats présents et 480 candidats admis en liste principale, ce qui représente en moyenne **3,5** candidats présents par poste ouvert et un taux théorique de postes pourvus de **79 %** (12 sections sur 25 affichent un taux de 100 %). L'évolution de ces indicateurs de 2011 à 2018 (voir tableau ci-dessous) indique une dégradation de l'attractivité puisque l'on passe de 5,1 à 2,4 candidats présents par poste et de 86 % à 72 % de taux de postes pourvus (l'année 2014 correspond à la mise en place du recrutement au niveau Master).

Indicateurs concours externes publics	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de postes ouverts	63	0	52	69	63	100	166	97
Nombre de sections	8	0	10	12	11	13	13	8
Nombre de candidats présents	323	0	396	259	280	263	403	228
Ratio Nb candidats/ Nb postes	5,1	///	7,6	3,8	4,4	2,6	2,4	2,4
Nombre de candidats admis	54	///	48	59	57	78	114	70
Taux Nb admis / Nb postes	86 %	///	92 %	86 %	90 %	78 %	69 %	72 %

La situation est cependant contrastée selon les disciplines :

Quelques rares sections sont attractives et affichent une pression de sélection importante : c'est le cas de l'ESC (éducation socioculturelle), discipline spécifique de l'enseignement agricole, qui a recruté 38 enseignants sur 5 concours externes avec un ratio moyen de 8 candidats présents par poste.

Globalement, sur 25 sections, **seulement 9 sections dépassent 5 candidats présents par poste** et seules 12 sections, soit 48 %, permettent de pourvoir les postes ouverts : éducation socioculturelle, histoire-géographie, physique-chimie, mathématiques-sciences physiques, espagnol, espagnol-lettres, biochimie, génie des procédés des industries agricoles et agroalimentaires, aménagement des espaces naturels, vigne et vin, biologie-écologie, documentation.

13 sections connaissent un recrutement difficile avec un taux de couverture inférieur à 100 % : lettres modernes, mathématiques, anglais, anglais-lettres, gestion de l'entreprise, gestion commerciale, économie sociale et familiale, productions animales, productions végétales, productions horticoles, technologies informatiques et multimédia, agroéquipements, équipements

des aménagements hydrauliques.

Ces 2 dernières spécialités sont en grande difficulté avec respectivement 1,1 et 2,2 candidats présents par poste et un taux de couverture de 49 % sur 5 concours (agroéquipements) et 40 % sur 1 concours (aménagements hydrauliques).

Les ajustements post concours externes :

A l'issue des concours externes, des lauréats admis sur liste principale peuvent démissionner ou ne pas accepter leur poste au MAA. C'est le cas notamment dans les disciplines communes avec l'EN qui comptent des bi-admissibles au MAA et à l'EN. Cette situation contribue à aggraver les résultats de certaines sections déjà en tension comme le montrent les 2 dernières colonnes de **l'annexe 7**. Il s'agit principalement des sections lettres modernes, physique-chimie, mathématiques, maths-sciences physiques, anglais, biochimie, gestion de l'entreprise, gestion commerciale, économie sociale et familiale, documentation et technologie informatique et multimédia (TIM).

La DGER applique un principe de fongibilité entre sections à l'intérieur d'un même corps. Les postes restés vacants dans une discipline donnée sont reportés sur d'autres sections dont la liste complémentaire permet un recrutement supplémentaire. Pour un certain nombre de sections le tableau de **l'annexe 7** met en évidence une différence entre le taux théorique et le taux réel de postes pourvus. Ainsi, sur 8 ans, 5 sections ont vu leur taux réel de postes pourvus dépasser 100 % : éducation socioculturelle (ESC) 150 %, génie des productions des industries agroalimentaires (GPIAA) 125 %, sciences et techniques agronomiques en productions végétales (STA PV) 104 %, sciences et techniques de l'aménagement de l'espace espaces naturels (STAE EN) 109 %, biologie écologie 140 %.

3.3.2. Concours internes publics PCEA et PLPA : une situation un peu moins difficile qu'en concours externes (voir tableau détaillé par section en annexe 8)

Sur la période considérée, 341 postes ont été ouverts en concours internes pour 1350 candidats présents et 278 candidats admis en liste principale, ce qui représente en moyenne **4** candidats présents par poste ouvert et un taux théorique de postes pourvus de **82 %** (17 sections sur 28 affichent un taux de 100%). Comme pour les concours externes, l'évolution de ces indicateurs de 2011 à 2018 (voir tableau ci-dessous) indique une dégradation de l'attractivité puisque l'on passe de 5,6 à 3 candidats présents par poste et de 98 % à 75 % de taux de postes pourvus.

La situation est également contrastée selon les disciplines mais légèrement plus favorable que pour les concours externes : sur 28 sections, 8 sections dépassent 5 candidats présents par poste et 17 sections, soit 61 %, permettent de pourvoir les postes ouverts : éducation socioculturelle, histoire-géographie, lettres modernes, mathématiques-sciences physiques, anglais, espagnol-littres, génie des procédés des industries agricoles et agroalimentaires, gestion de l'entreprise, productions horticoles, gestion des espaces naturels, aménagement paysager, vigne et vin, éducation physique et sportive, biologie-écologie, documentation, aquaculture, équipements des aménagements hydrauliques.

Indicateurs concours internes publics	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de postes ouverts	49	5	24	43	48	75	38	59
Nombre de sections	8	1	6	12	19	14	4	7
Nombre de candidats présents	274	18	142	146	275	270	50	175
Ratio Nb candidats/ Nb postes	5,6	3,6	5,9	3,4	5,7	3,6	1,3	3,0
Nombre de candidats admis	48	5	24	42	43	57	15	44
Taux Nb admis / Nb postes	98 %	100 %	100 %	98 %	90 %	76 %	39 %	75 %

Plusieurs disciplines techniques rencontrent des difficultés telles que l'agroéquipement et les productions végétales.

3.3.3. Concours réservés publics PCEA et PLPA : un vivier en voie d'épuisement (voir tableau détaillé par section en annexe 9)

De 2011 à 2018, 5 sessions de concours réservés ont été organisées. Il a été proposé 1049 postes. 1310 candidats se sont présentés et 579 ont été admis en liste principale, ce qui représente en moyenne **1,2** candidats présents par poste et un taux théorique de postes pourvus de **55 %**. Seulement 4 sections sur 35 (histoire-géographie, allemand, italien-lettres, aquaculture) permettent de pourvoir les postes ouverts et le ratio nombre de candidats / nombre de places varie de 0 (absence de candidat au concours PLPA Allemand Lettres) à 2,4 (PCEA histoire-géographie et PCEA génie des productions des industries agroalimentaires).

Au fil des 5 sessions, le nombre de candidats et la pression de sélection n'ont cessé de diminuer. Le vivier est maintenant quasiment épuisé (voir tableau ci-dessous).

Indicateurs concours réservés	2013	2014	2015	2017	2018
Nombre de postes ouverts	420	232	109	168	120
Nombre de sections	36	37	30	11	13
Nombre de candidats présents	725	269	138	100	78
Ratio Nb candidats/ Nb postes	1,7	1,2	1,3	0,6	0,7
Nombre de candidats admis	328	117	52	45	37
Taux Nb admis / Nb postes	78 %	50 %	48 %	27 %	31 %

Les chefs d'établissement et les inspecteurs déclarent inciter les enseignants contractuels à se présenter aux concours internes et réservés et à suivre les formations préparatoires. D'après eux, un certain nombre d'agents font le choix de ne pas s'inscrire pour deux raisons principales : la complexité de la note de service qui précise les conditions d'éligibilité et l'obligation très probable de mobilité en cas de réussite, cette dernière crainte étant particulièrement prégnante chez les formateurs de CFA et CFPPA.

3.3.4. Concours de l'enseignement privé : une situation encore plus défavorable que celle de l'enseignement public

Concours externes de l'enseignement privé :

Sur la période considérée, 246 postes ont été ouverts en concours externes privés pour 505 candidats présents et 134 candidats admis en liste principale, ce qui représente en moyenne **2** candidats présents par poste ouvert et un taux théorique de postes pourvus de **54 %**. Le nombre de postes ouverts est fixé à 20 depuis 2016, l'attractivité et la pression de sélection sont faibles depuis la session 2014.

Indicateurs concours externes privés	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de postes ouverts	44	12	20	61	49	20	20	20
Nombre de sections	10	3	10	12	10	5	4	4
Nombre de candidats présents	83	58	96	102	71	31	38	26
Ratio Nb candidats/ Nb postes	1,9	4,8	4,8	1,7	1,4	1,6	1,9	1,3
Nombre de candidats admis	16	11	17	33	23	15	9	10
Taux Nb admis / Nb postes	36 %	92 %	85 %	54 %	47 %	75 %	45 %	50 %

Concours internes de l'enseignement privé :

Sur la période considérée, 414 postes ont été ouverts en concours internes privés pour 507 candidats présents et 212 candidats admis en liste principale, ce qui représente en moyenne **1,2** candidats présents par poste et un taux théorique de postes pourvus de **51 %**. Le nombre de postes ouverts est fixé à 20 depuis 2016, l'attractivité et la pression de sélection sont faibles sur les 8 sessions.

Indicateurs concours internes privés	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de postes ouverts	86	18	10	139	101	20	20	20
Nombre de sections	10	3	3	18	18	3	4	4
Nombre de candidats présents	63	29	14	164	136	25	31	45
Ratio Nb candidats/ Nb postes	0,7	1,6	1,4	1,2	1,3	1,3	1,6	2,3
Nombre de candidats admis	19	12	3	86	55	11	12	14
Taux Nb admis / Nb postes	22 %	67 %	30 %	62 %	54 %	55 %	60 %	70 %

Les chefs d'établissement déclarent inciter les enseignants de 3^{ème} catégorie²⁰ à se présenter aux concours mais, d'après eux, de nombreux agents ne s'inscrivent pas pour deux raisons majeures : le manque de temps à consacrer à la préparation des épreuves et la crainte de l'échec qui nuirait à leur image auprès de leurs élèves et de leurs collègues.

3.3.5. Le recrutement au ministère de l'éducation nationale : une situation moins préoccupante qu'au ministère de l'agriculture

La comparaison sur 8 ans du taux théorique de postes pourvus au sein des concours des 2 ministères (voir les 2 tableaux ci-dessous et les 2 tableaux en **annexe 10**) nous permet de constater que les difficultés de recrutement de professeurs existent également au MEN mais sont moins préoccupantes qu'au MAA.

En effet, quelle que soit la catégorie de concours publics, cet indicateur est plus élevé à l'EN (82 % contre 67 % dans l'EA) et sa dégradation est peu importante puisque le taux passe de 86 % en 2011 à 84 % en 2018 (contre 91 % et 55 % sur la même période au MAA).

Pour ce qui concerne l'enseignement privé, la différence est encore plus marquée puisque le MEN voit son taux augmenter de 77 à 96 % en 8 ans, alors qu'il reste à un niveau nettement plus faible au MAA (52 % sur 8 ans).

Evolution du taux théorique de postes pourvus dans les concours publics de 2011 à 2018 :

Taux en %	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
MEN	86 %	88 %	85 %	86 %	78 %	76 %	78 %	84 %
MAA	91 %	100 %	81 %	63 %	69 %	77 %	47 %	55 %

²⁰ Enseignants de droit privé rémunérés sur budget des établissements privés

Evolution du taux théorique de postes pourvus dans les concours privés de 2011 à 2018 :

Taux en %	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
MEN	77 %	78 %	91 %	90 %	93 %	91 %	91 %	96 %
MAA	27 %	77 %	67 %	60 %	52 %	65 %	53 %	60 %

Le déficit de recrutement de l'enseignement agricole est donc nettement plus marqué qu'à l'éducation nationale et nécessite une attention particulière.

3.3.6. La problématique de l'attractivité du métier d'enseignant : analyser le phénomène pour mieux cibler les actions à conduire

La question de l'attractivité du métier d'enseignant a fait l'objet de plusieurs études ces dernières années. La plus importante, conduite par le CNESCO²¹, auprès de 1103 étudiants de troisième année de licence dans 5 disciplines (anglais, histoire, mathématiques, sciences de l'éducation, et sciences de la vie et de la terre) montre que le métier attire encore. Ainsi 46 % des étudiants en mathématiques, 41 % en anglais et 40 % en histoire ont indiqué envisager passer l'un des concours de l'enseignement.

L'enquête du CNESCO montre également que ce métier est encore aujourd'hui vécu comme une vocation et que la projection des étudiants est fondée sur une image assez juste des réalités du métier (salaire, temps de travail). Le métier est jugé très peu prestigieux socialement même par ceux qui le trouvent attractif.

L'enquête conclut au fait que les étudiants considèrent clairement le métier d'enseignant comme porteur de sens²². La principale motivation dans le cycle secondaire repose prioritairement sur le rapport privilégié à la discipline enseignée (75%). Les deux tiers des étudiants qui ne souhaitent pas devenir enseignants déclarent d'autres projets et ils ne sont que 15 % à évoquer les conditions de travail comme un critère de non-choix du métier d'enseignant. Le manque de reconnaissance dont souffre la profession est également évoqué comme motif par 10% de ces étudiants.

A ce sujet, il convient de souligner que la fonction de professeur souffre d'une reconnaissance institutionnelle, financière et sociale jugée trop faible par les enseignants en poste²³. Ce constat est largement partagé par les chefs d'établissement de l'enseignement agricole qui nous ont fait part de leur grande difficulté à recruter des professeurs contractuels du fait de la faiblesse des rémunérations proposées.

Ces éléments d'information sont utiles pour orienter l'action vers les cursus qui conduisent aux concours d'enseignants et qui sont en concurrence avec d'autres cursus plus attractifs dans les sections mathématiques et anglais. C'est ce qu'a fait l'EN en développant des dispositifs de pré-

21 Conseil National d'évaluation du système scolaire (CNESCO). « Le métier d'enseignant attire-t-il toujours ? »- Novembre 2016

22 Cette conclusion fait écho au rapport sur l'état de la fonction publique édition 2018 et à d'autres études en France et à l'étranger recensées par Berger et Ascoli (2011). Le rapport 2018 de la DGAFP se penche sur la motivation des candidats aux concours de la fonction publique ce qui l'amène à définir trois groupes : ceux qui ont la vocation (51%), ceux qui marquent de l'intérêt pour la fonction publique(37%) et ceux qui sont là par défaut (12%). Selon le rapport les 2/3 des candidats aux concours de l'enseignement appartiennent au groupe « vocation ».

23 Voir le rapport de l'IGEN/IGAENR « De la gestion quantitative à la gestion qualitative des enseignants », octobre 2018

professionnalisation dès la L2 pour « capter » très tôt les étudiants vers ces filières en les aidant à financer leurs études tout en assurant 8 heures hebdomadaires d'encadrement dans les établissements.

Cette approche par filière de recrutement déficitaire assortie d'une analyse des cursus adaptés et des viviers potentiels à constituer est pertinente également pour l'enseignement agricole dont les résultats sont plus inquiétants que ceux de l'EN.

La problématique des viviers de recrutement des professeurs de l'enseignement technique agricole est double :

- Pour les disciplines générales relevant de sections communes avec l'EN, les cursus qui conduisent aux concours viennent exclusivement des universités et des Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE). Il y a un enjeu fort à ce que l'enseignement agricole soit visible auprès de ces candidats potentiels qui pour beaucoup ne le connaissent pas. L'effort principal à conduire ici relève d'une communication ciblée et adaptée.

- Pour les sections techniques et professionnelles il n'y a pas de parcours véritablement tracés ni au MEN ni au MAA pour constituer un vivier dédié. Les ingénieurs issus de l'enseignement supérieur agronomique peuvent se présenter mais ce n'est pas leur vocation première. L'analyse des profils des lauréats des concours effectuée par l'ENSFEA montre que les ingénieurs ne se présentent pas à la sortie de l'école mais après une première expérience professionnelle. La filière IAE a progressivement été éloignée de l'affectation en lycées agricoles même si quelques nominations ont eu lieu ces dernières années en agroéquipement. Les sortants de BTSA, qui constituent un vivier pertinent pour irriguer à terme l'enseignement dans les filières techniques et professionnelles, ne peuvent accéder au concours externe que dans le corps des PLPA après cinq années d'activité. L'accès direct en concours externe ne peut se faire que via une licence permettant d'accéder au master MEEF pour l'enseignement agricole mis en œuvre par l'ENSFEA. Ces parcours ne sont pas pour l'instant, à notre connaissance, construits ou accompagnés. A cet égard le projet de cursus d'apprentis professeurs apparaît comme une réponse tout à fait pertinente à cette situation et mérite d'être soutenue. Les disciplines déficitaires sur lesquelles l'effort doit être porté en priorité, en examinant les cursus existants ou à construire pour chacune des sections, sont l'agroéquipement, la gestion de l'entreprise agricole, les productions animales, les productions végétales, l'économie sociale et familiale, les technologies informatiques et multimédia.

Enfin, pour les concours internes, l'impératif de mobilité, vécu comme un obstacle par beaucoup de contractuels à un âge où leur vie familiale est stabilisée, peut expliquer en partie le déficit de candidatures constaté. Les possibilités d'assouplir les règles de mobilité des lauréats, qui font l'objet de réflexions actuellement²⁴, devront être examinées par le SRH comme une piste pour accroître l'attractivité des concours internes.

A l'issue de cette analyse, la mission est amenée à recommander **de créer des viviers et de diversifier les voies de recrutement des enseignants** en mobilisant plusieurs leviers :

- **Pour chaque concours déficitaire instaurer des parcours de formation attractifs** préparant aux concours et/ou constituant des formes de pré-recrutement comme la possibilité de suivre le

²⁴ Accord 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Action 24 « mettre en place un diagnostic et, le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique. »

master MEEF par apprentissage, de bénéficier d'un contrat PrAB associé à une préparation aux concours. Développer une offre de préparation aux concours pour les personnels contractuels.

- **Étudier les possibilités d'assouplissement des règles de mobilité** pour les lauréats des concours internes.

- **Diversifier les voies de recrutement pour capter tous les viviers potentiels** : ouvrir les 3^{ème} concours, examiner la possibilité de nommer en lycée agricole des IAE en organisant leur service autour de plusieurs missions : enseignement, développement, expérimentation. Dans les filières d'enseignement techniques et professionnelles privilégier les concours PLPA qui offrent des conditions d'éligibilité plus larges.

- **Développer au sein du MAA le dispositif de pré-professionnalisation** mis en place au MEN qui offre la possibilité d'un contrat spécifique d'assistant d'éducation de 3 ans à des étudiants afin de leur faire connaître l'enseignement agricole et de sécuriser leur parcours jusqu'au concours.

Ces dernières mesures permettront de préparer une possible évolution de la place du concours en fin de master.

R2. Créer des viviers et diversifier les voies de recrutement des enseignants

4. L'OUVERTURE DES CONCOURS DANS LES DIFFÉRENTS CORPS

4.1. Le processus d'ouverture des concours et de définition des postes

4.1.1. Le schéma général : l'association des responsables de programme et du service des ressources humaines

Sous réserve des spécificités propres à certains corps, l'organisation des concours repose sur un processus associant chaque année d'une part les responsables de programme et d'autre part le bureau des concours et les bureaux de gestion du service des ressources humaines. Il comporte plusieurs étapes : définition des besoins de recrutement par chaque responsable de programme, organisation des opérations de recrutement par le bureau des concours (BCEP), affectation des lauréats par les bureaux de gestion.

Les responsables de programme²⁵ déterminent leurs besoins à partir des demandes des structures d'emploi, en relation avec les IGAPS²⁶ référents sauf pour les filières de l'enseignement technique et de la formation-recherche sur lesquels les IGAPS n'interviennent pas.

25 Pour les concours de la filière formation-recherche, le responsable du programme 142 (DGER - service de l'enseignement supérieur) ; pour les concours d'enseignants de l'enseignement technique, le responsable du programme 143 (DGER - service de l'enseignement technique) ; pour les concours d'IAE, le responsable du programme 215 (SG- Service de la modernisation) ; pour les concours de TSMA spécialités TEA et FTR les responsables du programme 215 et certains opérateurs (ASP et FAM pour la spécialité TEA, ONF et IGN pour la spécialité FTR) ; pour les concours de TSMA spécialité VA le responsable du programme 206 (Direction générale de l'alimentation).

26 Inspecteurs et ingénieurs généraux en charge de l'appui aux personnes et aux structures

Les IGAPS interviennent peu sur la volumétrie des concours (nombre de postes et répartition entre les voies de recrutement), mais participent activement à la définition des postes à pourvoir lors des premières affectations en étroite collaboration avec les responsables de programme, le secrétaire général et le chef de corps des ISPV. Particulièrement actifs pour les IAE et les TSMA, leur rôle varie selon les corps et les voies de recrutement .

Les responsables de programme décident du nombre de postes et des options à ouvrir dans la limite de leurs enveloppes budgétaires et transmettent aux bureaux de gestion leurs demandes d'ouvertures de postes aux concours.

Chaque bureau de gestion du SRH analyse pour les corps de sa compétence les demandes d'ouvertures de concours au vu des annexes financières établies par les responsables de programme sans pour autant intervenir dans leurs choix. Ce travail, coordonné par la mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC), est mené en liaison avec le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) qui vérifie la conformité budgétaire des propositions d'ouverture de concours en se référant au document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnels (DPEGCP).

Des ajustements peuvent le cas échéant être apportés, notamment aux projets d'ouverture de postes dans l'enseignement technique, à la demande des organisations syndicales.

Par rapport à ce schéma général, le processus d'ouverture des concours des corps à gestion interministérielle ou qui ne relèvent pas d'un seul programme présente des spécificités :

Les ouvertures de concours d'IPEF sont décidées conjointement par les secrétaires généraux des deux ministères dont relève ce corps (agriculture et transition écologique) et les ouvertures de concours d'inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) par le chef de corps et le SRH.

Le BCEP est chargé des opérations matérielles d'organisation des concours.

Les bureaux de gestion gèrent l'après concours et procèdent aux affectations des lauréats à partir des listes principales et complémentaires.

4.1.2. Les spécificités du processus d'ouverture des concours de l'enseignement agricole technique

Le processus de définition des postes ouverts aux concours d'enseignants et de CPE présente des spécificités liées en amont au circuit de décision interne à la DGER.

L'estimation des besoins par la DGER pour ses concours d'enseignants est fondée sur le dialogue de gestion annuel entre EPLEFPA et DRAAF-SRFD, puis entre DRAAF et DGER qui permet d'évaluer à l'aide d'outils informatiques spécifiques (SIBLE et GUEPARD) les besoins en enseignants par discipline au niveau local, régional et national. Ces besoins varient en fonction notamment des réformes des programmes, des effectifs d'élèves et des ouvertures et fermetures de classes. La multiplicité des disciplines combinée à la taille réduite de l'enseignement agricole rend cette estimation particulièrement complexe.

L'IEA reçoit en fin de processus le résultat de l'expertise emploi, sous la forme d'une liste de concours prévus par section et option, sans avoir été formellement associée aux travaux

préalables menés par les services de la DGER. Ses suggestions de modifications ne peuvent être retenues qu'à la marge compte tenu de la date tardive de sa consultation.

De par sa connaissance des établissements et du vivier des contractuels, l'IEA devrait, comme les IGAPS pour les autres filières, être associée plus en amont au processus de décision sur l'ouverture des concours (choix des disciplines, calibrage des postes) dans des conditions qui doivent être précisées à l'avance et suffisamment tôt pour que ses observations puissent être utilement prises en compte.

La mission recommande à la DGER de formaliser son processus annuel d'estimation de ses besoins d'ouverture de concours en précisant les différentes étapes, les modalités et les dates de consultation de l'IEA. Sa consultation devrait intervenir au plus tard en juin de l'année précédant l'organisation des concours.

De même, les contraintes liées à la formation des enseignants ne sont pas prises en compte dans le processus actuel de recrutement et l'ENSFEA y est associée trop tardivement.

L'ENSFEA²⁷, qui a pour mission de former les futurs enseignants recrutés par le ministère, n'est pas informée des ouvertures de concours assez tôt pour mettre en œuvre efficacement les diplômés de master MEEF²⁸ pour l'enseignement agricole qu'elle est habilitée à délivrer.

La communication tardive des disciplines ouvertes aux concours en novembre de l'année n-1, postérieurement aux inscriptions universitaires en master (pré-inscriptions et juin et inscriptions en septembre), ne lui permet pas de former en première année de master les candidats potentiels aux sections ouvertes au concours. A cette date, il est difficile pour les étudiants de se réorienter vers des formations où des concours de l'enseignement agricole sont ouverts et pour l'école de réajuster son offre de formations. L'ENSFEA devrait être informée des concours de la session suivante au moins dès juin pour que les étudiants s'inscrivent en 1ère année de master (M1) en connaissance de cause sur les concours d'enseignants qu'ils pourront présenter en cours de M1.

Le caractère aléatoire des ouvertures de concours selon les disciplines aggrave les difficultés d'organisation de la préparation aux concours et de la formation statutaire après concours.

Ce défaut de prise en compte du fonctionnement du master MEEF et du rôle de l'ENSFEA, contrairement à d'autres écoles de formation comme l'INFOMA qui forme les futurs TSMA, est en partie lié au fait que cet établissement a pour activité la formation des enseignants, qui concerne le programme 143 sur l'enseignement technique, tout en étant placé sous la tutelle du programme 142, en tant qu'établissement de l'enseignement supérieur agronomique.

La mission recommande d'informer chaque année l'ENSFEA des concours programmés au plus tard en juin pour lui permettre d'ouvrir les parcours du master MEEF correspondant.

Le calendrier annuel de déroulement des opérations de concours doit tenir compte du calendrier de l'éducation nationale et des contraintes de chaque opérateur impliqué dans le processus. Les arrêtés de concours pour l'année N devraient être publiés début septembre de l'année N-1 au plus tard en même temps que ceux de l'éducation nationale. Pour les sections générales communes avec l'EN des dates d'épreuves différentes devraient être retenues afin de permettre aux candidats de postuler aux concours des deux ministères. Les calendriers d'inscription aux concours devraient également être harmonisés avec ceux de l'EN.

27 École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole

28 Master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation pour l'enseignement agricole »

La mission recommande de publier l'offre de concours en même temps que celle de l'EN et de fixer des dates d'épreuves différentes de l'EN pour les matières communes.

La coordination entre les différents intervenants dans le processus d'ouverture des concours doit être améliorée.

Pour ce faire, la mission recommande de créer **un comité de coordination** associant la DGER, l'IEA, l'ENSFEA et le SRH à l'image du COPIL existant pour les IAE (ce point est développé dans la recommandation 3 à la fin du chapitre 4).

4.2. Le rythme d'ouverture des concours

4.2.1. Le rythme d'organisation des concours depuis 2011

Le rythme d'ouverture des concours est différent selon les corps et, pour les enseignants, selon les disciplines. Alors que les concours de la filière technique sont reconduits d'une année sur l'autre avec des ajustements en fonction des besoins, les concours de la filière formation-recherche et ceux de l'enseignement technique ne sont pas ouverts selon un calendrier régulier.

4.2.1.1. La filière technique

Les concours d'accès aux corps d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), d'ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), d'inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) et de techniciens supérieurs (TSMA) sont ouverts chaque année.

Le nombre global de postes ouverts aux concours d'**IPEF** est stable (65 en 2017, 62 en 2018) de même que leur répartition entre les différents types de concours. La majorité (40 à 45 postes) est pourvue par des ingénieurs élèves recrutés soit parmi les élèves de l'École Polytechnique (22 sortants en 2018), soit par concours ouverts aux élèves de certaines grandes écoles scientifiques. Les autres voies de recrutement, concours interne et liste d'aptitude, représentent environ une dizaine de places chacune par an. Depuis 2017 la voie du concours externe sur titres et travaux a été activée (3 places en 2018).

Le nombre global de postes ouverts aux concours d'**ISPV**, tous concours confondus, est en hausse depuis 2014 (de 22 en 2014 à 33 en 2018), alors que le nombre de postes d'inspecteurs élèves de santé publique vétérinaire (IESPV) a peu varié sur la même période (de 6 à 9 postes au concours d'élèves).

ISPV Voies de recrutement	2013 Nombre de postes	2014 Nombre de postes	2015 Nombre de postes	2016 Nombre de postes	2017 Nombre de postes	2018 Nombre de postes
ISPV externe	4	3	4	4	9	9
ISPV interne	1	1	1	1	3	4
ISPV exa pro	1	2	2	2	2	2
IESPV élèves	6	6	8	9	8	8
ISPV réservés	10	10	12	10	10	10
Total	22	22	27	26	32	33

Le nombre de postes ouverts aux concours internes d'**IAE** est resté stable de 2013 à 2015 (10 postes par an), puis a augmenté de 12 à 15 de 2016 à 2018.

IAE	2013 Nombre de postes	2014 Nombre de postes	2015 Nombre de postes	2016 Nombre de postes	2017 Nombre de postes	2018 Nombre de postes
Élèves IAE	10	10	10	12	12	15

Depuis 2015 le nombre de postes ouverts au grade de **TSMA 1** externe a augmenté passant de 10 en 2014 à 57 en 2015, 62 en 2016, 95 en 2017, 126 en 2018 avec de grandes différences entre les deux spécialités « techniques et économie agricole » et « vétérinaire et alimentaire ». Compte tenu de la hausse des besoins due notamment aux conséquences du Brexit, cette tendance risque de se poursuivre.

TSMA 1 – Nombre de postes ouverts par voie de recrutement et par spécialité

TSMA 1	2013 Nombre de postes	2014 Nombre de postes	2015 Nombre de postes	2016 Nombre de postes	2017 Nombre de postes	2018 Nombre de postes
TEA externe	7	10	17	2	5	32
TEA interne	3	8	5	4	5	16
VA externe	0	0	40	60	90	94
VA interne	0	0	50	30	40	38

Depuis 2013 le rythme des recrutements au grade de **TSMA 2** par concours externes est plus régulier avec un pic en 2016 : 31 postes en 2013, 34 en 2014 et en 2015, 54 en 2016, 45 en 2017, 48 en 2018.

TSMA 2 – Nombre de postes ouverts par voie de recrutement et par spécialité

TSMA 2	2013 Nombre de postes	2014 Nombre de postes	2015 Nombre de postes	2016 Nombre de postes	2017 Nombre de postes	2018 Nombre de postes
FTR externe	14	4	6	8	8	9
FTR interne	3	10	3	2	6	3
TEA externe	7	15	8	18	15	19
TEA interne	7	8	5	12	14	17
VA externe	10	15	20	28	22	20
VA interne	12	8	15	22	11	20

4.2.1.2. La filière formation-recherche

Dans la filière formation - recherche, jusqu'en 2018 les concours n'ont été ouverts que certaines années sans rythme régulier. Malgré l'objectif de la DGER d'organiser chaque année des concours dans cette filière en alternant ingénieurs (ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études) et techniciens (TFR), aucun concours n'a été organisé en 2013 et 2017.

Corps et voies de recrutement	2013 Nombre de postes	2014 Nombre de postes	2015 Nombre de postes	2016 Nombre de postes	2017 Nombre de postes	2018 Nombre de postes
TFR externe	0	0	0	14	0	0
TFR interne	0	0	0	7	0	0
IE externe	0	0	10	0	0	7
IE interne	0	0	5	0	0	4
IR externe	0	13	0	0	0	12
IR interne	0	6	0	0	0	6

4.2.1.3. La filière enseignement technique agricole

Le rythme d'organisation des concours d'enseignants, publics et privés, est variable selon les 51 sections et options.

Dans l'enseignement public, de 2011 à 2019, le nombre de postes ouverts chaque année aux concours externes (PCEA et PLPA) a varié entre 52 en 2015 et 172 en 2017, avec une moyenne de 80 postes sur une dizaine de sections (**voir annexe 11**).

Les statistiques depuis 2011 ne font ressortir ni régularité, ni corrélation entre concours externe et interne par section. Le respect du ratio réglementaire entre concours externe et interne est assuré au niveau global de chaque corps de PCEA et de PLPA.

Certaines sections comme l'agroéquipement, l'éducation socio-culturelle (ESC), l'économie sociale et familiale (ESF), les sections techniques (productions animales, productions végétales et dans une moindre mesure aménagement paysager et productions horticoles) recrutent régulièrement quasiment tous les ans en prenant en compte toutes les voies de recrutement (externe, interne, réservé).

D'autres sections connaissent des « séquences » de recrutement de plusieurs années successives suivies de périodes sans concours : par exemple, en histoire-géographie après 2 années consécutives de recrutement en 2013 et 2014 aucun concours n'a été ouvert depuis 5 ans ; de même, la section « documentation » a connu plusieurs années sans concours en 2012, 2016, 2018 et 2019.

Les disciplines à faibles effectifs pour lesquelles seul un petit nombre de postes peut être mis au concours ne recrutent que sporadiquement et seulement par concours réservé ou interne : c'est le cas par exemple des sections lettres-histoire, allemand, sciences et techniques de la vigne et du vin, hippologie, aquaculture, Biochimie Microbiologie Biotechnologie (sauf en 2019).

Dans l'enseignement privé, l'ouverture des concours est tout aussi irrégulière (**voir annexe 12**). Depuis 2016 le nombre annuel de postes ouverts est stabilisé à 20 en concours externes et en concours internes après une période en dents de scie (en 2014 et 2015, 139 et 101 postes ouverts aux concours internes, 61 et 49 ouverts aux concours externes). Quel que soit le nombre de postes ouverts, ils ne sont jamais pourvus en totalité.

Certaines disciplines n'ont jamais été ouvertes (éducation physique, sciences et techniques de la vigne et du vin, lettres-histoire, allemand, productions spécialisées) ou n'ont été ouvertes qu'une fois depuis 2011 pour un nombre limité à un ou 2 postes (histoire-géographie, espagnol, aménagement forestier). Dans les disciplines où plusieurs concours ont été ouverts depuis 2011 le rythme d'ouverture est irrégulier (par exemple, anglais en 2014, 2015 et 2018 ; lettres-histoire en 2013, 2016 et 2017, mathématiques en 2011, 2013 et 2015).

Les ouvertures de concours sont concentrés sur quelques disciplines : maths physiques et économie sociale et familiale chaque année depuis 2014 ; lettres modernes chaque année de 2014 à 2017 ; gestion de l'entreprise en 2016, 2017 et 2018.

4.2.2. La programmation des concours

4.2.2.1. Les difficultés d'anticipation des concours

Les incertitudes pesant sur les besoins et les possibilités de recrutements rendent difficile la mise en place d'une programmation pluriannuelle chiffrée des ouvertures de concours .

En effet, comme dans d'autres ministères, de nombreux **éléments extérieurs** freinent les tentatives de programmation précise des concours : réformes influant sur les dates de recrutements et de départs des personnels, impact de la législation sur les retraites entraînant un âge de la retraite variable (départs en retraite étalés sur une période de plus en plus longue), événements politiques (Brexit) ou conséquences des crises sanitaires suscitant des pics de besoins en personnel (cas des TSMA), modification des choix budgétaires et évolution du schéma d'emploi...

Les dispositifs statutaires de **formation après concours** qui ont pour effet de reporter la prise de fonction des lauréats et obligent à anticiper de plusieurs années les besoins d'emplois amplifient ces difficultés. Il est incontestable que les formations après concours constituent un atout présentant l'avantage d'attirer les candidats et d'adapter les lauréats à leurs futurs métiers. D'ailleurs, pour les corps où cette formation n'existe pas ou reste limitée, des réflexions sont en cours pour l'instaurer ou l'augmenter (cas des TSMA 1). Mais ces formations complexifient la gestion des recrutements et du calendrier de prise de fonction des agents. Cet effet est surtout sensible pour les corps ne faisant pas l'objet d'un flux régulier de recrutement permettant de satisfaire les nouveaux besoins en emplois rapidement. Sans remettre en question le principe de ces formations, il serait toutefois utile d'examiner le bien-fondé de leurs durées et des différences selon les corps.

La période entre le moment où les besoins de recrutement sont exprimés par les services employeurs et la date d'affectation des agents comprend le temps d'organisation des concours (9 mois) et la formation en école dont la durée variable selon les corps peut atteindre jusqu'à 3 ans

(cas des élèves IAE formés pendant 3 ans à AgroSup Dijon après concours).

Les durées de formation des lauréats des concours sont différentes selon les corps, les voies de recrutement et même les grades.

A titre d'exemple, la formation des lauréats des concours d'IPEF est de 2 ans (élèves sortants de Polytechnique ou d'une ENS) ou d'un an (sortants d'AgroParisTech ou d'une autre école d'ingénieurs).

Les lauréats des concours d'ISPV suivent une formation à l'ENSV de un ou deux ans selon le type de concours réussi : un an pour les lauréats des concours externe et interne et 2 ans pour les lauréats des concours d'inspecteurs-élèves (élèves d'ENV ou de certaines grandes écoles scientifiques).

Les lauréats des concours de TSMA 2 suivent une formation de 8 mois à l'INFOMA alors que les lauréats des concours de TSMA 1 sont affectés immédiatement (l'instauration d'un stage de 3 mois à l'INFOMA pour les nouveaux TSMA 1 est toutefois à l'étude).

Le MTES rencontre les mêmes problèmes pour prévoir les recrutements de ses ingénieurs des travaux publics (ITPE) dont la durée de formation de 3 ans après concours l'oblige à anticiper les besoins de ses services 4 ans à l'avance. Afin de mieux calibrer ses concours, ce ministère a constitué un groupe de réflexion sur les futurs métiers et compétences des agents de sa filière technique. De même, le MAA a confié à l'OMM une étude sur les compétences techniques au MAA au regard du renouvellement des générations.²⁹

Les difficultés d'anticipation des concours sont également aggravées par la structuration de certaines filières et la spécialisation des profils recherchés. Les recrutements dans les corps de la filière formation - recherche³⁰, organisés en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) comportant 250 emplois type auxquels doivent correspondre les postes ouverts, en sont un exemple. Ces branches³¹ sont réparties en 4 branches dites de « soutien » (pour des métiers de gestion) et 4 branches dites techniques (pour des métiers spécifiques aux établissements de recherche).

Jusqu'en 2018 les recrutements étaient organisés par branches d'activité en rassemblant toutes les branches pour les concours internes et pour les concours externes en regroupant les branches soutien d'un côté et les branches techniques de l'autre. Ces modalités de recrutement lourdes et complexes faisaient obstacle à la mise en œuvre d'une programmation pluri annuelle des concours de cette filière.

4.2.2.2. La nécessité d'une programmation pluriannuelle adaptée

Malgré ces difficultés, la mise en œuvre d'une programmation pluriannuelle adaptée à chaque corps et discipline est nécessaire.

La généralisation d'une programmation pluriannuelle permettrait de donner plus de visibilité sur les concours et d'attirer des candidats notamment dans les corps et options qui connaissent des difficultés de recrutement comme certaines disciplines d'enseignement où l'absence de prévision

29 Étude sur les compétences techniques au MAA au regard du renouvellement des générations, pilotée par Françoise Liebert, décembre 2018

30 Décret n° 95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture

31 Arrêté du 29 avril 2005 fixant la liste des branches d'activités professionnelles et des emplois types des établissements publics d'enseignement supérieur agricole relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments

décourage les candidats potentiels.

La régularité d'ouverture des concours présente également l'avantage de préserver l'équilibre de la pyramide des âges et de garantir aux écoles de formation un fonctionnement cohérent.

Cette programmation doit être adaptée aux caractéristiques de chaque corps et discipline avec comme objectif principal de garantir la régularité des ouvertures de concours pour toutes les disciplines.

Il est préférable d'ouvrir régulièrement un nombre limité de postes plutôt que par à-coups un nombre de postes impossible à pourvoir en totalité faute de candidats.

L'étude du CNESCO de 2016 se référant aux à-coups de la politique de recrutement des enseignants à l'EN³² ces dix dernières années montre que des recrutements inconstants créent des problèmes d'attractivité. Elle estime qu'une baisse durable suivie d'une augmentation soudaine des recrutements contribuent à alimenter mécaniquement l'effet de crise de recrutement. Elle conclut sur le fait que les difficultés rencontrées ces dernières années pourraient ne révéler qu'un effet conjoncturel consécutif aux à-coups dans la gestion des recrutements.

Actuellement, le ministère de l'éducation nationale met en œuvre une programmation pluriannuelle des concours enseignants. Pour ne pas tarir les viviers de recrutement et préserver la lisibilité des concours pour les candidats potentiels, il ouvre régulièrement des concours même dans les disciplines pointues (ex : langues rares) ou en cas de baisse des besoins.

Il combine cette organisation pluriannuelle des ouvertures de concours avec un affichage annuel du nombre de postes dans chaque discipline. Le principal moyen de mise en œuvre de cette programmation consiste à alterner concours interne, concours externe ou agrégation, ce qui permet d'ouvrir des concours au moins tous les 2 ou 3 ans dans toutes les disciplines. L'estimation des besoins se fait par académie et par discipline pour le secondaire.

Le nombre de postes inscrits en loi de finances est fixé avec une marge de manœuvre pour garantir que les besoins seront couverts pour la rentrée. Les nombres de postes sont calibrés de façon à éviter de perdre des postes. La DGRH répartit le nombre de postes ouverts par concours en tenant compte du nombre d'inscrits dans chaque discipline et du rendement moyen des concours par discipline les années précédentes ainsi que retraites, des mouvements et des soldes par académies. Ce travail est fait dans le détail manuellement pour les disciplines confidentielles. Le nombre de postes reste un problème constant dans certaines académies peu attractives et certaines sections n'ouvrent que lors des plans de déprécarisation.

De même, au MAA, si un rythme annuel est approprié pour les corps dont le niveau des effectifs et des flux de recrutement le justifie, pour les disciplines pointues ou à faibles effectifs un rythme différent plus espacé (tous les 2 ou 3 ans) devrait être défini à l'aide des indicateurs disponibles (données sur les effectifs, nombre de contractuels, âge moyen des personnels, statistiques sur les recrutements antérieurs, flux de départs et d'entrées...), et faire l'objet d'une communication sans pour autant afficher le nombre de postes ouverts sur plusieurs années. L'un des moyens utilisables pour assurer cette régularité est d'alterner, selon les disciplines, concours externe et concours interne. Les décrets statutaires de PCEA et de PLPA fixent certaines proportions entre ces 2 voies de recrutement à respecter au niveau global des ouvertures de postes dans le corps. Cette

32 L'ouverture de 56 000 postes durant le quinquennat de F. Hollande succédait à plusieurs années de réduction du nombre de postes

disposition laisse aux responsables des ouvertures de concours une marge de manœuvre pour ouvrir l'un ou l'autre des 2 types de concours en fonction des besoins et des viviers propres à chaque section dès lors que globalement les pourcentages réglementaires sont respectés.

Pour certaines disciplines et filières le ministère a déjà retenu cette orientation : à titre d'exemple, dans la discipline agroéquipement, qui peine à recruter, il est désormais prévu d'ouvrir régulièrement des concours pour attirer des candidats. A l'initiative d'un groupe de travail piloté par l'IEA il a été décidé, en lien avec toutes les parties concernées (SRH, DGER, directeurs d'établissements, présidents de jury, ENSFEA), de pérenniser sur 5 ans les concours de PLPA externes. A cette prévision pluriannuelle s'ajouteront des mesures sur l'accompagnement des contractuels au concours et l'organisation du master M1 à l'ENSFEA.

Dans la filière formation-recherche, la DGER a également décidé de modifier ses pratiques à partir de 2019 et de programmer sur 3 ans les concours de cette filière. Ils seront désormais ouverts chaque année dans tous les corps (TFR, IE, IR), dans un nombre réduit de BAP (regroupement de 2 BAP proches). Le nombre de postes est même déjà prévu pour les trois prochaines années³³.

Cet effort d'anticipation et de simplification adapté aux caractéristiques de la filière (organisation en BAP et emplois-types) devrait aboutir à une ouverture régulière des concours.

Afin d'améliorer la visibilité et l'efficacité des concours enseignants, la mission recommande de

- Redéfinir au sein de la DGER les étapes du processus d'estimation des besoins d'ouverture de concours avec un protocole de consultation et un calendrier permettant d'associer l'IEA suffisamment tôt pour que ses observations puissent être utilement prises en compte.

- Mettre en place un comité de coordination présidé par le chef du SRH, associant le responsable du programme de l'enseignement technique, l'IEA, l'ENSFEA ainsi que les bureaux du SRH impliqués dans le recrutement et la formation. Ce comité sera en charge de la coordination d'un plan d'amélioration de l'attractivité des concours enseignant comprenant une série d'actions :

- Établir une programmation pluriannuelle des sections ouvertes sur les 3 sessions suivantes. Cette programmation devra être actualisée tous les ans entre avril et juin afin de donner une visibilité à l'ENSFEA en charge du master MEEF et aux candidats potentiels à une inscription à un cursus préparatoire.
- Utiliser la complémentarité entre concours interne et concours externe : alterner selon les disciplines concours interne et concours externe tout en respectant les proportions réglementaires entre ces 2 voies de recrutement au niveau global des ouvertures de postes dans le corps.
- Respecter un calendrier annuel de déroulement des opérations qui tienne compte du

³³ Le calendrier prévisionnel est le suivant : en 2019 : ouverture des concours dans les BAP A (sciences du vivant) et D (sciences humaines et sociales); en 2020 : ouverture des concours dans les BAP B (sciences des aliments et des biomolécules) et C (sciences de l'ingénieur et techniques industrielles de fabrication); en 2021 : en principe ouverture des concours dans les 4 BAP soutien E à H (BAP E : informatique et calcul scientifique; BAP F : documentation, communication, édition ; BAP G : patrimoine, logistique, prévention et administration générale; BAP H : gestion scientifique, pédagogique et technique ; qualité).

calendrier de l'Éducation Nationale (EN) et des contraintes de chaque opérateur impliqué dans le processus. Publier les arrêtés de concours pour l'année N début septembre de l'année N-1 au plus tard en même temps que l'EN. Pour les sections communes avec l'EN définir des dates d'épreuves différentes. Stabiliser les calendriers d'inscription aux concours et les harmoniser avec l'EN.

- Définir annuellement une offre de préparation aux concours mise en œuvre sous la responsabilité du bureau de la formation continue et du développement de compétences (BF CDC) à partir des besoins identifiés par la DGER, l'IEA, l'ENSFEA.
- Définir la stratégie de communication mise en œuvre de manière concertée par les différentes parties prenantes.
- Publier annuellement un bilan par concours des candidatures, des lauréats admis en listes principales et listes complémentaires, des admissions définitives en année de stage et des titularisations .

R3. Réorganiser le processus de recrutement des enseignants et définir un plan d'amélioration de l'attractivité des concours de l'enseignement agricole

5. L'ORGANISATION DES CONCOURS

5.1. Le rôle du BCEP et des présidents de jury

Le BCEP est chargé des opérations matérielles d'organisation des concours et des examens professionnels. Il doit veiller au bon déroulement de l'ensemble du processus et doit assurer la publicité des ouvertures des concours et examens professionnels, l'information aux candidats, la vérification de leur éligibilité, la publication des listes des admissibles et admis.

Anciennement basé sur 2 sites géographiques (Paris et Toulouse), ce bureau a connu en 2016 une restructuration qui a conduit à une baisse des effectifs et une localisation unique sur le site de la rue de Varenne. Ses effectifs actuels s'élèvent à 12 agents dont 6 chargés de concours et examens professionnels hors enseignement et seulement 3 chargés des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation (contre 5 avant 2016). Cette chute des effectifs a abouti à la diminution sensible du nombre de concours de l'enseignement agricole comme l'illustre le tableau ci-dessous :

Sessions	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de concours enseignants et CPE ouverts	45	17	70	101	101	41	39	40

Compte tenu des effectifs actuels du BCEP, le nombre maximum de concours enseignants est désormais estimé à 45 par an. **La mission considère que cette donnée ne doit pas constituer une contrainte incontournable et que le nombre d'agents affectés aux concours**

enseignants doit tenir compte des besoins réels d'ouvertures.

La composition des jurys, et notamment les corps et grades au sein desquels sont choisis les présidents de jury, relève de textes réglementaires, en général des arrêtés ministériels propres à chaque corps, qui n'ont pas tous le même degré de précision.

Les présidents, vice-présidents et membres des jurys sont donc nommés par un arrêté du ministre dont dépend le corps de fonctionnaires au sein duquel s'effectue le recrutement. Cet arrêté doit être pris avant le commencement des épreuves en veillant à la complémentarité des profils des président et vice-président (champs d'expertise différents).

Le président de jury dispose d'un mémento, établi par le BCEP et dont la dernière version date d'août 2014, qui rappelle les principales règles de fonctionnement du jury. Ce mémento est complété, lors de chaque session, par un document du BCEP adressé à chaque président de jury, qui fait référence aux textes généraux et aux textes spécifiques à la session concernée. **La mission regrette que ces documents n'abordent pas le sujet de la sécurité des procédures qui nous apparaît fondamental (voir chapitre 53).**

Concernant la gestion des réclamations et des demandes d'informations des candidats après les épreuves, l'augmentation de la fréquence des sollicitations des candidats a conduit le BCEP à modifier le traitement de ces demandes : depuis la session 2017, aucun commentaire individuel n'est transmis aux candidats, les réponses se limitent à l'envoi des photocopies des copies du candidats dépourvues de toute observation. Le BCEP invite les candidats à consulter les attendus du jury sur le site web des concours. **La mission, tout en comprenant les contraintes fortes liées au risque d'inflation des demandes, s'interroge sur le bien-fondé de l'absence de réponse circonstanciée au candidat.**

Le président de jury anime les commissions d'élaboration des sujets ainsi que les ateliers d'admissibilité et d'admission, il s'assure du bon déroulement des opérations et veille au bon fonctionnement du jury, il préside les délibérations et transmet les résultats au BCEP. Il est garant du respect de la légalité et veille à la mise en œuvre de l'égalité de traitement des candidats et à l'absence de toute discrimination entre eux. A l'issue de l'ensemble du processus, il rédige un rapport qui présente le cadre réglementaire, l'organisation mise en place, le déroulement des épreuves, l'analyse des résultats ainsi que les remarques et attendus du jury. Ce rapport peut formuler également des recommandations à l'attention de l'administration sur le déroulement et le contenu des épreuves.

Dans les concours de recrutement des enseignants et CPE, le président de jury travaille en collaboration avec l'inspection de l'enseignement agricole qui assure systématiquement la vice-présidence. Il prend en charge une partie des tâches d'organisation, à savoir :

- la constitution des jurys (avec l'appui de l'IEA),
- la recherche des lieux des ateliers d'admissibilité et d'admission,
- la gestion des contacts avec les organismes d'accueil de ces ateliers,
- la gestion des contacts avec les membres de jury pour les aspects pratiques relatifs à l'hébergement,
- l'établissement des plannings d'interrogation des candidats pour les épreuves orales,
- la saisie des notes et des délibérations dans le logiciel Dédale puis l'envoi des résultats via la messagerie électronique.

Concernant les concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation, le CGAAER a mis en place en son sein le groupe des présidents de jury qui se réunit au moins une fois par an. Le président de ce groupe maintient un contact privilégié avec le BCEP et facilite la prise de fonction des nouveaux présidents en répondant à leurs sollicitations. Il élabore également une synthèse de ces concours qui donne lieu à un rapport et à des recommandations.

La mission souligne le rôle primordial des présidents de jury, sur le plan organisationnel mais surtout sur celui de l'animation du jury et de la garantie d'égalité de traitement des candidats. L'appartenance des présidents au CGAAER³⁴ constitue une assurance d'autorité, d'indépendance et d'impartialité, leur donnant toute légitimité pour présider les concours de recrutement des cadres de catégorie A. En effet, du fait de leurs parcours et des différents postes de direction qu'ils ont occupés, les inspecteurs et ingénieurs généraux disposent d'une bonne connaissance des services et des métiers relatifs aux concours qu'ils président tout en n'appartenant plus aux environnements de travail des candidats. **Toutefois, la mission s'interroge sur la pertinence de confier la présidence des concours de TSMA et de TFR à des membres du CGAAER.** Au MTES, les jurys de concours de recrutement des techniciens supérieurs du développement durable sont présidés par des agents de catégorie A remplissant certaines conditions de grade³⁵ (ICPEF, ITPE hors classe, ...).

Ce rôle particulièrement important du président appelle un professionnalisme acquis notamment par l'expérience. Il convient donc de prévoir, dans un souci d'efficacité, une certaine stabilité dans la fonction. A contrario, afin de permettre un renouvellement et d'éviter une personnalisation de la fonction, il paraît raisonnable de fixer un nombre maximum de sessions présidées par une même personne au sein d'une catégorie de concours ou d'une section de concours enseignant. A cet égard, l'EN a prévu par arrêté un nombre maximum de 4 sessions (exceptionnellement 5) pour les présidents, vice-présidents et membres de jury³⁶.

5.2. La nécessité de garantir la sécurité de l'ensemble du processus

La question de la sécurité des concours nécessiterait une mission particulière entièrement dédiée à ce sujet fondamental.

Dans le processus des concours et examens professionnels, deux catégories d'opérations nécessitent une vigilance toute particulière :

- L'élaboration des sujets des épreuves écrites et leur transmission jusqu'au BCEP puis du BCEP aux centres de composition,
- Le transport des copies des centres d'écrit vers le BCEP puis du BCEP vers les centres de correction.

Les sujets des épreuves écrites des concours externes sont élaborés par une commission animée

34 Actuellement, pour les corps étudiés dans le rapport, le CGAAER assure les présidences de concours suivantes : IPEF-interne, ISPV, IAE, IR, IE, TFR, TSMA, CPE, PCEA, PLPA, Professeurs de 2^{ème} et 4^{ème} catégories (à l'exclusion des concours externes disciplines générales).

35 Article 8 de l'arrêté du 13 décembre 2012 relatif aux modalités d'organisation et à la composition du jury du concours externe TSDD.

36 Article 6 de l'arrêté du 19 avril 2013 fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré.

par le président et le(s) vice-présidents. La commission prépare 2 sujets par épreuve : un sujet principal et un sujet de secours. A l'issue de la commission, ces sujets sont donc détenus, sous forme papier et/ou sous forme de fichiers, par les président et vice-président(s). Ces derniers doivent donc veiller à les conserver en lieu sûr et doivent utiliser un logiciel de cryptage en cas d'échanges par courriels. Enfin, le président doit transmettre ces sujets au BCEP, par tout moyen qu'il juge approprié, et signer le bon à tirer.

Après les épreuves le transport des copies est assuré soit par une entreprise spécialisée, soit par courrier interne.

La mission constate que l'ensemble du processus repose sur la conscience professionnelle et le bon sens de l'ensemble des intervenants sans que ces différentes opérations, et les mesures de sécurité afférentes, ne soient définies dans une procédure écrite officielle.

La mission estime que la numérisation des copies permettrait de lever un certain nombre de risques liés au transport et à la perte éventuelle de copies. Ce dispositif conduirait à modifier l'organisation des ateliers d'admissibilité puisque la correction des copies pourraient se faire aux domiciles des correcteurs avec un dispositif informatique sécurisé permettant notamment l'harmonisation et la double correction. Cette organisation, mise en œuvre au sein du MTES et du MEN, est jugée pleinement satisfaisante par les responsables des concours de ces 2 ministères.

Les 2 chapitres précédents conduisent la mission à formuler la recommandation 4 :

R4. Conforter la sécurisation du processus de recrutement

A cette fin il convient de :

- Formaliser les procédures de sécurité à respecter tout au long du processus. Actualiser régulièrement le mémento à l'usage des présidents et membres de jury en fonction de nouvelles réglementations.
- Stabiliser les présidents de jury dans leur fonction sur une durée indicative de 3 ans pour une même catégorie de concours ou d'une même section de concours enseignant. Prévoir un dispositif de passage de relais entre deux présidents successifs.
- Définir une procédure portant sur la gestion des demandes d'informations déposées par certains candidats à l'issue des épreuves.
- Étudier la possibilité de dématérialiser le traitement des copies de concours.

5.3. La nécessité de prévenir les discriminations et de former les jurys

La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des actions prioritaires pour l'ensemble de la fonction publique. Elles visent à traduire concrètement les principes d'égalité et de diversité, en offrant à chacune et à chacun les mêmes opportunités et en assurant l'application de règles identiques.³⁷

³⁷ Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Circulaire du 3 avril 2017 relative à l'égalité, la lutte contre les discriminations et la promotion de

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'administration est tenue de nommer une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels.

Le BCEP est très attentif à cette règle et fait en sorte, avec les présidents de jury, de veiller à son respect. Le ratio de 40 % est donc mis en œuvre dans tous les concours et examens administratifs et techniques. Concernant les concours de recrutement de personnels enseignants, il demeure quelques exceptions dans certaines sections telles que l'agroéquipement, l'aménagement forestier et les disciplines maritimes très largement à dominante masculine. A l'inverse l'économie sociale et familiale est à dominante féminine.

Cette mixité des instances doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit en outre que la présidence des jurys doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe³⁸. Ce principe ne nous semble pas en contradiction avec la recommandation portant sur la stabilité de la présidence sur une durée de 3 à 5 ans puisque la loi ne précise pas que l'alternance doit intervenir chaque année.

Pour la majorité des concours hors enseignement, la formation des jurys est confiée à l'entreprise « Excellens Formation ». Pour les concours ISPV, la formation des jurys est assurée par l'ENSV. Dans les concours de l'enseignement agricole, le jury ne bénéficie d'aucune formation organisée par le BCEP avant les épreuves, la raison invoquée étant le nombre important de jurys et leur dispersion sur le territoire. C'est le président, et le(s) vice-président(s), inspecteur(s) de l'enseignement agricole, qui se chargent de cette formation au moment de l'accueil du jury et de l'harmonisation qui précède les ateliers d'admissibilité et d'admission.

La mission préconise la mise en œuvre systématique d'une formation à l'attention des présidents, vice-présidents et membres de jury de l'ensemble des concours, sur les points de vigilance et les conduites à tenir lors des épreuves orales pour prévenir tous types de discrimination.

R5. Former l'ensemble des jurys à la prévention des discriminations

5.4. Le coût des concours

Le coût global des concours dépend de différents facteurs : le temps consacré par les personnels à l'organisation et au fonctionnement des concours, le contenu et le nombre des épreuves, la composition et la taille des jurys, les modalités de calcul des rémunérations des jurys, les frais de déplacements, les charges de location de salles.

5.4.1. Des coûts difficiles à analyser

Le ministère ne dispose pas d'un outil de suivi du coût global de chaque concours prenant en compte tous les éléments de coût et permettant d'individualiser le coût de chaque concours. Le suivi des dépenses est effectué par poste de dépense par chaque bureau ou structure en charge

la diversité dans la fonction publique.

38 Titre III, chapitre III, article 166

des différents types de dépense : les frais de déplacement sont payés par les DRAAF, les dépenses liées aux locations de salles relèvent du bureau des moyens logistiques au SASFL et les vacations versées aux membres des jurys sont suivies par le bureau du pilotage des rémunérations et les bureaux de gestion. Le calcul des vacations est fait par membre de jury pour toutes ses participations à des jurys au cours d'une même session. Le bureau des concours ne gère pas de crédits et selon les dépenses s'adresse à des interlocuteurs différents. Cette dispersion ne permet pas de faire un suivi efficace et une analyse globale exacte du coût des concours par corps.

Il est nécessaire de mettre en place un suivi du coût direct des concours (hors rémunérations principales des agents), par session et par corps, comprenant tous les éléments de dépenses induites : vacations, déplacements, locaux.

Les vacations versées aux jurys constituent le principal poste de dépenses induites directement par les concours. Le tableau ci-dessous regroupe les informations transmises par le BCEP sur les vacations par session et par corps, mais son analyse a une portée limitée : les vacations de tous les concours enseignants et CPE sont globalisés, de même que les montants des concours internes et externes de certains corps (ISPV, TSMA 1 et 2).

Vacations versées 2014-2018 ³⁹

	Session 2014	Session 2015	Session 2016	Session 2017	Session 2018
Concours interne élèves IAE	1 789 €	1 356 €	6 442 €	6 396 €	7 137 €
Concours et examen pro ISPV IESPV	494 €	13 338 €	11 375 €	13 572 €	13 914 €
Concours interne ingénieurs de recherche	14 169 €				7 846 €
Concours externe ingénieurs de recherche	15 161 €				7 598 €
Concours interne ingénieurs d'études		9 805 €			7 692 €
Concours externe ingénieurs d'études		6 610 €			5 223 €
Concours et examen pro TSMA1	18 301 €	28 903 €	26 774 €	41 542 €	44 570 €
Concours interne et externe TSMA2	35 556 €		21 108 €	20 635 €	21 455 €
Concours enseignants et CPE	369 787 €	392 805 €	311 106 €	326 834 €	287 743 €

Le montant global élevé des vacations des concours enseignants s'explique par le nombre de concours enseignants et CPE ouverts chaque année. En divisant ce montant par le nombre de concours, on constate que le montant moyen annuel des vacations par concours enseignants et CPE a varié sur 5 sessions de 3 661 € à 8 380 €.

Sessions	Session 2014	Session 2015	Session 2016	Session 2017	Session 2018
Nombre de concours enseignants et CPE	101	101	41	39	40
Coût moyen des vacations	3661 €	3889 €	7587 €	8380 €	7193 €

³⁹ Tableau reconstitué à partir des informations recueillies par année auprès du bureau des concours

La hausse en 2016 du montant moyen des vacances est due au changement dans la structure des concours au cours de cette période caractérisée en 2014 et 2015 par l'ouverture de nombreux concours réservés (37 et 30 sections ouvertes contre 11 et 13 en 2017 et 2018), puis à partir de 2016⁴⁰ la prépondérance des concours externes et internes.

Les concours réservés sont moins coûteux que les concours externes et internes. En effet ils comportent moins d'épreuves que les concours externes (un dossier RAEP et un oral contre deux écrits et deux oraux) et drainent moins de candidats que les concours internes et externes.

Les concours externes, qui comportent plusieurs épreuves écrites et orales, mobilisent plus de membres de jury et exigent plus de temps de correction et d'interrogation.

De plus, sur cette période le nombre de candidats par poste aux concours réservés (entre 0,6 et 1,3 entre 2014 et 2018) a été plus faible que pour les autres concours (entre 2,4 et 4,4 pour les concours externes et en moyenne de 4 pour les concours internes) *Cf chapitre 3.3.*

Le faible coût des concours réservés explique le moindre coût moyen des concours enseignants en 2014-2015.

5.4.2. Les principaux facteurs de hausse des coûts : épreuves et composition des jurys

Le coût des concours (vacations et locaux) varie selon les caractéristiques des épreuves (durée, nombre), la composition des jurys et le nombre de candidats.

Le montant des vacances versées aux membres des jurys dépend non seulement du mode de calcul retenu par chaque ministère (*cf chapitre 5.4.3*), mais aussi des épreuves et de la taille des jurys.

La maîtrise du coût des concours nécessite l'examen préalable du **nombre et du contenu des épreuves** dans un objectif de simplification et d'harmonisation. Il faut notamment vérifier la pertinence de prévoir aux concours externes des épreuves disciplinaires pour les candidats sortant d'écoles et pour l'accès à un même corps des épreuves différentes selon le type de concours et l'origine des candidats (concours externe, interne, concours pour élèves sortants d'écoles). Dans certains cas la formation des candidats et leur éloignement des contenus disciplinaires depuis plusieurs années peut justifier des épreuves disciplinaires lors du recrutement. En revanche ces épreuves pourraient être allégées voire supprimées pour des élèves sortant d'écoles, ayant passé récemment des épreuves sélectives de même nature (ex : épreuves du concours d'élèves ISPV) *Cf chapitre 2.3.2.*

De même dans les concours externes d'enseignants l'utilité de maintenir deux épreuves écrites (une épreuve de synthèse et une épreuve disciplinaire) doit être analysée.

La mission recommande de revoir le contenu des épreuves des concours dans un objectif d'allègement et d'harmonisation.

La composition des jurys relève de textes réglementaires, en général des arrêtés ministériels propres à chaque corps ou filière.

40 2016 : année sans concours réservé

Sauf dispositions particulières, l'autorité compétente pour nommer les membres du jury est le ministre dont dépend le corps de fonctionnaires à recruter. Lorsque la réglementation ne précise pas la qualité des membres de jury, le ministre dispose d'une grande latitude pour les choisir. C'est le cas de certains corps du ministère de l'agriculture dont les dispositions réglementaires se contentent de renvoyer la composition des jurys de concours à la compétence du ministre (IAE, TSMA, ISPV) sans que le décret statutaire ou l'arrêté sur l'organisation des épreuves ne l'encadre précisément. Le nombre de membres n'est pas limité et les catégories de personnes auxquelles l'autorité compétente peut faire appel ne sont pas toujours spécifiées. A ce sujet, la mission souligne que le coût global des concours est d'autant plus élevé que les agents mobilisés sont gradés et ont des niveaux de rémunération élevés.

Dans la **filière formation-recherche** l'encadrement prévu dans le décret statutaire de 1995⁴¹ a même été supprimé en 2012 : initialement le décret statutaire des corps de cette filière énumérait les différentes catégories de membres à désigner avec des critères de nombre, d'expertise et de rang dans la BAP considérée. Lors de la réforme de ce texte en 2012, ces dispositions ont été supprimées, sans être reprises par un arrêté.

Si cette mesure a présenté l'intérêt pratique de mettre fin à l'obligation de tenir à jour une liste d'experts où choisir les membres des jurys, elle a aussi eu l'inconvénient de supprimer tout encadrement pour constituer les jurys. Au MESRI des dispositions sur la composition des jurys des corps équivalents de cette filière figurent dans un arrêté⁴².

Dans cette filière, le mode d'ouverture des concours et la spécialisation des profils recherchés ont contribué à augmenter le nombre de membres de jury nécessaire.

Jusqu'en 2018, le système d'ouverture des concours complexifiait la constitution des jurys et aboutissait à désigner des jurys très larges correspondant aux différents profils recherchés relevant des nombreuses BAP ouvertes en même temps.

Du fait de l'ouverture de 4 BAP à la fois (4 BAP technique ensemble et 4 BAP soutien ensemble) et de l'ampleur de ces BAP, le champ des postes couverts par chaque concours nécessitait de nommer des membres de jury correspondant aux 4 BAP dans toutes les spécialités ouvertes. C'est ainsi qu'en 2018, 8 jurys différents de 20 à 25 personnes (titulaires et suppléants) ont dû être constitués pour un total de plus de 150 personnes. La décision de limiter à partir de 2019 l'ouverture des concours chaque année à une ou 2 BAP devrait faciliter la formation de jurys spécialisés et limiter leur taille et leur coût.

Dans **l'enseignement technique** la composition des jurys d'enseignants est mieux encadrée puisqu'un arrêté du 14 avril 2010⁴³ énumère les catégories de personnes pouvant siéger dans les

41 Décret n°95-370 du 6 avril 1995 fixant les modalités statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture

42 Arrêté du 29 décembre 2011 relatif aux règles de composition des jurys et aux modalités de désignation des experts susceptibles de siéger dans les jurys de concours et d'examens professionnels de recrutement et d'avancement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur

43 Arrêté du 14 avril 2010 fixant les sections et les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré agricole et du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole : art 9 :

Les autres membres du jury sont des fonctionnaires titulaires choisis parmi les groupes suivants :

- inspecteurs de l'enseignement agricole ...
- personnels de direction des établissements publics locaux ;
- personnels enseignants de l'enseignement supérieur ;
- fonctionnaires appartenant aux corps des professeurs agrégés, certifiés ou assimilés ;
- chercheurs ou ingénieurs relevant du ministre chargé de l'agriculture ou d'un établissement public.

Le jury peut comprendre, en outre, d'autres personnes choisies en raison de leur compétence. »

jurys des concours externes d'enseignants. Toutefois, à la différence du texte équivalent applicable à l'Éducation Nationale⁴⁴, cet arrêté ne fixe pas de limite au nombre de membres de jury siégeant dans les postes d'évaluation. Il ne permet donc pas d'éviter la désignation d'un trop grand nombre de membres et les disparités de composition selon les disciplines d'autant que la possibilité est ouverte de faire appel en plus à des personnalités qualifiées. Par ailleurs ce texte ne concerne que les concours externes (les jurys de concours internes sont par analogie composés selon le même texte). Sans fixer la composition précise des jurys dans un texte réglementaire, il conviendrait d'unifier et de préciser les principales règles à respecter pour composer les jurys, comme le nombre maximum de membres par groupe d'examineurs et les catégories de membres auxquelles faire appel. Le memento du président de jury pourrait être enrichi de conseils aux présidents pour calibrer les jurys, choisir les membres, organiser le tuilage entre les présidents de jury successifs.

L'arrêté du 14 avril 2010 pourrait être complété d'un article rédigé sur le modèle de l'éducation nationale : « *Lorsque le jury se constitue en groupes d'examineurs, chaque groupe comprend deux examineurs au moins, sans pouvoir excéder trois examineurs en moyenne pour l'ensemble des groupes de ce jury. Pour une même épreuve, chaque groupe est constitué du même nombre d'examineurs tout au long de la session* ».

La mission recommande de mieux encadrer la composition des jurys et de prévoir, par arrêté, comme à l'éducation nationale, un nombre maximum d'examineurs par poste d'évaluation.

5.4.3. Le calcul des vacations des membres des jurys : des modalités à revoir pour diminuer les coûts

Le décret du 5 mars 2010⁴⁵ pose le principe du droit à rémunération des agents publics participant à titre accessoire à des activités de recrutement et de formation pour le compte de l'État et de ses établissements. Par sa rédaction, ce décret crée une obligation de rémunération applicable à tous les ministères, tout en laissant à chaque administration la liberté d'en choisir les modalités précises.

« Sont rémunérés les agents publics civils ...en activité en raison de leur participation à des activités de formation ou à des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de concours, effectuées à titre d'activité accessoire dans le but de recruter et de former des fonctionnairespour le compte de l'État et de ses établissements publics » (art 1^{er}).

Ce même décret énumère (article 3) les activités indemnifiables au titre de la participation au fonctionnement des jurys de concours : préparation des contenus, déroulement des épreuves, délibération, corrections de copies, validation des acquis, ces activités pouvant être exercées en qualité d'examineur spécialisé, membre ou président de jury.

Ce texte (article 4) fixe le cadre général des modalités de calcul en énumérant les critères et les mécanismes généraux pouvant être appliqués pour calculer ces rémunérations.

44 Arrêté du 19 avril 2013 fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré

45 Décret n° 2050-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement

« Le montant de la rémunération des activités régies par le décret est déterminé... en fonction soit du nombre d'heures réelles consacrées à ces activités, soit d'un équivalent horaire correspondant à la charge estimée, soit du nombre de copies corrigées ou du nombre de dossiers instruits. »

Chaque ministère est libre de déterminer son propre mode de calcul dans le respect de ces critères généraux.

« Des arrêtés des ministres chargés du budget, de la fonction publique et du ministre intéressé déterminent les montants applicables pour les différents types d'activités compte tenu :

Pour la participation au fonctionnement des jurys d'examens ou de concours ainsi que pour la validation des acquis de l'expérience ou la certification professionnelle, du niveau de difficulté des activités rémunérées, du niveau de recrutement des concours ou des examens professionnels ou du niveau du public destinataire ».

En application de ces dispositions, **chaque ministère a pris son propre arrêté pour fixer les modalités de calcul des rémunérations accessoires à verser à ses agents participant à des activités de jurys de concours.** Le tableau ci-dessous indique les barèmes de rémunération de plusieurs ministères et permet de comparer le système adopté par le ministère de l'agriculture avec ceux appliqués par exemple par les ministères de l'éducation nationale, de l'écologie et de la culture.

Ministères ----- Fonction et activités	Ministère en charge de l'agriculture (arrêté 7 sept 2011)	Ministère de l'éducation nationale Corps PC et PLP (arrêté 7 mai 2012)	Ministère de l'éducation nationale Personnels de catégorie B	Ministère de la transition écologique et solidaire (arrêté 4 octobre 2011)	Ministère de la culture (arrêté 27 décembre 2011)
Président de jury	50 € par heure	Rémunération forfaitaire en fonction du nombre de postes offerts aux concours nationaux : moins de 25 :2000 €, entre 25 et 49: 3000€	Concours nationaux : 2000 € Concours déconcentrés : 500 €	72 € par demi-journée	32 ou 37 € par heure selon niveau du concours
Vice-président	35 € par heure	Pas de rémunération spécifique	Pas de rémunération spécifique	Pas de rémunération spécifique	Pas de rémunération spécifique
Membres de jury participation aux oraux et travaux	19 € par heure			72 € par demi-journée	28 ou 33 € par heure
Correction de copies		5 € par copie	3 € par copie	19 € par heure (nombre de copies/heure varie de 4 à 6)	5 € par copie
Examen de dossier à noter		5 € par dossier	3 € par dossier		10 € par dossier
Épreuve orale		30 € par heure	17 € par heure		
Conception des sujets		700 € par épreuve écrite admissibilité (à répartir entre les intervenants participant à cette conception)	250 € par épreuve	19 € par heure (à multiplier par coefficient différent selon la difficulté de l'épreuve)	35 € par sujet

Certains ministères, comme l'éducation nationale, appliquent un barème différent selon la catégorie des corps concernés et selon le niveau d'organisation (concours nationaux ou

déconcentrés).

Ainsi pour des concours nationaux de catégorie A les présidents perçoivent un montant forfaitaire variant selon le nombre de postes offerts (moins de 25 postes : 2 000 €, entre 25 et 49 postes : 3 000 €), pour les concours nationaux de catégories B et C le forfait des présidents est de 2 000 €. Il en est de même pour les rémunérations de corrections de copies, d'examen de dossier et d'interrogation orale dont les taux varient selon le type de concours (5 € la copie en catégorie A, 3 € en catégorie B, 2 € en catégorie C).

Les rémunérations sont le plus souvent calculées selon un barème horaire aboutissant parfois à un dispositif mixte associant rémunération forfaitaire et horaire selon la qualité des membres de jury : à l'éducation nationale les présidents perçoivent un forfait par concours alors que les autres membres sont rémunérés par heure d'interrogation orale, par copie et par dossier.

Le montant horaire peut être calculé par heure de présence réelle ou par groupe d'heures : au MTES⁴⁶ la participation aux oraux et autres travaux des jurys est payé 72 € par vacation de demi-journée. Au ministère de l'agriculture⁴⁷ comme au ministère de la culture⁴⁸ la rémunération est calculée pour tous les membres, y compris les présidents, à l'heure réelle constatée.

En général, les présidents perçoivent un taux de rémunération supérieur à celui des autres membres de jury, soit sous la forme d'un montant forfaitaire (éducation nationale), soit sous la forme d'un taux horaire majoré (Agriculture 50 €, Culture 37 €). En revanche, au MTES, les vacations sont attribuées à tous les membres sur la base de 72 € par demi-journée de présence selon le même tarif de présence sans différence selon la qualité de président ou de membre. Mais en réalité les vacations versées ne se limitent pas à ce seul montant : en fonction des activités propres de chaque membre de jury, des suppléments s'ajoutent à cette vacation (indemnités pour conception des sujets, indemnités pour corrections de copies, différentes d'ailleurs selon la complexité des sujets, coordination des jurys).

En dehors du ministère en charge de l'agriculture, aucun des ministères recensés n'applique un taux spécifique pour les vice-présidents supérieur à celui des autres membres de jury (au ministère de l'agriculture 35 € au lieu de 19€).

A la différence du ministère de l'agriculture qui ne rémunère que les heures de présence constatées aux épreuves, d'autres ministères rémunèrent de façon spécifique la correction des copies ainsi que la conception des sujets en tenant compte de la complexité des sujets à élaborer (700 € par épreuve d'admissibilité à l'EN, 35 € par sujet à la culture, 19 € par heure au MTES). Le MTES prévoit même la rémunération du test des sujets à proposer aux candidats. Les montants varient en fonction de la complexité des sujets sur la base de coefficients différents selon le type d'épreuves (au MTES et à la culture).

Le système du MTES, qui fait intervenir des coefficients en fonction de la technicité des épreuves (pour la conception des sujets) et qui fixe des nombres de copies corrigées par heure différents selon la nature de l'épreuve, est à la fois complexe et sujet à débats (sur la notion de sujets « techniques » et sur la pertinence d'affecter un coefficient plus élevé à la conception d'un sujet technique qu'à un sujet général).

46 Arrêté du 4 octobre 2011 fixant la rémunération

47 Arrêté du 7 septembre 2011

48 Arrêté du 27 décembre 2011

Le ministère de l'agriculture a adopté le système le plus simple en ne retenant pour toutes les épreuves écrites et orales qu'un forfait horaire. Les barèmes qui appliquent plusieurs critères correspondent plus précisément aux activités réelles des membres des jurys, mais le travail de liquidation des vacations est beaucoup plus complexe sans qu'au final le coût global des concours soit forcément réduit. Les gestionnaires doivent tenir compte du temps passé, de la nature des travaux faits par chacun et appliquer des taux spécifiques par fonction et activité, pour les oraux, les copies, les dossiers, les forfaits de présidence.

Des mécanismes différents de calcul aboutissent à des résultats équivalents en termes de coûts : la rémunération à 5 € la copie à l'éducation nationale et à la culture est équivalente à la rémunération horaire de 19 € de l'heure au MTES ou à l'agriculture (dès lors que la norme retenue est de 4 copies par heure comme au MTES pour les épreuves scientifiques ou techniques de plus de 4 heures). A noter que le ministère de l'éducation nationale envisage de réévaluer la rémunération de la correction des copies.

Si le mécanisme de l'agriculture a le mérite de la clarté, il devrait toutefois être amendé pour les présidents et les vice-présidents. Un barème forfaitaire sur le modèle de l'éducation nationale refléterait mieux la globalité et la diversité des tâches des présidents, différentes de celles des interrogateurs et correcteurs : préparation en amont du concours, présence pendant les épreuves et suivi après les épreuves (envoi des résultats, rédaction des rapports, préparation des réponses aux demandes d'information des candidats). Il aurait également le mérite d'éviter tout risque de dérive et de discussion lors des déclarations des heures consacrées aux épreuves.

Les forfaits attribués devraient dépendre du nombre de candidats présents à l'admissibilité pour bien correspondre à la charge de travail (avec un seuil fixé à plus ou moins 20 candidats présents à l'admissibilité).

D'autres critères pourraient également être pris en compte pour moduler ce forfait : Il serait justifié de distinguer concours externe et concours interne, le travail exigé pour les concours externe étant plus important en raison du plus grand nombre d'épreuves et du travail de conception des sujets.

A titre de suggestion les forfaits suivants pourraient être retenus sur la base de ces critères :

Nombre de candidats présents à l'admissibilité	Concours interne	Concours externe
Inférieur ou égal à 20	1 000 €	2 000 €
Supérieur à 20	2 000 €	3 000 €

Les vice-présidents percevraient également des montants forfaitaires calculés selon les mêmes critères, égaux, comme actuellement, à 70% du montant alloué au président. Il s'agit évidemment des vice-présidents exerçant des fonctions dans le jury, à l'exclusion des vice-présidents suppléants qui ne siègent pas.

La maîtrise des coûts passe non seulement par une modification des modalités de calcul des vacations mais aussi par des efforts de rationalisation de l'organisation des concours, comme la dématérialisation des copies appliquée au MEN et au MTES.

La recommandation 6 se décline en 4 types d'actions :

- **Mettre en place un suivi du coût des concours** permettant d'évaluer le coût global par session et par corps comprenant tous les éléments de coût (vacations, déplacements, locaux).
- **Alléger les épreuves des concours.**
- **Mieux encadrer la composition des jurys**, et prévoir, par arrêté, un nombre maximum d'examineurs par poste d'évaluation.
- **Modifier le calcul des vacations des présidents et vice-présidents de jury** et leur appliquer un barème de rémunération forfaitaire variant selon le nombre de candidats présents à l'admissibilité.

6. L'INFORMATION DES CANDIDATS ET LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS

6.1. L'information des candidats

6.1.1. L'information réglementaire assurée par le BCEP

Le bureau des concours et des examens professionnels (BCEP) assure la diffusion de toute l'information réglementaire sur les concours. L'annonce des ouvertures paraît au JO dès l'accord de la DGAFP⁴⁹ et sur le site où sont rassemblés tous les concours de la fonction publique. La publicité de ces concours se fait en collaboration avec la DICOM, notamment sous la forme d'articles sur Alimagri.

Le bureau gère le site "www.concours.agriculture.gouv.fr" sur lequel figure un ensemble d'informations utiles aux candidats pour se préparer aux concours : textes régissant les concours, description de la nature des épreuves, annales de sujets, rapports des présidents de jury et précisions sur les attentes des jurys concernant les différentes épreuves. Le bureau se fixe comme objectif d'améliorer le contenu de ce dernier volet de l'information, plus pédagogique, qui n'est pas harmonisé d'un concours à l'autre pour les recrutements d'enseignants. Ce projet devrait faire l'objet d'un travail associant le BCEP et l'IEA à partir d'un cadre qui pourrait s'inspirer de celui du site de la DGAFP.

Cet aspect réglementaire de l'information inclut l'information post-concours des candidats sur leurs prestations. Les modalités actuelles, qui stipulent que le BCEP ne diffuse aucune information personnalisée⁵⁰, font débat, notamment au sein du groupe des présidents de jury qui ont été écartés du dispositif. Estimant que cette information est importante pour permettre aux candidats ajournés qui souhaitent se représenter de mieux se préparer, la mission conseille de revoir cette disposition en concertation avec les présidents de jury (cf chapitre 5).

49 Direction Générale de l'administration et de la fonction publique

50 Le candidat a simplement accès à sa copie d'écrit.

Au-delà de l'aspect réglementaire de l'information, la mission s'est intéressée à une dimension plus stratégique destinée à attirer des candidatures vers les métiers du ministère.

Ce volet de la communication a été signalé à la mission comme un point faible du processus de recrutement. Divers rapports (cités dans la bibliographie), centrés sur les concours et les métiers qui rencontrent des problèmes d'attractivité, font de la communication l'une de leurs principales recommandations.

6.1.2. Les initiatives engagées pour mieux faire connaître les métiers et les carrières relevant du MAA

Le MAA vient d'engager une campagne de communication importante coordonnée par la DICOM et la DGER en direction des 12-15 ans. L'objectif principal est d'attirer des jeunes vers les filières de formation de l'enseignement agricole. Les moyens utilisés sont destinés à faire évoluer l'image que le grand public a du monde agricole et à faire prendre conscience de l'étendue des métiers auxquels prépare l'enseignement agricole. On peut estimer à terme qu'il y aura une retombée sur les recrutements, cependant une communication plus directement ciblée sur les concours déficitaires apparaît nécessaire. Elle est actuellement principalement portée par les instituts chargés de la formation statutaire des agents recrutés.

L'INFOMA a engagé un effort important depuis 2016 en direction des CIO⁵¹, des responsables des ressources humaines des employeurs avec le relais des IGAPS. Le site internet de l'école a été revu et décrit les modalités d'accès au corps des TSMA, la formation statutaire associée au recrutement et les métiers auxquels elle prépare, sous la forme de vidéos présentant des témoignages de professionnels. Une campagne de communication, via les réseaux sociaux, est également engagée. L'objectif est de casser l'image négative de certains métiers et de la fonction publique avec les mobilités imposées qui lui sont associées. Le directeur actuel considère que l'impact de cette campagne a eu un effet très positif sur le nombre de candidatures. Plus récemment, les présidents de jury des BTSA ont été contactés pour qu'ils diffusent auprès des enseignants et coordonnateurs de ces filières en lycée agricole toutes les informations utiles pour motiver les élèves à passer les concours de TSMA 2.

L'ENSFEA a également déployé un plan de communication sur son site institutionnel et via ses réseaux sociaux pour faire connaître les métiers de l'enseignement et de l'éducation en lycée agricole à partir de témoignages vidéo⁵². L'école développe une politique de communication, sur la base de campagnes de publipostage, orientée vers différentes cibles : les lycées agricoles pour susciter des vocations, le réseau des ESPE, les écoles de l'enseignement supérieur agronomique, les SCUIO⁵³ et SUIO dans les universités pour attirer des candidats.

Le site institutionnel de l'école précise certaines spécificités du métier d'enseignant en lycée agricole qui peuvent être attractives et les particularités de la formation statutaire des enseignants et CPE recrutés par le MAA qui permettent d'entrer progressivement dans le métier. Le but est d'attirer vers ce système d'enseignement des jeunes qui ne connaissent que l'éducation nationale.

Depuis 2017 plusieurs campagnes de communication « rejoignez les métiers de l'enseignement

51 CIO : Centre d'information et d'orientation

52 Campagne « parlons MEEF » (6 témoignages) : [http:// WWW.ensfea.fr/2017/02/28/parlons-meef-temoignages-videos/](http://WWW.ensfea.fr/2017/02/28/parlons-meef-temoignages-videos/)

53 SCUIO : Service commun universitaire d'information et d'orientation.

agricole » pilotées par la DICOM et la DGER⁵⁴ avec l'appui de l'ENSFEA ont été organisées lors de périodes stratégiques comme les pré-inscriptions aux concours ou le salon de l'agriculture.

Agrosup Dijon a fait évoluer l'information sur son site internet pour mieux expliciter les modalités d'accès au corps des IAE et le contenu de la formation statutaire.

6.1.3. La nécessité d'organiser une stratégie de communication centrée sur les recrutements au sein du ministère

6.1.3.1. A destination de viviers externes au MAA

Au delà de ces initiatives portées par ces écoles, une information plus institutionnelle sur les métiers exercés au sein du ministère portée par le SRH, la DICOM, avec l'appui des responsables de programme, est nécessaire. La loi du 27 janvier 2017 réaffirme la nécessité pour chaque ministère « *d'informer les étudiants sur les métiers existant dans la fonction publique et de les accompagner dans l'identification et la préparation des voies d'accès à la fonction publique* ».

Cette information doit prendre en compte de manière plus affirmée les métiers de l'enseignement agricole pour tenir compte du fait qu'une partie du public (disciplines générales, CPE, certaines disciplines technologiques) est formée dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation qui ne connaissent pas forcément le site "www.concours.agriculture.gouv.fr", ni le site chlorofil ni le site de l'ENSFEA. Le fait que le MAA recrute ses propres enseignants et CPE et que l'enseignement supérieur agronomique ne forme pas que des ingénieurs, des vétérinaires et des paysagistes mais aussi des enseignants, n'est pas suffisamment présent dans la communication du ministère et de ce fait largement méconnu. Les présidents de jury de recrutement d'enseignants en témoignent, les candidats apprennent l'existence des concours du MAA par le bouche à oreille, ou souvent à la suite d'une première expérience professionnelle en lycée agricole ou en tant qu'anciens élèves.

Il faut donc développer une stratégie de communication plus volontariste et plus ciblée en direction du MESRI, du MEN, des ESPE, et renvoyer, pour des informations plus précises, vers les sites spécialisés tels que "www.concours.agriculture.gouv.fr", Chlorofil et le site de l'ENSFEA. A cet égard, le lancement de la campagne « l'enseignement agricole recrute » au salon de l'agriculture (en présence des ministres de l'éducation nationale et du travail) et la présentation de l'enseignement agricole sur la plateforme M@gister⁵⁵ et au congrès national de la PEEP⁵⁶ sont des signaux positifs. **De même l'inscription récente d'un onglet « enseignement agricole » sur le site de l'EN « devenir enseignant » à l'initiative de la DGER est une avancée importante.** Ces initiatives doivent s'inscrire dans la durée, l'onglet enseignement agricole du site de l'EN devra suivre le calendrier d'actualisation de l'information de l'EN. La programmation pluriannuelle des concours (cf ch 3 et 4) et la stabilisation d'informations telles que les dates de préinscriptions et inscriptions aux concours sont évidemment un préalable indispensable à la mise en place de campagnes de communication efficaces.

54 - Vidéo « enseigner en lycée agricole » réalisée pour le salon de l'agriculture 2017 avec l'appui de la DICOM : <http://WWW.ensfea.fr/formation/formation-au-metier-denseignant/devenir-enseignant/>

- Déclinaison d'animations humoristiques et animées sur les métiers dans les disciplines techniques : <https://www.youtube.com/watch?v=PmG3ieSso>.

55 Plateforme de formation des professeurs de l'EN.

56 Le 29 mai 2019

6.1.3.2. A destination des viviers internes au MAA

La mission a constaté que l'information sur les concours du MAA, auprès des apprenants de l'enseignement agricole, est insuffisante.

Un rapport de l'OMM⁵⁷ alerte sur la nécessité de mieux faire connaître les métiers de l'inspection en abattoirs qui ont une image négative auprès des jeunes et surtout d'informer sur l'éventail des postes offerts aux inspecteurs de la santé vétérinaires et aux opérateurs issus des filières TSMA 1 et 2. Le rapport propose de présenter les évolutions de carrières possibles à partir de témoignages de professionnels. Ce type de campagne doit viser principalement les ENV pour le concours d'ISPV. Mais il paraît également judicieux de communiquer plus largement vers des niveaux de formation où les jeunes sont en attente d'informations pour choisir leur futur métier et construire un parcours pour y parvenir : les baccalauréats des filières générales et technologiques, les BTSA.

Le directeur de l'INFOMA signale que peu de candidats viennent de l'enseignement technique agricole qui devrait pourtant constituer le vivier principal des concours de TSMA. Le rapport de l'OMM sur les métiers de l'inspection en abattoir souligne également l'importance de pouvoir orienter des jeunes déjà formés dans les établissements d'enseignement agricole vers des postes où les compétences techniques font défaut.

De même, pour enseigner en lycée agricole dans les disciplines techniques et professionnelles, les viviers relèvent logiquement des formations dispensées au sein de notre propre système. Les publics d'écoles d'ingénieurs pourraient être informés de cette possibilité même si les concours enseignants ne sont pas pour eux un débouché naturel. Les BTSA peuvent être également concernés via une licence professionnelle par exemple permettant d'entrer dans le master MEEF délivré par l'ENSFEA. Là encore il est nécessaire d'aider les étudiants de ces filières à se projeter et à envisager quels cursus leur permettraient de se former à ces métiers.

Cette perspective qui permettrait de mieux relier enseignement technique, enseignement supérieur et recrutement dans les services du ministère relève du **développement d'un dispositif organisé d'information** au sein de l'enseignement agricole. Celui-ci nécessite une collaboration étroite entre la DICOM, le SRH, la DGER avec l'appui des écoles qui assurent les formations statutaires : INFOMA pour les TSMA, l'ENSV pour les ISPV, l'ENSFEA pour les enseignants et CPE.

Pour les concours internes et examens professionnels, l'information doit être relayée par les personnels exerçant un rôle de conseil sur le terrain auprès des agents en poste. C'est une mission qu'assurent les IGAPS pour les filières techniques et les responsables RH des écoles de l'ESAV pour la filière formation-recherche. Pour l'enseignement technique, les chefs d'établissements et l'IEA sont les meilleurs vecteurs d'information et doivent veiller à expliciter les notes de services relatives aux concours.

Ce dispositif d'information devrait s'appuyer sur des données concernant les candidatures enregistrées dans les différents concours. Une analyse des données recueillies à partir des dossiers de candidature permettrait de mieux cibler la stratégie de communication et d'orientation des viviers potentiels⁵⁸. Ces données sont détenues par le BCEP qui, dans sa configuration actuelle, n'a pas les moyens d'assurer des études statistiques sur les viviers. Le BCEP pourrait s'appuyer sur une collaboration avec l'ENSFEA qui effectue une analyse uniquement des profils des lauréats entrant en formation, à défaut d'avoir accès aux informations sur les tous les présents

57 Rapport sur l'attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs. Mars 2019.

58 La nature des données recueillies est élargie par la loi du 27 janvier 2017. « Art. 16 bis.-En complément des données nécessaires à la gestion des recrutements de fonctionnaires, les administrations mentionnées à l'article 2 demandent aux candidats de fournir des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois mentionnés à l'article 3. Ces données ne peuvent être de celles mentionnées à l'article 8 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Ces données ne sont pas communiquées aux membres du jury.

et les admissibles.

La mise en place d'une stratégie de communication doit permettre de coordonner trois niveaux d'information :

- Une information sur les métiers, pour lesquels le MAA recrute, et sur les carrières qui en découlent, assurée par le SRH, la DICOM et les responsables de programmes. Un effort particulier devrait être porté sur les spécificités du métier de professeur dans l'enseignement technique agricole et sur les métiers et les carrières de la santé vétérinaire et de l'alimentation.

- Une information sur les cursus qui conduisent à ces concours, sur les préparations existantes et les formations statutaires associées (responsables de programme, écoles chargées des formations statutaires, BFCDC).

- Une information sur les épreuves elles-mêmes, sur les programmes et bibliographies de références, sur les attentes des jurys (BCEP, présidents et vice-présidents de jury).

La stratégie doit tenir compte des cibles visées : contenus des métiers compréhensibles par des jeunes et des non techniciens, langage accessible à des étudiants extérieurs à l'enseignement agricole et habitués à des codes universitaires, présentation des règles de recrutement à des publics peu familiarisés avec le langage juridique.

Elle doit également veiller à relayer l'information de manière efficace dans l'enseignement agricole et dans tous les sites et réseaux pertinents, par exemple :

- l'onglet « enseignement agricole » du site « devenir enseignant » de l'éducation nationale qui doit être actualisé régulièrement selon le même calendrier que l'EN,
- le réseau des ESPE pour les concours d'enseignants,
- les écoles vétérinaires pour le concours d'ISPV,
- les filières BTSA pour les concours de TSMA.

R7. Organiser une stratégie de communication qui articule une information sur les métiers, les cursus de formation et les épreuves des concours de recrutement.

6.2. Les préparations aux concours

Un dispositif très complet est déployé par le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) en direction de la filière technique (**cf tableau récapitulatif en annexe 13**). Cette filière, très soutenue, correspond à une priorité pour le ministère. Ces préparations, d'une durée allant de 2 à 7 jours en présentiel ou à distance, incluent des devoirs blancs et une préparation à l'oral pour le concours interne d'IPEF. Un budget d'environ 110 000 € lui est consacré et touche plus de 600 personnes qui utilisent pour y participer leur droit à 5 jours de préparation, lorsqu'ils sont inscrits à un concours, et leur compte personnel de formation. L'accès au concours interne des IAE, jugé difficile par les candidats, fait l'objet d'un accompagnement très poussé et la

préparation est accompagnée d'un entretien individuel préalable permettant de s'assurer de la motivation de l'agent.

Pour animer ces formations, le BFCDC passe un marché public après appel d'offres. D'une manière relativement stable les préparations aux concours de TSMA sont ainsi assurées par Agrosup Dijon (EDUTER-CNPR) et celles des IAE par Agrosup Dijon pour l'examen professionnel et par l'INFOMA pour le concours interne. Les préparations aux concours interne et à l'examen professionnel des ISPV sont assurés par l'ENSV et la préparation orale du concours interne d'IPEF par un organisme privé : Excellens formation.

Il est frappant de constater que pour les filières enseignement et formation recherche il n'y a aucune politique d'accompagnement et de formation du vivier comme cela est fait pour la filière technique.

Le seul dispositif existant pour la filière enseignement est l'accompagnement à l'élaboration et à la présentation du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), principal support des concours interne et réservé d'enseignants et de CPE. Cette préparation organisée par les Délégués Régionaux à la Formation Continue, sur appel d'offres, s'effectue en région. Rien n'est proposé sur les aspects métiers. Les rapports des présidents de jury soulignent pourtant régulièrement le faible niveau disciplinaire de beaucoup de candidats aux concours internes et réservés, source principale d'échec, et appellent de leurs vœux une préparation plus complète aux concours.

Le BFCDC, dans ses prérogatives, ne peut être que l'organisateur d'un dispositif de formation répondant à des besoins stratégiques qui doivent être identifiés par la DGER. Les résultats observés dans les concours internes et réservés d'enseignants qui ne pourvoient pas tous les postes vacants, le nombre de contractuels qui exercent dans les établissements et qui constituent un vivier potentiel important, montrent l'urgence de remédier à cette situation. Actuellement, on compte 20 % de contractuels parmi les agents en poste dans l'enseignement technique agricole public. Cette part peut atteindre 30 % dans certaines sections comme l'agroéquipement. Dans les sections importantes, comme la gestion de l'entreprise agricole, le vivier de contractuels représente 200 agents. Il est nécessaire de mettre en place une véritable politique d'accompagnement vers un concours, des contractuels qui souhaitent continuer à exercer ce métier. L'IEA a un rôle central à jouer au sein de la DGER dans l'identification des besoins de formation de ces publics.

La mission préconise de développer une offre de préparation aux concours d'enseignant (cf Recommandation 2)

CONCLUSION

L'analyse du processus de recrutement des cadres du ministère a permis de mettre en évidence une série de difficultés qui font l'objet de recommandations.

La plus importante concerne le manque d'attractivité des concours d'enseignants qui, dans la plupart des disciplines, ne permettent pas de pourvoir les postes vacants, situation qui a tendance à s'aggraver et qui ne fait pas l'objet actuellement de mesures d'amélioration. Ce constat a conduit la mission à proposer la mise en place d'un plan d'ensemble d'amélioration de l'attractivité des concours d'enseignants mobilisant plusieurs leviers : une réorganisation du processus de recrutement avec une programmation pluriannuelle des concours, une diversification des voies de recrutement, la mise en place d'une communication plus efficace, la création de cursus plus attractifs conduisant aux concours et la mise en place d'une offre de préparation aux épreuves.

La communication constitue un point faible du processus de recrutement de l'ensemble des corps étudiés. Une véritable stratégie de communication permettant d'attirer des candidats vers les concours du ministère de l'agriculture fait défaut, y compris au sein de l'enseignement agricole. Cette stratégie doit permettre d'articuler l'information sur les métiers et les carrières qui vient d'être engagée à une meilleure connaissance des cursus qui conduisent à ces métiers et des concours de recrutement.

L'organisation des concours ne nécessite pas de réaménagements importants. Des points de vigilance ont été cependant relevés comme la nécessité de formaliser les procédures de sécurisation des différentes étapes du processus, une stabilisation sur une durée indicative de 3 ans des présidents de jury dont l'expérience est une garantie de bon fonctionnement, une formation de l'ensemble des jurys à la prévention des discriminations. La dématérialisation du traitement des copies doit être mise à l'étude.

La mission a étudié la possibilité de réduire le coût des concours. Une première recommandation porte sur la nécessité de mettre en place un dispositif de suivi intégrant l'ensemble des postes contribuant au coût global de chaque concours. D'ores et déjà des pistes de diminution des coûts sont proposées : alléger les épreuves, mieux encadrer la composition des jurys, faire évoluer la rémunération des présidents et vice-présidents de jury.

La mission a également examiné les modalités de recrutement et les épreuves des concours de l'ensemble des corps entrant dans le périmètre de l'étude. Elle préconise un ensemble d'évolutions permettant de les rendre conformes aux attentes de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. L'enjeu de ces évolutions qui doivent porter sur une simplification et un allègement des épreuves et une diversification des voies de recrutement est d'ouvrir la fonction publique à la diversité de la société civile.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION



Paris, le 19 JUIN 2018

La Directrice de Cabinet
du Ministre de l'Agriculture
et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du
Conseil Général de l'Alimentation, de
l'Agriculture et des Espaces Ruraux
(CGAAER)

N/Réf : CI 0808764

V/Réf :

Objet : Mission sur l'optimisation des jurys de concours pour le recrutement des cadres du ministère de l'agriculture et de l'alimentation et de ses opérateurs.

Le recrutement et les promotions constituent un acte fondamental de la gestion des ressources humaines. A ce titre, l'optimisation du fonctionnement des jurys, dont les membres du CGAAER assurent souvent la présidence, représente un enjeu important pour le ministère.

Les présidences assurées par les membres du CGAAER sont diverses. Elles concernent essentiellement le recrutement et la promotion des cadres techniques du ministère (inspecteurs de la santé publique vétérinaire, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, techniciens supérieurs, personnels du statut de formation et de recherche) et des enseignants et personnels d'éducation de l'enseignement technique agricole public et privé.

Les rapports rendus par les présidents de jury à l'issue des concours et examens sont riches d'enseignements qu'il serait utile de capitaliser dans une optique managériale, ainsi qu'au regard du coût élevé des concours et des formations afférentes.

.../...

A titre d'exemple, le bilan des concours enseignants 2017 a mis de nouveau en évidence un nombre relativement important de postes non pourvus dans les différents concours publics de recrutement de personnels enseignants.

Ainsi, et même si une distinction est à opérer selon les types de concours (externes, internes ou réservés), les rapports des présidents soulignent de façon récurrente :

- pour les concours externes, la question de l'attractivité du métier, du repérage des viviers potentiels, l'efficacité de l'information diffusée, les modalités de préparation et, pour les concours enseignants, la concurrence avec les concours de l'éducation nationale pour les disciplines générales ;
- dans le cas des concours internes et réservés, les contenus des formations préparatoires aux épreuves et le rôle du management de proximité ou, dans le cas des enseignants, de l'inspection de l'enseignement agricole ;
- la faiblesse du nombre de candidatures et du niveau général des candidats pour les concours réservés et certains concours internes.

Pour ces raisons, je souhaite confier au CGAAER une mission qui, à partir des constats formulés par les présidents des jurys, établisse un état des lieux et dégage des enseignements pour l'optimisation de ce dispositif. Ce premier état des lieux devra être enrichi par un travail d'enquête qualitative au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, de ses opérateurs et le cas échéant par un parangonnage des pratiques d'autres départements ministériels.

Elle devra également examiner les modalités de fonctionnement des jurys et proposer des pistes en vue d'une optimisation en termes de coût et de simplification. Dans ce cadre, elle s'attachera en particulier aux conditions d'indemnisation des membres de jury et à la mise en œuvre des nouvelles exigences en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Compte tenu des particularités de ce secteur, un focus particulier devra être fait sur les concours de recrutement d'enseignants.

La mission formulera par ailleurs, sur la base de ce travail préalable, toutes recommandations qui pourraient permettre d'améliorer les principes et les pratiques en termes de management des ressources humaines propres au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Je souhaite disposer des conclusions de cette mission pour la fin de l'année 2018.



Sophie DELAPORTE

Annexe 2 : Note de cadrage



Mission de conseil n° 18090 Optimisation des jurys de concours pour le recrutement des cadres du ministère de l'agriculture et de l'alimentation et de ses opérateurs.

Note de cadrage (05 octobre 2018)

Par courrier en date du 19 juin 2018, la directrice de cabinet du ministre de l'agriculture et de l'alimentation a demandé au CGAAER de conduire une mission sur l'optimisation des jurys de concours de recrutement des cadres du ministère et de ses opérateurs.

Le vice-président du CGAAER a désigné, le 10 juillet 2018, Marie-Hélène Bouillier-Oudot (IGA) coordinatrice, Danielle Gozard (IGA), et Bruno Ricard (IGPEF) pour mener cette mission.

1- Contexte et enjeu de la mission

Acte fondamental de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, le processus de recrutement par concours comprend un ensemble d'étapes devant permettre à l'administration de pourvoir les postes ouverts par les personnels les plus aptes à exercer les missions correspondant à ces postes.

Étape clé de ce processus, l'organisation et le fonctionnement des jurys de concours conditionnent en partie la qualité des recrutements. A ce titre, l'optimisation du fonctionnement des jurys, dont les membres du CGAAER assurent la présidence ou dont ils sont membres, représente un enjeu important pour le ministère.

2- Objet et périmètre de la mission

2-1 Les problématiques à étudier

Le rapport sera axé autour de deux problématiques étroitement liées : assurer la qualité et la sécurité du recrutement des cadres du ministère et optimiser le fonctionnement des jurys des concours.

Analyse du processus du recrutement

La mission analysera les différentes étapes du recrutement par concours des cadres du ministère : le calibrage des postes, la définition des profils attendus, l'organisation et la publicité des concours, le déroulement des épreuves, la sélection et l'affectation des lauréats.

La mission s'attachera à identifier les difficultés rencontrées à chaque étape et proposera des améliorations.

Elle étudiera également la faisabilité de la mise en place d'une programmation pluriannuelle des concours afin de donner une meilleure visibilité à moyen terme aux services et aux candidats potentiels.

Les problèmes spécifiques de certains concours feront l'objet d'une attention particulière dans l'examen de ce processus :

- Pour certains concours externes (personnels enseignants de certaines disciplines, techniciens supérieurs), la faiblesse du nombre de candidatures, révélatrice peut-être du manque d'attractivité de ces métiers, le repérage des viviers potentiels et l'efficacité de l'information des candidats.
- Pour les concours d'enseignants des disciplines générales, la concurrence avec les concours de l'éducation nationale.
- Pour les concours internes, les contenus des formations préparatoires et le rôle du management de proximité.
- Pour les concours de la filière formation-recherche, l'adéquation des lauréats aux profils des postes.

Analyse du fonctionnement des jurys

La diversité et la complexité du fonctionnement des jurys nécessite qu'un état des lieux d'ensemble soit réalisé pour repérer les difficultés et définir des pistes de simplification et d'optimisation. Les modalités de constitution des jurys, les fonctions remplies par les différentes catégories de membres, leur formation et leur rémunération seront étudiées.

L'exercice de la fonction de président de jury et le coût des jurys seront plus particulièrement analysés, pour tenir compte des préoccupations du SRH transversales à tous les concours de recrutement : réduire le coût global des concours et maintenir une certaine stabilité dans la composition des jurys pour assurer leur fonctionnement optimal .

La mission proposera des solutions de nomination et de renouvellement des jurys et de leurs présidents ainsi que des méthodes et des pratiques qui permettent à l'avenir de garantir à la fois l'alternance des fonctions de président et la continuité des jurys.

2-2 Les concours concernés

Après discussion avec le SRH et la DGER, il est convenu que la mission analysera les problèmes posés par l'ensemble des concours de recrutement des cadres et approfondira le processus d'organisation des concours de techniciens et d'enseignants qui manquent d'attractivité et ceux de la filière formation-recherche qui posent des problèmes d'adéquation des lauréats aux profils de poste.

Dans le cadre de l'étude du fonctionnement des jurys, la mission étudiera le rôle des membres du

CGAAER siégeant dans les jurys de concours et d'examens, notamment le temps consacré à cette activité, les fonctions exercées, les rémunérations perçues.

3- Méthodologie et calendrier

3-1 Méthode et étapes de travail

La mission recueillera les informations lui permettant d'établir et d'analyser l'état des lieux :

- nombre et nature des concours ouverts sur un nombre d'années pertinent,
- nombre de postes ouverts,
- constitution et indemnisation des jurys,
- résultats des concours et affectation des lauréats,
- nature et modalités de diffusion des informations relatives aux concours,
- formations préparatoires aux concours.

Dans ce cadre la mission devra :

- étudier les rapports des présidents de jury de concours et tous documents relatifs à l'organisation des concours,
- rencontrer les responsables des différents services et établissements intervenant dans l'organisation et la mise en œuvre des concours des cadres du ministère.

La mission s'attachera à comparer les pratiques du ministère avec celles mises en œuvre par d'autres administrations. Elle aura des entretiens avec des responsables du recrutement de ministères employant des personnels de statuts équivalents (ministère de l'éducation nationale pour les personnels enseignants, ministère de la transition écologique pour les personnels techniques).

Après analyse de l'ensemble de ces informations, la mission formulera des recommandations pour améliorer les processus de recrutement et l'organisation des concours notamment en termes de coût et de fonctionnement.

3-2 Calendrier

Septembre 2018 à janvier 2019 : état des lieux et diagnostic : recueil des informations et analyse de la situation (entretiens, déplacements..).

Janvier à avril 2019 : approfondissement de certains sujets, élaboration des recommandations, présentation du rapport d'étape au commanditaire, rédaction du rapport de mission.

Annexe 3 : Les enjeux liés au recrutement dans les différents corps

Cette analyse tient compte des principales problématiques de gestion signalées par les responsables de programme rencontrés et les chefs de corps ou mises en avant dans des rapports récents. La question du recrutement est effet partie prenante de la gestion stratégique de ces corps.

1) La filière technique

La plupart des corps de cette filière résulte de fusions et a fait l'objet d'une écriture de chartes de gestion qui ont permis de réexaminer les conditions de recrutement .

- **Les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) .**

Le corps des IPEF qui comptait au 1^{er} janvier 2017 3488 agents est un corps interministériel dépendant du MAA et du MTES. Il est issu de la fusion en 2009 du corps des ingénieurs des ponts et des chaussées (IPC) et du corps des ingénieurs du génie rural des eaux et des forêts (IGREF). La nécessité de diversifier les profils et les compétences, les palettes d'expériences pour couvrir ce champ large de métiers et répondre à une plus grande mobilité d'emplois entre Etat, opérateurs, collectivités locales est un enjeu fort du recrutement sur lequel insiste le rapport Duron⁵⁹. Il signale également un déséquilibre entre les effectifs masculins et féminins du corps qui tend à se résorber avec une féminisation croissante des effectifs des écoles d'origine et le peu d'ouverture sociale de ce recrutement directement lié aux filières d'excellence d'origine.

Le rapport Duron déplore également le peu d'importance accordée jusqu'à présent au concours sur titres et travaux en invoquant la nécessité d'enrichir le corps d'universitaires et de professionnels expérimentés.

- **Les inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV).**

Le corps des ISPV compte 917 agents qui exercent principalement des missions dans le domaine de la santé publique vétérinaire, priorité régalienne de l'Etat. Un rapport du CGAAER de 2016 montre⁶⁰ en effet que 85 % des sortants exercent dans ce domaine avec une diversification possible, mais relativement limitée dans les faits, tout au long de la carrière. Les préconisations en matière d'ouverture et de diversification des recrutements trouvent ici une limite posée par l'exercice dans certains emplois de prérogatives de puissance publique exigeant la nationalité française et la possession d'un diplôme ou d'un titre permettant l'exercice des activités de vétérinaire en France .

La pyramide des âges du corps est déséquilibrée⁶¹ : un ISPV sur deux a plus de 50 ans. Ce corps compte actuellement 442 inspecteurs de la santé vétérinaire en chef sur 916 agents. L'évolution vers un recrutement plus important de jeunes élèves inspecteurs est donc un enjeu important à l'heure actuelle. On note une féminisation qui s'accélère.

59 Rapport du groupe « IPEF du futur » coordonné par Philippe Duron. Décembre 2017.

60 Rapport CGAAER «Parcours et carrières des ISPV» F. Gerster et Y. Geffroy. 2017.

61 Rapport 2017 sur la démographie du corps des ISPV. Rapport «Stratégie du corps des ISPV », septembre 2018.

- **Les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE).**

Ils constituent un corps à caractère interministériel dont la gestion est assurée par le ministère de l'agriculture qui organise les concours⁶². Ce corps comptait en 2017 4038⁶³ agents dont 284 exerçant en administration centrale (73% des personnels du MAA), 1890 en services déconcentrés et 505 dans l'enseignement et la recherche. L'effectif du corps a augmenté sensiblement de 2007 à 2015 (passant de 3346 à 4047 agents), il est stable depuis 2015, les flux d'entrée compensant globalement les départs à la retraite.

Le champ des fonctions remplies est large : encadrement, ingénierie et expertise, formation, recherche, développement dans un domaine de compétences large et diversifié. Celui ci recouvre les champs portés par les trois corps d'ingénieurs des travaux ruraux dont il est issu : les ingénieurs des travaux agricoles (ITA), les ingénieurs des travaux des eaux et forêts (ITEF) et les ingénieurs des travaux ruraux (ITR) auxquels il faut ajouter les champs dévolus au ministère chargé de l'environnement (politiques liées à l'eau et à la biodiversité). Le principal enjeu du recrutement est de parvenir à recruter des profils diversifiés et d'anticiper les besoins dans certains secteurs qui pourraient se trouver déficitaires. La gestion complémentaire des différentes voies de recrutement est particulièrement importante pour assurer un renouvellement rapide des compétences dont les services ont besoin compte tenu du délai de trois ans nécessaire entre le recrutement et l'affectation des lauréats du concours d'élèves IAE. L'accès au corps par concours externe sur titre (dit concours direct) ou l'examen professionnel peuvent permettre de recruter des profils ayant des expériences professionnelles confirmées et diversifiées.

- **Les techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA)**

L'analyse des modalités de recrutement dans ce corps classé en catégorie B⁶⁴ a été intégrée dans le périmètre de la mission à la demande du commanditaire, essentiellement parce que certaines spécialités rencontrent actuellement des problèmes d'attractivité. Ces techniciens supérieurs qui représentent un peu plus de 4000 agents⁶⁵ exercent des missions techniques relevant de trois spécialités : Vétérinaire et Alimentaire (VA) 2627 agents, Techniques et Économie Agricole (TEA) 978 agents, Forêts et Territoires Ruraux (FTR) 433 agents .

2) La filière formation-recherche

La mission s'est intéressée aux corps des ingénieurs de recherche (IR) et des ingénieurs d'étude (IE). Ces deux corps exercent des missions de recherche, de soutien scientifique et technique, d'enseignement et de diffusion de connaissances dans des établissements publics de l'ESAV, EPLEFPA, à l'ANSES, dans les services centraux et déconcentrés du MAA.

Cette filière qui représentait en octobre 2018, tous corps confondus, 1304 personnes recouvre un nombre d'agents relativement faible pour chacun d'entre eux: 170 IR, 294 IE⁶⁶, principalement ventilés dans les 12 établissements relevant de l'enseignement supérieur agronomique. La problématique principale de ce corps est l'ajustement des candidatures aux profils relativement pointus des postes à pourvoir et le juste équilibre à trouver entre une contextualisation très forte des recrutements sur des postes à profils et la nécessité de les relier à des emplois types selon les

62 Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006

63 Charte de gestion du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement . Juillet 2017

64 Telle que prévue par l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État.

65 Source : bilan social 2017 du ministère.

66 Source : bureau des établissements et des contrats, S/D de l'enseignement supérieur/ DGER.

règles de recrutement de la fonction publique. Les emplois et le recrutement sont organisés selon une nomenclature organisée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP)⁶⁷. Une liste d'emplois types corrélés aux corps correspondants dans chacune des BAP est annexée à l'arrêté du 29 avril 2005.

3) La filière enseignement

Le ministère emploie plus de 16 000 agents dans le secteur de l'enseignement agricole. La mission a analysé les modalités de recrutement des enseignants et des conseillers principaux d'éducation (CPE) exerçant dans l'enseignement technique agricole public (environ 7000 agents) et les enseignants de l'enseignement technique agricole privé (environ 4000 agents).

Les enseignants sont regroupés en deux corps : 3341 professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) et 2773 professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA)⁶⁸ dont les statuts respectifs⁶⁹, harmonisés avec ceux de l'éducation nationale, ciblent des niveaux d'enseignement différents : enseignement général et technologique et cycles professionnels longs et supérieurs courts pour les PCEA et les filières professionnelles courtes pour les PLPA. Contrairement à l'éducation nationale ces deux corps exercent dans les mêmes établissements : les EPLEFPA⁷⁰, qui associent dans l'enseignement agricole les voies de formation générales technologiques et professionnelles.

Ces corps sont organisés en section et options disciplinaires (27 sections et options pour les PCEA, et 24 pour les PLPA⁷¹ qui délimitent des champs d'enseignement et par conséquent les champs de compétences sur lesquels ils sont recrutés et affectés en établissement. Le MAA recrute des enseignants dans toutes ces sections et options. Certaines correspondent à des disciplines d'enseignement général (maths, lettres, physique chimie, langues...) d'autres à des domaines techniques et professionnels.

Trois points caractérisent le recrutement de ces corps, certains sont spécifiques au MAA :

- **Les modalités de recrutement ont fait l'objet depuis 2009 de plusieurs réformes initiées par l'éducation nationale.** Elle ont ensuite été appliquées aux enseignants et CPE du MAA qui relèvent de statuts similaires. Cette succession de réformes pèse sur le manque de lisibilité auprès des étudiants dont souffre le recrutement dans cette filière. La première réforme en 2010 a situé le recrutement au niveau du grade master. En 2012 la création des masters « Métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation » (MEEF) permettant de préparer aux concours constitue la colonne vertébrale d'une nouvelle réforme et l'école Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement agricole (ENSFEA) relevant de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire a été accréditée pour mettre en œuvre un master MEEF pour les enseignants et CPE de l'enseignement technique agricole. Actuellement le recrutement se fait au niveau de la première année de master, l'éducation nationale envisage de faire évoluer rapidement ce recrutement en fin de M2⁷². L'anticipation de cette évolution constitue un enjeu fort pour les recrutements des personnels d'enseignement et d'éducation du MAA. Il s'agit, comme le fait l'Éducation Nationale avec la mise en place de contrat d'assistants d'éducation dès la deuxième

67 BAP A sciences du vivant, B : sciences des aliments et des biomolécules, C sciences de l'ingénieur et techniques industrielles de fabrication, D : sciences humaines et sociales, sciences et techniques de la géomatique appliquée ; F : documentation, communication, édition ; G : patrimoine, logistique, prévention et administration générale ; H : gestion scientifique, pédagogique et technique, qualité.

68 Source : bilan social 2017 du ministère.

69 Décret n° 92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des PCEA et Décret n° 90-90 du 24 janvier 1990 modifié relatif au statut particulier des PLPA.

70 Établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

71 Sans compter les 2 sections:options de chefs de travaux et les 4 sections de l'enseignement maritime.

72 Rapport « quelles évolutions pour le concours de recrutement des enseignants ? » de M. Ronzeau et B. St Girons, février 2019.

année de licence, d'anticiper l'impact de cette évolution sur les viviers potentiels des concours du MAA.

- **La grande dispersion des concours potentiels de recrutement qui sont organisés par section disciplinaire et option** en fonction des postes à pourvoir selon un rythme très inégal. Pour l'ensemble du dispositif, il y a donc un potentiel de plus d'une centaine de concours différents pour l'ensemble des voies de recrutement de chacune des familles d'enseignement public et privé.

- **L'absence de maîtrise des viviers de recrutement**, certains étant concurrentiels avec les concours de l'éducation nationale. C'est le cas des disciplines d'enseignement général dans lesquelles les candidats viennent des Écoles Supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) relevant du MESRI, passent les concours à la fois à l'EN et au MAA et choisissent ensuite où ils prennent leur poste. Pour les disciplines techniques et professionnelles aucun cursus n'est directement tracé pour mener aux concours autre que le master MEEF proposé par l'ENSFEA.

Ces trois points font de l'amélioration de la lisibilité des concours d'enseignants du MAA un enjeu central pour garantir les recrutements dont il a besoin.

Annexe 4 : Modalités statutaires de recrutement dans les différents corps

Le tableau ci-dessous recense les conditions de recrutement propres à chaque corps à l'exclusion des dispositions générales relatives aux pères et mères de famille d'au moins trois enfants, sportifs de haut niveau qui s'appliquent à tous les concours.

Les candidats s'étant vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés par le CDAPH peuvent bénéficier d'aménagements particuliers.

Filière Technique

Corps et flux annuel de recrutement	voies externes	voies internes
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	<p>Recrutement annuel</p> <p>1-Concours externe pour les élèves sortant des écoles vivier : 40 % parmi les élèves de fin de 3ème année de polytechnique sur classement, 50 % par concours : élèves de 3ème ou 4ème de l'ENS, élèves de dernière année d'AgroParistech, 10 % concours élèves de dernière année d'autres écoles de l'enseignement supérieur agronomique. Formation en tant que fonctionnaire stagiaire : 2 ans pour les sortants de Polytechnique et de Normale Sup (obtention du titre d'ingénieur) et d'1 an pour les autres.</p> <p>2-Concours externe sur titres et travaux ouverts aux titulaires d'un doctorat dans un domaine de compétence du corps.</p>	<p>Recrutement annuel</p> <p>1- Concours interne à caractère professionnel ouvert à 7 corps d'ingénieurs s'adressant à un vivier d'ingénieurs après 2 à 3 postes dans les 10 à 15 premières années de leur carrière.</p>
Inspecteurs de la Santé Publique Vétérinaire (ISPV)	<p>1-Recrutement annuel d'inspecteurs-élèves (ne peuvent se présenter qu'1 fois) - concours ouvert en 4ème année d'ENV (80%) Autres concours : (20%) - concours ouvert aux élèves de dernière année d'une grande école scientifique figurant sur arrêté ; - concours ouvert aux élèves de 3ème ou 4ème année d'une section scientifique de normale sup Formation 2 ans à l'ENSV</p> <p>2- concours externe ouvert annuellement aux titulaires d'un diplôme, titre ou certificat permettant l'exercice en France des activités vétérinaires. Formation d'un an à l'ENSV. Ne peuvent se présenter que 3 fois maxi)</p> <p>3-Concours externe sur titre (doctorat) . Quota de 10 % maximum du total des recrutements.</p>	<p>1-Concours interne à caractère professionnel (annuel): Fonctionnaires et agents des 3 fonctions publiques titulaires d'un diplôme, certificat ou titre permettant l'exercice en France des activités de vétérinaire, justifiant de 4 années de service public.</p> <p>Formation à l'ENSV d'1 an en tant qu'inspecteur stagiaire.</p> <p>2-Examen professionnel : ouvert aux IAE et IR ayant 7 ans d'ancienneté. Formation à d'1 an à l'ENSV.</p>

<p>Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement</p>	<p>1- Concours annuel externe d'élèves IAE : recrutés par classement parmi les lauréats du concours commun des écoles d'ingénieurs de l'ESAV ayant candidaté pour entrer dans la fonction publique et pour intégrer AgroSup Dijon.</p> <p>Formation à Agrosup Dijon une durée maximum de 3 ans, à AgroSUP Dijon ou 2 ans AgroSup Dijon + 1 an ENGEES ou AgroParisTech Nancy. Même cursus de formation que les ingénieurs civils + modules spécifiques.</p> <p>2- Concours externe sur titres (dit concours direct). Concours organisé selon besoins (20 % maximum du total des recrutements de l'année). Ouvert aux titulaires d'un diplôme classé au niveau 1 ou d'une qualification jugée équivalente. Recherche de profils de spécialistes ou de personnes ayant une expérience professionnelle confirmée. Au cours de l'année de stage possibilité de formation d'adaptation au nouvel emploi.</p>	<p>1- Concours interne annuel : Nombre de postes compris entre 20 et 25 % du nombre de postes offerts au titre des concours élèves IAE externes et internes.</p> <p>Conditions : 3 ans ETP de service public (hors période scolaire)</p> <p>Formation : 2 ans à AgroSup Dijon, entrée directe en deuxième année.</p> <p>2- Examen professionnel. Ouvert en principe annuellement aux cadres techniques de l'ONF ayant 6 ans de service public, aux TSMA, TS forestiers, techniciens de l'environnement ayant 8 ans de service public. Mobilité obligatoire dans les 4 ans qui suivent la réussite au concours pour intégrer le corps des IAE.</p>
<p>Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA)</p> <p>2 grades : Technicien supérieur (T1), Technicien supérieur principal (T2) 3 spécialités</p> <p>-Techniques et économie agricoles (TEA). - Vétérinaire et alimentaire (VA), - Forêts et Territoires ruraux</p>	<p>1- Concours externes annuels ouverts aux titulaires d'un diplôme :</p> <p>TSMA1 : niveau IV ou équivalent) TSMA2 : niveau III (ou équivalent). (au moins 40 % des postes mis au concours externe et interne) Le candidat doit choisir une spécialité parmi 3 : TEA, TF ou VA.</p> <p>Nomination (T1 et T2) TSMA stagiaire 1 an. T1 recrutés au grade T2 sont nommés TS principal titulaire à l'entrée à INFOMA.</p> <p>Formation qualifiante :</p> <p>T1 : 1 an de formation en alternance dans le service d'affectation (tutorat, suivi à distance) et 25 jours non consécutifs à INFOMA. T2 : 1 an, 8 mois présentiel INFOMA, 4 mois stage.</p> <p>2- 3 ème concours (T1 et T2) dans la limite de 10 % des postes offerts aux 3 concours ouvert aux candidats justifiant de 4 ans d'activité professionnelle dans les domaines correspondants aux missions du grade.</p> <p>NB Dispositif expérimental de pré-recrutement PrAB mis en place depuis 2018 pour préparer au concours de TSMA spécialité VA.</p>	<p>TSMA 1 : Concours internes annuels ouverts aux agents ayant 4 ans ETP de service public. (au moins 30 % des postes mis au concours externe et interne) Nomination TSMA stagiaire 1 an. Formation : 1 an en alternance dans le service d'affectation dont 25 jours non consécutifs à INFOMA. Affectation: poste choisi sur liste fermée priorité pour retrouver son poste ou un poste au plus près.</p> <p>Examen professionnel ouvert aux agents de catégories C ayant 7 ans de service public. Ils restent sur leur poste et n'effectuent pas de mobilité</p> <p>TSMA 2 : Concours interne ouvert aux agents ayant 4 ans de service public. (au moins 30 % des postes mis au concours externe et interne). Lauréats : nomination TSMA 2 stagiaire ou aux agents titulaires du 1^{er} grade de TSMA. Lauréats : nomination TSMA 2 titulaires . Formation d'un an dont 8 mois de présentiel à l'INFOMA.</p> <p>Examen professionnel : ouvert aux TSMA 1 ayant 3 années d'ancienneté dans le corps. Sont nommés TSMA2 à la proclamation des résultats. Pas de formation.</p>

Filière Enseignement

Corps et flux annuels	Voies externes	Voies internes
<p>Professeurs certifiés de l'enseignement agricole : professeur de l'enseignement du second degré agricole (CAPESA) et professeur de l'enseignement technique agricole (CAPETA).</p> <p>Les concours, ouverts par section qui peuvent comprendre des options, sont fixés chaque année par arrêté.</p> <p>-Nombre de postes ouverts au CAPESA interne = entre 10 et 30 % du total des postes ouverts aux CAPESA externe et interne. - Nombre de postes ouverts au CAPETA interne =50 % du total des postes ouverts aux CAPETA externe et interne.</p> <p>Les postes non pourvus par la nomination des candidats dans l'un des deux concours peuvent être attribués aux candidats à l'autre concours dans la limite de 20 % des postes à pourvoir.</p>	<p>1- Concours externes ouverts de manière irrégulière pour chaque section et option aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Étudiants inscrits en première année ou 2ème année de master ou dans un cursus conduisant à un titre ou diplôme équivalent. -Étudiants justifiant d'un master ou titre ou diplôme équivalent. -Candidats ayant eu la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont ils relèvent ou relevaient et justifiant de 5 années d'activités professionnelle en tant que cadre. Ces candidats ne sont pas soumis à l'obligation de justifier d'un master pour être titularisés. <p>- Les élèves des écoles normales supérieures peuvent être dispensés des épreuves d'admissibilité.</p> <p>Peuvent être recrutés, dans la limite des places disponibles après épuisement de la liste complémentaire, les admissibles à l'agrégation dans la discipline correspondante.</p> <p>Nomination Les lauréats des concours, doivent justifier d'une inscription en deuxième année de master MEEF, ou justifier d'un diplôme de master ou titre équivalent pour être nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire à l'ENSFEA pour 1 an.</p> <p>Formation qualifiante et/ou diplômante d'un an à l'ENSFEA. Les lauréats ayant déjà un master ou titre équivalent suivent la formation sans avoir l'obligation d'obtenir le master MEEF. Titularisation après 1 an de stage, soumise à l'obtention d'un master et à la réussite du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole.</p> <p>- 2- 3ème concours Ouverts aux candidats ayant une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans les domaines mentionnés au 3ème alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.</p>	<p>1-Concours interne ouverts de manière irrégulière pour chaque section et option aux:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fonctionnaires, des 3 fonctions publiques, militaires justifiant de 3 ans de services publics. -Enseignants non titulaires d'établissements publics ou privés sous contrat et candidats ayant rempli ces fonctions pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité ayant les uns et les autres 3 ans d'ancienneté. - Assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillants d'externat des établissements publics du MAA et candidats ayant exercé ces fonctions pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité. Tous doivent justifier de 3 ans de services publics. <p>Pour se présenter tous les candidats mentionnés ci-dessus doivent également être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit titulaires d'une licence ou d'un titre reconnu équivalent, - soit avoir eu la qualité de cadre durant 5 années . <p>2- Recrutement par voie d'inscription sur liste d'aptitude 1/9 ème des nominations prononcées l'année précédente.</p>
<p>Professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) et Concours d'accès à la quatrième catégorie des emplois de professeur des établissements d'enseignement agricole privés.</p> <p>Les concours, ouverts par section qui peuvent comprendre des options, sont fixés chaque année par arrêté.</p>	<p>1- Concours externes ouverts de manière irrégulière pour chaque section et option aux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étudiants inscrits en première année ou 2ème année de master ou dans un cursus conduisant à un titre équivalent . - Étudiants justifiant d'un master ou titre équivalent. - Candidats ayant eu la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont ils relèvent ou relevaient et justifiant de 5 années d'activités professionnelle en tant que cadre. <p>Dans les spécialités professionnelles : candidats justifiant de 5 années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique et possédant un BTS, BTSA, DUT ou un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur ou ayant bénéficié d'une action de formation continue conduisant à une qualification professionnelle de niveau III.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplômes de niveau III, les candidats doivent justifier de 7 ans de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique et posséder un diplôme de niveau IV. 	<p>1-Concours interne ouverts de manière irrégulière pour chaque section et option aux:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fonctionnaires, des 3 fonctions publiques militaires - Enseignants non titulaires d'établissements publics ou privés sous contrat et candidats ayant rempli ces fonctions pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité. - Assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillants d'externat des établissements publics du MAA et candidats ayant exercé ces fonctions pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité. <p>Tous ces candidats doivent remplir l'une des 3 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire d'un DEUG, BTS, BTSA ou d'un

	<p>pour être nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire à l'ENSFEA, les lauréats des concours, doivent justifier d'une inscription en deuxième année de master MEEF, ou justifier d'un diplôme de master ou titre équivalent</p> <p>2- 3ème concours Ouverts aux candidats ayant une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans les domaines mentionnés au 3ème alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.</p>	<p>titre de niveau égal ou supérieur et justifier de 3 années de service public,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les spécialités où il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV : justifier d'un diplôme de niveau IV ou V et de 4 années de services publics. - candidats ayant eu la qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont ils relevaient et justifier de 5 années d'activité professionnelle effectuées en cette qualité et de 3 années de service public.
<p>Conseillers principaux d'éducation (CPE)</p> <p>L'ouverture des concours est irrégulière et fait l'objet d'un arrêté.</p>	<p>1-Le concours externe est ouvert aux candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inscrits en première année ou 2ème année de master ou dans un cursus conduisant à un titre ou diplôme équivalent. - justifiant d'un master ou titre ou diplôme équivalent. <p>Les lauréats des concours, doivent justifier d'une inscription en deuxième année de master MEEF, ou justifier d'un diplôme de master ou titre équivalent pour être nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire à l'ENSFEA pour 1 an.</p> <p>Formation qualifiante et/ou diplômante d'un an à l'ENSFEA. Les lauréats ayant déjà un master ou titre équivalent suivent la formation sans avoir l'obligation d'obtenir le master MEEF.</p> <p>Titularisation après 1 an de stage, soumise à l'obtention d'un master et à la réussite du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2- Le 3ème concours est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice pendant au moins 5 ans d'activités professionnelles mentionnées au 3ème alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. 	<p>1- Le concours interne est ouvert :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux fonctionnaires des trois fonctions publiques et aux militaires justifiant de 3 ans de services publics - aux personnels enseignants de catégorie A justifiant de 3 années de service public, - aux personnels non titulaires exerçant des fonctions d'éducation dans des établissements d'enseignement publics ainsi qu'aux candidats ayant exercé ces fonctions dans les mêmes établissements pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1er septembre de l'une des six dernières années scolaires à la date de la publication des résultats d'admissibilité au concours. L'ensemble des candidats doit justifier de 3 ans de services publics. - aux assistants d'éducation, maîtres d'internat, et surveillant d'externats des EPLFPA et aux candidats ayant eu l'une de ces qualités pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1er septembre de l'une des six dernières années scolaires à la date de la publication des résultats d'admissibilité au concours. L'ensemble des candidats doit justifier de 3 ans de service public. <p>Hormis les personnels enseignants de catégorie A, les candidats doivent justifier de la détention d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent.</p>

Filière Formation-Recherche

Corps et flux annuels	Concours externes	Concours internes
Ingénieur de Recherche (IR)	<p>Recrutement pluriannuel</p> <p>-Concours externe sur titres et travaux ouverts aux candidats ayant un doctorat, certains diplômes d'ingénieur, diplôme ou qualification professionnelle jugé équivalent par une commission.</p> <p>Recrutement direct en 1ère classe dans la limite de 10 % des recrutements dans le corps.</p> <p>Recrutement direct en HC dans la limite de 10 % des recrutements dans le corps.</p>	<p>Recrutement pluriannuel</p> <p>- Concours internes, dans la limite d'1/3 des postes mis au concours. Ouvert aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - IE justifiant de 7 années de services dans ce corps, - AI justifiant de 10 années de service dans ce corps - Fonctionnaires d'un corps ou agent non titulaire possédant un échelonnement indiciaire équivalent à celui des IE et AI et remplissant les mêmes conditions de service. <p>- Nomination au choix (1/6 ème des nominations par concours et détachement) Concerne les IE justifiant de 9 années de service public dont 3 ans au moins en catégorie A.</p>
Ingénieurs d'études (IE)	<p>Recrutement pluriannuel</p> <p>- 1- Concours externe sur titres et travaux ouverts aux candidats ayant certains diplômes d'ingénieurs, DEA, DESS, maîtrise, licence ou diplôme de niveau II, ou qualification professionnelle jugé équivalente par une commission.</p> <p>2- 3 ème concours dans la limite des 10 % des postes offerts au 3 concours. Concerne les candidats justifiant de 4 ans d'activité professionnelle dans le domaine de l'éducation, de la formation ou de la recherche.</p>	<p>Recrutement pluriannuel</p> <p>- Concours internes, dans la limite d'1/3 des postes mis au concours externe et internes, ouverts aux</p> <ul style="list-style-type: none"> - AI et TFR justifiant de 5 années de service dans ce corps - Fonctionnaire d'un corps possédant un échelonnement indiciaire équivalent à celui de la catégorie B et justifiant de 5 ans de services. - Non titulaires assurant des fonctions de catégories A et B dotés d'une rémunération au moins équivalente à celle des AI ou des techniciens remplissant les mêmes fonctions. <p>- Nomination au choix 1/5 et des nominations par concours et détachement. Ouvert aux AI justifiant de 9 ans de services publics dont au moins 3 ans en catégorie A. Sur proposition.</p>

Annexe 5 : Récapitulatif des épreuves de concours

Filière technique

1) Concours IPEF

Concours externes

Les épreuves sont communes aux différents concours. Elles comportent une épreuve d'admissibilité et deux épreuves d'admission :

- L'épreuve d'admissibilité consiste en l'étude par le jury du dossier mentionné à l'article 8. Le jury examine le dossier et fixe la liste des candidats déclarés admissibles qui seront autorisés à se présenter aux épreuves d'admission.

- L'épreuve n° 1 d'admission (durée : 2 heures, coefficient : 2) consiste en la rédaction d'une note d'analyse et de commentaire à partir d'un dossier documentaire portant sur un problème d'actualité ou une étude de cas.

L'épreuve n° 2 d'admission (durée : 40 minutes, coefficient : 4) consiste en un entretien avec le jury, sur la base du dossier prévu à l'article 8 ci-dessus, transmis aux membres du jury avant l'épreuve d'admission.

L'épreuve débute par un exposé du candidat d'une durée de 10 minutes au plus et est suivie d'un entretien avec le jury destiné à évaluer l'aptitude du candidat à mobiliser dans son futur environnement professionnel les connaissances et les compétences acquises en école, à apprécier sa motivation et son adéquation avec les fonctions d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

Concours externe sur titres et travaux

Le concours est ouvert par spécialité et comporte une phase d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission.

Admissibilité

Lors de son inscription, chaque candidat joint un dossier comportant obligatoirement :

- un curriculum vitae ;
- une copie des rapports des rapporteurs ayant examiné les travaux avant la soutenance de doctorat du candidat ;
- une copie du rapport de jury de soutenance du doctorat (ou, à défaut, une attestation du chef d'établissement compétent indiquant les raisons pour lesquelles ce rapport n'est pas disponible) ou tout autre document justifiant d'une qualification équivalente ;
- une note (6 pages maximum dactylographiées) en deux parties présentant, d'une part, les stages effectués, les activités et les travaux réalisés ou auxquels il a pris part ainsi que les enseignements qu'il en a tirés, la liste complète des publications et, le cas échéant, un engagement personnel dans une activité associative ou extrascolaire à laquelle il a participé ;
- une lettre de motivation (2 pages maximum dactylographiées) explicitant l'intérêt du candidat pour les missions, les métiers et les emplois des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

L'admissibilité consiste en l'examen par le jury de ce dossier afin d'évaluer les compétences à exercer les missions d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et l'adéquation du profil professionnel à la spécialité demandée.

Admission

L'épreuve n° 1 (durée : 40 minutes, coefficient : 4) consiste en un entretien avec le jury, sur la base du dossier prévu au I, transmis aux membres de jury avant la phase d'admissibilité.

L'épreuve débute par un exposé du candidat sur son parcours d'une durée de 10 minutes au plus et est suivi d'un entretien avec le jury destiné à évaluer l'aptitude du candidat à mobiliser dans un environnement professionnel les connaissances et les compétences acquises en école, à apprécier sa motivation et son adéquation avec les fonctions d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

L'épreuve n° 2 (durée : 20 minutes, coefficient : 1) de langue étrangère (anglais, allemand ou espagnol, au choix du candidat) consiste en un entretien oral avec un examinateur, dans la langue choisie, portant sur une question d'ordre général tirée au sort.

Concours interne à caractère professionnel

Le concours comporte une épreuve écrite d'admissibilité (épreuve n° 1), une épreuve orale d'admission (épreuve n° 2) et une épreuve facultative de langue étrangère (épreuve n° 3). L'épreuve n° 1 (durée : 6 heures, coefficient 4) consiste en la rédaction d'une note de problématique prenant appui sur un dossier portant sur les activités du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et permettant au candidat d'affirmer sa culture professionnelle dans ses diverses composantes (scientifique, technique, administrative, juridique, économique et financière). Pour cette épreuve, les candidats peuvent se voir proposer un choix de dossiers. Au cours de l'épreuve, aucune documentation personnelle n'est autorisée.

L'épreuve n° 2 (durée : 40 minutes, coefficient : 7) consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation professionnelle pour les emplois et les métiers du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat de 10 minutes au plus sur son expérience professionnelle, le jury dispose du dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. Le jury évalue le niveau et la nature de l'expérience acquise par le candidat lors de son parcours professionnel, ses compétences professionnelles et techniques, ses motivations concernant les emplois et les métiers du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, son projet professionnel ainsi que ses motivations pour travailler dans un cadre technique donné, ses aptitudes à s'inscrire dans des contextes professionnels diversifiés, ses capacités de dialogue, d'écoute et d'adaptation.

Cette épreuve vise aussi à apprécier la qualité et la rigueur de sa démarche professionnelle et son aptitude à exercer les fonctions confiées aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Avant l'épreuve d'admission, chaque candidat admissible constitue un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle comportant les rubriques mentionnées en annexe au présent arrêté et le remet au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture. Le dossier lui-même n'est pas noté.

L'épreuve n° 3 (durée : 20 minutes, coefficient 1) est une épreuve orale facultative de langue étrangère (anglais, allemand ou espagnol au choix du candidat). Elle consiste en un entretien avec un examinateur portant sur une question d'ordre général.

Seuls les points obtenus à cette épreuve excédant 10 entrent en compte dans l'admission.

2- Concours ISPV

Pour chacun des concours et pour l'examen professionnel, la phase d'admissibilité comprend les deux épreuves écrites suivantes :

1. Rédaction d'un mémoire portant sur un sujet relatif à la santé publique vétérinaire (durée : quatre heures ; coefficient 2);
2. Rédaction d'une note, d'un rapport ou d'une correspondance faisant appel à des connaissances vétérinaires, à partir de documents fournis relatifs à un cas ou à une situation susceptible d'être rencontrée par les services du ministère chargé de l'agriculture dans le cadre des missions exercées par les inspecteurs de santé publique vétérinaire (durée : trois heures ; coefficient 2).

Dans les délais fixés dans l'arrêté d'ouverture, chaque candidat inscrit sur la liste d'admissibilité remet un dossier qui est transmis aux membres du jury avant les épreuves d'admission.

a) Pour les différents concours définis ce dossier comporte obligatoirement :

- un curriculum vitae
- une copie des titres et diplômes
- une note en deux parties (6 pages maximum dactylographiées) présentant, d'une part, les stages effectués, les activités et les travaux réalisés ou auxquels le candidat a pris part ainsi que les enseignements qu'il en a tirés et, d'autre part, la liste complète de ses publications ;
- une lettre de motivation (2 pages maximum dactylographiées) explicitant l'intérêt du candidat pour les missions, les métiers et les emplois des inspecteurs de santé publique vétérinaire. Ce dossier n'est pas noté.

b) Pour le concours interne et l'examen professionnel ce dossier est établi en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Il comporte les documents indiqués au a) ci-dessus, à l'exception de la note en deux parties qui est remplacée par un descriptif des acquis de l'expérience professionnelle au regard des missions exercées par les inspecteurs de santé publique vétérinaire (2 pages dactylographiées maximum). Ce dossier n'est pas noté.

Pour chacun des concours et pour l'examen professionnel définis à l'article 1er du présent arrêté, la phase d'admission comprend les deux épreuves orales suivantes :

L'épreuve n° 1 consiste en un entretien avec le jury, sur la base du dossier prévu à l'article 7 (durée : quarante minutes, coefficient 4). L'épreuve débute par un exposé du candidat sur son parcours d'une durée de dix minutes maximum, suivi d'un entretien avec le jury destiné à évaluer l'aptitude du candidat à mobiliser dans un environnement professionnel les connaissances et les compétences acquises, à apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les fonctions d'inspecteur de santé publique vétérinaire.

Toute note inférieure à 10 sur 20 à cette épreuve est éliminatoire.

L'épreuve n° 2 consiste en un entretien oral dans une langue étrangère choisie par le candidat au moment de son inscription entre l'anglais, l'allemand et l'espagnol. L'entretien porte sur une question tirée au sort et relative à des problématiques de santé publique vétérinaire (durée : vingt minutes après dix minutes de préparation ; coefficient 1).

3) Concours IAE

Concours externe sur titres dit « concours direct »

Selon les besoins de recrutement du ministère, des concours de ce type peuvent être organisés ponctuellement. Peuvent concourir les candidats titulaires d'un diplôme classé au niveau I ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret n° 2007- 196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (par exemple diplôme d'ingénieur civil, de vétérinaire, master 2, etc.). Cette voie de recrutement ne peut excéder 20 % du total des recrutements de l'année. Les modalités d'organisation du concours sont fixées par arrêté susvisé. Cet arrêté peut prévoir que le concours comporte une épreuve d'admission, précédée d'une admissibilité sur dossier.

Concours interne

Le concours interne de recrutement des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement comporte deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission. Les épreuves d'admissibilité sont les suivantes :

1. Rédaction d'une note de synthèse à destination d'un public spécifié dans le sujet de l'épreuve écrite (durée : 4 heures ; coefficient : 3).
2. Rédaction d'un rapport mettant en exergue la problématique et les enjeux présentés dans le texte fourni et formulant un point de vue critique et argumenté par le candidat, en faisant notamment appel à des arguments relevant de différents registres techniques, scientifiques, économiques et/ou sociologiques (durée : 3 heures ; coefficient : 2).

Sont évaluées :

- les capacités d'analyse et de mise en discussion d'un texte scientifique portant sur un thème d'actualité ;
- la construction d'un argumentaire rigoureux et synthétique ;
- la capacité à émettre un point de vue sur un sujet donné en faisant preuve de recul et en mobilisant sa culture scientifique et technique.

Pour chacune des épreuves d'admissibilité, toute note inférieure à 7 sur 20 est éliminatoire.

Les épreuves d'admission sont les suivantes :

1. Test d'anglais de compréhension écrite : questionnaire à choix multiples (durée : 30 minutes coefficient : 2).
2. Épreuve individuelle d'entretien oral devant un jury, sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP) non noté (durée : 30minutes ; coefficient : 4).L'épreuve consiste en un exposé du candidat sur son parcours d'une durée de 10 minutes maximum et d'un entretien de 20 minutes minimum avec le jury destiné à évaluer l'aptitude du candidat à mobiliser, dans un environnement professionnel, les connaissances et les compétences acquises, à apprécier sa motivation et son adéquation avec les fonctions d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement. Le jury pourra interroger le candidat sur le projet présenté dans le dossier. Il appartient donc aux candidats de constituer le dossier qui sert de base à l'entretien avec le jury.

Examen professionnel

L'examen comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

Admissibilité :

L'épreuve écrite d'admissibilité porte sur un domaine choisi par le candidat lors de son inscription : mise en valeur agricole et industries agroalimentaires, eaux, biodiversité et prévention des risques naturels,

mise en valeur de la forêt, alimentation et santés animale et végétale, impact environnemental. En outre, le statut particulier prévoit que les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement peuvent notamment être chargés de la gestion de l'information. Cette spécificité sera prise en compte dans les sujets qui seront proposés (épreuve d'admissibilité).

Elle consiste en l'étude, à partir de documents fournis, d'un cas ou d'une situation susceptibles d'être rencontrés dans les services permettant de mettre en exergue la culture professionnelle des candidats. Elle donne lieu à la rédaction d'une note, d'un rapport ou d'une correspondance faisant appel, d'une part, à des connaissances administratives, juridiques et économiques en lien avec leur pratique professionnelle et, d'autre part, à des connaissances générales liées à l'exercice des fonctions (durée : quatre heures ; coefficient 3). Le jury peut proposer plusieurs sujets au choix des candidats.

En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle qu'il remet au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours. Ce dossier n'est pas noté. Seul l'entretien avec le jury donne lieu à la notation.

Admission :

L'épreuve orale d'admission porte sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (durée : 40 minutes ; coefficient 4). Cette épreuve doit permettre au jury d'apprécier la valeur professionnelle des candidats et leur aptitude à exercer les fonctions normalement dévolues aux ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement. Elle doit également permettre au jury d'évaluer l'ouverture d'esprit et la capacité d'adaptation des candidats, leur aptitude à animer une équipe, leur faculté à agir à bon escient et à négocier ainsi que leur réactivité.

Cette épreuve consiste en la présentation par le candidat, pendant une durée de dix minutes maximum, d'un dossier établi préalablement par ses soins en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle et illustrant les différentes étapes de sa carrière professionnelle. Cette présentation orale se poursuit par un entretien portant notamment sur la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel interne et externe ainsi que sur ses projets et motivations professionnels. Le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique issu de la vie professionnelle courante.

4) TSMA- Grade de technicien

Concours externe

Le concours externe prévu à l'article 5 du décret du 4 mai 2011 susvisé est organisé par spécialité. Lors de leur inscription, les candidats indiquent la spécialité au titre de laquelle ils entendent concourir. Il comporte une épreuve d'admissibilité et deux épreuves d'admission affectées de coefficients.

Admissibilité

L'épreuve d'admissibilité a pour objet de vérifier que le candidat dispose de l'ensemble des connaissances, capacités et aptitudes nécessaires à l'exercice des missions de technicien supérieur. Elle permet d'apprécier ses connaissances, d'évaluer sa capacité à comprendre une situation professionnelle concrète, à répondre de façon adéquate et à rédiger façon cohérente et synthétique en adaptant son expression en fonction du destinataire, de mesurer son aptitude à la réflexion, à la formulation de propositions et son sens de l'organisation.

L'épreuve consiste en la rédaction d'une note ou d'un courrier, à partir d'un dossier à caractère professionnel, et de réponses à plusieurs questions faisant appel à des connaissances techniques et scientifiques, relatifs à la spécialité au titre de laquelle concourt le candidat (durée : quatre heures ; coefficient 4).

Admission

La première épreuve d'admission est une épreuve orale dont la nature est commune à l'ensemble des spécialités. Elle consiste en un entretien avec le jury, sur la base d'un dossier comportant un curriculum vitae limité à une page, la justification de la ou des activités professionnelles s'il y a lieu et une lettre de motivation d'une page maximum, visant à mettre en évidence les aptitudes du candidat à la communication, ses capacités de réaction, ses motivations, sa représentation des métiers de technicien et son sens du service public (durée trente minutes maximum ; coefficient 3)

La seconde épreuve d'admission, organisée par spécialité, doit permettre de vérifier l'aptitude du candidat à mettre en pratique ses connaissances et à montrer sa capacité à se comporter en situation professionnelle. L'épreuve consiste en une mise en situation relevant de la spécialité au titre de laquelle concourt le candidat (durée : trente minutes maximum ; coefficient 2).

Concours interne et examen professionnel

Le concours interne est organisé par spécialité. Il comporte une phase d'admissibilité et une phase d'admission. Lors de leur inscription, les candidats indiquent la spécialité au titre de laquelle ils entendent concourir.

Admissibilité

Organisée par spécialité. Lors du dépôt de leur demande de participation aux épreuves, les candidats constituent un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle.

La phase d'admissibilité consiste en l'étude par le jury du dossier des candidats autorisés à prendre part au concours. L'étude du dossier doit permettre, à partir de l'expérience professionnelle des candidats, d'évaluer leur aptitude à remplir les missions et à exercer les fonctions dans la spécialité postulée.

Admission

Cette épreuve doit permettre au jury d'apprécier les compétences professionnelles acquises par les candidats et leur aptitude à exercer les fonctions dévolues aux techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture. L'épreuve consiste en un entretien avec le jury. Elle débute par un exposé du candidat, d'une durée de dix minutes maximum, présentant les acquis de son expérience professionnelle utiles à l'exercice du métier de technicien supérieur, dans la spécialité au titre de laquelle il concourt, et se poursuit par un échange avec le jury ayant pour but d'apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, les aptitudes et les motivations professionnelles du candidat. Elle peut comporter des mises en situation du candidat relevant de la spécialité au titre de laquelle il concourt, devant permettre de vérifier l'aptitude du candidat à mettre en pratique ses compétences et à montrer sa capacité à se comporter en situation professionnelle (durée 40 mn).

5) Concours TSMA- Grade de technicien principal

Concours externe

Il est organisé par spécialité et comporte une phase d'admissibilité et une phase d'admission. La phase d'admissibilité comprend deux épreuves écrites, la phase d'admission comprend une épreuve orale en deux parties.

Admissibilité

-La première épreuve d'admissibilité, commune à l'ensemble des spécialités, doit permettre de vérifier la

clarté et la concision de l'expression écrite et les capacités d'analyse du candidat.

Elle consiste en la rédaction d'une note ou d'un courrier a partir d'un ensemble de documents concernant un sujet a caractère professionnel (durée : trois heures, coefficient 2).

-La seconde épreuve d'admissibilité, organisée par spécialité, doit permettre de vérifier l'aptitude du candidat a mettre en pratique ses connaissances théoriques.

Elle consiste en la rédaction d'une note assortie de réponses a des questions faisant appel a des connaissances techniques et scientifiques relevant de la spécialité.

Admission

L'épreuve d'admission est constituée de deux parties dont chacune fait l'objet d'une note de 0 a 10. En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat établit un dossier de présentation.

La nature de la première partie de l'épreuve orale d'admission est commune a l'ensemble des spécialités. Elle vise a mettre en évidence les aptitudes du candidat a la communication, ses capacités de réaction, ses motivations, sa représentation des métiers de technicien et son sens du service public. Elle consiste en un entretien avec le jury qui a pour point de départ une présentation par le candidat d'un dossier comportant un curriculum vitae limité a une page, la justification de la ou des activités professionnelles s'il y a lieu et une lettre de motivation d'une page maximum. Le jury peut poser au candidat des questions destinées a vérifier sa connaissance de l'organisation administrative de la France et des missions du ministère charge de l'agriculture (durée : vingt minutes, dont dix minutes maximum pour la présentation). Le dossier n'est pas noté.

La seconde partie de l'épreuve orale d'admission est organisée par spécialité. Elle doit permettre de vérifier l'aptitude du candidat a mettre en pratique ses connaissances théoriques et a démontrer sa capacité a se comporter dans l'environnement professionnel propre a la spécialité au titre de laquelle il concourt. L'épreuve consiste en une interrogation par le jury, sur un sujet tire au sort par le candidat relevant de sa spécialité (temps de préparation vingt minutes, durée : vingt minutes maximum). La note finale de l'épreuve est constituée par la somme des notes attribuées aux deux parties. Elle est affectée du coefficient 4.

Le jury attribue a chacune des épreuves une note de 0 a 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant. A l'issue des épreuves d'admissibilité et après délibération, le jury établit pour chaque spécialité et par ordre alphabétique la liste des candidats admis a subir les épreuves d'admission.

Seuls les candidats ayant obtenu au moins la note de 10 sur 20 aux deux épreuves d'admissibilité peuvent être inscrits sur cette liste.

A l'issue de l'épreuve d'admission, le jury établit pour chaque spécialité et par ordre de mérite la liste des candidats admis, dans la limite des emplois offerts pour le concours et en fonction du nombre total de points obtenus a l'ensemble des épreuves. Il établit, dans les mêmes conditions, une liste complémentaire. Toute note inférieure a 6 sur 20 a l'épreuve d'admission est éliminatoire. Les candidats ayant obtenu le même nombre total de points sont départagés au moyen de la note la plus élevée obtenue a la première partie de l'épreuve d'admission et, si nécessaire, a la seconde partie de l'épreuve d'admission.

Concours interne

Le concours interne est organisé par spécialité. Il comporte une phase d'admissibilité et une phase d'admission, dont les épreuves sont affectées de coefficients. Lors de leur inscription, les candidats indiquent la spécialité au titre de laquelle ils entendent concourir.

Admissibilité

La première épreuve d'admissibilité, commune à l'ensemble des spécialités, doit permettre de vérifier la clarté et la concision de l'expression écrite et les capacités d'analyse du candidat.

Elle consiste en la rédaction d'une note ou d'un courrier à partir d'un ensemble de documents concernant un sujet à caractère professionnel (durée : trois heures ; coefficient 2).

La seconde épreuve d'admissibilité, organisée par spécialité, doit permettre de vérifier l'aptitude du candidat à mettre en pratique ses connaissances théoriques.

Elle consiste en la rédaction d'une note assortie de réponses à des questions faisant appel à des connaissances techniques et scientifiques relevant de la spécialité.

Les questions peuvent s'appuyer sur des documents fournis aux candidats (durée : trois heures ; coefficient 2).

Admission

L'épreuve d'admission consiste en un entretien visant à permettre au jury d'apprécier les compétences professionnelles acquises par les candidats et leur aptitude à exercer les fonctions dévolues aux techniciens principaux du ministère chargé de l'agriculture.

Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ une présentation du candidat, le jury s'appuie sur un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique professionnelle relevant de la spécialité au titre de laquelle il concourt et lui poser des questions destinées à vérifier sa connaissance de l'organisation administrative de la France et des missions du ministère chargé de l'agriculture (durée : trente minutes, dont dix minutes au plus de présentation ; coefficient 4).

En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. Seul l'entretien avec le jury donne lieu à la notation.

Filière formation recherche

Le recrutement des IR, IE s'effectue sur titres et travaux (décret du 6 avril 1995).

Concours externes

Les candidats constituent un dossier comprenant un CV, une note de trois pages maximum décrivant les activités pédagogiques ou scientifiques du candidat, ses publications et travaux éventuels. Une lettre de motivation manuscrite en trois pages maximum, la justification de la ou les activités professionnelles citées s'il y a lieu.

- Admissibilité

- Étude du dossier du candidat par le jury permettant d'évaluer les compétences requises pour remplir, d'une part, les missions confiées aux membres du corps concerné par le concours et d'autre part, l'aptitude à exercer les fonctions relevant de l'emploi type correspondant aux emplois mis aux concours. À l'issue, le jury établit la liste des candidats admissibles.

- Admission

- Épreuve orale des candidats retenus qui consiste en une audition du candidat sur son cursus et ses motivations sans aucun support, suivi par un entretien libre avec le jury. Cette audition doit permettre d'apprécier la personnalité du candidat, ses motivations professionnelles, ses qualités de réflexion et ses connaissances ainsi que son aptitude à exercer les fonctions postulées et à remplir les missions confiées aux membres du corps concerné. Sa durée est fixée à 45 minutes pour les IR, 40 minutes pour les IE, dont 10 minutes maximum pour l'exposé du candidat.

Concours internes

Pour le recrutement des IR, IE, les candidats constituent un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Admissibilité

Elle consiste en l'étude par le jury du dossier (RAEP). Elle doit permettre, à partir de l'expérience professionnelle des candidats, d'évaluer leur aptitude à remplir les missions et à exercer les fonctions postulées correspondant aux emplois mis aux concours relevant de l'emploi type ou de la branche d'activité professionnelle ou des branches d'activités professionnelles selon les modalités d'organisation du concours interne mises en œuvre. À l'issue de cette étude, le jury arrête la liste alphabétique des candidats déclarés admissibles.

Admission

- Épreuve orale des candidats retenus : l'audition débute par un exposé du candidat portant sur son activité professionnelle en mettant l'accent sur ses compétences, sans aucun support. Elle est suivie d'un entretien avec le jury visant à apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, les aptitudes et les motivations professionnelles du candidat, ainsi que sa capacité à se situer dans un environnement professionnel et à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux fonctionnaires du corps et de l'emploi type ou de la branche d'activités professionnelles ou des branches d'activités professionnelles (durée : 30 minutes, dont 10 minutes maximum pour la présentation du candidat et 20 minutes minimum pour l'entretien avec le jury).

3ème concours

Les candidats constituent un dossier comprenant : un CV, un rapport d'activité de 5 pages maximum décrivant les activités exercées dans le domaine de l'éducation, de la formation ou de la recherche, ses publications et travaux éventuels, une lettre de motivation manuscrite de 3 pages, la justification de la ou des activités professionnelles citées s'il y a lieu. L'étude des dossiers par le jury doit permettre d'évaluer les compétences requises pour remplir d'une part les missions confiées aux membres des corps concernés d'autre part l'aptitude à exercer les fonctions relevant de l'emploi type correspondant aux emplois mis au concours. Elle aboutit à une présélection suivie d'une audition des candidats retenus. Celle-ci débute par une audition par un exposé du candidat sur son cursus et ses motivations et se poursuit par un entretien libre avec le jury. Cette audition doit permettre d'apprécier la personnalité des candidats, leurs motivations professionnelles, leurs qualités de réflexion, leurs connaissances, ainsi que leur aptitude à exercer les fonctions postulées et à remplir les missions confiées aux membres concernés. Sa durée est fixée à 45 minutes pour les IR, 40 minutes pour les IE, dont 10 minutes maximum pour l'exposé du candidat.

Filière enseignement

Les concours externes et internes de recrutement des professeurs certifiés de l'enseignement agricole et des professeurs de lycée professionnel agricole, d'accès aux deuxième et quatrième catégories des emplois de professeur des établissements d'enseignement agricole privés, de recrutement des conseillers principaux d'éducation de l'enseignement agricole relèvent de dispositions communes. Un candidat peut s'inscrire dans une discipline donnée, à la fois au concours pour l'enseignement public et au concours pour l'enseignement privé, dans ce cas, les épreuves d'admissibilité et les épreuves d'admission sont communes à ces deux concours et les notes sont attribuées au titre de ces deux concours.

Concours externe

Il comporte deux épreuves d'admissibilité affectées chacune d'un coefficient 2 et deux épreuves orales d'admission affectées chacune du coefficient 3 :

Admissibilité

- la première épreuve d'admissibilité vise à apprécier les connaissances des candidats dans la discipline concernée. (des adaptations pour chaque section et/ou option sont précisées dans les annexes des arrêtés),
- la seconde épreuve écrite d'admissibilité vise à apprécier les capacités du candidat à utiliser ses connaissances disciplinaires ainsi que ses facultés d'analyse sur un thème abordé dans les référentiels de l'enseignement agricole.

Admission

- la première épreuve orale d'admission doit permettre au jury d'apprécier les qualités professionnelles des candidats dans le cadre d'un exercice pédagogique dans les conditions adaptées) chacune des options et sections précisées dans les annexes des arrêtés précisant les épreuves.
- la deuxième épreuve orale d'admission vise à apprécier la motivation des candidats et leur aptitude à exercer le métier d'enseignant et notamment la connaissance des missions de l'enseignement agricole. Il sera également apprécié leur connaissance du système éducatif ainsi que les valeurs et exigences du service public.

C'est une épreuve professionnelle composée :

- D'un exposé d'une durée totale de 15 minutes composé de deux parties la première partie ne pouvant excéder 10 minutes. Au cours de cet exposé le candidat présente :

- 1) Dans une première partie son analyse d'une question tirée au sort (préparation = 1 heure) en s'appuyant sur un ou plusieurs documents portant sur le thème de l'éducation et de l'enseignement agricole ;

- dans une deuxième partie , son projet professionnel et ses motivations.

L'exposé est suivi d'un entretien avec le jury d'une durée de 30 minutes.

Concours internes

Ils comportent une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.

- l'épreuve d'admissibilité (coefficient 1) consiste en l'évaluation d'un dossier établi par les candidats en vue de la reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP). Le jury évalue la capacité de réflexion du candidat et les compétences attendues au regard du profil du poste.
- L'épreuve d'admission est une épreuve orale d'une durée maximale de 50 minutes (coefficient 4).

Elle comporte deux parties :

- la première partie d'une durée maximale de 25 minutes débute par un exposé de 10 minutes maximum au cours duquel le candidat présente son analyse sur une des deux questions tirées au sort (préparation 1h). Cette question peut s'appuyer le cas échéant sur un ou deux documents. L'exposé est suivi d'un entretien de 15 minutes avec le jury.
- la deuxième partie d'une durée maximale de 25 minutes consiste en un échange avec le jury sur le parcours professionnel et les activités du candidat et vise à évaluer les acquis de son expérience professionnelle. L'entretien débute par un exposé de 5 minutes du candidat. Le jury dispose du dossier du candidat constitué pour l'épreuve d'admissibilité. Le jury attribue une note de 0 à 20.

Nul ne peut être déclaré admis s'il a obtenu une note inférieure à 9 sur 20 à l'épreuve orale.

Annexe 6 : Résultats des concours de recrutement de CPE de 2011 à 2018

Session de concours CPE	Voie de recrutement	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats présents	Nombre d'admis en liste principale	Taux Nb lauréats / Nb postes	Ratio Nb candidats/ Nb postes
2011	Concours externe	8	159	8	100 %	20
	Concours interne	4	161	4	100 %	40
2012	Concours externe	6	109	6	100 %	18
	Concours interne	3	73	3	100 %	24
2013	Concours réservé	17	25	17	100 %	1,5
2015	Concours externe	7	125	7	100 %	18
	Concours interne	3	54	3	100 %	18
2016	Concours externe	10	128	10	100 %	13
	Concours interne	5	66	5	100 %	13
2017	Concours externe	6	223	6	100 %	37
	Concours interne	2	83	2	100 %	42
	Concours réservé	7	7	6	86 %	1
2018	Concours externe	10	125	10	100 %	13
	Concours interne	5	81	5	100 %	16

Annexe 7 : Résultats cumulés des concours externes de recrutement de PCEA et PLPA sur les 8 dernières sessions, de 2011 à 2018

(hors PLPA chefs de travaux et enseignement maritime)

SECTIONS	De 2011 à 2018 (8 sessions)								
	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats présents	ratio candidats présents / places	Nombre de concours externes	Nombre moyen de candidats présents par concours	Nombre d'admis en listes principales	Taux théorique de postes pourvus	Nombre d'admis définitifs (source : ENSFEA)	Taux réel de postes pourvus
ESC PCEA et PLPA	38	305	8,0	5	61	38	100%	57	150%
Histoire géo PCEA	4	59	14,8	1	59	4	100%	4	100%
Lettres modernes PCEA	34	75	2,2	3	25	26	76%	15	44%
Physique chimie PCEA	16	109	6,8	2	55	16	100%	12	75%
Mathématiques PCEA	34	229	6,7	4	57	26	76%	21	62%
Math sc physiques PLPA	46	117	2,5	4	29	46	100%	39	85%
Anglais PCEA	43	71	1,7	4	18	28	65%	19	44%
Espagnol PCEA	3	20	6,7	1	20	3	100%	3	100%
Anglais Lettres PLPA	21	49	2,3	3	16	14	67%	17	81%
Espagnol Lettres PLPA	2	6	3,0	1	6	2	100%	2	100%
Biochimie Microbio PCEA	5	22	4,4	1	22	5	100%	4	80%
GPIAA PCEA	4	14	3,5	1	14	4	100%	5	125%
SESG G entr PCEA PLPA	84	140	1,7	4	35	48	57%	39	46%
SESG Gestion Com PLPA	6	14	2,3	1	14	5	83%	4	67%
SESG ESF PLPA	34	74	2,2	5	15	22	65%	20	59%
STA PA PCEA PLPA	52	180	3,5	7	26	41	79%	46	88%
STA PV PCEA PLPA	28	151	5,4	4	38	26	93%	29	104%
STA PH PCEA PLPA	18	57	3,2	3	19	14	78%	14	78%
STAE Esp Nat PCEA PLPA	11	55	5,0	2	28	11	100%	12	109%
ST Vigne et vin PLPA	2	22	11,0	1	22	2	100%	2	100%
Biologie Ecologie PCEA	10	49	4,9	1	49	10	100%	14	140%
Documentation PCEA	43	223	5,2	4	56	43	100%	37	86%
STAEAH Agroéq PCEA PLPA	37	40	1,1	6	7	18	49%	18	49%
STAEAH Am Hydr PCEA	5	11	2,2	1	11	2	40%	4	80%
TIM PCEA PLPA	30	60	2,0	4	15	26	87%	25	83%
TOTAL	610	2152	3,5	73	29	480	79%	462	76%

Annexe 8 : Résultats cumulés des concours internes de recrutement de PCEA et PLPA sur les 8 dernières sessions, de 2011 à 2018

(hors PLPA chefs de travaux et enseignement maritime)

SECTIONS	De 2011 à 2018 (8 sessions)						
	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats présents	ratio candidats présents / places	Nombre de concours internes	Nombre moyen de candidats présents par concours	Nombre d'admis en listes principales	Taux théorique de postes pourvus
ESC PCEA et PLPA	23	210	9,1	5	42	23	100%
Histoire géo PCEA	3	26	8,7	1	26	3	100%
Lettres modernes PCEA	7	47	6,7	2	24	7	100%
Physique chimie PCEA	7	26	3,7	2	13	6	86%
Mathématiques PCEA	20	84	4,2	3	28	15	75%
Math sc physiques PLPA	17	80	4,7	3	27	17	100%
Anglais PCEA	13	53	4,1	4	13	13	100%
Espagnol PCEA	0	////	////	0	////	////	////
Anglais Lettres PLPA	13	28	2,2	3	9	8	62%
Espagnol Lettres PLPA	2	5	2,5	1	5	2	100%
Biochimie Microbio PCEA	0	////	////	0	////	////	////
GPIAA PCEA	5	29	5,8	2	15	5	100%
SESG G entr PCEA PLPA	13	89	6,8	3	30	13	100%
SESG Gestion Com PLPA	19	42	2,2	2	21	14	74%
SESG ESF PLPA	28	94	3,4	5	19	19	68%
STA PA PCEA PLPA	31	62	2,0	4	16	21	68%
STA PV PCEA PLPA	25	57	2,3	4	14	15	60%
STA PH PCEA PLPA	14	65	4,6	3	22	14	100%
STAE Esp Nat PLPA	9	34	3,8	2	17	9	100%
STAE A paysag PCEA PLPA	5	29	5,8	1	29	5	100%
ST Vigne et vin PLPA	3	7	2,3	1	7	3	100%
EPS PCEA	11	69	6,3	2	35	11	100%
Biologie Ecologie PCEA	5	50	10,0	2	25	5	100%
Documentation PCEA	9	40	4,4	2	20	9	100%
PS Aquaculture PLPA	2	3	1,5	1	3	2	100%
STAEAH Agroéq PCEA PLPA	29	66	2,3	6	11	18	62%
STAEAH Am Hydr PCEA	5	14	2,8	1	14	5	100%
TIM PCEA PLPA	23	41	1,8	4	10	16	70%
TOTAL	341	1350	4,0	69	20	278	82%

Annexe 9 : Résultats cumulés des concours réservés de recrutement de PCEA et PLPA sur 5 sessions (hors PLPA chefs de travaux et enseignement maritime)

SECTIONS	SESSIONS 2013, 2014, 2015, 2017, 2018 (5 sessions)						
	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats présents ou inscrits	ratio candidats présents / places	Nombre de concours réservés	Nombre moyen de candidats présents par concours	Nombre d'admis en listes principales	Taux théorique de postes pourvus
ESC PCEA et PLPA	49	57	1,2	4	14	29	59%
Histoire géo PCEA	10	24	2,4	2	12	10	100%
Lettres histoire PLPA	31	66	2,1	4	17	27	87%
Lettres modernes PCEA	38	47	1,2	4	12	18	47%
Physique chimie PCEA	9	14	1,6	2	7	6	67%
Mathématiques PCEA	63	43	0,7	4	11	13	21%
Math sc physiques PLPA	41	50	1,2	4	13	28	68%
Anglais PCEA	17	16	0,9	2	8	11	65%
Allemand PCEA	4	5	1,3	2	3	4	100%
Espagnol PCEA	12	17	1,4	2	9	11	92%
Anglais Lettres PLPA	38	20	0,5	4	5	7	18%
Espagnol Lettres PLPA	8	10	1,3	2	5	5	63%
Allemand Lettres PLPA	7	0	0,0	2	0	0	0%
Italien Lettres PLPA	1	1	1,0	1	1	1	100%
Biochimie Microbio PCEA	15	21	1,4	3	7	12	80%
GPIAA PCEA	17	40	2,4	3	13	10	59%
SESG G entr PCEA PLPA	98	112	1,1	5	22	54	55%
SESG Gestion Com PLPA	26	28	1,1	3	9	15	58%
SESG ESF PLPA	61	49	0,8	4	12	22	36%
STA PA PCEA PLPA	49	64	1,3	4	16	31	63%
STA PV PCEA PLPA	42	55	1,3	4	14	20	48%
STA PH PCEA PLPA	25	25	1,0	3	8	10	40%
STAE Esp Nat PLPA	24	30	1,3	3	10	17	71%
STAE A paysag PCEA PLPA	73	149	2,0	5	30	46	63%
STAE A forestiers PLPA	10	9	0,9	2	5	9	90%
ST Vigne et vin PLPA	7	13	1,9	2	7	4	57%
EPS PCEA	79	130	1,6	4	33	69	87%
Biologie Ecologie PCEA PLPA	42	64	1,5	4	16	20	48%
Documentation PCEA	40	33	0,8	4	8	16	40%
PS Aquaculture PLPA	2	3	1,5	1	3	2	100%
PS Hippologie PLPA	22	31	1,4	4	8	16	73%
PS Animalerie PLPA	7	10	1,4	2	5	4	57%
STAEAH Agroéq PCEA PLPA	44	41	0,9	4	10	15	34%
STAEAH Am Hydr PCEA	8	8	1,0	2	4	5	63%
TIM PCEA PLPA	30	25	0,8	3	8	12	40%
TOTAL	1049	1310	1,2	108	12	579	55%

Annexe 10 : Comparaison des concours de recrutement EN/EA de 2011 à 2018

Bilan des concours de recrutement de professeurs certifiés et de professeurs de lycée professionnel (données cumulées) sur 8 sessions (2011 à 2018) :

Concours publics	Éducation Nationale			Enseignement agricole		
	Postes	Admis	Admis/Postes	Postes	Admis	Admis/Postes
Concours externes	62 750	52 912	84 %	610	480	79 %
Concours internes	8 281	8 022	97 %	341	278	82 %
Concours réservés	6 414	2 540	40 %	1 049	579	55 %
TOTAL	77 445	63 474	82 %	2 000	1 337	67 %

MEN : 3 sessions de concours réservés (2016, 2017, 2018)

MAA : 5 sessions de concours réservés (2013, 2014, 2015, 2017, 2018)

Bilan des concours de recrutement de professeurs du privé (catégories 2 et 4 confondues) sur 8 sessions (2011 à 2018) :

Concours privés	Éducation Nationale			Enseignement agricole		
	Postes	Admis	Admis/Postes	Postes	Admis	Admis/Postes
Concours externes	9 048	7 649	85 %	246	134	54 %
Concours internes	6 969	6 630	95 %	414	212	51 %
TOTAL	16 017	14 279	89 %	660	346	52 %

Annexe 11 : Récapitulatif des ouvertures de concours PCEA, PLPA, CPE de 2011 à 2019

SECTIONS	OPTIONS		2011		2012		2013			2014			2015			2016		2017			2018			2019		
			INT	EXT	INT	EXT	INT	RES	EXT	INT	RES	EXT	INT	RES	EXT	INT	EXT	INT	RES	EXT	INT	RES	EXT	INT	EXT	
Education Socio-Culturelle/PCEA-PLPA	ESC		8	8			5	13	5		15		2	4	5	3	10		17		5		10			
Histoire et Géographie-PCEA	HG						3	6	4		4															
Lettres-Histoire-PLPA	LH							18			4			3								6				
Lettres Modernes-PCEA	LM						5	10	14		13		2	5					10	7			13		20	
Physique et Chimie-PCEA	PC						3	5	3	4				4						13					19	
Mathématiques-PCEA	MATHS		4	8				29	5	6	9			4	6				21	15	10				15	
Mathématiques et Sciences Physiques-PLPA	MSP							22		8	4	10	2	4		7	7		11	9					20	
Langues Vivantes-PCEA	ANG	Anglais						12		4		13	2	5	6	3	7				4	6	17			
	ALL	Allemand						2						2												
	ESP	Espagnol						7				3										5				
Langues Vivantes Lettres-PLPA	F.ang	Français-Anglais						7		3	5	4	3	4		7	7		22	10						
	F.esp	Français-Espagnol						6		2	2	2														
	F.ita	Français-Italien et Français Allemand										2														
Biochimie, Microbiologie et Biotechnologie-PCEA	BMB							5	5		4											6		9		
Génie des Procédés des Industries Agricoles et Agroalimentaires (GPIAA)-PCEA	GA	Génie Alimentaire et génie industriel						3	7	4		3		2	7											
Sc Economique et Sociales et Gestion/PCEA-PLPA	GE	Gestion entreprise et environnement	8	10					35			19		2	9		3	15		20	42		15	17		
Sc Economique et Sociales et Gestion/PLPA	GC	Gestion Commerciale							15			9		2	2	6						17			10	15
	EFS	Economie Sociale et Familiale	7	7					29		3	19	3	2	3	6	5	5	11		13		10			
Sc et Techniques Agronomiques-PCEA/PLPA	PA	Productions Animales	6	6					22	5		15	4	3	3	6	9	9	13		16		9	6	15	
	PV	Productions Végétales							13	2	2	11	7	4	6		9	9		12	10	10				
	PH	Productions Horticoles	6	7					14		3	5			6	6	5	5							8	

SECTIONS	OPTIONS		2011		2012		2013			2014			2015			2016		2017			2018			2019	
			INT	EXT	INT	EXT	INT	RES	EXT	INT	RES	EXT	INT	RES	EXT	INT	EXT	INT	RES	EXT	INT	RES	EXT	INT	EXT
Sciences et Techniques des Aménagements de l'Espace-PCEA/PLPA	AEN	Aménagement des Espaces Naturels					12			10	6	4	2		5	5									
	AP	Aménagement Paysager					16			19		5	2					22			14		10		
	AF	Aménagement Forestier					5													5				20	
Sciences et Techniques de la Vigne et le Vin-PCEA/PLPA	STVV					3			4		3		2												
Education Physique et Sportive-PCEA/PLPA	EPS					40			11			5		5			23		6						
Biologie-Ecologie-PCEA/PLPA	BIO-ECO					9			11		2	5		3	10					17					
Documentation-PCEA/PLPA	DOC		5	12			20		4	6	14		4	7			10	10							
Productions spécialisées-PCEA/PLPA	AQUA	Aquaculture					2		2																
	HIP	Hippologie					10			4			2							6					
	ANI	Animalerie					3						4												
Sc et Techniques des Agroéquipements et des Equip. Améngt. Hydr.-PCEA/PLPA	AEQ	Agroéquipements			5		5	12	5	2	12	3	6	4	6	4	4	7		13		16	6	10	10
Sc et Techniques des Agroéquipements et des Equip. Améngt. Hydr.-PCEA/PLPA	AEH	Equipements des aménagements hydrauliques	5	5			3													5					
Technologies Informatiques et Multimédia-PCEA/PLPA	TIM					8			12		2	10	7	7	7	7		8	7		8	9	9		
CPE	CPE		4	8	3	6		17					3		7	5	10	2	7	6	5		10		3
Total par types de concours			53	71	8	6	24	437	52	43	232	69	51	109	70	80	110	40	175	172	64	120	107	77	105
Total par année			124		14		513			344			230			190		387			291			182	

INT : Internes - RES : Réservés - EXT : Externes

Annexe 13 : Dispositif 2019 de préparation aux concours

2019 concours, examens professionnels de la filière technique organisés au niveau national
(prestataire, montant prévisionnel, échéancier,...)

	type concours	prestataire	montant prévisionnel prestations	type préparation	date approxi. publication NdS	période préparation	période concours	nb candidats inscrits à la prépa précédente	NdS année précédente
TSMA1	CE + CI + exam pro	EDUTER-CNPR	14 000 €	à distance + 2 devoirs	n° 2019-xxx xx/xx/2019	oct-2019	févr-2020	120	n° 2018-731 27/09/2018
TSMA2	conc. interne	EDUTER-CNPR	13 000 €	à distance + 2 devoirs	n° 2019-xxx xx/xx/2019	oct-2019	févr-2020	60	n° 2018-731 27/09/2018
TSMA3	exam pro	EDUTER-CNPR	9 000 €	à distance + 2 devoirs	n° 2019-xxx xx/xx/2019	juin-2019	oct-2019	140	n° 2018-422 05/08/2018
IAE	exam pro	AgroSup-Dijon	30 000 €	2 j. présent. + 2 devoirs	n° 2019-xxx xx/xx/2019	mai-juin 2019	janv-2020	120	n° 2018-250 29/03/2018
IAE	conc. interne	INFOMA	20 000 €	7 j. présent. + 1 devoir	n° 2019-xxx xx/xx/2019	oct 2019- janv 2020	mars-2020	33	n° 2018-397 24/05/2018
ISPV	CI + exam pro	ENSV	10 000 €	2 j. présent. + 1 devoir	n° 2019-6 04/01/2019	mars-2019	mai-2019	38	n° 2018-31 16/01/2018
IPEF	conc. interne	Emergence Formation	20 000 €	3 j présentiel + 2 devoirs oral : 2j. Prés.	n° 2019-xxx xx/xx/2019	oct-2019	mars-2020	32	n° 2018-556 25/07/2018

116 000 €

TSMA1 = grade de technicien dans le corps des techniciens supérieurs

TSMA2 = grade de technicien principal dans le corps des techniciens supérieurs

TSMA3 = grade de technicien principal et de chef technicien dans le corps des techniciens supérieurs (TPMA et CTMA)

IAE = ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

ISPV = inspecteur de santé publique vétérinaire

IPEF = ingénieur des ponts, des eaux et forêts

Annexe 14 : Recommandations détaillées

OBJECTIF 1 : RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES CONCOURS D'ENSEIGNANTS

R2 : Créer des viviers et diversifier les voies de recrutement des enseignants

- Pour chaque concours déficitaire instaurer des parcours de formation attractifs préparant aux concours et/ou constituant des formes de pré-recrutement. Développer une offre de préparation aux concours pour les personnels contractuels.
- Étudier les possibilités d'assouplissement des règles de mobilité pour les lauréats des concours internes.
- Diversifier les voies de recrutement pour capter tous les viviers potentiels : ouvrir les 3^{ème} concours, examiner la possibilité de nommer en lycée agricole des IAE en organisant leur service autour de plusieurs missions, privilégier les concours PLPA qui offrent des conditions d'éligibilité plus larges.
- Développer au sein du MAA le dispositif de pré-professionnalisation mis en place au MEN.

R3 : Réorganiser le processus de recrutement des enseignants et définir un plan d'amélioration de l'attractivité des concours de l'enseignement agricole

- Redéfinir au sein de la DGER les étapes du processus d'estimation des besoins d'ouverture de concours avec un protocole de consultation et un calendrier permettant d'associer l'IEA suffisamment tôt pour que ses observations puissent être utilement prises en compte.
- Mettre en place un comité de coordination présidé par le chef du SRH, associant le responsable du programme de l'enseignement technique, l'IEA, l'ENSFEA ainsi que les bureaux du SRH impliqués dans le recrutement et la formation (BCEP, BFCDC, BE2FR). Ce comité sera en charge de la coordination d'un plan d'amélioration de l'attractivité des concours enseignant comprenant une série d'actions :
 - Établir une programmation pluriannuelle des sections ouvertes sur les 3 sessions suivantes en utilisant la complémentarité entre concours interne et concours externe.
 - Respecter un calendrier annuel de déroulement des opérations établi conjointement en tenant compte des contraintes de chaque partie prenante et e la nécessité de s'harmoniser avec l'EN.
 - Définir annuellement une offre de préparation aux concours.
 - Définir la stratégie de communication
 - Publier annuellement un bilan par concours.

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER L'ORGANISATION DES CONCOURS

R4 : Conforter la sécurisation du processus de recrutement

- Formaliser les procédures de sécurité.
- Stabiliser les présidents de jury dans leur fonction sur une durée indicative de 3 ans.
- Définir une procédure portant sur la gestion des demandes d'informations déposées par certains candidats à l'issue des épreuves.
- Étudier la possibilité de dématérialiser le traitement des copies de concours.

R6 : Réduire les coûts des concours

- Mettre en place un suivi du coût des concours.
- Alléger les épreuves des concours.
- Mieux encadrer la composition des jurys.
- Modifier le calcul des vacations des présidents et vice-présidents de jury.

OBJECTIF 3 : ORGANISER UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION CENTRÉE SUR LES CONCOURS

R7 : Organiser une stratégie de communication qui articule plusieurs niveaux d'information : les métiers, les cursus de formation et les épreuves des concours de recrutement.

OBJECTIF 4 : OUVRIR LES RECRUTEMENTS A LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ

R1 : Simplifier les épreuves des concours externes et diversifier les modalités de recrutement :

- Éviter d'évaluer à nouveau les connaissances disciplinaires des candidats déjà été validées dans le cadre d'un cursus connu. Évaluer les motivations et aptitudes à entrer dans la fonction publique et à remplir les fonctions relatives aux postes visés par les concours de recrutement.
- Développer l'accès aux corps par le 3^{ème} concours ou par les concours sur titres et travaux. Créer ces possibilités lorsque les décrets statutaires ne le prévoient pas.
- Ouvrir la possibilité à concourir à tous les types d'expériences professionnelles prévues par la loi de janvier 2017 et en faire la publicité.
- Expérimenter les dispositifs de pré-recrutement permettant de préparer les concours comme l'apprentissage ou les contrats PrAB.

R5 : Former l'ensemble des jurys à la prévention des discriminations

Annexe 15 : Liste des personnes rencontrées (par organisme)

Organisme	Nom Prénom	Fonction	Date de première rencontre
AgroSup Dijon	MARCEL Jérôme	Responsable du suivi des élèves IAE	13/12/2018
CNEAP Conseil national de l'enseignement agricole privé	BOSTVIRONOIS Jean	Chef d'établissement	25/03/2019
	TARTERET Corinne	Cheffe établissement	25/03/2019
ENSFEA École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole	DELMOTTE Emmanuel	Directeur	12/10/2018
	LACONDE Sandie	Responsable du service communication	11/10/2018
	PERGET Sylvie	Responsable formation	11/10/2018
	VALENTIN Sylvie	Directrice adjointe	11/10/2018
EPLEFPA de Pau Montardon	DETAILLE Anne	Directrice de l'EPLEFPA	1/04/2019
INFOMA	PERRE Didier	Directeur	27/11/2018
MAA/CGAAER Ministère de l'agriculture et de l'alimentation Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux	ANGOT Jean-Luc	IGSPV Chef de corps	11/01/2019
	BOYER Bernard	Président de la section 5 du CGAAER	11/07/2018
	GRANGER Yves	IGPEF	18/09/2018
	LORRE Jacqueline	Cheffe du bureau des affaires générales	10/10/2018
	MOULINIER Alain	Vice-Président du CGAAER	18/09/2018
	THERY-CHAMARD Blandine	IGSPV	18/09/2018
	VIDAL Edith	Secrétaire générale du CGAAER	10/10/2018
MAA/DGAL Direction générale de l'alimentation	GENTON Benjamin	Sous-directeur du pilotage des ressources et des actions transversales	13/12/2018
MAA/DGER Ministère de l'agriculture et de l'alimentation Direction générale de l'enseignement et de la recherche	BADUEL Valérie	Directrice générale adjointe	5/10/2018
	BROUSSE Sébastien	Chef du bureau des établissements et des contrats	27/11/2018
	CORREA Florence	Chargée de communication MAPAT	24/10/2018
	DEVILLIERS Laurent	Assesseur du Doyen de l'inspection de l'EA	8/03/2019
	JACOBS Sévrine	Cheffe du bureau relations contractuelles	10/10/2018
	NUSSBAUMER Daniel	Chef du bureau des projets et de l'organisation des établissements	10/10/2018
	PREVOST Daphné	Adjointe au SD de l'enseignement supérieur	5/10/2018
	SARTHOU Isabelle	Cheffe du bureau de gestion des dotations et des compétences	7/09/2018
	THUILLIER Gilbert	Chef de mission d'appui au pilotage et des affaires transversales	24/10/2018
	TRONCO Jean-Luc	Adjoint au directeur général	7/09/2018
	VIAL Sébastien	Chargé de mission SDPFE	7/09/2018

Organisme	Nom Prénom	Fonction	Date de première rencontre
	VINCENT Philippe	Doyen de l'inspection de l'EA	27/09/2018
	VINCON Philippe	Directeur général	6/12/2018
MAA/SG Ministère de l'agriculture et de l'alimentation Secrétariat général	ALLAIN Eddy	Adjoint à la cheffe du bureau de gestion des personnels de catégorie B et C	23/10/2018
	BATALLA Laure	Cheffe du bureau de gestion des personnels enseignants et de la filière formation-recherche	27/11/2018
	BRICNET Nathalie	Cheffe de département à la DICOM	15/01/2019
	CAO Florise	Cheffe du bureau des concours et examens professionnels	29/08/2018
	CROZAT Anne	Sous-directrice du pilotage des services	11/12/2018
	DORSEMAINE Yann	IGAPS Coordinateur RAPS	14/03/2019
	FAYOLLE Jean-Pascal	Chef du service des ressources humaines	29/08/2018
	FRUGERE Stéphanie	Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales	29/08/2018
	GOMMARD Avril	Cheffe du bureau pilotage performance	11/12/2018
	HAYOT Simone	Cheffe du bureau de gestion des personnels de catégorie B et C	23/10/2018
	JOURDAN Grégoire	Expert IPEF auprès DRH	17/12/2018
	LILAS Jean-Pierre	IGAPS	14/03/2019
	MELLIER Isabelle	Cheffe de la MIPEC	23/10/2018
	MONTEIL Sylvie	Directrice de projet au SRH	9/01/2019
	PELURSON Gilles	Président du RAPS	14/03/2019
	PERROT Eric	Chef du bureau formation continue	20/02/2019
SALABERT Christian	IGAPS	14/03/2019	
SCANDOLA Pierre	Adjoint au chef de bureau BASE	23/10/2018	
MEN/DGRH Ministère de l'éducation nationale Direction générale des ressources humaines	DUBO Florence	Cheffe de service enseignants secondaire	4/02/2019
	HERBET Philippe	Expert concours SD recrutement	18/03/2019
	MARTIN Benoît	Chef de bureau SD recrutement	18/03/2019
	PIERRE Jean-François	Sous-directeur SD recrutement	18/03/2019
MTES/SG Ministère de la transition écologique et solidaire Secrétariat général	BEYSSIER Jean-Edmond	Sous-directeur DRH recrutement mobilités	13/11/2018
	ROLLAND-DELOFFRE Marie-Hélène	Cheffe de bureau DRH recrutement mobilités	13/11/2018
SGEN CFDT	BAULAND Gisèle	Secrétaire fédérale	16/01/2019
	LE CLANCHE J-François	Secrétaire fédéral	4/03/2019
	LOCICERO Didier	Secrétaire fédéral	16/01/2019
SNETAP	CARDON Fabrice	Secrétaire général adjoint	7/02/2019
	LE BOITEUX Jean-Marie	Secrétaire général	7/02/2019
	REVEL Didier	Membre bureau national	7/02/2019

Annexe 16 : Liste des personnes rencontrées (par ordre alphabétique)

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de première rencontre
ALLAIN Eddy	MAA/SG/SRH/SDCAR/BBC	Adjoint à la cheffe de bureau	23/10/2018
ANGOT Jean-Luc	MAA/CGAAER	IGSPV Chef de corps	11/01/2019
BADUEL Valérie	MAA/DGER	Directrice générale adjointe	5/10/2018
BATALLA Laure	MAA/SG/SRH/SDCAR/BE2FR	Cheffe de bureau	27/11/2018
BAULAND Gisèle	SGEN CFDT	Secrétaire fédérale	16/01/2019
BEYSSIER Jean-Edmond	MTES/SG/DRH/D/RM	Sous-directeur	13/11/2018
BOSTVIRONOIS Jean	CNEAP	Chef d'établissement EA privé	25/03/2019
BOYER Bernard	MAA/CGAAER	Président section 5	11/07/2018
BRICNET Nathalie	MAA/SG/DICOM/DCOM	Cheffe de département	15/01/2019
BROUSSE Sébastien	MAA/DGER/SESRI/SDES/BEC	Chef de bureau	27/11/2018
CAO Florise	MAA/SG/SDDPRS/BCEP	Cheffe de bureau	29/08/2018
CARDON Fabrice	SNETAP	Secrétaire général adjoint	7/02/2019
CORREA Florence	MAA/DGER/MAPAT	Chargée de communication	24/10/2018
CROZAT Anne	MAA/SG/SM/SDPS	Sous-directrice	11/12/2018
DELMOTTE Emmanuel	ENSFEA	Directeur	12/10/2018
DETAILLE Anne	EPLEFPA de Pau Montardon	Directrice	1/04/2019
DEVILLIERS Laurent	MAA/DGER/IEA	Assesseur du Doyen	8/03/2019
DORSEMAINE yann	MAA/SG/RAPS	IGAPS Coordonnateur	14/03/2019
DUBO Florence	MEN/DGRH/SPEES	Cheffe de service	4/02/2019
FAYOLLE Jean-Pascal	MAA/SG/SRH	Chef de service	29/08/2018
FRUGERE Stéphanie	MAA/SG/SRH/SDDPRS	Sous-directrice	29/08/2018
GENTON Benjamin	MAA/DGAL/SGISA/SDPRAT	Sous-directeur	13/12/2018
GOMMARD Avril	MAA/SG/SM/SDPS/BPPRS	Cheffe de bureau	11/12/2018
GRANGER Yves	MAA/CGAAER	IGPEF	18/09/2018
HAYOT Simone	MAA/SG/SRH/SDCAR/BBC	Cheffe de bureau	23/10/2018
HERBET Philippe	MEN/DGRH/SDR	Expert concours	18/03/2019
JACOBS Sévrine	MAA/DGER/SET/SDEDC/BRC	Cheffe de bureau	10/10/2018
JOURDAN Grégoire	MAA/SG/SRH/SDDPRS	Expert IPEF auprès DRH	17/12/2018
LACONDE Sandie	ENSFEA	Responsable service com	11/10/2018

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de première rencontre
LE BOITEUX Jean-Marie	SNETAP	Secrétaire général	7/02/2019
LE CLANCHE Jean-François	SGEN CFDT	Secrétaire fédéral	4/03/2019
LILAS Jean-Pierre	MAA/SG/RAPS	IGAPS	14/03/2019
LOCICERO Didier	SGEN CFDT	Secrétaire fédéral	16/01/2019
LORRE Jacqueline	MAA/CGAAER/BAG	Cheffe de bureau	10/10/2018
MARCEL Jérôme	AgroSup Dijon	Responsable suivi élèves IAE	13/12/2018
MARTIN Benoît	MEN/DGRH/SDR/BAGRSI	Chef de bureau	18/03/2019
MELLIER Isabelle	MAA/SG/SRH/MIPEC	Cheffe de mission	23/10/2018
MONTEIL Sylvie	MAA/SG/SRH	Directrice de projet	9/01/2019
MOULINIER Alain	MAA/CGAAER	Vice-Président CGAAER	18/09/2018
NUSSBAUMER Daniel	MAA/DGER/SET/SDEDC/BPOE	Chef de bureau	10/10/2018
PELURSON Gilles	MAA/SG/RAPS	Président du RAPS	14/03/2019
PERGET Sylvie	ENSFEA	Responsable formation	11/10/2018
PERRE Didier	INFOMA	Directeur	27/11/2018
PERROT Eric	MAA/SG/SRH/SDDPRS/BFCDC	Chef de bureau	20/02/2019
PIERRE Jean-François	MEN/DGRH/SDR	Sous-directeur	18/03/2019
PREVOST Daphné	MAA/DGER/SDES	Adjointe au SD	5/10/2018
REVEL Didier	SNETAP	Membre bureau national	7/02/2019
ROLLAND-DELOFFRE M-Hélène	MTES/SG/DRH/D/RM1	Cheffe de bureau	13/11/2018
SALABERT Christian	MAA/SG/RAPS	IGAPS	14/03/2019
SARTHOU Isabelle	MAA/DGER/SDEDC/BGDC	Cheffe de bureau	7/09/2018
SCANDOLA Pierre	MAA/SG/SRH/SDCAR/BASE	Adjoint au chef de bureau	23/10/2018
TARTERET Corinne	CNEAP	Cheffe établissement EA privé	25/03/2019
THERY-CHAMARD Blandine	MAA/CGAAER	IGSPV	18/09/2018
THUILLIER Gilbert	MAA/DGER/MAPAT	Chef de mission	24/10/2018
TRONCO Jean-Luc	MAA/DGER	Adjoint au directeur général	7/09/2018
VALENTIN Sylvie	ENSFEA	Directrice adjointe	11/10/2018
VIAL Sébastien	MAA/DGER/SDPFE	Chargé de mission	7/09/2018
VIDAL Edith	MAA/CGAAER	Secrétaire générale	10/10/2018
VINCENT Philippe	MAA/DGER/IEA	Doyen de l'IEA	27/09/2018
VINCON Philippe	MAA/DGER	Directeur général	6/12/2018

Annexe 17 : Liste des sigles utilisés

AI	Assistant ingénieur
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
BAG	Bureau des affaires générales
BAGRSI	Bureau des affaires générales, réglementaires et des systèmes d'information
BAP	Branche d'activités professionnelles
BASE	Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statut d'emploi
BBC	Bureau de gestion des personnels de catégorie B et C
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels
BE2FR	Bureau de gestion des personnels enseignants et de la filière formation-recherche
BEC	Bureau des établissements et des contrats
BFCDC	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
BGDC	Bureau de la gestion des dotations et des compétences
BMB	Biochimie, microbiologie et biotechnologie
BMM	Bureau des moyens et des marchés
BPOE	Bureau des projets et de l'organisation des établissements
BPPRS	Bureau du pilotage de la performance et des relations avec les services
BRC	Bureau des relations contractuelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAPESA	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré agricole
CAPETA	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CGAAER	Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux
CNEAP	Conseil national de l'enseignement agricole privé
CNESCO	Conseil national d'évaluation du système scolaire
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPI	Classe préparatoire intégrée
DCOM	Département de la communication

DD(CS)PP	Direction départementale (de la cohésion sociale) et de la protection des populations
DGAFFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGRH	Direction générale des ressources humaines
DICOM	Délégation à l'information et à la communication
DPEGCP	Document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnels
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EN	Éducation nationale
ENGEES	École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENS	École nationale supérieure
ENSFEA	École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole
ENSV	École nationale des services vétérinaires
ENV	École nationale vétérinaire
EPLEFPA	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
EPS	Éducation physique et sportive
ESAV	Enseignement supérieur agronomique et vétérinaire
ESC	Éducation socioculturelle
ESF	Économie sociale et familiale
ESPE	École supérieure du professorat et de l'éducation
FTR	Forêt et territoires ruraux
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IE	Ingénieur d'études
IEA	Inspection de l'enseignement agricole
IGA	Inspecteur général de l'agriculture
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGAPS	Ingénieur général/inspecteur général chargé d'appui aux personnes et aux structures

IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGEN	Inspecteur général de l'éducation nationale
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGREF	Ingénieur du génie rural et des eaux et forêts
IGSPV	Inspecteur général de la santé publique vétérinaire
INFOMA	Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture
IPC	Ingénieur des ponts et chaussées
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IR	Ingénieur de recherche
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ITA	Ingénieur des travaux agricoles
ITEF	Ingénieur des travaux des eaux et forêts
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'Etat
ITR	Ingénieur des travaux ruraux
L2	Licence 2ème année
LA	Liste d'aptitude
M1	Master 1ère année
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MAPAT	Mission d'appui au pilotage et des affaires transversales
MEEF	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MIPEC	Mission du pilotage des emplois et des compétences
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
OMM	Observatoire des missions et des métiers
ONF	Office national des forêts
PC	Professeur certifié
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PEEP	Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public
PLP	Professeur de lycée professionnel
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PrAB	Préparation aux concours de catégories A et B

RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RM	Recrutement et mobilités
SCUIO	Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
SDCAR	Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération
SDDPRS	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
SDEDC	Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences
SDES	Sous-direction de l'enseignement supérieur
SDPFE	Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
SDPRAT	Sous-direction du pilotage des ressources et des actions transversales
SDPS	Sous-direction du pilotage des services
SDR	Sous-direction du recrutement
SESRI	Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
SET	Service de l'enseignement technique
SG	Secrétariat général
SGEN CFTD	Syndicat général de l'éducation nationale Confédération française démocratique du travail
SGISA	Service de la gouvernance et de l'international dans les domaines sanitaire et alimentaire
SM	Service de la modernisation
SNETAP	Syndicat national de l'enseignement technique agricole public
SPEES	Service des personnels enseignants de l'enseignement secondaire
SRFD	Service régional de la formation et du développement
SRH	Service des ressources humaines
STVV	Sciences et techniques de la vigne et du vin
SUIO	Service universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
TEA	Techniques et économie agricoles
TFR	Technicien formation recherche
TSMA	Technicien supérieur du ministère en charge de l'agriculture
VA	Vétérinaire et alimentaire

Annexe 18 : Bibliographie

Bastien Scordia. « Ce qui motive les jeunes à passer (ou non) les concours de la fonction publique ». Acteurs Publics. 14 novembre 2018.

Bilan social 2017 du MAA.

Brisson M. et Laborde F. Sénat. « Métier d'enseignant : un cadre rénové pour renouer avec l'attractivité ». Rapport d'information fait au nom de la commission de la culture de l'éducation et de la communication par la mission d'information sur le métier d'enseignant. Juillet 2018.

Café pédagogique. 27/11/2018. Enseignants : la vocation est toujours là.

Charte de gestion du corps des IPEF 2018.

Charte de gestion du corps des IAE. Octobre 2017.

Charte de gestion du corps des ISPV. Janvier 2019.

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique.

CNESCO. « Le métier d'enseignant attire-t-il toujours ? » Rapport scientifique et dossier de synthèse. Novembre 2016.

Commission d'orientation et de suivi des inspecteurs de santé publique vétérinaire. Rapport 2017 sur la démographie du corps des ISPV et sur la stratégie du corps des ISPV en septembre 2018, sous la direction du chef de corps.

DGAFF. Rapport 2018 sur l'état de la fonction publique. Chapitre 4 « Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile ».

Gerster F. et Geffroy Y. . Rapport au SG S/C du chef de corps. Parcours et carrières des ISPV. 2017.

Le Monde 04-12-2017. « Concours d'enseignement : la baisse du nombre de places a-t-elle un impact sur l'attractivité ? »

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Chapitre III : Dispositions relatives à la fonction publique.

MAA. Rapport du RAPS. « État du corps des IAE au 31/12/2016 ».

MAA. Observatoire des missions et des métiers. « L'attractivité des métiers de l'inspection en abattoirs ». M. Richard (CGAAER), P. Ripault (INFOMA), Youcef El Meddah (DRAAF Auvergne), D. Fort (DGAL), O. Mulnet (CGAAER). 2018

MEN. Stats rapides . Les nouveaux apprentis dans la fonction publique 2017. Juillet 2018.

MEN. Évaluation et statistiques. L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré public : une étude rétrospective. Note d'information juin 2014.

MEN. Études et statistiques de la DEPP. Concours enseignants 2017 du second degré.

Rapport du groupe « IPEF du futur » présidé par Philippe DURON . Décembre 2016.

Rapport au premier ministre de la mission sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public confiée à Yannick l'Horty professeur d'université. Juin 2016.

Rapport au premier ministre de la mission « Les écoles de service public et la diversité » présidée par O. Rousselle conseiller d'état. Février 2017.

Ronzeau M. et St Girons B. Rapport « Quelles évolutions pour le concours de recrutement des enseignants ? » Février 2019.

Rapport IGEN et IGAENR « De la gestion quantitative à la gestion qualitative des enseignants », octobre 2018.

Secrétariat National du Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (SNRAPS). État du corps des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA) en 2015. Situation au 31/12/2015 sur la base de données extraites le 07/04/2016.

SNRAPS. État du corps des IAE au 31/12/2016.