



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Evaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants

Rapport n° 20093

établissement par

Danielle GOZARD

Inspectrice générale de l'agriculture

Bruno RICARD

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Mars 2022

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

SOMMAIRE

Résumé	4
Liste des recommandations	8
1. Objet, enjeux et déroulement de la mission	10
1.1. Périmètre de la mission.....	10
1.2. Contexte et enjeux	11
1.3. Déroulement de la mission.....	12
1.4. Difficultés liées aux systèmes d'information	13
2. Le cadre réglementaire de la spécialisation disciplinaire	15
2.1. La stabilité des sections et options actuelles.....	15
2.2. Des règles strictes d'affectation et de mobilité	18
2.3. La reconnaissance de double compétence	19
2.4. La réforme des concours prévue pour 2023.....	22
3. Analyse du recrutement des enseignants techniques.....	24
3.1. Des effectifs d'enseignants titulaires en diminution.....	24
3.2. Des ingénieurs enseignants de moins en moins nombreux	26
3.3. Trop peu de concours techniques ouverts chaque année.....	28
4. Analyse des bivalences d'enseignement	31
4.1. Quelques bivalences identifiées dans l'enseignement agricole public	31
4.2. Des bivalences reconnues dans l'enseignement agricole privé	33
5. Pistes de réflexion et d'amélioration	34
5.1. Davantage d'ingénieurs polyvalents dans les EPLEFPA	34
5.2. Adapter les périmètres des sections et options techniques	35
5.3. Mieux faire connaître et assouplir le dispositif de reconnaissance de double compétence	39
5.4. Accroître l'offre de concours et améliorer sa visibilité	41
5.5. Renforcer les liens entre le monde professionnel et les enseignants.....	43
Conclusion	45
Annexes	46
Annexe 1 : Lettre de mission	
Annexe 2 : Note de cadrage	
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées	

Annexe 4 : Evolution des effectifs des professeurs techniques de l'EA public sur 3 années

Annexe 5 : Evolution des effectifs des professeurs techniques de l'EA privé sur 3 années scolaires (nombre de personnes physiques et d'ETP)

Annexe 6 : Horaires indicatifs des disciplines techniques avant et après rénovation des diplômes (Bac STAV, BTSA VO)

Annexe 7 : Concours externes ouverts dans les disciplines techniques et l'ESF de 2017 à 2021

Annexe 8 : Concours internes et réservés ouverts dans les disciplines techniques et l'ESF de 2017 à 2021

Annexe 9 : Analyse des horaires hebdomadaires 2016 et 2021 des professeurs sur postes STA/PA, STA/PV et STA/PH

Annexe 10 : Analyse des horaires hebdomadaires 2016 et 2021 des professeurs sur postes STAE / AP, STAE / AEN, STAE / AF, STE / AE et SESG / ESF

Annexe 11 : Liste des sigles utilisés

RESUME

Par courrier du 20 octobre 2020 le directeur de cabinet a demandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux de conduire une mission sur l'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants de l'enseignement agricole.

Le périmètre de la mission a été restreint par la note de cadrage aux seules disciplines techniques professionnelles propres à l'enseignement agricole, y compris l'option « économie sociale et familiale » en raison de ses spécificités.

La mission a consulté l'ensemble des services du ministère impliqués dans le recrutement et la gestion des enseignants, au niveau central et régional, ainsi que des directeurs d'établissements publics et privés, les organisations syndicales représentatives des enseignants et des organisations professionnelles partenaires de l'enseignement agricole.

La lettre de mission évoque les difficultés de recrutement et de gestion des enseignants sous le seul angle de la spécialisation disciplinaire, posant ainsi la question de la pertinence du découpage des sections et options qui déterminent l'organisation des concours et les affectations des enseignants.

Au-delà de ces problèmes de gestion, ce sujet touche à l'identité professionnelle des enseignants et à des enjeux fondamentaux pour eux, concernant leur formation, l'exercice de leur métier, leur plus ou moins grande polyvalence.

La mission a analysé l'évolution des effectifs et des recrutements des enseignants par concours, les sections et options d'ouverture des concours, les règles d'affectation des enseignants et les disciplines enseignées. Elle a ainsi identifié les contraintes générées par la spécialisation disciplinaire par rapport aux besoins des établissements et des enseignants et proposé des recommandations pour y remédier.

Toutes disciplines confondues, le nombre d'enseignants titulaires est en diminution dans l'ensemble de l'enseignement agricole (- 5% dans le public et -2% dans le privé entre 2019 et 2021).

Cette baisse est plus importante dans les disciplines techniques que dans les disciplines générales. Dans l'enseignement agricole public le nombre d'enseignants titulaires a diminué de 7% dans les disciplines techniques contre 4% dans les disciplines générales. Les effectifs de l'enseignement agricole privé en ETP de droit public ont baissé de 4% dans les disciplines techniques, contre 1% dans les disciplines générales.

Cette évolution doit être mise en corrélation avec la baisse de 9% des effectifs d'élèves en formation initiale scolaire entre 2013 et 2021 qui a particulièrement affecté les classes de baccalauréat professionnel.

Le recrutement par concours est organisé par sections et options disciplinaires définies pour les 2 corps d'enseignants publics professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) et professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) par des arrêtés de 2010, applicables aux professeurs de catégories 2 et 4 des établissements privés.

Le périmètre des sections et options professionnelles, qui n'a pas été modifié depuis 2010 malgré les rénovations de diplômes, est similaire pour les 2 corps et les 2 catégories d'enseignants. La majorité des options sont en effet communes aux PCEA et PLPA, en raison de l'absence de bivalence des PLPA dans les disciplines professionnelles.

Les concours étant ouverts par options, ce découpage crée un nombre potentiel de concours particulièrement élevé eu égard à la taille de l'enseignement agricole : toutes catégories de concours

confondues, 168 concours pourraient théoriquement être ouverts pour l'ensemble de l'enseignement agricole public et privé.

En réalité les ouvertures de concours sont très inférieures à ces chiffres théoriques. Depuis 2017 le nombre annuel de concours dans les options techniques est resté faible et stable autour d'une douzaine. Les ouvertures de concours sont irrégulières et concentrées sur quelques options (productions végétales, productions animales, agroéquipements, économie sociale et familiale). Certaines options n'ont bénéficié d'aucun recrutement par concours ni par la voie externe ni par la voie interne.

Les résultats de ces concours montrent leur faible attractivité dans la grande majorité des disciplines avec des variations selon les spécialités et les sessions : en agroéquipements le nombre de candidats présents est presque toujours inférieur au nombre de postes ouverts alors qu'en productions animales et en productions végétales la situation est meilleure. L'examen des taux d'admis par rapport au nombre de postes proposés illustre les grandes difficultés de recrutement dans certaines options où les concours ne permettent pas de pourvoir tous les postes ouverts.

Les règles strictes d'affectation des lauréats des concours peuvent contribuer à dissuader des candidats de se présenter aux concours et ainsi aggraver leur manque d'attractivité.

Lors de sa primo affectation tout lauréat stagiaire doit être nommé sur un poste dont la section option correspond strictement à celle de son concours de recrutement quelle que soit son expérience d'enseignement antérieure dans d'autres disciplines.

Cette formulation reprise par note de service chaque année empêche de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans une option différente de celle du concours.

L'administration est confrontée régulièrement à des difficultés de gestion, certains lauréats de concours ne souhaitant pas occuper un poste correspondant à l'option de leur concours.

Cette règle, conforme aux pratiques de gestion de la fonction publique, est plus contraignante pour les enseignants de l'enseignement agricole en raison du faible nombre de concours ouverts, de leur irrégularité et du manque de visibilité sur leur programmation pluriannuelle.

Le dispositif de reconnaissance de double compétence introduit une certaine souplesse en permettant aux enseignants de faire valider une seconde discipline par l'inspection de l'enseignement agricole, mais il est peu utilisé et trop rigoureux en terme d'exigences horaires dans la seconde discipline demandée.

La mission a analysé les bivalences d'enseignement au sein des établissements publics et privés.

Certains établissements ne sont pas de taille suffisante pour attribuer des temps plein à tous leurs enseignants dans une seule discipline. Ils doivent recourir à des personnels non-titulaires d'ajustement ou confier des compléments de service à leurs enseignants dans des disciplines différentes de leur discipline d'origine pour éviter les sous-services.

Si les professeurs techniques sont recrutés par concours sur une option disciplinaire unique, en pratique, certains sont amenés, à la demande des chefs d'établissement, à enseigner deux disciplines techniques sans validation préalable par une inspection ou par un concours.

A partir des données issues de l'application GUEPARD, la mission a pu identifier des bivalences disciplinaires dans l'enseignement agricole public, mesurées en pourcentage de volume horaire. Pour chaque option technique, la mission a déterminé la part de l'horaire hebdomadaire d'enseignement consacrée d'une part à la discipline de l'option et, d'autre part, à d'autres disciplines et a pu déterminer les bivalences les plus fréquentes.

D'après cette analyse, certains professeurs de productions animales dispensent des cours d'agronomie. En effet si la grande majorité des horaires hebdomadaires des enseignants affectés

sur un poste Sciences et techniques agronomiques/Productions animales est consacrée à des cours de zootechnie, 6% sont consacrés à des cours d'agronomie. Cette discipline est la plus représentée au sein de cette catégorie de poste. Les professeurs affectés sur un poste STA/Productions végétales présentent des horaires plus diversifiés.

Outre cette bivalence Agronomie-Zootechnie, la mission a identifié d'autres bivalences notables :

- Productions horticoles et Agronomie,
- Aménagement paysager et Aménagement des espaces naturels,
- Aménagement forestier et Aménagement des espaces naturels.

Dans ce contexte, face au manque d'attractivité des concours et aux difficultés de gestion, la mission préconise la mise en œuvre conjuguée de plusieurs recommandations destinées à adapter, simplifier et assouplir le dispositif de recrutement et de gestion des enseignants sans pour autant remettre en cause l'exigence disciplinaire.

Les recommandations portent sur les points suivants :

- Proposer aux ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, plus polyvalents que les PCEA et PLPA, la possibilité d'être affectés en EPLEFPA sur des postes d'enseignement et de responsable de projet.
- Adapter le périmètre des sections et options techniques actuelles en prenant en compte les bivalences disciplinaires les plus fréquentes. A ce titre il est proposé de créer de nouvelles sections bivalentes en PLPA « agronomie et productions animales », « aménagement paysager et des espaces naturels » et « aménagement des espaces naturels et forestiers » correspondant aux bivalences constatées. Il est conseillé d'ouvrir ces sections plutôt en concours internes pour répondre à la demande de professeurs contractuels intervenant dans ces doubles disciplines et aux besoins de postes bivalets dans certains lycées. Cette mesure nécessitera une modification des arrêtés ministériels de 2010 précités.
- Promouvoir et assouplir le dispositif de reconnaissance de double compétence. Pour mieux répondre aux souhaits de certains enseignants d'évoluer et d'enseigner une autre discipline que celle de leur concours de recrutement, il est nécessaire de mieux faire connaître ce dispositif auprès des enseignants et des directeurs d'établissement, de clarifier les exigences horaires requises et de prévoir une possibilité de reconnaissance de compétence sur dossier en fonction des formations suivies et de l'expérience professionnelle acquise.
- Accroître l'offre de concours et améliorer sa visibilité. Les concours devraient être plus systématiquement organisés et programmés dans l'ensemble des disciplines. La visibilité de la programmation des concours doit être améliorée, par une note de service spécifique précisant la nature des concours par discipline si possible sur les trois sessions à venir. Enfin la programmation annoncée doit être respectée.
- Développer les liens entre le monde professionnel et les enseignants. La mission recommande de renforcer les échanges entre les enseignants et le monde professionnel, d'une part en adaptant les troisièmes concours ouverts aux professionnels dans les disciplines techniques et, d'autre part, en favorisant les stages des enseignants en entreprises.

Mots clés : Enseignement agricole – Concours – Recrutement – Spécialisation disciplinaire – Sections – Options – Personnel de l'enseignement

LISTE DES RECOMMANDATIONS

R1 : Améliorer les systèmes d'information et de gestion des personnels enseignants : mettre en place un système d'information, connecté au système utilisé par le SRH, permettant aux services de disposer d'une cartographie précise des enseignants de l'enseignement agricole afin de mieux gérer ces personnels.

R2 : Proposer aux IAE (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) d'être affectés, en sortie de formation ou au cours de leur carrière, sur des postes d'enseignement et de responsable de projet en EPLEFPA, avec un régime indemnitaire comparable à celui de leurs collègues des services déconcentrés.

R3 : Mettre en œuvre les nouvelles sections et options suivantes :

- Section PCEA et PLPA « sciences et techniques des productions animales » comprenant 4 options : productions animales, aquaculture, animalerie, hippologie-équitation
- Section PCEA et PLPA « sciences et techniques des productions végétales » comprenant 3 options : agronomie, productions horticoles, vigne et vin
- Section PLPA « sciences et techniques de l'agronomie et des productions animales »
- Section PCEA « génie des procédés des industries agricoles et alimentaires » avec suppression des options A et B
- Section PCEA et PLPA « agroéquipements »
- Section PCEA « équipements des aménagements hydrauliques »
- Section PLPA « aménagement paysager et des espaces naturels »
- Section PLPA « aménagement des espaces naturels et forestiers »
- Section PLPA « sciences et techniques des services à la personne dans les territoires »

Supprimer la section PLPA « transformation et sécurité des aliments »

N.B. : les sections PCEA « biochimie, microbiologie et biotechnologie » et PCEA PLPA « sciences et techniques des aménagements de l'espace » avec ses 3 options sont conservées.

R4 :

- Mieux faire connaître le dispositif de reconnaissance de double compétence auprès des enseignants et des directeurs d'établissement.
- Assouplir ce dispositif pour en faire un outil de gestion et d'évolution des parcours professionnels en adaptant les critères d'appréciation au profil des candidats : clarifier et assouplir ses exigences horaires, prévoir une reconnaissance sur dossier en fonction des formations suivies et de l'expérience professionnelle acquise.

R5 :

Augmenter le nombre de concours ouverts dans les disciplines techniques à une quinzaine par an

Poursuivre la politique de communication sur la programmation des concours en la rendant plus visible, par une note de service spécifique, et en précisant la nature des concours par discipline si possible sur les 3 sessions à venir

Respecter strictement la programmation annoncée

R6 : Développer les échanges entre les enseignants et le monde professionnel :

Maintenir la voie de recrutement du troisième concours ouvert aux professionnels en faisant sa promotion et en modifiant les épreuves :

Remplacer les épreuves écrites académiques des troisièmes concours par un dossier de RAEP et un entretien avec le jury.

Avant l'ouverture des troisièmes concours, lancer une campagne d'information et de communication auprès des publics professionnels cibles concernés.

Favoriser les stages des enseignants en entreprises.

1. OBJET, ENJEUX ET DEROULEMENT DE LA MISSION

1.1. Périmètre de la mission

Par courrier en date du 20 octobre 2020 (**voir lettre de mission en annexe 1**), le directeur de cabinet du ministre de l'agriculture et de l'alimentation a demandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de conduire une mission sur l'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants de l'enseignement agricole.

Le vice-président du CGAAER a désigné le 26 novembre 2020 Jean-Louis Buer et Danielle Gozard, inspecteurs généraux de l'agriculture, pour mener cette mission. Par décision en date du 19 juillet 2021, le bureau du CGAAER a désigné Bruno Ricard, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, en remplacement de Jean-Louis Buer.

Après échanges avec la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), les objectifs et le périmètre de la mission ont été précisés dans une note de cadrage validée par le directeur de cabinet du ministre le 24 juin 2021 (**voir note de cadrage en annexe 2**).

En accord avec la DGER, et pour garantir la cohérence des travaux du CGAAER avec ceux menés parallèlement par l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) sur les épreuves des concours de recrutement des enseignants, la note de cadrage a resserré l'objet de la mission sur les seules disciplines techniques professionnelles propres à l'enseignement agricole, écartant ainsi du champ de la mission les disciplines générales communes avec l'éducation nationale ainsi que l'éducation socioculturelle (ESC).

La mission a ajouté dans le champ de son étude l'option « économie sociale et familiale » (ESF) en raison de sa spécificité par rapport à sa section actuelle de rattachement (« sciences économiques et sociales et gestion ») et de ses caractéristiques de recrutement.

Cette exclusion des disciplines générales a été discutée à plusieurs reprises lors des entretiens par des interlocuteurs de la mission, dans la mesure où toutes les disciplines, qu'elles soient générales ou techniques, sont confrontées aux mêmes difficultés de recrutement et de gestion.

Tous les enseignants recrutés et rémunérés par le ministère de l'agriculture sont dans le champ de la mission : professeurs titulaires et contractuels des lycées agricoles publics et professeurs de droit public des établissements privés sous contrat à temps plein (établissements du CNEAP et de l'UNREP)¹.

La lettre de mission mentionne notamment parmi les points à expertiser :

- la pertinence des spécialisations au regard des évolutions de diplômes,
- le lien entre les spécialisations et les difficultés de recrutement,
- les marges d'amélioration de la gestion administrative et de diversification des parcours de carrière des enseignants résultant d'une évolution des spécialisations.

¹ Les formateurs des MFR ne rentrent donc pas dans le périmètre de la mission.

1.2. Contexte et enjeux

La spécialisation disciplinaire des enseignants détermine leurs conditions de formation, de recrutement et de gestion (concours, affectations, mutations).

Les formations initiales sont construites autour des disciplines et les concours de recrutement des enseignants sont organisés par sections et options disciplinaires.

Les enseignants sont profondément attachés à l'approche disciplinaire de leur métier qui constitue pour eux un aspect essentiel de leur identité professionnelle.

La lettre de mission évoque les difficultés de recrutement et de gestion des enseignants sous le seul angle de leur spécialisation disciplinaire qui serait, dans certains cas, excessive ou inadaptée aux évolutions des besoins et des diplômes.

Les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées la très grande majorité des disciplines de l'enseignement agricole, comme de l'éducation nationale, ne sauraient se réduire à la seule question du découpage disciplinaire des enseignements. Le niveau de rémunération en début de carrière et le manque de reconnaissance du métier d'enseignant sont les causes principales des problèmes de recrutement².

Certes, la spécialisation disciplinaire peut introduire des biais dans le processus de recrutement, soit en écartant des candidats trop généralistes, soit en recrutant des spécialistes trop pointus dont l'évolution pédagogique pourrait s'avérer difficile en cours de carrière. Le risque évoqué est donc de recruter dans des spécialités trop étroites ou inversement d'éliminer des candidats insuffisamment spécialisés.

Ce questionnement sur la pertinence du périmètre des disciplines conduit à s'interroger sur des enjeux fondamentaux pour les enseignants concernant leur plus ou moins grande polyvalence, leur identité professionnelle et la crédibilité technique de l'enseignement agricole.

L'ensemble des entretiens a fait ressortir la complexité du sujet d'autant plus délicat à trancher que les solutions dépendent beaucoup des situations individuelles à traiter et des caractéristiques des établissements (taille, offre de formations, profils des personnels).

La spécialisation des enseignants est à la fois une nécessité pour assurer la qualité et le niveau des formations et une source de contraintes de gestion pour les établissements et pour les enseignants eux-mêmes dans certains cas.

Dans les établissements de moyenne et surtout de petite taille, la spécialisation disciplinaire accroît les difficultés de gestion. Comme il n'est pas toujours possible de confier aux enseignants des temps plein dans leurs disciplines principales, des compléments de service doivent leur être attribués dans d'autres disciplines conduisant ainsi à l'exercice de doubles compétences.

² Cf. Projet de loi de finances pour 2022, mission « enseignement scolaire », rapport de M. Gérard LONGUET, sénateur de la Meuse : « le salaire statutaire des enseignants français du primaire et du secondaire après dix ou quinze ans de service est inférieur d'au moins 15% à la moyenne de l'OCDE en parité de pouvoir d'achat. En outre, en euros constants, les enseignants français ont perdu entre 15 et 25% de rémunération au cours des 20 dernières années. »

Les porosités entre certaines options disciplinaires, en raison des socles de connaissances et des gestes techniques communs, peuvent justifier des rapprochements disciplinaires selon les profils des enseignants (formations, expériences...). D'ailleurs, de nombreux enseignants enseignent déjà en dehors de leur option initiale de recrutement, sans forcément que leur seconde discipline ait été formellement validée par une inspection pédagogique ou par un concours.

Tout l'enjeu est de définir une architecture disciplinaire permettant de recruter des enseignants à la fois capables de s'adapter à des évolutions de leur périmètre d'enseignement et suffisamment pointus pour dispenser, dans leur domaine, un enseignement correspondant au niveau technique attendu.

Enfin, cette mission s'inscrit dans un contexte général difficile marqué par le manque d'attractivité des concours d'enseignants et par la réforme du positionnement des concours de recrutement résultant de la mise en œuvre de la loi sur l'école de la confiance de 2019³.

Les difficultés de recrutement, qui concernent l'ensemble des concours d'enseignants, sont aggravées dans certaines disciplines techniques, comme l'agroéquipement, par la concurrence avec d'autres filières de recrutement proposant des emplois mieux rémunérés.

La réforme du positionnement des concours d'enseignants sera appliquée dans l'enseignement agricole à la session 2023 selon des modalités spécifiques en cours d'adoption, avec la création d'une voie dérogatoire de recrutement au niveau Bac+3 pour les disciplines techniques.

1.3. Déroulement de la mission

La mission s'est heurtée à son démarrage à des difficultés qui expliquent le délai inhabituel entre la lettre de mission et la note de cadrage : perturbations liées à la crise sanitaire de 2020, changement de la composition de l'équipe de missionnés initialement désignée, articulation préalable de la mission avec les travaux conduits parallèlement par l'IEA.

Le CGAAER et l'IEA ont en effet été chargés simultanément de missions ayant des périmètres en partie communs. Les missions sur la spécialisation disciplinaire des enseignants et sur les épreuves des concours confiées respectivement au CGAAER et à l'IEA portent sur des sujets qui ont nécessité une coordination entre les deux instances, les solutions préconisées sur le périmètre des sections et options des concours ayant des incidences sur le contenu des épreuves de ces concours.

L'ensemble des services du ministère impliqués dans le recrutement et la gestion des enseignants publics et privés ont été auditionnés. La mission a mené la plupart de ses entretiens en visioconférence (**voir liste des personnes rencontrées en annexe 3**).

Afin d'identifier la réalité des préoccupations de gestion liées à la spécialisation disciplinaire invoquées dans la lettre de mission et définir des pistes d'amélioration, la mission a auditionné des responsables de l'enseignement agricole aux différents niveaux de recrutement et de gestion des personnels (administration centrale, SRFD et établissements d'enseignement).

Elle a rencontré les services chargés du recrutement et de la gestion des enseignants en administration centrale, à la DGER et au SRH, ainsi que des chefs de SRFD, des directeurs d'EPLEFPA et des directeurs d'établissements privés du CNEAP.

³ Loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance.

La mission a interrogé à plusieurs reprises les IEA chargés des domaines disciplinaires techniques inclus dans le périmètre de la mission. Elle a auditionné les responsables de l'ENSFEA, établissement chargé de la formation des enseignants lauréats des concours de recrutement.

Elle a sollicité l'ensemble des organisations syndicales représentatives des enseignants et a eu des entretiens avec le SNETAP-FSU, le SGEN-CFDT et l'UNSA.

Elle s'est entretenue avec deux organisations professionnelles (FNSEA, UNEP).

Elle a également eu des contacts avec l'éducation nationale (DRAFPIC) pour comparer les approches et les difficultés respectives des deux systèmes de formation sur ce sujet.

Parallèlement aux entretiens, la mission a examiné les données concernant les effectifs d'enseignants et les concours de recrutement avec un focus particulier sur les disciplines enseignées et les doubles compétences.

Un point d'étape a été présenté à la DGER en janvier 2022.

1.4. Difficultés liées aux systèmes d'information

Les systèmes d'information utilisés par le SRH (RenoIRH) et par la DGER (GUEPARD⁴ et PHOENIX⁵) ne permettent pas de disposer d'une cartographie précise de la population des enseignants de l'enseignement agricole par discipline et par niveau de diplômes.

Ces systèmes différents ne sont pas connectés.

L'application RenoIRH, application interministérielle de gestion de tous les personnels, n'est utilisée par le SRH que pour gérer la paye et la carrière des agents. Pour connaître la répartition des enseignants par disciplines, il faut utiliser les applications spécifiques à l'enseignement agricole gérées par la DGER, GUEPARD et PHOENIX.

La sous-direction EDC de la DGER a fourni à la mission le nombre des personnes physiques enseignant par discipline dans l'enseignement agricole public sans indiquer si elles sont à temps complet ou incomplet ou si elles enseignent dans plusieurs disciplines.

Ces statistiques ne permettent pas non plus d'identifier les agents contractuels embauchés sur des temps incomplets et cumulant plusieurs disciplines (**voir tableaux en annexe 4**).

En revanche il a été plus facile d'obtenir le nombre des « équivalents temps plein » enseignant dans l'enseignement agricole privé à partir de l'application PHOENIX, spécifique à l'enseignement agricole privé (**voir tableaux en annexe 5**).

L'obsolescence de l'application GUEPARD impose aux services de recourir à la confection manuelle de tableaux sous Excel.

Ces difficultés d'accès aux données concernant les enseignants pèsent sur les services de gestion des personnels à tous les niveaux et limitent le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A la demande de la mission et avec beaucoup de difficultés, la DGER a pu extraire de GUEPARD pour deux années (2016 et 2021) la répartition des volumes horaires hebdomadaires d'enseignement par sections et options permettant d'estimer les doubles compétences disciplinaires

⁴ GUEPARD : gestion unifiée des emplois et des postes par l'affectation et la rationalisation des emplois.

⁵ PHOENIX : application dédiée aux établissements d'enseignement agricole privés avec 2 modules (dotations et services).

des enseignants. L'exploitation de ces extractions est indispensable pour analyser les disciplines réellement enseignées par les enseignants et envisager des rapprochements disciplinaires cohérents.

Afin de pouvoir disposer d'une cartographie précise de la population enseignante, la mission recommande que la DGER se dote de systèmes d'information opérationnels facilement exploitables par les services gestionnaires et les établissements.

R1 : Améliorer les systèmes d'information et de gestion des personnels enseignants : mettre en place un système d'information, connecté au système utilisé par le SRH, permettant aux services de disposer d'une cartographie précise des enseignants de l'enseignement agricole afin de mieux gérer ces personnels.

2. LE CADRE REGLEMENTAIRE DE LA SPECIALISATION DISCIPLINAIRE

2.1. La stabilité des sections et options actuelles

Les professeurs de l'enseignement agricole public sont répartis en deux corps : les professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) et les professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) dont les statuts respectifs⁶ sont harmonisés avec ceux de l'éducation nationale. Ces deux corps exercent dans les mêmes établissements : les EPLEFPA⁷, qui associent dans l'enseignement agricole les voies de formation générales, technologiques et professionnelles.

Leurs décrets statutaires permettent à ces deux corps d'enseigner dans tous les niveaux de formation tout en attribuant certaines classes principalement à l'un ou l'autre de ces corps : les PLPA enseignent principalement dans les classes conduisant à des CAPa et des baccalauréats professionnels, mais ils peuvent également exercer dans les classes de BTSA et dans les formations conduisant à des licences professionnelles. Les PCEA enseignent principalement dans les formations conduisant à des diplômes d'enseignement général et technologique (baccalauréat et BTSA) sans exclusion d'autres classes.

La note de service du 15 août 2020⁸ réserve aux PCEA les classes de baccalauréat technologique et de baccalauréat S et aux PLPA les classes de 4^{ème}, 3^{ème} et de CAPa.

Les professeurs de l'enseignement technique agricole privé, agents de droit public rémunérés par l'État, classés en catégories⁹ 2 et 4 sont recrutés par concours équivalents aux corps des PCEA et PLPA des lycées publics agricoles.

Les sections et options de recrutement des corps de PCEA et PLPA sont définies par deux arrêtés du 14 avril 2010¹⁰ applicables également aux enseignants de l'enseignement agricole privé des 2^{ème} et 4^{ème} catégories en application des arrêtés du 9 novembre 1992 régissant les concours de l'enseignement agricole privé.¹¹

⁶ 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.

⁷ Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

⁸ Note de service 2020-521 DGER-SDEDC : Organisation et évaluation de l'année de stage des professeurs stagiaires recrutés par la voie des concours externes et internes et des 3èmes concours d'accès aux corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) et des professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA), par la voie de la liste d'aptitude d'accès au corps des PCEA et par la voie contractuelle en vue de leur titularisation dans les corps des PCEA et des PLPA en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

⁹ Décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatifs aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L.813-8 du code rural.

¹⁰ 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. Arrêté du 14 avril 2010, modifié par arrêté du 16 septembre 2013, 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.

¹¹ Arrêté du 9 novembre 1992 fixant les sections et les modalités d'organisation des concours d'accès à la 2^{ème} catégorie des emplois de professeur de l'enseignement technique agricole privé prévus par l'article 12 du décret n° 89-406 du 20 juin 1989. Arrêté du 9 novembre 1992 fixant les sections et les modalités d'organisation des concours d'accès CGAAER n° 20093

Ces arrêtés prévoient en effet que les concours de l'enseignement agricole privé sont organisés dans les sections et options et selon les modalités retenues pour les concours d'accès aux corps des PCEA et des PLPA.

Plusieurs sections et options professionnelles ont les mêmes périmètres dans les deux corps de PCEA et PLPA notamment parce que les PLPA ne sont pas bivalents dans les disciplines techniques contrairement aux disciplines générales.

Ces similitudes, qui ne concernent pas toutes les sections, ne justifient pas à elles seules la remise en cause de l'existence de deux corps distincts qui est conforme au principe de parité avec l'éducation nationale. De toute façon l'administration n'ouvre pas de concours simultanément dans les deux corps pour des sections ou options identiques.

Le tableau ci-dessous, qui regroupe les sections et options professionnelles actuelles des deux corps, montre leurs similitudes et leurs différences :

CORPS	SECTIONS	OPTIONS
PCEA et PLPA	Sciences et techniques agronomiques	Option A productions animales
		Option B productions végétales
		Option C productions horticoles
PCEA et PLPA	Sciences et techniques de la vigne et du vin	
PCEA et PLPA	Productions spécialisées	Option A aquaculture
		Option B animalerie
		Option C hippologie
PLPA	Transformation et sécurité des aliments	
PCEA	Biochimie, microbiologie et biotechnologie	
PCEA	Génie des procédés des industries agricoles et alimentaires	Option A génie alimentaire
		Option B génie industriel alimentaire
PCEA et PLPA	Sciences et technologies des agroéquipements et des équipements des aménagements hydrauliques	Option A agroéquipements
PCEA		Option B équipements des aménagements hydrauliques
PCEA et PLPA	Sciences et techniques des aménagements de l'espace	Option A aménagement paysager
		Option B aménagement forestier
		Option C gestion et aménagement des espaces naturels

PLPA	Sciences économiques et sociales, et gestion	Option C sciences économiques et économie sociale et familiale
------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

Les sections et leurs options « Sciences et techniques agronomiques », « Sciences et techniques de la vigne et du vin », « Productions spécialisées », « Sciences et techniques des aménagements de l'espace » sont identiques dans les deux corps.

Les différences concernent les sections et options suivantes :

Les sections « Biochimie, microbiologie et biotechnologie », « Génie des procédés des industries agricoles et alimentaires » et l'option « équipements des aménagements hydrauliques » n'existent que pour les PCEA.

En PLPA il existe une section spécifique « Transformation et sécurité des aliments » ainsi qu'une option spécifique « Economie sociale et familiale » au sein de la section SESG.

Les sections et options professionnelles entrant dans le champ de la mission n'ont pas été modifiées depuis 2010. Les quelques modifications apportées aux arrêtés de 2010 ont concerné d'autres sections¹².

Cette stabilité du périmètre des sections et options peut sembler paradoxale dans le contexte de rénovation quasi permanente des diplômes délivrés par l'enseignement agricole. En réalité, les deux sujets sont indépendants et les modifications des référentiels des diplômes n'affectent pas les sections et options de recrutement des enseignants : si le contenu des diplômes et les façons d'enseigner évoluent, les besoins disciplinaires ne changent pratiquement pas. D'ailleurs les volumes horaires hebdomadaires indicatifs des disciplines techniques enseignées ne varient pas ou très peu suite à la rénovation des diplômes, comme le montre la comparaison des diplômes rénovés suivants : BTSA « viticulture-oenologie », BTSA « agronomie culture biodiversité » et baccalauréat technologique STAV. Pour ces deux BTSA les terminologies et les horaires sont identiques avant et après rénovation. Pour le bac STAV, les sciences et techniques agronomiques et une partie de l'agroéquipement sont désormais répartis en « sciences et techniques professionnelles » mais les volumes horaires demeurent finalement quasi identiques (**voir tableaux en annexe 6**).

Dans les disciplines professionnelles des PCEA et des PLPA correspondant au champ de la mission, il existe **28** sections et options différentes pouvant donner lieu chacune à des ouvertures de concours externe et interne, soit potentiellement **56 concours, voire 84** en comptant les troisièmes concours. Ce chiffre est à multiplier par 2 si l'on ajoute les concours de recrutement des professeurs de 2^{ème} et 4^{ème} catégories de l'enseignement agricole privé organisés selon le même découpage en sections et options.

Ce chiffre de 168 concours potentiels peut sembler anormalement élevé eu égard à la taille de l'enseignement agricole.

En pratique les ouvertures de concours sont très inférieures à ces potentialités théoriques. Depuis 2017, le nombre d'options ouvertes aux concours relevant de la mission, toutes catégories confondues (externes, internes, réservés, publics, privés) n'a pas dépassé le chiffre maximum de

¹² Modification du 16 juin 2011 sur la section ingénierie de formation professionnelle ; modification du 16 septembre 2013 sur la section sciences économiques et sociales et gestion (réduction du nombre d'options) ; modification du 13 mai 2020 sur la section « pêches maritimes » (hors champ de la mission).

13 en 2018, dont 8 concours réservés¹³. En l'absence de concours réservés, ce chiffre se situe autour de moins d'une douzaine par an dans les disciplines techniques étudiées par la mission.

2.2. Des règles strictes d'affectation et de mobilité

Le découpage actuel en sections et options peut présenter des risques de cloisonnement disciplinaire.

La note de service annuelle sur la campagne de mobilités¹⁴ fixe les règles de primo-affectation et de gestion des enseignants. Les règles applicables aux **primo-affectations** des lauréats des concours sont très strictes. Il est prévu que « tout lauréat stagiaire doit être nommé sur un poste dont la section option correspond **strictement** à la section option de son concours de recrutement quelle que soit son expérience d'enseignement dans d'autres disciplines ».

Cette formulation, reprise chaque année interdit de prendre en compte des années d'expérience professionnelle dans une option différente de celle du concours, même si la discipline antérieurement exercée relève de la même section disciplinaire.

De ce fait, l'administration est confrontée tous les ans à des difficultés de gestion, certains lauréats de concours ne souhaitant pas occuper un poste correspondant à l'option de leur concours. C'est le cas si le poste proposé est trop éloigné de leur résidence ou si, dans leurs précédentes fonctions avant concours, ils enseignaient une autre discipline et que, faute de concours dans cette option disciplinaire, ils ont par défaut candidaté et réussi dans une option ouverte proche de leurs compétences.

Ces lauréats doivent patienter sur leurs postes initiaux jusqu'à pouvoir demander leur mutation sur des postes correspondant mieux à leur formation et centres d'intérêt dans des conditions très encadrées s'ils veulent changer de disciplines.

Les difficultés pratiques liées à cette règle concernent un nombre limité d'agents (2 ou 3 chaque année), qui sont souvent d'anciens contractuels ayant une formation et une expérience dans une discipline différente de celle de l'option de leur concours. Comme aucun service au ministère ne centralise ces cas, il est impossible d'en évaluer la volumétrie exacte. Même si ces cas ne sont pas nombreux, ils posent des problèmes individuels complexes à gérer. D'après les services gestionnaires, malgré le principe fixé par la note de service, en pratique certaines situations individuelles peuvent être examinées finalement « avec une certaine bienveillance ».

L'administration s'est ainsi fixée un cadre strict pour respecter la programmation pluriannuelle des concours et garantir l'équité entre les lauréats des concours.

Si cette règle est cohérente et conforme aux pratiques de gestion de l'ensemble de la fonction publique, elle s'avère plus contraignante pour les corps de l'enseignement agricole que pour les autres corps de fonctionnaires en raison du faible nombre de concours ouverts dans l'enseignement

¹³ Dernière session des concours réservés : 2018.

¹⁴ Note de service SG/SRH/SDCAR/2021-36 du 15 janvier 2021 : campagne annuelle de mobilité des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-39 du 12 janvier 2022 : campagne annuelle de mobilité des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement technique agricole public

agricole, de leur irrégularité et du manque de visibilité sur leur programmation pluriannuelle. Dans ce contexte, cette règle de gestion peut avoir un effet dissuasif sur certains candidats potentiels et aggraver le manque d'attractivité des concours.

Pour limiter ces effets négatifs et améliorer la visibilité sur l'offre de concours, depuis 2020 une programmation pluriannuelle des concours est rendue publique permettant ainsi d'informer les candidats des ouvertures de concours par discipline prévues pour les deux années à venir.

Toutefois cette publicité reste encore insuffisante : elle porte sur une période trop courte (2 ans) et fournit des informations partielles limitées aux seuls intitulés des disciplines qui seront ouvertes, sans indication sur la nature interne ou externe des concours.

En tout état de cause, dans certaines disciplines il n'y a quasiment jamais de concours et la publicité de la programmation n'a pas d'effet sur l'irrégularité du rythme des ouvertures de concours.

A la différence des primo-affectations, lors des **mobilités**, la règle d'affectation sur un poste correspondant à l'option du concours s'applique avec une certaine souplesse.

La note de service prévoit « un examen particulier » de toute candidature sur un poste relevant d'une discipline différente de la discipline de recrutement du candidat. La mutation peut être prononcée favorablement après confirmation d'une reconnaissance de double compétence sur avis de l'IEA.

Elle peut également être prononcée favorablement et donner lieu à une affectation à titre provisoire après examen des fiches de service de l'agent attestant l'enseignement de la discipline concernée pendant au moins 2 ans et sur un volume horaire hebdomadaire minimum de 6 heures.

L'agent doit alors s'engager dans une démarche de reconnaissance de double compétence pour obtenir son affectation définitive sur le poste l'année suivante¹⁵.

L'application de ces règles montre la complexité de ce sujet sur lequel les enseignants et l'administration ont, selon les situations, des positions différentes : tout en étant attachés à leurs disciplines, des enseignants peuvent en cours de carrière souhaiter évoluer vers d'autres champs disciplinaires et bénéficier alors d'un assouplissement de ce dispositif de gestion. Quant à l'administration, elle est partagée, certains services se plaignent des difficultés dues à la spécialisation disciplinaire, d'autres insistent sur l'utilité de cette spécialisation pour garantir une gestion ordonnée et équitable des personnels.

2.3. La reconnaissance de double compétence

La note de service du 25 septembre 2018¹⁶ décrit les dispositifs d'appui individuel d'accompagnement des enseignants et CPE titulaires des EPLEFPA qui souhaitent réaliser une mobilité tendant à une réorientation de leur parcours professionnel.

¹⁵ Notes de service 2021-36 et 2022-39 sur les campagnes de mobilité des enseignants (voir note de bas de page précédente)

¹⁶ Note de service DGER/SDEDC/2018-720 : dispositifs individuels pouvant être mobilisés pour accompagner les PLPA, PCEA et CPE affectés dans un EPLEFPA dans un projet de mobilité tendant à une réorientation du parcours professionnel.

Le dispositif de reconnaissance de double compétence, qui fait partie de ces dispositifs, permet d'enseigner dans une seconde section ou option disciplinaire, en plus de celle du recrutement initial. En permettant des évolutions disciplinaires, ce dispositif introduit une certaine souplesse dans la règle d'affectation stricte sur le poste du concours de recrutement.

Une procédure fondée sur le volontariat

La procédure est déclenchée à l'initiative de l'enseignant qui doit faire la démarche pour demander cette reconnaissance et ainsi démontrer qu'il est prêt à s'investir dans une deuxième discipline avec validation de l'IEA.

Il doit constituer un dossier comprenant divers documents : curriculum vitae, diplômes obtenus, lettre de motivation, rapports d'inspection, tableau récapitulatif des classes prises en charge et des disciplines enseignées, formations suivies en relation avec la nouvelle section ou option et toutes autres activités en lien avec la deuxième discipline.

Il adresse son dossier sous couvert de la voie hiérarchique, avec visas du chef d'établissement et du SRFD, à la DGER qui en vérifie la complétude et le transmet à l'IEA.

Accompagnement et validation par l'IEA

Le doyen de l'IEA désigne un inspecteur pour accompagner l'agent dans cette démarche et procéder à un diagnostic de compétences suivi, le cas échéant, de la mise en place d'un parcours de professionnalisation avec éventuellement une convention avec l'ENSFEA. Les compétences professionnelles dans la nouvelle section ou option sont obligatoirement contrôlées au cours d'une inspection pédagogique.

Le rapport d'inspection favorable à la reconnaissance constitue la validation de la compétence à enseigner dans la nouvelle section-option.

Un rapport d'inspection défavorable à la reconnaissance de la double compétence fait obstacle à la poursuite de l'enseignement dans la nouvelle discipline. Un parcours de professionnalisation complémentaire peut être proposé à l'enseignant souhaitant poursuivre sa démarche.

Des exigences horaires contraignantes

Pour obtenir la validation d'une double compétence, l'enseignant doit justifier d'un nombre minimum d'heures dans la seconde discipline demandée.

Ce nombre d'heures n'est pas précisé dans la note de service de 2018 qui institue le dispositif, mais il est indiqué dans les notes de service annuelles « campagne de mobilités ». Le chiffre de 6 heures est en effet cité dans ces notes de service « mobilités » (exemples : notes de service n° 2021-36 du 15 janvier 2021 et n° 2022-39 du 12 janvier 2022 précitées) sous le chapitre consacré à l'examen des situations particulières de demandes de mutations sur des postes relevant de disciplines différentes de la discipline de recrutement.

D'ailleurs, la mission a eu connaissance de courriers de l'administration qui opposent à des enseignants cette règle de 6 heures hebdomadaires minimum pendant 2 années scolaires. Certains interlocuteurs de la mission se montrent moins catégoriques sur ce nombre d'heures et estiment qu'une « expérience significative » de 4 heures au moins dans 2 niveaux de classes peut suffire dès lors que ces heures permettent d'évaluer la capacité de progression pédagogique de l'enseignant sur 2 niveaux de classes.

Utilisation du dispositif par les enseignants

En pratique, ce dispositif est relativement peu utilisé par les enseignants. La sous-direction EDC de la DGER et l'IEA ont transmis à la mission des tableaux annuels comportant le nombre de dossiers instruits chaque année par l'inspection, le nombre d'avis favorables rendus et les disciplines concernées. Ces documents ne fournissent pas le nombre exact d'enseignants concernés car certains dossiers d'enseignants sont examinés plusieurs années de suite par l'IEA (en cas de dossier incomplet ou de premier avis réservé ou défavorable...). Toutefois ces retours de l'IEA donnent des informations significatives sur le nombre et la nature des dossiers par rapport aux effectifs d'enseignants.

En 2019, 27 dossiers ont été instruits par l'IEA toutes disciplines confondues. 12 concernaient des disciplines techniques et 12 avis favorables ont été rendus. Sur ces 12 avis favorables 5 demandes portaient sur des disciplines techniques.

En 2020, 38 retours d'instruction ont été faits par l'IEA, 16 avis favorables ont été rendus dont 6 avis favorables sur des disciplines techniques.

En 2021, l'IEA a instruit 31 dossiers, dont 16 concernant des disciplines techniques. 5 avis favorables ont été rendus dont 3 sur des disciplines techniques.

Il semble que cette procédure soit actuellement davantage utilisée pour résoudre des difficultés, notamment de mobilité géographique que pour réorienter des parcours professionnels.

Avec une trentaine de dossiers par an sur un total de plus de 5 800 enseignants publics titulaires, le pourcentage d'enseignants recourant à cette procédure reste très faible.

Les disciplines concernées par les avis favorables rendus, même peu nombreux, montrent des porosités entre certaines options : sur les 3 années citées, les réorientations entre les trois options de la section « Sciences et techniques des aménagements de l'espace » (aménagement paysager, espaces naturels, aménagement forestier) et entre les sections « génie des industries agro-alimentaires » et « biochimie-microbiologie-biotechnologie » ont concerné plusieurs enseignants.

D'après les témoignages recueillis auprès notamment de chefs d'établissement, ces dossiers ne sont pas fréquents mais ils nécessitent un accompagnement personnalisé, en raison notamment des heures à attribuer dans la seconde discipline.

2.4. La réforme des concours prévue pour 2023

La réforme dite "de la mastérisation" prévue par la loi sur l'école de la confiance de 2019 vise à éléver le niveau de recrutement des enseignants en plaçant les concours externes de recrutement des enseignants en fin de master (M2) à compter de la session 2022 pour l'éducation nationale. Seuls les étudiants inscrits en seconde année de master ou les candidats déjà titulaires d'un master pourront se présenter aux concours externes de recrutement des professeurs. Pour être nommés stagiaires, les lauréats devront justifier de la détention d'un master. Les nouveaux enseignants seront désormais titularisés à condition d'avoir réussi le concours et d'être diplômés d'un master (bac+5).

Cette réforme présente l'avantage de ne plus positionner le concours entre les 2 années de master.

Cette réforme entrera en vigueur dans l'enseignement agricole à la session 2023 avec une dérogation pour les disciplines techniques ; le nouveau dispositif prévoit la création de deux voies de recrutement : la voie A correspondant au recrutement au niveau master (bac+5) comme à l'éducation nationale et la voie B correspondant au recrutement au niveau licence (bac+3).

Dans la future architecture de recrutement de l'enseignement agricole, les options seront réparties entre voie A et voie B : les sections-options généralistes recrutées à bac+5 comme à l'éducation nationale seront en voie A et les disciplines techniques seront recrutées à bac+3 en voie B.

Le décret statutaire des PLPA prévoit déjà des conditions spécifiques d'accès au concours externe de professeur de lycée professionnel agricole dans les spécialités professionnelles¹⁷. Ces conditions sont également applicables au recrutement des enseignants de 4^{ème} et de 3^{ème} catégories de l'enseignement privé agricole.

Toutes les spécialités professionnelles peuvent actuellement bénéficier de mesures dérogatoires de recrutement au niveau 5 (BTS) ou même au niveau 4 (bac) en l'absence de diplômes de niveau supérieur, mais à condition de justifier de plusieurs années de pratique professionnelle (5 ou 7 ans).

Le futur dispositif dérogatoire à la masterisation, avec la création de la voie B dans l'enseignement agricole, s'appuie sur le fait que le ministère de l'agriculture porte des politiques publiques spécifiques nécessitant des compétences particulières issues de viviers formés par l'enseignement agricole.

¹⁷ Décret n°90-90 article 5-I-3^{ème} et 4^{ème} alinéas : Le concours externe donnant accès au corps des professeurs de lycée professionnel agricole est ouvert :
3° Dans les spécialités professionnelles, aux candidats justifiant de cinq années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique et possédant un brevet de technicien supérieur, ou un brevet de technicien supérieur agricole ou un diplôme universitaire de technologie, ou un titre ou un diplôme de niveau égal ou supérieur, ou ayant bénéficié d'une action de formation continue conduisant à une qualification professionnelle de niveau III au sens de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
4° Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV au sens de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, aux candidats justifiant de sept années d'une pratique professionnelle ou d'enseignement d'une telle pratique et d'un diplôme de niveau IV ;

Si ce système dérogatoire n'a pas rencontré d'opposition majeure, des discussions ont eu lieu sur la répartition de certaines disciplines entre voie A et B notamment sur le rattachement à la voie B d'options pour lesquels il existe des diplômes de niveau 5.

Sont concernées les sciences et techniques agronomiques où, en pratique, les niveaux de recrutement sont différents selon les options : les candidats en « productions végétales » sont fréquemment titulaires de diplômes bac+5 alors qu'en « productions horticoles » les candidats sont plutôt titulaires de bac+3.

Dans un souci de lisibilité et de cohérence, il a été décidé de recruter à bac+3 dans toutes les disciplines techniques propres à l'enseignement agricole, y compris en option « économie sociale et familiale » (ESF), qui sortira de la section « sciences économiques sociales et de gestion », et même dans les disciplines pour lesquelles des diplômes de niveau 5 existent.

C'est le cas des concours de la section « sciences et techniques agronomiques » qui sont des disciplines professionnelles spécifiques pour lesquelles l'enseignement agricole forme des diplômés (notamment en BTSA et licences professionnelles). Même si les candidats aux concours « productions végétales » et « Vigne et Vin » sont principalement de niveau bac +5, l'ouverture de concours au niveau bac +3 augmentera le nombre de candidats potentiels sans pour autant empêcher des candidats plus diplômés de se présenter.

Pour les disciplines, comme « l'agroéquipement », qui connaissent des difficultés importantes de recrutement, la voie B devrait permettre d'attirer des diplômés de BTSA.

L'un des avantages attendus du recrutement en voie B est d'élargir le vivier des candidats aux anciens étudiants de l'enseignement agricole diplômés de BTSA et de licences professionnelles qui ont l'avantage de déjà maîtriser les connaissances et les gestes techniques propres à ces disciplines.

Inversement certains craignent que l'ouverture du concours au niveau bac + 3 attire des candidats venant de tous horizons sans connaissance du terrain, issus de formations initiales très éloignées de l'enseignement agricole (par exemple titulaires de licences professionnelles sans lien avec l'enseignement agricole).

Les réserves émises sur cette nouvelle voie dérogatoire portent plutôt sur le parcours de formation de deux ans qui sera institué après le concours.

La plupart des interlocuteurs de la mission ont exprimé des inquiétudes sur le contenu des 2 ans de formation après concours, faute de visibilité précise pour le moment, sur les parcours prévus à l'ENSFEA où les lauréats devront à la fois acquérir le niveau master et se spécialiser sur le plan disciplinaire.

L'enjeu pour l'ENSFEA sera d'individualiser la formation en fonction des différences de niveaux et de formations initiales des lauréats.

Si ce projet de réforme créant deux voies de recrutement est prometteur en terme d'attractivité des concours, il nécessitera une adaptation importante des processus de formation de l'ENSFEA qui devra organiser des dispositifs de formation et d'évaluation différents pour deux types de publics d'enseignants stagiaires :

- les lauréats de concours recrutés à bac+5 qui devront être formés au métier d'enseignant et évalués pour être titularisés,
- les lauréats de concours recrutés à bac+3 qui devront être formés au métier d'enseignant, acquérir le diplôme de master et être évalués pour être titularisés.

3. ANALYSE DU RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS TECHNIQUES

3.1. Des effectifs d'enseignants titulaires en diminution

Le tableau ci-dessous présente l'évolution sur trois ans des effectifs enseignants dans l'EA public et l'EA privé, en distinguant :

- les disciplines techniques : GPIAA, PA, PV, PH, vigne et vin, animalerie, hippologie, aquaculture, BMB, aménagement paysager, aménagement forestier, agroéquipements, etc...

- l'économie sociale et familiale

- les disciplines générales : éducation socioculturelle, biologie écologie, gestion, langues, lettres, mathématiques, physique chimie, TIM, EPS, ...

Les effectifs enseignants titulaires de l'EA public sont répartis sur deux lignes :

- d'une part, les PCEA et PLPA qui représentent plus de 92% des effectifs

- d'autre part, les autres enseignants titulaires qui regroupent les ingénieurs (IPEF et IAE), les agrégés, les professeurs d'EPS hors PCEA et quelques autres cas particuliers.

N.B. : Les effectifs de l'EA public sont exprimés en nombre de personnes physiques. Les effectifs de l'EA privé comptabilisent les ETP des professeurs de droit public (source : DGER/SDEDC).

DISCIPLINES	STATUTS	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Variation sur 3 ans	Variation en %
DISCIPLINES TECHNIQUES	PCEA et PLPA EA public	1540	1534	1437	-103	-7%
	Autres titulaires EA public	153	155	132	-21	-14%
	Total Titulaires EA public	1693	1689	1569	-124	-7%
	ETP publics EA privé	821	792	792	-29	-4%
ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	PCEA et PLPA EA public	101	102	104	3	3%
	Autres titulaires EA public	0	0	0	0	/ / /
	Total Titulaires EA public	101	102	104	3	3%
	ETP publics EA privé	412	401	396	-16	-4%
DISCIPLINES GENERALES	PCEA et PLPA EA public	4064	4057	3917	-147	-4%
	Autres titulaires EA public	324	327	291	-33	-10%
	Total Titulaires EA public	4388	4384	4208	-180	-4%
	ETP publics EA privé	3183	3150	3132	-51	-2%
TOTAL DISCIPLINES	PCEA et PLPA EA public	5705	5693	5458	-247	-4%
	Autres titulaires EA public	477	482	423	-54	-11%
	Total Titulaires EA public	6182	6175	5881	-301	-5%
	ETP publics EA privé	4416	4343	4320	-96	-2%

Toutes disciplines et tous corps confondus, le nombre des enseignants est en diminution dans les deux familles d'enseignement : - 5% dans l'EA public et -2% dans l'EA privé.

Dans l'EA public comme dans l'EA privé, la baisse est plus importante dans les disciplines techniques que dans les disciplines générales : le nombre d'enseignants titulaires de l'EA public a diminué de 7% dans les disciplines techniques contre 4% dans les disciplines générales. Les effectifs de l'EA privé en ETP de droit public ont baissé de 4% dans les disciplines techniques, contre 2% dans les disciplines générales.

Cette évolution peut s'expliquer par la baisse des effectifs d'élèves. De 2013 à 2021 le total des élèves de l'enseignement agricole en formation initiale scolaire a en effet diminué de 9%. Cette diminution a particulièrement affecté les classes de baccalauréat professionnel (seconde, première et terminale) qui ont perdu 17% de leurs effectifs, alors que les classes de baccalauréat général et technologique augmentaient de 2% comme le montre le tableau ci-dessous retracant l'évolution des effectifs de l'enseignement agricole (FIS) de 2013 à 2021 par filière :

RENTREES FILIERES	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2013 à 2021
4ème, 3ème	28 753	29 342	28 961	27 372	26 404	26 963	28 092	27 054	29 351	+ 2%
CAPa , CAP	13 377	13 595	14 034	13 972	13 720	13 446	13 553	13 360	13 209	-1%
Bac Pro (seconde, première, terminale)	84 736	79 111	78 911	78 207	77 147	74 316	72 964	70 943	70 057	-17%
Bac GT (seconde, première, terminale)	23 344	23 149	23 781	24 392	24 361	23 638	23 202	22 738	23 732	+ 2%
BTSA, BTS	20 095	19 782	20 019	20 142	19 590	19 498	19 628	19 663	18 603	-7%
CPGE	639	635	656	645	651	654	667	646	668	+ 5%
TOTAL EFFECTIFS	170 944	165 614	166 362	164 730	161 873	158 515	158 106	154 404	155 620	-9%

(Source : DGER/DAT - Nombre d'élèves au 1^{er} octobre)

3.2. Des ingénieurs enseignants de moins en moins nombreux

Au sein des lycées agricoles publics, des ingénieurs, IPEF et IAE, occupent des postes de direction mais un certain nombre sont également sur des postes d'enseignants. Le tableau ci-dessous présente l'évolution des effectifs d'ingénieurs enseignants sur les trois dernières années scolaires affectés selon la principale discipline enseignée (source : DGER/ SDEDC / BDC) :

SECTION OPTION	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	IPEF	IAE	IPEF	IAE	IPEF	IAE
STA/Productions animales	6	30	7	30	5	28
STA/Productions végétales	9	43	9	43	8	35
STA/Productions horticoles	1	6	1	6	1	5
ST Vigne et vin	2	7	2	7	2	4
PS/Aquaculture	0	1	0	1	0	1
STAE/Aménagement paysager	2	9	2	10	1	10
STAE/Gest aménag esp naturels	0	5	0	5	0	4
STAE/Aménagement forestier	1	7	1	7	1	5
Génie procédés IAA/GA	0	11	0	11	0	9
STE/Agroéquipement	0	5	0	5	0	5
STE/Equipements hydrauliques	0	2	0	2	0	1
Nombre d'ingénieurs enseignant des disciplines techniques	21	126	22	127	18	107
		147		149		125
Ingénierie	0	1	0	1	0	1
SESG/Gestion commerciale	1	2	1	2	1	0
SESG/Gestion de l'entreprise	18	39	19	39	14	34
Biologie Ecologie	1	10	1	10	1	10
Math/Physique chimie	0	3	0	3	0	3
Physique chimie	1	1	1	1	1	1
Techno informatiques multimédia	0	1	0	1	0	1
Techniques documentaires	0	1	0	1	0	1
Nombre d'ingénieurs enseignant des disciplines générales	21	58	22	58	17	51
		79		80		68
Nombre total d'ingénieurs enseignants	42	184	44	185	35	158
		226		229		193

Ces ingénieurs représentent un peu plus de 3 % des effectifs d'enseignants titulaires et leur nombre va en diminuant (- 15 % entre les rentrées 2019 et 2021).

Les disciplines dominantes enseignées par les ingénieurs sont « productions animales », « productions végétales » et « gestion de l'entreprise ». Le tableau des effectifs ne permet malheureusement pas d'évaluer le nombre d'ingénieurs enseignant dans plusieurs disciplines mais ils sont un certain nombre à dispenser des cours dans plus d'une spécialité.

La diminution des effectifs ingénieurs enseignants est la conséquence des fusions de corps et des décisions mises en œuvre pour les IAE sortants de formation :

- Les IPEF enseignants sont des anciens ingénieurs d'agronomie. Ce corps d'ingénieurs formateurs a fusionné avec le corps des IGREF qui a lui-même intégré le corps des IPEF. Les IPEF enseignants ne seront pas remplacés par d'autres IPEF après leur départ en retraite, les seuls postes proposés en EPLEFPA aux IPEF étant des postes de direction.
- Quant aux IAE sortants de formation, aucun poste d'enseignant ne leur est proposé depuis plusieurs années. L'analyse des affectations ou des postes destinés aux IAE sortants d'école depuis trois ans illustre bien la situation. En 2020, sur 47 affectations, 5 IAE ont été nommés en EPLEFPA : 3 comme DEA (directeur d'exploitation agricole) et 2 comme chefs de projet de partenariat. En 2021, sur 57 affectations, 7 ont concerné les EPLEFPA : 4 DEA, 1 DAT (directeur d'atelier technologique) et 2 chefs de projets de partenariat. En septembre 2022, 6 IAE sortants sur 39, devraient être affectés en EPLEFPA : un DEA et 5 chefs de projet de partenariat.

Si cette politique se poursuit, les IPEF et IAE enseignants sont donc voués à disparaître des établissements d'enseignement technique agricole public au fil des départs en retraite. En effet, les 72 postes d'IAE enseignants (dont 6 vacants) proposés à la mobilité 2022 n'intéressent que les ingénieurs déjà en poste dans l'enseignement.

La mission s'interroge sur la pertinence d'exclure les IAE de l'enseignement technique agricole alors qu'il pourrait être intéressant de confier à des ingénieurs une fonction mixte d'enseignant et de responsable de projet au bénéfice de l'ensemble des apprenants et des centres techniques des EPLEFPA.

3.3. Trop peu de concours techniques ouverts chaque année

Les tableaux **présentés en annexes 7 et 8** regroupent les résultats des concours externes, internes et réservés ouverts dans les disciplines techniques de 2017 à 2021. Ils permettent d'analyser leur rythme d'ouverture et leurs résultats.

Seules sont recensées les sections et leurs options entrant dans le champ de la mission.

Ces tableaux portent sur les concours ouverts dans les 2 corps de professeurs de l'enseignement public (PCEA et PLPA) ainsi que dans les 2 catégories de l'enseignement privé (2^{ème} et 4^{ème} catégories) recrutés par des concours organisés dans les mêmes conditions que ceux du public.

Comme le montre le tableau ci-dessous, le nombre annuel de concours ouverts dans ces options chaque année est faible et assez stable, autour d'une dizaine. Globalement le BCEP, organisateur des concours pour le ministère, s'est fixé une limite maximale d'environ 40 concours par an pour l'enseignement agricole.

L'année 2018, avec 13 concours dans les options techniques, dépasse la norme habituelle en raison des derniers concours réservés (8 concours réservés ouverts en 2018 sur les 10 concours internes).

Chaque année le nombre de concours internes ouverts est en général légèrement supérieur à celui des concours externes.

	Concours externes Disciplines techniques et ESF		Concours internes et réservés Disciplines techniques et ESF	
	Nombre de concours	Postes ouverts	Nombre de concours	Postes ouverts
2017	5	55	5 dont 1 réservé	47 dont 12 réservés
2018	3	17	10 dont 8 réservés	88 dont 71 réservés
2019	4	41	7	51
2020	4	33	8	53
2021	4	28	5	33

Sur cette période, l'examen de la liste des options ouvertes montre l'irrégularité des ouvertures, l'absence d'ouverture pour certaines options et la concentration des ouvertures sur un petit nombre d'options.

Pendant ces 5 années, certaines options n'ont bénéficié d'aucun recrutement par concours ni par la voie externe ni par la voie interne : c'est le cas des 2 options de « productions spécialisées » « aquaculture » et « animalerie » et des 2 options de la section « génie des procédés des industries agro-alimentaires » (GIAA).

Certaines sections n'ont fait l'objet d'aucun concours soit en externe soit en interne : aucun concours externe n'a été organisé ni en productions horticoles, ni en aménagements hydrauliques, ni en hippologie. Aucun concours interne n'a été ouvert en vigne et vin.

Certaines options n'ont fait l'objet en 5 ans que d'une seule ouverture de concours :

7 options n'ont été ouvertes qu'une fois en 5 ans en concours externe : c'est le cas par exemple, en aménagement forestier (un concours externe en PLPA), en aménagement paysager (un concours externe en PLPA), en espaces naturels (un concours externe en PCEA), en microbiologie (un concours externe en PCEA), en vigne et vin (un concours externe en PCEA).

De même, 7 options n'ont été ouvertes qu'une fois en 5 ans en concours interne ou réservé : c'est le cas notamment en productions horticoles (un concours interne en PCEA), en aménagement forestier (un concours interne en PLPA), en espaces naturels (un concours interne en PCEA), en microbiologie (un concours réservé en PCEA), en hydraulique (un concours réservé en PCEA), en hippologie (un concours réservé en PCEA).

En revanche quelques options recrutent régulièrement par concours toutes voies confondues : les ouvertures de concours sont concentrées sur 4 options : productions végétales, productions animales, agroéquipements, économie sociale et familiale.

Sur la période étudiée, les trois options « productions végétales », « productions animales » et « agroéquipements » ont chacune fait l'objet de 10 concours répartis entre les corps et catégories concernés. Seule l'option « productions animales » a été ouverte dans les 2 corps et les 2 catégories. En « productions végétales » il n'y a pas eu de concours en 4^{ème} catégorie. En agroéquipements il n'y a eu des concours qu'en PCEA et PLPA.

L'option « économie sociale et familiale » a bénéficié de 12 concours répartis entre PLPA et 4^{ème} catégorie (4 concours en 2017, 3 en 2018 et 2 en 2019 et 2021).

Dans une moindre mesure, parmi les options assez régulièrement ouvertes, on peut citer l'option « aménagement paysager » qui a été ouverte trois années de suite en interne, de 2018 à 2020, et une année en externe (2020).

L'examen des taux d'admis par rapport au nombre de postes proposés montre de très grandes difficultés de recrutement dans certaines options :

En agroéquipements aucun concours externe ou interne n'a permis de pourvoir tous les postes offerts : en concours interne le taux de couverture a été au maximum de 14% des postes offerts. Si le ratio est meilleur par la voie externe, il n'a pas dépassé 50% (en 2018).

Dans les options qui recrutent régulièrement les résultats sont contrastés selon les années : certaines années, le ratio atteint ou dépasse 100% en productions végétales (PV interne 2019 et 2021, PV externe 2017, 2020, 2021) et en ESF (en 2017, 2019), mais peut chuter en-dessous de 50% lors de certaines sessions (PV interne en 2020, 2021).

En aménagement paysager, où les concours internes ont été réguliers (3 à la suite de 2018 à 2020), le ratio d'admis sur postes n'a pas dépassé 90% (en 2019).

Dans les options peu fréquemment ouvertes les résultats sont contrastés : ils ont été parfois très bons (microbiologie en 2019 avec 133%, vigne et vin avec 100% en 2021, espaces naturels avec 129% en 2020) ou faibles (aménagement forestier avec 45% en 2019, hydraulique avec 40% en 2018 et 20% en 2021, productions horticoles avec 75% en 2019).

L'attractivité des concours, mesurable par le ratio du nombre de candidats présents sur le nombre de postes ouverts, est variable selon les spécialités et les sessions. Le tableau ci-dessous présente le nombre de postes ouverts et le nombre de candidats présents pour les concours de recrutement de professeurs de productions animales, de productions végétales et d'agroéquipement :

Section Option	Concours	2017		2018		2019		2020		2021	
		Nb postes ouverts	Nb candidats présents								
STA Option A Prod. animales	Externes (publics)	16	24	6	26	0	////	0	////	0	////
	Internes et réservés	13	15	9	3	<u>2</u> 15	<u>10</u> 18	5	<u>10</u>	0	////
	3 ^{ème} concours	0	////	0	////	0	////	0	////	0	////
STA Option B Prod. végétales	externes	10	56	0	////	0	////	7	26	<u>4</u> 5	<u>7</u> 22
	Internes et réservés	12	7	10	19	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>4</u> 7	<u>4</u> 29	4	10
	3 ^{ème} concours	0	////	0	////	0	////	4	2	0	////
STAEAH Option A Agroéquipement	externes	13	11	6	8	10	9	10	8	15	9
	Internes et réservés	7	9	16	6	10	8	11	15	10	10
	3 ^{ème} concours	0	////	0	////	0	////	4	2	0	////

Les données relatives aux concours réservés apparaissent en rouge italique

Les données relatives aux concours de recrutement de professeurs de l'enseignement agricole privé apparaissent en bleu souligné

L'attractivité des concours ouverts en agroéquipements est très faible : depuis 2017 le nombre de candidats présents est presque toujours inférieur au nombre de postes offerts aux concours (à l'exception de 3 concours : deux internes en 2017 et 2020, un externe en 2018). Sur cette période de 5 ans, le nombre de candidats par poste n'a pas dépassé 1,3.

La situation est meilleure en productions animales et en productions végétales malgré des différences selon les années :

En productions animales et en productions végétales, le nombre de candidats a toujours été supérieur au nombre de postes sauf au concours réservé de 2017, au concours interne privé et au troisième concours de 2020 en productions végétales, ainsi qu'au concours réservé de 2018 en productions animales.

En dehors de ces exceptions, le ratio candidats sur postes va de 5,6 à 1,75 en productions végétales et en productions animales de 5 à 1,1.

4. ANALYSE DES BIVALENCES D'ENSEIGNEMENT

Les professeurs techniques recrutés par concours sont tous sur une option disciplinaire unique contrairement à certains PLPA d'enseignement général recrutés sur des concours bi disciplinaires tels que « mathématiques, physique chimie » ou « lettres, histoire ». Toutefois, dans les lycées agricoles publics et privés, un certain nombre de professeurs sont amenés à enseigner deux disciplines techniques.

4.1. Quelques bivalences identifiées dans l'enseignement agricole public

Dans chaque établissement public, l'équipe d'enseignants est constituée de professeurs titulaires nommés sur des postes correspondant à leur corps et leur option de concours (sauf exception). Ces professeurs enseignent dans leur discipline et peuvent également assurer des heures d'enseignement non affectées ainsi que des heures d'activités pluridisciplinaires. Il peut également arriver qu'ils dispensent quelques heures de cours dans une autre discipline que leur option de concours. En effet, le chef d'établissement peut être amené à les solliciter, en fonction de leurs compétences, pour répondre à un besoin et/ou permettre à ces agents d'assurer un service complet au sein du lycée. Ce cas de professeur enseignant dans deux disciplines est plus fréquent chez les agents contractuels recrutés sur des postes d'ajustement ou sur 2 demi-postes correspondant à des spécialités différentes.

Pour appréhender l'importance de ces bivalences d'enseignement au sein des établissements publics, la mission a analysé les données globales issues de l'application GUEPARD pour les rentrées 2016 et 2021. Pour chaque option technique, la mission a pu déterminer la part de l'horaire hebdomadaire d'enseignement consacrée d'une part à la discipline de l'option et, d'autre part, à d'autres disciplines. **Les tableaux détaillés d'analyse de 8 options sont présentés en annexes 9 et 10.**

Les tableaux commentés ci-dessous sont des extraits de ces tableaux détaillés.

Section-option Répartition disciplinaire au sein de la section-option d'affectation	Rentrée 2016		Rentrée 2021	
	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation
STA/Productions animales	4 650,16		4 814,40	
Zootехnie, productions animales, hippologie, équitation, animalerie	4 099,56	88%	4 397,62	91%
Agronomie, productions végétales	298,48	6%	269,18	6%

Les données présentées ci-dessus illustrent le fait que la grande majorité des horaires hebdomadaires des enseignants affectés sur un poste STA/Productions animales est logiquement consacrée à des cours de zootechnie mais que 6% sont consacrés à des cours d'agronomie. Cette discipline est la plus représentée au sein de cette catégorie de poste, les autres disciplines, telles que la biologie et l'agroéquipement, représentant au maximum 1% du volume horaire. Cela signifie qu'un certain nombre de professeurs de productions animales dispensent des cours d'agronomie.

Les professeurs affectés sur un poste STA/Productions végétales présentent des horaires encore plus diversifiés (voir tableau ci-dessous). Il apparaît que, selon les années, 7 à 13% des horaires de ces enseignants sont consacrés à des cours de zootechnie, 3% à l'horticulture, 3% à la biologie écologie.

	Rentrée 2016		Rentrée 2021	
Section-option Répartition disciplinaire au sein de la section-option d'affectation	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation
STA/Productions végétales	5 998,75		5 363,22	
Agronomie, productions végétales	4 375,25	73%	4 370,47	81%
Sciences et techniques horticoles	158,73	3%	134,45	3%
Zootechnie, productions animales, hippologie, équitation, animalerie	786,50	13%	348,16	7%
Biologie écologie	153,20	3%	144,37	3%

L'analyse des données issues de GUEPARD permet d'identifier ainsi un certain nombre de bivalences disciplinaires, mesurées en pourcentage de volume horaire, sans que l'on puisse identifier le nombre de professeurs concernés.

Outre la bivalence Agronomie - Zootechnie, la mission a identifié les bivalences suivantes :

- Productions horticoles - Agronomie (5 % en 2016, 9% en 2021 des horaires des enseignants sur poste STA/Productions horticoles sont consacrés à des cours d'agronomie).
- Aménagement paysager - Aménagement des espaces naturels (5% en 2016, 9% en 2021)
- Aménagement forestier - Aménagement des espaces naturels (12% en 2016, 9% en 2021)
- Economie sociale et familiale - Gestion (6% en 2016, 7% en 2021)

Par contre, aucune bivalence notable n'apparait avec la discipline « Agroéquipement ».

4.2. Des bivalences reconnues dans l'enseignement agricole privé

Dans l'enseignement agricole privé à temps plein, sur 4320 ETP de droit public (toutes disciplines confondues), 1660 postes avec une double compétence sont enregistrés, dans la base PHOENIX, à la rentrée 2021. Les bivalences disciplinaires sont donc identifiées officiellement, les 1660 postes concernés affichant une discipline dite « principale » et une autre discipline qualifiée de « secondaire ».

Les associations de disciplines étant très nombreuses, la mission a recherché les bivalences comportant 2 disciplines techniques et concernant au moins 3 postes recensés dans la base PHOENIX. Les bivalences ainsi identifiées (avec la discipline principale en premier) sont classées ci-dessous par ordre décroissant d'importance :

- Aménagement paysager – Agroéquipement, 18 postes
- Productions végétales – Agroéquipement, 13 postes
- Productions animales – Productions végétales, 12 postes
- Agroéquipement – Equipements hydrauliques, 8 postes
- GP IAA / Génie alimentaire - Biochimie microbiologie biotechnologie, 6 postes
- Agroéquipements – Aménagement paysager, 6 postes
- Productions horticoles – Agroéquipement, 5 postes
- Agroéquipement – Productions végétales, 4 postes
- Aménagement des espaces naturels – Aménagement paysager, 4 postes
- Aménagement des espaces naturels – Aménagements hydrauliques, 4 postes

La comparaison avec les bivalences repérées au sein de l'EA public fait apparaître uniquement deux convergences : « Productions animales et végétales » d'une part, « Aménagement paysager et des espaces naturels » d'autre part. Dans l'EA privé, les cours d'agroéquipements sont fréquemment dispensés par des enseignants d'agronomie ou d'aménagement.

5. PISTES DE REFLEXION ET D'AMELIORATION

Les difficultés de recrutement des professeurs ne sont pas liées au découpage disciplinaire des enseignements. Le niveau de rémunération, surtout en début de carrière, et le défaut de reconnaissance du métier sont les causes principales du manque d'attractivité de cette fonction.

Cependant, la mission estime que la mise en œuvre conjuguée de certaines mesures devrait améliorer la situation.

5.1. Davantage d'ingénieurs polyvalents dans les EPLEFPA

Loin de remettre en cause la spécialisation disciplinaire, l'approche capacitaire de l'enseignement, désormais mise en œuvre à tous les niveaux de diplômes, renforce le besoin de compétences disciplinaires et de capacité de synthèse et de recul des enseignants.

La spécialisation disciplinaire est une condition pour assurer un enseignement technique de qualité quelles que soient les formations : elle est nécessaire pour les formations supérieures (BTSA, CGPE) et pour les formations rares ou pointues (biotechnologies, productions spécialisées...), mais également pour les formations de moins haut niveau, baccalauréat professionnel ou même CAPa, qui exigent une maîtrise parfaite de la didactique de la discipline pour s'adapter à des publics souvent en difficultés.

L'approche de l'enseignement par capacités implique en effet pour l'enseignant une démarche exigeante en termes de formation et un changement de posture face aux élèves. L'enseignement ne vise pas à transmettre aux élèves des connaissances à restituer mais a pour objectif de leur donner des outils pour agir et traiter des situations professionnelles contextualisées.

Les enseignants doivent travailler en équipes et se concerter en amont pour organiser leurs enseignements. Cette approche, qui ne remet pas en cause le recrutement disciplinaire des enseignants, suppose un travail interdisciplinaire qui change les pratiques pédagogiques des enseignants entre eux et devant les élèves. Le développement d'enseignements transversaux à plusieurs disciplines n'a pas diminué le besoin de spécialisation disciplinaire. Par exemple l'agroécologie doit être enseignée sous différents points de vue associant plusieurs disciplines.

Les enseignants doivent avoir un haut niveau d'expertise et une culture disciplinaire approfondie pour être capables de s'adapter à cette approche qui exige du recul par rapport aux connaissances.

En revanche, sur le plan de la gestion des établissements et des enseignants, la spécialisation a des effets contraignants qui ne peuvent pas être ignorés et qui nécessitent de prévoir des assouplissements. Les chefs d'établissement rencontrent des difficultés, surtout dans les petits établissements, à attribuer des temps plein à tous leurs enseignants dans une seule discipline. Ils doivent recourir à des personnels non-titulaires d'ajustement ou confier des compléments de service à leurs enseignants dans des disciplines différentes de leur discipline d'origine pour éviter les sous-services.

Dans ce contexte, les directeurs d'EPLEFPA sont unanimes à regretter l'époque où les ingénieurs, polyvalents et multi tâches de par leur formation et leur statut, assuraient des cours dans plusieurs disciplines techniques et permettaient ainsi un ajustement plus aisément de la répartition des enseignements tout en apportant un appui diversifié et important aux missions d'expérimentation et d'animation des territoires. Ces chefs d'établissement estiment souhaitable que des IAE soient à nouveau nommés en nombre conséquent sur des postes d'enseignement afin de dispenser des

cours dans une ou deux disciplines techniques tout en ayant une partie de leur service consacrée à des suivis de projets sur les exploitations agricoles ou les ateliers technologiques. Dans cette hypothèse, il faudrait que ces ingénieurs disposent de primes comparables à celles de leurs collègues affectés dans les services déconcentrés pour garantir l'attractivité et la reconnaissance de ces postes ouverts dans les EPLEFPA.

La mission préconise donc la recommandation suivante :

R2 : Proposer aux IAE (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) d'être affectés, en sortie de formation ou au cours de leur carrière, sur des postes d'enseignement et de responsable de projet en EPLEFPA, avec un régime indemnitaire comparable à celui de leurs collègues des services déconcentrés.

5.2. Adapter les périmètres des sections et options techniques

Afin d'assouplir les possibilités de recrutement et de prendre en compte les bivalences disciplinaires les plus fréquentes pratiquées dans certains établissements, la mission propose de modifier et d'enrichir les sections et options de recrutement définies en 2010 (présentées au chapitre 2.1).

Concernant les 3 sections actuelles, « sciences et techniques agronomiques », « sciences et techniques de la vigne et du vin » et « productions spécialisées », la mission préconise dans un souci de visibilité, de simplification et de prise en compte de certaines situations de bivalences :

- la création de deux sections : l'une relative à l'animal, « sciences et techniques des productions animales (STPA) », et l'autre au végétal, « sciences et techniques des productions végétales (STPV) »
- l'intégration de la section actuelle « vigne et vin » comme option au sein de la section STPV
- la suppression de la section « productions spécialisées » avec intégration des options actuelles dans la section STPA
 - l'ajout du terme « équitation » à l'option « hippologie », ces deux compétences étant nécessaires conjointement
- la création d'une nouvelle section PLPA « sciences et techniques de l'agronomie et des productions animales » (STAPA) qui permettrait ainsi de satisfaire la demande de professeurs contractuels enseignant en productions végétales et animales et de répondre aux besoins de postes techniques bivalents potentiels au sein de certains lycées. Cette nouvelle section serait ouverte selon les sessions en fonction des besoins identifiés par la DGER à l'issue du dialogue de gestion avec les autorités académiques et les établissements. Elle pourrait juridiquement être ouverte en concours externe et interne, mais il semble préférable de ne l'ouvrir dans un premier temps qu'en concours interne, son principal vivier étant celui des contractuels en poste.

L'architecture des sections et options animales et végétales deviendrait celle-ci :

CORPS	SECTIONS	OPTIONS
PCEA et PLPA	Sciences et techniques des productions animales (STPA)	Productions animales
		Aquaculture
		Animalerie
		Hippologie équitation
PCEA et PLPA	Sciences et techniques des productions végétales (STPV)	Agronomie
		Productions horticoles
		Vigne et vin
PLPA	Sciences et techniques de l'agronomie et des productions animales (STAPA)	

Rappel de la situation actuelle :

CORPS	SECTIONS	OPTIONS
PCEA et PLPA	Sciences et techniques agronomiques	Option A productions animales
		Option B productions végétales
		Option C productions horticoles
PCEA et PLPA	Sciences et techniques de la vigne et du vin	
PCEA et PLPA	Productions spécialisées	Option A aquaculture
		Option B animalerie
		Option C hippologie

Concernant les 4 sections actuelles « transformation et sécurité des aliments », « biochimie, microbiologie et biotechnologie », « génie des procédés des industries agricoles et alimentaires » et « sciences et technologies des agroéquipements et des équipements des aménagements hydrauliques » (STAEEAH), la mission préconise :

- La suppression de la section PLPA « transformation et sécurité des aliments » qui n'apparaît plus nécessaire
- La suppression des options A (« génie alimentaire ») et B (« génie industriel alimentaire ») de la section PCEA « génie des procédés des industries agricoles et alimentaires », les exigences liées à ces deux options, très rarement ouvertes, pouvant être fusionnées
- La transformation en 2 sections des options actuelles A et B de la section STAEEAH par souci de clarification, l'option B ne concernant que les PCEA.

Le périmètre des sections concernées deviendrait celui-ci :

CORPS	SECTIONS
PCEA	Biochimie, microbiologie et biotechnologie (BMB)
PCEA	Génie des procédés des industries agricoles et alimentaires (GPIAA)
PCEA et PLPA	Agroéquipements (AE)
PCEA	Equipements des aménagements hydrauliques (EAH)

Rappel de la situation actuelle :

CORPS	SECTIONS	OPTIONS
PLPA	Transformation et sécurité des aliments	
PCEA	Biochimie, microbiologie et biotechnologie	
PCEA	Génie des procédés des industries agricoles et alimentaires	Option A génie alimentaire Option B génie industriel alimentaire
PCEA et PLPA	Sciences et technologies des agroéquipements et des équipements des aménagements hydrauliques	Option A agroéquipements
PCEA		Option B équipements des aménagements hydrauliques

Concernant la section actuelle « sciences et techniques des aménagements de l'espace », la mission préconise la création de 2 nouvelles sections PLPA bivalentes, « aménagement paysager et des espaces naturels » et « aménagement des espaces naturels et forestiers ». Ces nouvelles sections, qui exigent certaines compétences communes, permettraient ainsi de satisfaire la demande de professeurs contractuels intervenant dans deux spécialités d'aménagement et de répondre aux besoins de postes techniques bivalents potentiels au sein de certains lycées. Ces 2 nouvelles sections seraient ouvertes selon les sessions en fonction des besoins identifiés par la DGER à l'issue du dialogue de gestion avec les autorités académiques et établissements. Elles pourraient juridiquement être ouvertes en concours externe et interne, mais il semble préférable de ne les ouvrir dans un premier temps qu'en concours interne, leur principal vivier étant celui des contractuels en poste.

Le périmètre des sections d'aménagement de l'espace deviendrait celui-ci :

CORPS	SECTIONS	OPTIONS
PCEA et PLPA	Sciences et techniques des aménagements de l'espace	Aménagement paysager Aménagement forestier Aménagement des espaces naturels
PLPA	Aménagement paysager et des espaces naturels	
PLPA	Aménagement des espaces naturels et forestiers	

Rappel de la situation actuelle :

CORPS	SECTIONS	OPTIONS
PCEA et PLPA	Sciences et techniques des aménagements de l'espace	Option A aménagement paysager
		Option B aménagement forestier
		Option C gestion et aménagement des espaces naturels

Enfin, concernant l'option actuelle « économie sociale et familiale », la mission préconise de lui donner une nouvelle appellation et d'en faire une section à part entière. En effet, cette spécialité, spécifique à l'enseignement agricole et réservée au corps des PLPA, recouvre des compétences nettement différentes des deux autres options de la section SESG « gestion de l'entreprise » et « gestion commerciale ». Sa terminologie actuelle ne reflète pas la compétence relative au territoire, d'où la proposition d'une section dont les termes rappellent l'essentiel des capacités attendues : les services à la personne dans les territoires.

CORPS	SECTION
PLPA	Sciences et techniques des services à la personne dans les territoires (STSPT)

Rappel de la situation actuelle :

CORPS	SECTION	OPTION
PLPA	Sciences économiques et sociales, et gestion	Option C sciences économiques et économie sociale et familiale

L'ensemble des changements proposés nécessitent la modification des arrêtés ministériels du 14 avril 2010, co-signés par les ministres chargés de l'agriculture et de la fonction publique, énumérant les sections et options des concours ainsi que leurs annexes décrivant les épreuves de chaque section et option.

La recommandation peut être résumée ainsi :

R3 : Mettre en œuvre les nouvelles sections et options suivantes :

- Section PCEA et PLPA « sciences et techniques des productions animales » comprenant 4 options : productions animales, aquaculture, animalerie, hippologie-équitation
- Section PCEA et PLPA « sciences et techniques des productions végétales » comprenant 3 options : agronomie, productions horticoles, vigne et vin
- Section PLPA « sciences et techniques de l'agronomie et des productions animales »
- Section PCEA « génie des procédés des industries agricoles et alimentaires » avec suppression des options A et B
- Section PCEA et PLPA « agroéquipements »
- Section PCEA « équipements des aménagements hydrauliques »
- Section PLPA « aménagement paysager et des espaces naturels »
- Section PLPA « aménagement des espaces naturels et forestiers »
- Section PLPA « sciences et techniques des services à la personne dans les territoires »

Supprimer la section PLPA « transformation et sécurité des aliments »

N.B. : les sections PCEA « biochimie, microbiologie et biotechnologie » et PCEA PLPA « sciences et techniques des aménagements de l'espace » avec ses 3 options sont conservées.

5.3. Mieux faire connaître et assouplir le dispositif de reconnaissance de double compétence

Le dispositif de reconnaissance de double compétence est un outil qui devrait permettre à la fois de résoudre des difficultés de gestion des établissements et de répondre aux souhaits de certains enseignants d'évoluer et d'enseigner une deuxième discipline.

Des lauréats qui, faute de concours dans leur discipline de formation, ont passé et réussi un concours dans une autre option, pourrait ainsi se réorienter dans la discipline de leur choix lors d'une mobilité après reconnaissance de leur compétence.

En pratique, ce dispositif est peu connu des enseignants comme le montre le faible nombre de demandes (une trentaine de dossiers par an sont examinés par l'IEA). Aucune promotion particulière n'en est faite par l'administration.

De plus, il est parfois détourné de son objectif et utilisé comme un biais pour résoudre des problèmes personnels de mobilité géographique ce qui explique certains avis réservés ou défavorables de l'inspection. Les motivations et les profils des enseignants qui recourent à ce dispositif sont variés : attrait pour une autre discipline, volonté de valoriser leur expérience professionnelle en entreprise, faire une mobilité géographique...

De nombreux interlocuteurs estiment que les enseignants ne sont pas suffisamment informés sur cette procédure et accompagnés par l'administration dans sa mise en œuvre : les enseignants qui se lancent dans cette démarche n'ont pas d'aide personnalisée en cas de souhait de mobilité, ni d'interlocuteur dédié à la DGGER sur ce sujet, ni d'appui pour identifier les établissements proches où des heures pourraient être libérées dans les disciplines recherchées.

L'utilisation de cet outil s'avère très restrictif compte tenu des conditions horaires contraignantes posées par les notes de service. Le principal obstacle au développement de cette procédure tient à l'obligation pour l'enseignant de justifier d'un nombre élevé d'heures dans la seconde discipline, soit 4 à 6 heures dans la deuxième discipline dans deux niveaux de classes. Or, il est difficile de trouver un tel nombre d'heures disponibles dans l'établissement d'affectation, les heures étant en général déjà affectées dans la discipline souhaitée.

Sur le fond il est légitime de prévoir une validation par l'IEA pour enseigner dans une deuxième discipline, mais la procédure devrait être assouplie pour pouvoir être plus couramment utilisée.

L'ensemble des personnes rencontrées sont favorables à une réflexion sur l'évolution de ce dispositif.

Il est nécessaire de faire connaître ce dispositif, de préciser et d'assouplir ses conditions d'utilisation pour en faire un véritable outil d'évolution des parcours professionnels.

La mission recommande d'informer les enseignants sur ce dispositif notamment lors du recrutement et lors des entretiens de carrière et de sensibiliser les directeurs d'établissement, plus particulièrement les directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire (D2).

Les conditions horaires doivent être clarifiées et indiquées dans la note de service spécifique à ce dispositif pour éviter des différences d'interprétations selon les services interrogés.

Si la validation par l'inspection doit être maintenue, il faut envisager également d'autres modes de reconnaissance fondée sur la validation de l'expérience professionnelle du type dossier RAEP¹⁸ utilisé dans les concours internes. Il faut mettre en place un dispositif souple adapté à la diversité des profils des enseignants : ceux qui n'auraient pas déjà enseigné dans la deuxième discipline devraient obtenir des heures d'enseignement dans cette discipline, inversement ceux qui ont une expérience antérieure dans la seconde spécialité devraient pouvoir présenter à la validation un dossier valorisant leur expérience.

La mission préconise donc la recommandation suivante :

¹⁸ RAEP : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

R4 :

- Mieux faire connaître le dispositif de reconnaissance de double compétence auprès des enseignants et des directeurs d'établissement.
- Assouplir ce dispositif pour en faire un outil de gestion et d'évolution des parcours professionnels en adaptant les critères d'appréciation au profil des candidats : clarifier et assouplir ses exigences horaires, prévoir une reconnaissance sur dossier en fonction des formations suivies et de l'expérience professionnelle acquise.

5.4. Accroître l'offre de concours et améliorer sa visibilité

L'analyse des concours ouverts sur les dernières sessions et des notes de service publiées à ce sujet conduit aux observations suivantes :

- Le nombre de concours ouverts chaque année dans les disciplines techniques est faible :
 - o 11 concours en 2019 : 5 externes et 6 internes
 - o 14 concours en 2020 : 4 externes, 8 internes et 2 troisièmes concours
 - o 10 concours en 2021 : 4 externes, 5 internes et 1 troisième concours
 - o 12 concours en 2022 : 5 externes et 7 internes.
- Sur les 6 dernières sessions (2017 à 2022), les options les plus ouvertes aux concours sont « productions animales », « productions végétales », « aménagement paysager », « agroéquipement » et « économie sociale et familiale ». Ces deux dernières spécialités sont d'ailleurs proposées chaque année.
- Le manque d'attractivité concerne toutes les disciplines techniques mais l'agroéquipement est en grande difficulté alors que la situation est nettement moins critique en productions animales et végétales sans permettre toutefois de pourvoir tous les postes chaque année.
- Les tableaux de prévision des sections ouvertes, publiés dans les notes de service d'automne, sont à améliorer et doivent être impérativement respectés.

Sur ce dernier point, et suite à une recommandation du CGAAER¹⁹, le MAA a communiqué pour la première fois en 2019 sur les ouvertures prévisionnelles de concours de l'EA, par discipline, prévues pour les deux sessions à venir (2021 et 2022)²⁰. En 2020, les notes de service se sont limitées à reprendre l'annonce des ouvertures prévues pour 2022²¹. En 2021, la programmation des concours prévus en 2023 et 2024 a été publiée. Cette publication, qui a le mérite d'exister, est limitée à la liste

¹⁹ Cf rapport 18090 « Optimisation des concours de recrutement des cadres du MAA », mai 2019, page 37

²⁰ Notes de service 2019-683 et 2019-685 du 2 octobre 2019, annexes 4

²¹ Notes de service 2020-672 et 2020-674 du 3 novembre 2020, annexes 4

des disciplines et des corps concernés mais elle ne précise pas la nature du concours (externe, interne ou troisième concours) ce qui ne permet pas aux viviers potentiels d'anticiper d'éventuelles candidatures. La mission préconise donc que la nature du concours soit précisée pour chaque discipline, sans pour autant afficher le nombre de postes ouverts. Les décrets statutaires de PCEA et de PLPA fixent certaines proportions entre les 3 voies de recrutement à respecter au niveau global

Par ailleurs, ces tableaux relatifs aux ouvertures prévues pour les sessions ultérieures (N+1 et N+2) figurent dans les dernières pages des notes de service d'automne portant sur l'organisation des concours de la session N. Leur visibilité est donc très réduite, il serait préférable de les publier dans une note de service spécifique unique, portant sur tous les corps d'enseignants, qui pourrait paraître au printemps de l'année N pour les sessions N+1 et suivantes.

Plus problématique, pour la session 2022, le MAA n'a pas respecté l'ouverture annoncée, dans les deux notes de service d'octobre 2019 et de novembre 2020, d'un concours PCEA en productions végétales. La mission estime que cette annulation est extrêmement dommageable à la crédibilité des annonces de programmation d'ouvertures des concours. Cette ouverture aurait dû être maintenue même avec un faible nombre de postes proposés.

Enfin, la mission suggère que le rythme d'ouverture par discipline soit défini si possible, non pas sur les 2 mais sur les 3 sessions à venir afin d'améliorer l'anticipation des viviers potentiels de candidats et de pouvoir annoncer des ouvertures dans la très grande majorité des disciplines techniques.

L'ensemble de ces préconisations est résumé dans la recommandation suivante :

R5 :

Augmenter le nombre de concours ouverts dans les disciplines techniques à une quinzaine par an

Poursuivre la politique de communication sur la programmation des concours en la rendant plus visible, par une note de service spécifique, et en précisant la nature des concours par discipline si possible sur les 3 sessions à venir

Respecter strictement la programmation annoncée

5.5. Renforcer les liens entre le monde professionnel et les enseignants

Face aux difficultés de recrutement, la diversification des voies de recrutement doit être poursuivie pour élargir le vivier des candidats. L'une des solutions règlementaires déjà prévue par les statuts d'enseignants est celle du troisième concours ouvert aux candidats justifiant de 5 ans d'activité professionnelle²². En effet, les enseignants qui ont un passé professionnel en entreprises sont particulièrement utiles pour leur expérience professionnelle pratique.

En 2020 et 2021, des troisièmes concours ont été organisés en PCEA option « productions végétales », en PCEA « vigne et vin » et en PLPA « agroéquipements ».

La plupart des postes offerts n'ont pas été pourvus : aucun candidat n'a été admis en productions végétales et seulement un candidat a été reçu dans chacun des deux autres concours.

Du fait de ces résultats très peu fructueux, le ministère n'a pas réitéré cette expérience en 2022.

La mission estime que cette décision est à réexaminer pour deux raisons :

- les organisations professionnelles ont fait part de leur méconnaissance de ce type de recrutement
- les épreuves des troisièmes concours sont inadaptées au profil des candidats. En effet, l'épreuve écrite d'admissibilité de 5 heures, calée sur la deuxième épreuve du concours externe, n'est pas du tout pertinente pour des candidats insérés dans le monde professionnel et non préparés à ce type d'exercice académique.

Les résultats des troisièmes concours, portant sur une période très courte et un nombre trop limité d'options, ne justifient donc pas de renoncer définitivement à cette voie de recrutement. Il faut au contraire proposer à nouveau des troisièmes concours dans plusieurs disciplines techniques, sous réserve de modifier au préalable les épreuves actuelles inadaptées et de mieux communiquer sur cette voie de recrutement en ciblant les secteurs professionnels concernés.

La mission recommande de sélectionner les candidats avec des épreuves permettant d'évaluer leur expérience professionnelle, sur le modèle de celles mises en œuvre dans les concours internes : un dossier RAEP et un entretien avec un jury.

De façon générale, les personnes rencontrées, organisations professionnelles comme enseignants, ont exprimé le besoin de renforcer les échanges entre le monde professionnel et les enseignants, notamment en développant les stages en entreprises pour les enseignants. Le dispositif est déjà prévu juridiquement par note de service²³, mais il s'avère très complexe à mettre en œuvre. La gestion du temps d'absence des enseignants et leur remplacement sont les principaux obstacles à ces stages qui permettraient pourtant aux enseignants de mieux connaître l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles. Contrairement à ce que prévoit la note de service, aucun bilan global des stages en entreprises réalisés par les enseignants n'est établi par la DGER.

²² Décret n°90-90 du 24/01/1990, relatif au statut des PLPA, article 6-1 - Décret n°92-778 du 3/8/1992, relatif au statut des PCEA, article 7-1

²³ Note de service n°2011-2164 du 28 novembre 2011 sur les stages en entreprise à destination des enseignants et formateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles publics

La mission recommande de développer les échanges entre les enseignants et le monde professionnel, d'une part en adaptant les concours d'accès ouverts aux professionnels dans les disciplines techniques et, d'autre part en favorisant les stages des enseignants en entreprises.

R6 : Développer les échanges entre les enseignants et le monde professionnel :

Maintenir la voie de recrutement du troisième concours ouvert aux professionnels en faisant sa promotion et en modifiant les épreuves :

Remplacer les épreuves écrites académiques des troisièmes concours par un dossier de RAEP et un entretien avec le jury.

Avant l'ouverture des troisièmes concours, lancer une campagne d'information et de communication auprès des publics professionnels cibles concernés.

Favoriser les stages des enseignants en entreprises.

CONCLUSION

La spécialisation disciplinaire des enseignants est un sujet complexe et sensible qui pose de multiples questions dépassant les seuls problèmes de recrutement et de gestion.

Cette mission s'inscrit en outre dans un contexte difficile et mouvant pour l'ensemble de l'éducation: l'enseignement agricole comme l'éducation nationale doivent faire face à un manque général d'attractivité des concours d'enseignants et à de grandes difficultés de recrutement. En même temps, la mise en œuvre de la loi sur l'école de la confiance de 2019 entraîne des modifications fondamentales sur le positionnement des concours de recrutement des enseignants et sur leur formation.

La lettre de mission introduit un certain biais en présentant la spécialisation disciplinaire comme une cause potentielle des difficultés de recrutement et de gestion des enseignants de l'enseignement agricole. En réalité, le découpage en sections et options disciplinaires des concours n'est pas la cause première de ces difficultés. Le niveau de rémunération en début de carrière et le manque de reconnaissance du métier d'enseignant sont les raisons principales des problèmes de recrutement.

Mais il est vrai que la spécialisation génère des difficultés de gestion pour les établissements et les enseignants, plus difficiles à surmonter dans l'enseignement agricole où les établissements sont peu nombreux et en majorité de taille modeste.

Les travaux de la mission ont montré par ailleurs des paradoxes dans les positions des acteurs de l'enseignement agricole : la spécialisation, critiquée dans certaines situations, est à d'autres moments présentée comme une garantie de qualité de l'enseignement et un moyen indispensable de gestion équitable et ordonnée des moyens.

Dans ces conditions, les recommandations proposées sont multiples et ont pour objectif d'agir sur plusieurs leviers afin d'assouplir les règles de recrutement et de gestion sans remettre en cause la spécialisation et l'exigence disciplinaires : augmenter l'offre de concours, renforcer sa visibilité, faciliter la reconnaissance de double compétence, créer de nouvelles sections de PLPA polyvalentes adaptées à certains besoins des établissements et correspondant aux bivalences actuelles, recruter des ingénieurs IAE sur des postes d'enseignants, faciliter l'accès des professionnels aux fonctions d'enseignants.

La mise en œuvre conjuguée de ces différentes mesures devrait permettre d'améliorer la situation.

Enfin, la réforme du positionnement des concours et la création de la voie B de recrutement au niveau L3 pour les disciplines agricoles techniques devrait élargir le vivier des candidats potentiels notamment aux anciens étudiants de l'enseignement agricole.

Avec la mise en place nécessaire de formations adaptées individualisées par l'ENSFEA, ce futur système de recrutement semble prometteur pour l'avenir de l'enseignement agricole et devrait améliorer le recrutement de professeurs techniques.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Cabinet du ministre

Paris, le **20 OCT. 2020**



Le Directeur 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

N/Réf : CI 826700

V/Réf :

Objet : Mission d'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants.

PJ :

La spécialisation disciplinaire des enseignants est définie de manière à mettre en œuvre l'offre de formation proposée par l'enseignement agricole. Elle détermine l'organisation des concours de recrutement des enseignants, ainsi que le degré d'optimisation des moyens du programme 143.

Les diplômes de l'enseignement agricole se sont enrichis des dernières années des apports de l'agroécologie et des réformes qui ont concerné les bacs généraux et technologiques. Or, la définition des spécialités disciplinaires des enseignants n'a pas évolué.

Parallèlement, les concours de recrutement sont de moins en moins attractifs, notamment dans certaines disciplines, ce qui fait peser un risque important sur le maintien d'un corps enseignant qualifié et en nombre suffisant et, par voie de conséquence, sur la continuité du service. A cet égard, les rapports des jurys de recrutement pointent davantage l'insuffisante préparation aux épreuves des concours que le niveau des candidats, qui demeure satisfaisant mais beaucoup plus généraliste que ce qui est requis par les épreuves des concours de recrutement de l'enseignement agricole. L'enseignement agricole perd ainsi des candidats qui pourraient se révéler de bons enseignants avec un parcours de recrutement différent.

Enfin, la Gestion des Ressources Humaines dans un contexte budgétaire plus contraint nécessite d'optimiser davantage la gestion des postes. Or, une spécialisation trop élevée peut se révéler comme un obstacle à la réalisation de cet objectif.

.../...

La mission devra traiter les points suivants :

- procéder à l'évaluation de la pertinence de la spécialisation disciplinaire des enseignants au regard des dernières évolutions de diplômes ;
- étudier le lien entre spécialisation disciplinaire et difficultés de recrutement et notamment son adéquation avec la formation universitaire des candidats ;
- estimer les marges d'optimisation dans la gestion des moyens liées à une réforme de la spécialisation disciplinaire des enseignants.

Pour mener ses travaux, la mission s'appuiera sur la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, l'Ecole Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole et le Service des Ressources Humaines qui lui fourniront toutes informations nécessaires.

Sur la base de ses constats, la mission proposera des pistes d'amélioration et formulera toutes recommandations sur la spécialisation disciplinaire des enseignants, de manière à en améliorer l'efficacité, l'efficience et à renforcer l'attractivité des concours de recrutement.

Je vous serais reconnaissant de me remettre votre rapport pour le mois de mars 2021.

Fabrice RIGOULET-ROZE



Annexe 2 : Note de cadrage

Evaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants

Mission n° 20093

Note de cadrage

établie par

Jean-Louis BUER

Inspecteur général de l'agriculture

Danielle Gozard

Inspectrice générale de l'agriculture

mars 2021

Par un courrier du 22 octobre 2020 le Directeur de Cabinet du Ministre de l'agriculture et de l'alimentation a confié au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) une mission d'évaluation de la spécialisation disciplinaire des enseignants de l'enseignement technique agricole. Le Vice-président du CGAAER a désigné Danielle Gozard et Jean-Louis BUER, inspecteurs généraux de l'agriculture, pour conduire cette mission.

1. CONTEXTE ET ENJEUX DE LA MISSION

La spécialisation disciplinaire des enseignants a pour objet de mettre en œuvre les référentiels de formation afin d'atteindre les objectifs de la politique d'enseignement, de permettre la réussite des apprenants (élèves et étudiants) aux examens et diplômes et d'assurer leur insertion professionnelle.

Cette spécialisation détermine le cadre de recrutement et de gestion des enseignants, notamment l'architecture des concours et très largement les modalités de gestion des enseignants (affectations et mutations).

Elle doit être construite en cohérence avec les exigences pédagogiques des enseignements dont le contenu peut évoluer selon les besoins de formation des apprenants et les attentes des filières professionnelles proposant les emplois.

Or, les diplômes sont adaptés régulièrement depuis quelques années pour mieux prendre en compte les exigences croissantes en matière d'agroécologie. Cette évolution a une incidence directe sur les spécialisations qui doivent à la fois rester pertinentes techniquement et évoluer en s'inscrivant dans une approche globale des enjeux.

La spécialisation des concours peut, en outre, introduire des biais dans le processus de recrutement, soit en écartant des candidats au profil trop généraliste, soit en n'attirant que des spécialistes très pointus dont l'évolution pédagogique risque par la suite de s'avérer plus difficile face aux attentes des élèves et des filières. Le risque est donc de recruter dans des spécialités qui peuvent devenir obsolètes ou trop étroites ou, à l'inverse, d'éliminer des candidats qui sembleraient insuffisamment spécialisés.

Enfin, les spécialisations disciplinaires sont le cadre de l'affectation des enseignants et conditionnent largement l'adéquation entre choix de l'agent et possibilité d'accueil lors des mouvements annuels de mutation, rendant souvent complexe la tâche des services chargés de cette procédure.

2. PERIMETRE DE LA MISSION ET POINTS EXCLUS DE L'EVALUATION

En accord avec la DGER, et pour garantir la cohérence des travaux de la mission avec ceux menés par l'IEA parallèlement, il a été décidé de resserrer la focale de la mission et de la centrer sur le recrutement et la formation des professeurs des disciplines techniques professionnelles propres à l'enseignement agricole (hors ESC), avec une ambition pédagogique de renforcement de la transdisciplinarité.

La mission s'attachera conformément aux termes de la lettre de mission à étudier les points suivants :

- La pertinence des spécialisations au regard des dernières évolutions de diplômes ;
- Le lien entre les spécialisations et les difficultés de recrutement, notamment l'adéquation avec la formation universitaire des candidats aux concours de recrutement ;
- Les marges d'amélioration de la gestion administrative et de diversification des parcours de carrière des enseignants qui résulteraient d'une évolution des spécialisations.

La mission inscrira ses réflexions et préconisations dans le cadre de la stratégie pluriannuelle élaborée par la DGER conjointement avec le SRH, auquel revient la gestion des enseignants, des procédures de recrutement et de la formation professionnelle continue de l'ensemble des personnels du ministère, pour améliorer l'attractivité des métiers d'enseignants dans l'enseignement agricole.

Elle fera toute proposition qui lui paraîtrait utile et soulignera les points de vigilance qui lui sembleront conditionner la réussite de la stratégie mise en place par la DGER et le SRH.

La mission analysera la pertinence de l'architecture d'ensemble de la spécialisation des enseignants, mais ne s'attachera ni à évaluer l'ensemble du dispositif de gestion et de recrutement, ni à revoir la déclinaison des spécialités et options qui relève de la compétence de l'IEA.

La mission se centrera sur des spécialités professionnelles spécifiques à l'enseignement agricole en matière d'équipements spécialisés, de conduite de systèmes de production agricoles, notamment les spécialités productions végétales, productions animales, productions horticoles, viticulture et vinification, aménagement et élevage équin.

L'enjeu porte en effet sur l'évolution de spécialisations techniques propres à l'enseignement agricole (hors ESC) dans le contexte d'un changement des pratiques agricoles et des méthodes techniques de leur mise en œuvre, et d'une nécessaire préparation des apprenants à ce nouveau contexte qui sera celui de leurs futures activités professionnelles.

La mission ne traitera pas de disciplines relevant de matières communes avec l'Education nationale ou proches, dans la mesure où celles-ci disposent d'un vivier de recrutement plus large et d'un lien étroit avec le parcours académique des futurs enseignants.

La mission s'appuiera sur quelques cas concrets de diplômes récemment modifiés afin de vérifier la cohérence –ou le manque de cohérence- des attentes du système de formation avec le dispositif de recrutement des enseignants et ses spécialisations. Trois diplômes de niveau CAPA, Bac Pro et BTSA seront retenus en accord avec la DGER.

Dans ce cadre la mission prendra l'attache des filières professionnelles concernées pour recueillir leur avis sur l'adéquation des spécialisations des enseignants au regard de leurs attentes en matière de formations des apprenants.

La mission analysera les programmations et réalisations de recrutement des enseignants pour évaluer si la spécialisation constitue ou non un obstacle à un recrutement adéquat aux besoins de l'enseignement agricole sur le plan quantitatif et qualitatif.

La mission prendra l'attache des services de la DGER, du SRH et de chefs d'établissements pour mesurer l'impact réel de la spécialisation sur le dispositif de gestion et de mutation des personnels et en mesurer l'ampleur.

Le rapport comprendra notamment les éléments suivants :

- Analyse des rapports des jurys de recrutement des trois dernières années sur les spécialisations choisies au plan quantitatif et qualitatif pour vérifier si l'enseignement agricole a recruté les enseignants prévus et si leur profil est adapté, notamment au regard des enjeux de l'agroécologie : la mission entendra des présidents de jurys pour recueillir leur avis ;
- Analyse des conséquences éventuelles (et quantification de celles-ci) de la spécialisation sur la gestion de personnels sur les trois dernières années pour apprécier si la maquette actuelle de spécialisation est un frein à une gestion fluide des personnels et à quel niveau : la mission entendra les services du SRH en charge de la gestion des carrières et du pilotage des campagnes de mobilité puis les services de la DGER qui leur sont associés ;
- Recueil des attentes des chefs d'établissement et des filières professionnels sollicitées et de leurs réactions au regard de la pertinence pour eux des spécialisations des enseignants ;
- Mention des points de vigilance à prendre en compte par le SRH et la DGER pour mettre en œuvre la stratégie ministérielle de recrutement et d'attractivité renforcée.

3. METHODOLOGIE

La mission s'attachera à faire un recueil de l'existant sur la spécialisation des enseignants et à recueillir les attentes des acteurs de terrain (filières, chefs d'établissement...), des jurys de recrutement et de l'employeur ministériel.

La mission commencera par une phase d'analyse de la documentation existante et d'entretiens. Elle fera avec la DGER un point d'étape en novembre 2021.

La mission pourra s'appuyer sur les services du service des ressources humaines (SRH) du Secrétariat Général du MAA, de l'ENSFEA, de l'inspection de l'Enseignement agricole et de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche.

La mission pourra obtenir auprès de la DGER, de l'IEA, de l'ENSFEA et du SG/SRH les rapports des jurys de concours de recrutement, les programmations de recrutement par spécialisations et les réalisations pour le recrutement de titulaires et de contractuels, les tableaux de mutation, les rapports de l'IEA, les architectures pédagogiques de tout diplôme que la mission souhaitera utiliser ainsi que tout document qui lui semblerait utile pour la connaissance du sujet.

4. PERSONNES ET ORGANISMES A RENCONTRER

Pour mener ses travaux la mission rencontrera les interlocuteurs suivants :

- le SRH,
- des présidents de jurys de concours de recrutement d'enseignants titulaires,
- l'ENSFEA,
- l'inspection de l'enseignement agricole,
- les services de la DGER en charge de l'enseignement technique agricole.
- l'inspection de l'enseignement agricole.

Après en avoir informé le référent que lui désignera en son sein la DGER, elle prendra, si elle l'estime nécessaire, contact avec :

- les filières professionnelles intéressées,
- des directeurs d'EPLEFPA ;
- les fédérations de l'enseignement privé à temps plein ;
- les partenaires sociaux (après le point d'étape de juillet dans ce dernier cas).

La DGER et le SRH faciliteront ces contacts afin que les délais de la mission puissent être tenus.

5. CALENDRIER D'EXECUTION

- **Juin 2021** : établissement et validation de la note de cadrage
 - **Juin - Août 2021** : analyse des rapports de jurys, des tableaux de recrutement et choix des diplômes de référence (CAPA, Bac Pro et BTSA). Premiers entretiens avec la DGER et le SRH
 - **Septembre – Octobre 2021** : Entretiens avec le SRH, des présidents de jurys de recrutement, l'ENSFEA, l'IEA, la DGER, ainsi qu'avec des directeurs d'EPLEFPA et des fédérations professionnelles.
 - **Novembre 2021** : point d'étape avec la DGER et le SRH
- **Décembre 2021 - Février 2022** : Rédaction et ultimes entretiens avec les parties prenantes et les partenaires sociaux si nécessaire et pertinent
- **Mars 2022** : contradictoire
- **Avril 2022** : rendu du rapport

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées

Organisme	Nom Prénom	Fonction	Date de 1 ^{ère} rencontre
MAA DGER Service de l'enseignement technique	BOUCHUT Fanny	Cheffe du bureau enseigné privaté	1/10/2021
	CROYERE Adeline	Sous-directrice PFE	3/02/2021
	GIORDANO Héloïse	Cheffe du bureau des diplômes	3/02/2021
	MAURER Luc	Chef du SET	3/02/2021
	MONTESINOS Cédric	Sous-directeur EDC	13/01/2022
	PERS-PHILIPPOUX Laurence	Adjointe au SD EDC	22/07/2021
	SARTHOU Isabelle	Cheffe du BDC	3/02/2021
	VIAL Sébastien	Chargé de mission SD EDC	22/07/2021
MAA DGER Médiateurs	AARABI Mohamed	Médiateur de l'EA	15/07/2021
	GUYOT Joëlle	Médiateur de l'EA	15/07/2021
MAA DGER Inspection de l'enseignement agricole	BENOIT Magali	IEA Agronomie	13/09/2021
	BONNIER Géraldine	IEA Agronomie horticulture	13/09/2021
	CAUCHOIX Françoise	ST des aménagements	20/09/2021
	CHATOT Denis	ST des bio industries, coordinat.	15/09/2021
	DELMOTTE Emmanuel	Doyen de l'IEA	29/06/2021
	DEVILLIERS Laurent	IEA Assesseur du Doyen	20/07/2021
	FLIPO Nathalie	IEA SESG GC, coordinatrice	13/07/2021
	HENNEMAN Corinne	Economie sociale et familiale	21/09/2021
	HENRY Xavier	IEA ST des équipements	13/09/2021
	JACQUIN François-Xavier	ST des aménagements	20/09/2021
	RIGAL Joël	IEA Productions animales	13/09/2021
	ROUX Hervé	IEA Mathématiques	31/08/2021
	SIMON Joël	IEA Ad juridique et financière	3/02/2021

Organisme	Nom Prénom	Fonction	Date de 1^{ère} rencontre
MAA SRH	BATALLA Laure	Cheffe du BE2FR	30/09/2021
	MAIRE Xavier	Chef du SRH	2/09/2021
MAA SRH	PLUTA Angélique	Cheffe du bureau contractuels	30/09/2021
DRAAF SRFD	DETAILLE Anne	Cheffe du SRFD Occitanie	13/10/2021
	NENON Philippe	Chef du SRFD Pays de la Loire	4/10/2021
ENSFEA	COUAILLER Julie	Responsable du service FIAEFU	23/11/2021
	MAGNIER Laure	Responsable du service AEAFC	29/11/2021
	TREMEAU-BUSSON Damien	Directeur	5/10/2021
MENJS Rectorat	KESSENHEIMER Thierry	DRAFPIC de Nouvelle Aquitaine	16/11/2021
Directeurs d'EPLEFPA EA public	DELTIENS Benoit	Directeur EPL Melle-Niort 79	27/09/2021
	GREINER Daniel	Directeur EPL La Roche/Yon 85	11/10/2021
	PLASSAIS Isabelle	Directrice EPL Marmilhat 63	8/09/2021
	TAILLECOURS Philippe	Directeur EPL Angers 49	15/09/2021
Directeurs de Lycée agricole privé EA privé CNEAP	JANVIER Marc	Directeur LP Pommerit-Jaudy 22	6/12/2021
	MACHEFER Florence	Directrice LP Les Buissonnets 49	2/12/2021
	MINGOT Sébastien	Directeur LP Sully Magnaville 78	2/12/2021
	QUERE Thierry	Directeur LA Miramas 13	7/12/2021
	ROUSSIER Franck	Directeur LA Ressins 42	7/12/2021
Enseignant	BAPST Guillaume	IAE LEGTA Obernai 67	25/11/2021
FNSEA	DUTOIT Marianne	Présidente commission formation	2/02/2022
	PRUDENT Célia	Chargée d'études formation	2/02/2022
UNEP	JOUANNET Marie-Hélène	Membre du bureau national	24/01/2022
	RONY Brian	Chargé de mission	24/01/2022
	TIROT Anne	Responsable formation	24/01/2022
SGEN CFDT	BAULAND Gisèle	Secrétaire fédérale	5/01/2022

Organisme	Nom Prénom	Fonction	Date de 1^{ère} rencontre
	LE CLANCHE Jean-François	Secrétaire fédéral	5/01/2022
SNETAP FSU	BARNINI Stéphane	Co secrétaire PLPA	11/01/2022
	BLEUNVEN Olivier	Secrétaire général adjoint	11/01/2022
	BOURDALLE Angélique	Co secrétaire régionale	11/01/2022
	LAURENSON Geneviève	Secrétaire générale adjointe	11/01/2022
	MATTEI Clémentine	Co secrétaire générale	11/01/2022
	VIGNER Yohann	Membre du bureau national	11/01/2022
SEA UNSA	DEPIERRE Thomas	Responsable pôle formation init.	24/01/2022
	FLEURY Didier	Secrétaire général	24/01/2022
	HENRY Jean-Jacques	Responsable pôle pédagogie	24/01/2022

Annexe 4 : Evolution des effectifs des professeurs techniques de l'EA public sur 3 années scolaires (nombre de personnes physiques PCEA, PLPA, IAE et IPEF – un agent contractuel occupant 2 demi-postes dans 2 disciplines différentes est compté 2 fois)

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
STA/OPTION A PRODUCTIONS ANIMALES	Titulaires	249	79%	248	81%	240	79%	-9
	Contractuels	66	21%	59	19%	64	21%	-2
	Total professeurs	315	100%	307	100%	304	100%	-11
STA/OPTION B PRODUCTIONS VEGETALES	Titulaires	314	82%	314	83%	288	80%	-26
	Contractuels	69	18%	64	17%	71	20%	2
	Total professeurs	383	100%	378	100%	359	100%	-24
STA/OPTION C PRODUCTIONS HORTICOLES	Titulaires	132	79%	131	78%	116	78%	-16
	Contractuels	36	21%	36	22%	32	22%	-4
	Total professeurs	168	100%	167	100%	148	100%	-20

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
PS/OPTION A AQUACULTURE	Titulaires	15	63%	15	63%	15	60%	0
	Contractuels	9	38%	9	38%	10	40%	1
	Total professeurs	24	100%	24	100%	25	100%	1
PS/OPTION B ANIMALERIE	Titulaires	16	62%	15	63%	13	57%	-3
	Contractuels	10	38%	9	38%	10	43%	0
	Total professeurs	26	100%	24	100%	23	100%	-3
PS/OPTION C HIPPOLOGIE	Titulaires	39	67%	36	65%	39	66%	0
	Contractuels	19	33%	19	35%	20	34%	1
	Total professeurs	58	100%	55	100%	59	100%	1
SCIENCES ET TECHNIQUES VIGNE ET VIN	Titulaires	70	81%	71	83%	54	73%	-16
	Contractuels	16	19%	15	17%	20	27%	4
	Total professeurs	86	100%	86	100%	74	100%	-12
BIOCHIMIE MICROBIOLOGIE BIOTECHNO	Titulaires	109	81%	108	81%	109	83%	0
	Contractuels	25	19%	25	19%	22	17%	-3
	Total professeurs	134	100%	133	100%	131	100%	-3

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
GPIAA/OPTION A GENIE ALIMENTAIRE	Titulaires	111	79%	111	80%	91	77%	-20
	Contractuels	30	21%	27	20%	27	23%	-3
	Total professeurs	141	100%	138	100%	118	100%	-23
GPIAA/OPTION B GENIE INDUSTR ALIMENTAIRE	Titulaires	3	50%	3	50%	3	75%	0
	Contractuels	3	50%	3	50%	1	25%	-2
	Total professeurs	6	100%	6	100%	4	100%	-2
STAE/OPTION A AMENAGEMENT PAYSAGER	Titulaires	209	78%	212	79%	215	80%	6
	Contractuels	60	22%	58	21%	54	20%	-6
	Total professeurs	269	100%	270	100%	269	100%	0
STAE/OPTION B AMENAGEMENT FORESTIER	Titulaires	55	76%	54	79%	53	78%	-2
	Contractuels	17	24%	14	21%	15	22%	-2
	Total professeurs	72	100%	68	100%	68	100%	-4
STAE/OPTION C AMENAGEMENT ESP NATURELS	Titulaires	126	75%	126	76%	99	74%	-27
	Contractuels	41	25%	40	24%	35	26%	-6
	Total professeurs	167	100%	166	100%	134	100%	-33

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
STAEAAH/OPT A AGRO EQUIPEMENTS	Titulaires	219	70%	219	70%	213	66%	-6
	Contractuels	96	30%	95	30%	110	34%	14
	Total professeurs	315	100%	314	100%	323	100%	8
STAEAAH/OPT B EQU AMENGT HYDRAULIQUES	Titulaires	26	74%	26	76%	20	63%	-6
	Contractuels	9	26%	8	24%	12	38%	3
	Total professeurs	35	100%	34	100%	32	100%	-3
SESG/OPTION C ECO SOCIALE ET FAMILIALE	Titulaires	101	66%	102	68%	104	64%	3
	Contractuels	52	34%	48	32%	58	36%	6
	Total professeurs	153	100%	150	100%	162	100%	9
TOTAL PROFESSEURS TECHNIQUES et ESF		2352		2320		2233		-119
Dont contractuels		558		529		561		3
Source : DGER - SD EDC - Bureau des dotations et des compétences								

Annexe 5 : Evolution des effectifs des professeurs techniques de l'EA privé sur 3 années scolaires (nombre de personnes physiques et d'ETP)

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
STA/OPTION A PRODUCTIONS ANIMALES	Nb profs de droit public	153	////	154	////	154	////	1
	ETP de droit public	127	88%	126	89%	128	90%	1
	ETP de droit privé	18	12%	16	11%	15	10%	-3
	ETP totaux	145	100%	142	100%	143	100%	-2
STA/OPTION B PRODUCTIONS VEGETALES	Nb profs de droit public	129	////	129	////	135	////	6
	ETP de droit public	114	91%	109	91%	110	92%	-4
	ETP de droit privé	11	9%	11	9%	9	8%	-2
	ETP totaux	125	100%	120	100%	119	100%	-6
STA/OPTION C PRODUCTIONS HORTICOLES	Nb profs de droit public	102	////	95	////	99	////	-3
	ETP de droit public	86	90%	81	88%	80	91%	-6
	ETP de droit privé	10	10%	11	12%	8	9%	-2
	ETP totaux	96	100%	92	100%	88	100%	-8

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
PS/OPTION A AQUACULTURE	Nb profs de droit public	12	////	13	////	13	////	1
	ETP de droit public	12	92%	13	93%	13	93%	1
	ETP de droit privé	1	8%	1	7%	1	7%	0
	ETP totaux	13	100%	14	100%	14	100%	1
PS/OPTION B ANIMALERIE	Nb profs de droit public	21	////	22	////	24	////	3
	ETP de droit public	18	69%	19	70%	21	78%	3
	ETP de droit privé	8	31%	8	30%	6	22%	-2
	ETP totaux	26	100%	27	100%	27	100%	1
PS/OPTION C HIPPOLOGIE	Nb profs de droit public	42	////	41	////	41	////	-1
	ETP de droit public	37	64%	34	61%	35	64%	-2
	ETP de droit privé	21	36%	22	39%	20	36%	-1
	ETP totaux	58	100%	56	100%	55	100%	-3
SCIENCES ET TECHNIQUES VIGNE ET VIN	Nb profs de droit public	9	////	11	////	9	////	0
	ETP de droit public	9	90%	9	82%	8	80%	-1
	ETP de droit privé	1	10%	2	18%	2	20%	1
	ETP totaux	10	100%	11	100%	10	100%	0

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
BIOCHIMIE MICROBIOLOGIE BIOTECHNO	Nb profs de droit public	70	///	65	///	60	///	-10
	ETP de droit public	62	98%	57	97%	53	98%	-9
	ETP de droit privé	1	2%	2	3%	1	2%	0
	ETP totaux	63	100%	59	100%	54	100%	-9
GPIAA/OPTION A GENIE ALIMENTAIRE	Nb profs de droit public	60	///	59	///	55	///	-5
	ETP de droit public	51	94%	47	90%	48	91%	-3
	ETP de droit privé	3	6%	5	10%	5	9%	2
	ETP totaux	54	100%	52	100%	53	100%	-1
GPIAA/OPTION B GENIE INDUSTR ALIMENTAIRE	Nb profs de droit public	6	///	7	///	7	///	1
	ETP de droit public	5	100%	6	100%	6	100%	1
	ETP de droit privé	0	0%	0	0%	0	0%	0
	ETP totaux	5	100%	6	100%	6	100%	1

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
STAE/OPTION A AMENAGEMENT PAYSAGER	Nb profs de droit public	154	////	147	////	145	////	-9
	ETP de droit public	142	90%	136	89%	132	90%	-10
	ETP de droit privé	16	10%	16	11%	15	10%	-1
	ETP totaux	158	100%	152	100%	147	100%	-11
STAE/OPTION B AMENAGEMENT FORESTIER	Nb profs de droit public	33	////	37	////	39	////	6
	ETP de droit public	32	86%	35	90%	36	92%	4
	ETP de droit privé	5	14%	4	10%	3	8%	-2
	ETP totaux	37	100%	39	100%	39	100%	2
STAE/OPTION C AMENAGEMENT ESP NATURELS	Nb profs de droit public	57	////	58	////	60	////	3
	ETP de droit public	48	92%	48	92%	52	91%	4
	ETP de droit privé	4	8%	4	8%	5	9%	1
	ETP totaux	52	100%	52	100%	57	100%	5

SECTION OPTION	STATUT	2019-2020	Répartition en %	2020-2021	Répartition en %	2021-2022	Répartition en %	Variation sur 3 ans
STAEEAH/OPT A AGRO EQUIPEMENTS	Nb profs de droit public	118	////	111	////	113	////	-5
	ETP de droit public	101	84%	98	85%	97	85%	-4
	ETP de droit privé	19	16%	17	15%	17	15%	-2
	ETP totaux	120	100%	115	100%	114	100%	-6
STAEEAH/OPT B EQU AMENGT HYDRAULIQUES	Nb profs de droit public	13	////	13	////	13	////	0
	ETP de droit public	9	90%	9	90%	9	82%	0
	ETP de droit privé	1	10%	1	10%	2	18%	1
	ETP totaux	10	100%	10	100%	11	100%	1
SESG/OPTION C ECO SOCIALE ET FAMILIALE	Nb profs de droit public	474	////	458	////	458	////	-16
	ETP de droit public	412	92%	401	90%	396	90%	-16
	ETP de droit privé	38	8%	44	10%	45	10%	7
	ETP totaux	450	100%	445	100%	441	100%	-9
Total professeurs techniques de droit public		1420		1383		1386		-34
Total ETP techniques de droit public		1233		1193		1188		-45
Total ETP techniques de droit privé		152		160		151		-1
Source : DGER - SD EDC								

Annexe 6 :

Annexe 7 : Horaires indicatifs des disciplines techniques avant et après rénovation des diplômes (Bac STAV, BTSA VO)

BACCALAUREAT TECHNOLOGIQUE STAV "sciences et technologies de l'agronomie et du vivant"

EIL	DISCIPLINES TECHNIQUES	Rentrée 2013	Rentrée 2019	Variation
EIL 2013 = Technologies de la production agricole EIL 2019 = Production	Sciences et techniques agronomiques	1,75	0	0
	Sciences et techniques professionnelles	0,25	2,25*	
	Sc tech équipements / STE Agroéquipt	0,75	0,5	
	Agronomie / STA PV	1	1	
	Zootechnie / STA PA	1	1	
EIL 2013 = Aménagement et valorisation des espaces EIL 2019 = Aménagement	Sciences et techniques agronomiques	1,75	0	0
	Sciences et techniques professionnelles	0,25	2,25*	
	Sc tech équipements / STE Agroéquipt	0,75	0,5	
	Sc tech aménagts / STAE Amé paysage	2	2	
EIL 2013 = Transformation alimentaire EIL 2019 = Transformation	Sciences et techniques agronomiques	1,75	0	0
	Sciences et techniques professionnelles	0,25	2,25*	
	Sciences et techniques des équipements	0,25	0	
	Biochimie Microbio Biotechno	0,5	0,5	0
	Génie alimentaire	1	1	0
	Génie industriel	0,5	0,5	0
EIL 2013 = Sciences et technologies des équipements EIL 2019 = Agroéquipement	Sciences et techniques agronomiques	2,25	0,5	0
	Sciences et techniques professionnelles	0,25	2,25*	
	Sciences et techniques des équipements	1,75	1,5	

* PV et PA, STE

BTSA VITICULTURE - ŒNOLOGIE

DISCIPLINES TECHNIQUES	Rentrée 2010	Rentrée 2022	Variation
STA/ Productions végétales	1	1	0
Sciences et techniques vigne et vin	6,25	6,5	0
Sciences et technologies des équipements	1,5	1,5	0

Annexe 8 : Concours externes ouverts dans les disciplines techniques et l'ESF de 2017 à 2021

Section Option	Corps	2017				2018				2019				2020				2021				
		Nb de postes ouverts	Nb admis en LP	Nb admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb admis en LP	Nb admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb admis en LP	Nb admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb admis en LP	Nb admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb admis en LP	Nb admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	
STA Option A Prod animales	PCEA					6	6	3	150%													
	PLPA	16	10	0	63%																	
STA Option B Prod végétales	PCEA																7	7	0	100%	5	5
	PLPA	10	10	3	130%																2	140%
	2C																			4	0	0
STA Op C Prod horticoles																						
ST de la vigne et vin	PCEA																			4	4	0
Bioch Microbio Biot	PCEA									9	9	3	133%									
GPIAA Op A GIA																						
GPIAA Op B GA																						
STAE A Am paysager	PLPA																9	9	0	100%		
STAE B Am forestier	PLPA									20	9	0	45%									
STAE C Am esp natur.	PCEA																7	7	2	129%		

STAEAH Option A agroéquipement	PCEA					6	3	0	50%											
	PLPA	13	4	0	31%					10	3	0	30%	10	2	0	20%	15	5	0
STAEH Op B hydraul.																				
Pr sp Op A Aquacult.																				
Pr sp Op B Animalerie																				
Pr sp Op C Hippologie																				
SESG option C ESF	PLPA	13	6	0	46%															
	4C	3	3	0	100%	5	2	0	40%	2	0	0	0%							

Annexe 9 : Concours internes et réservés ouverts dans les disciplines techniques et l'ESF de 2017 à 2021

Section Option	Corps	2017				2018				2019				2020				2021			
		Nb de postes ouverts	Nb d'admis en LP	Nb d'admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb d'admis en LP	Nb d'admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb d'admis en LP	Nb d'admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb d'admis en LP	Nb d'admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes	Nb de postes ouverts	Nb d'admis en LP	Nb d'admis en LC	Taux Nb admis / Nb postes
STA Option A Prod animales	PCEA					9	1	0	11%												
	PLPA	13	5	0	38%					15	7	0	47%								
	2C									2	2	2	200%								
	4C													5	5	2	140%				
STA Option B Prod végétales	PCEA					10	6	0	60%					7	7	8	214%				
	PLPA	12	2	0	17%																
	2C									3	3	0	100%	4	1	0	25%	4	4	1	125%
STA Op C Prod horticoles	PCEA									8	6	0	75%								
ST de la vigne et du vin																					
Bioch Microbio Biotech	PCEA					6	5	0	83%												
GPIAA Op A GIA																					

GPIAA Op B GA																					
STAE A Am paysager	PLPA							14	6	0	43%	10	9	0	90%	9	6	0	67%		
	4C															4	4	3	175%		
STAE B Am forestier	PLPA							5	4	0	80%										
STAE C Am esp naturels	PCEA															7	7	4	157%		
STAEAH Option A agroéquipement	PCEA							16	1	0	6%										
	PLPA	7	1	0	14%							10	1	0	10%	11	1	0	9%	10	
STAEH Op B hydraulique	PCEA							5	2	0	40%								5	1	0
Pr sp Op A Aquaculture																					
Pr sp Op B Animalerie																					
Pr sp Op C Hippologie	PLPA							6	4	0	67%										
SESG Option C ESF	PLPA	11	4	0	36%	10	0	0	0	0	0%								8	6	0
	4C	4	3	0	75%	7	4	0	57%	3	3	2	167%	6	4	0	67%	6	3	0	

N.B. : les concours réservés apparaissent en rouge

Annexe 10 : Analyse des horaires hebdomadaires 2016 et 2021 des professeurs sur postes STA/PA, STA/PV et STA/PH

Section-option Répartition disciplinaire au sein de la section-option d'affectation	Rentrée 2016		Rentrée 2021	
	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation
STA/Productions animales	4 650,16		4 814,40	
Zootechnie, prod. animales	3 861,67	83%	4 223,36	88%
Zootechnie hippologie équitation	176,33	4%	124,55	3%
Zootechnie animalerie	61,56	1%	49,71	1%
Agronomie, prod. Végétales	298,48	6%	269,18	6%
Biologie écologie	44,39	1%	46,52	1%
Agroéquipements	33,77	1%	20,35	0%
STA/Productions végétales	5 998,75		5 363,22	
Agronomie, prod. végétales	4 375,25	73%	4 370,47	81%
Sc. et techniques horticoles	158,73	3%	134,45	3%
Aménagement espaces naturels	113,96	2%	113,55	2%
Aménagement paysager	45,96	1%	47,09	1%
Viticulture œnologie	107,36	2%	54,54	1%
Zootechnie, prod. animales	600,04	10%	315,70	6%
Zootechnie hippologie équitation	186,46	3%	32,46	1%
Biologie écologie	153,20	3%	144,37	3%
Agroéquipements	117,90	2%	64,07	1%
STA/Productions horticoles	2 685,08		2 471,13	46%
Sc. et techniques horticoles	2 269,91	85%	2 064,72	84%
Agronomie, prod. végétales	140,18	5%	211,80	9%
Aménagement paysager	82,49	3%	68,01	3%
Aménagement espaces naturels	21,21	1%	6,80	0%
Biologie écologie	23,66	1%	29,73	1%
Agroéquipements	57,50	2%	35,36	1%

Annexe 11 : Analyse des horaires hebdomadaires 2016 et 2021 des professeurs sur postes STAE / AP, STAE / AEN, STAE / AF, STE / AE et SESG / ESF

Section-option Répartition disciplinaire au sein de la section-option d'affectation	Rentrée 2016		Rentrée 2021	
	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation	Horaire hebdomadaire de tous les lycées agricoles publics	En pourcentage de l'horaire de la section-option d'affectation
STAE/Aménagement paysager	4 300,32	160%	4 239,09	172%
Aménagement paysager	3 684,09	86%	3 676,50	87%
Aménagement espaces naturels	250,65	6%	230,10	5%
Agronomie, prod. végétales	84,94	2%	63,30	1%
Agroéquipements	111,58	3%	130,94	3%
STAE/Aménagt esp naturels	2 107,98	49%	2 095,01	49%
Aménagement espaces naturels	1 726,18	82%	1 778,98	85%
Aménagement paysager	156,05	7%	91,72	4%
Agronomie, prod. végétales	39,05	2%	27,46	1%
Aménagement forestier	26,50	1%	55,70	3%
Biologie écologie	53,85	3%	42,16	2%
Agroéquipements	31,40	1%	51,34	2%
STAE/Aménagement forestier	1 125,91	53%	1 121,20	54%
Aménagement forestier	851,19	76%	910,29	81%
Aménagement espaces naturels	139,61	12%	104,92	9%
Aménagement paysager	23,14	2%	32,41	3%
Biologie écologie	27,81	2%	17,05	2%
Agroéquipements	17,64	2%	21,83	2%
STE/Agroéquipements	5 099,18	453%	5 071,53	452%
Agroéquipements	4 752,90	93%	4 786,04	94%
Agronomie, prod. végétales	73,19	1%	72,82	1%
Aménagement paysager	49,87	1%	63,05	1%
SESG/Eco sociale et familiale	2 555,19		2 684,83	
Economie sociale et familiale	2 293,49	90%	2 482,35	92%
Gestion	141,98	6%	180,80	7%

Annexe 11 : Liste des sigles utilisés

AE	Agroéquipement
AEN	Aménagement des espaces naturels
AF	Aménagement forestier
AEAFCC	Appui à l'enseignement agricole formation continue courte (ENSFEA)
AP	Aménagement paysager
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels (SRH)
BDC	Bureau des dotations et des compétences (DGER)
BE2FR	Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation – recherche (SRH)
BMB	Biochimie microbiologie biotechnologie
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPa	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CNEAP	Conseil national de l'enseignement agricole privé
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
DAT	Département des affaires transversales (DGER)
DAT	Directeur d'atelier technologique
DEA	Directeur d'exploitation agricole
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRAFPIC	Délégué régional académique de la formation professionnelle initiale et continue (MENJS)
EA	Enseignement agricole
EAH	Equipements des aménagements hydrauliques
ENSFEA	Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole
EPL	Etablissement public local
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
EPS	Education physique et sportive
ESC	Education socioculturelle
ESF	Economie sociale et familiale
ETP	Equivalent temps plein
FIELM	Formation initiale enseignants licence master (ENSFEA)
FIS	Formation initiale scolaire
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

GC	Gestion commerciale
GPIAA	Génie des procédés des industries agricoles et agroalimentaires
GT	Général et technologique
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IEA	Inspection de l'enseignement agricole Inspecteur ou inspectrice de l'enseignement agricole
IGREF	Ingénieur du génie rural et des eaux et forêts
IPEF	Ingénieur de ponts, des eaux et des forêts
LA	Lycée agricole
LEGTA	Lycée d'enseignement général et technologique agricole
LP	Lycée professionnel
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MENJS	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
MFR	Maison familiale et rurale
PA	Productions animales
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PH	Productions horticoles
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PV	Productions végétales
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
SDCAR	Sous-direction de la gestion des carrières et des rémunérations (SRH)
SDEDC	Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences (DGER)
SDPFE	Sous-direction des politiques de formation et d'éducation (DGER)
SESG	Sciences économiques et sociales, et de gestion
SET	Service de l'enseignement technique (DGER)
SG	Secrétariat général
SGEN-CFDT	Syndicat général de l'éducation nationale - Confédération française démocratique du travail
SNETAP-FSU	Syndicat national de l'enseignement technique agricole public – Fédération syndicale unitaire
SRFD	Service régional de la formation et du développement
SRH	Service des ressources humaines
ST	Sciences et techniques
STA	Sciences et techniques agronomiques
STAE	Sciences et techniques des aménagements de l'espace
STAEAH	Sciences et technologies des agroéquipements et des équipements des aménagements hydrauliques
STAV	Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant
STE	Sciences et techniques des équipements
STPA	Sciences et techniques des productions animales

STPV	Sciences et techniques des productions végétales
STSPT	Sciences et techniques des services à la personne dans les territoires
TIM	Technologies informatique et multimédia
UNEP	Union nationale des entreprises du paysage
UNREP	Union nationale rurale d'éducation et de promotion
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VO	Viticulture œnologie