

**LA RAEP**  
**ENSEIGNEMENT**



SOUS LA DIRECTION DE S. BEYSSADE ET P. CANTIN  
C. FERMAUT-LOITS • S. FRÉNOY • G. MORICE •  
N. RANDON • V. SARTRE

# LA RAEP ENSEIGNEMENT

CONCOURS INTERNES ET RÉSERVÉS,  
EXAMENS PROFESSIONNALISÉS RÉSERVÉS

CAPES, CAPET, CAPEPS, CAPLP,  
CRPE, CPE, COP, CAER, CAFEP

4<sup>e</sup> ÉDITION

DUNOD

## Concept de couverture : Hokus Pokus Créations

Illustrations :  
Judith Chouraqui

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du

droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2017

11 rue Paul Bert 92240 Malakoff

[www.dunod.com](http://www.dunod.com)

ISBN 978-2-10-076351-1

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	XI
<b>Partie 1 – Qu'est-ce que la RAEP ?</b> .....	1
<b>1 Présentation de la RAEP</b> .....	3
1 L'esprit de la RAEP .....	3
2 Concours internes concernés par la RAEP .....	4
3 Particularités des concours internes COP et CAPEPS .....	5
<b>2 La composition de l'épreuve de RAEP</b> .....	6
1 Une épreuve en 2 parties .....	6
2 Admissibilité - admission .....	7
3 La structure du dossier RAEP .....	7
<b>3 Les difficultés de la réalisation du dossier</b> .....	8
1 Le dossier RAEP .....	8
2 Deux rubriques importantes .....	9
<b>4 L'accompagnement que nous vous proposons</b> .....	13
<b>Partie 2 – 1<sup>re</sup> partie du dossier : Présentation du parcours professionnel</b> .....	15
<b>Introduction - Comment utiliser le cahier d'exercices</b> .....	17
1 Les prérequis .....	17
2 Compétences, emploi référence à maîtriser .....	17
3 Comprendre le jury pour mieux communiquer à l'écrit .....	21

4 Les jurys et le formalisme, ce qu'il faut connaître des rapports de jurys .....	22
5 Les étapes pour réaliser votre dossier de RAEP .....	23
6 Vos compagnons pendant les exercices .....	25
<b>1 Dépasser ses appréhensions</b> .....	26
1 Comment se mettre en valeur et oublier ses préjugés.....	26
2 Les questions que tout le monde se pose .....	27
<b>2 Sélectionner les informations de son parcours professionnel</b> .....	30
1 Ne retenir que le positif.....	30
2 Les informations à sélectionner dans son CV .....	32
3 Sélectionnez les informations pertinentes vous concernant .....	43
<b>3 Établir son tableau des compétences</b> .....	45
1 Connaissances, compétences et aptitudes (en lien avec le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation) .....	45
2 Tableau de compétences et d'aptitudes de Sophie, de Lydia, de Karim, de Gwenaëlle ou de Louis .....	48
3 Proposition pour Sophie .....	50
4 Proposition pour Lydia .....	50
5 Proposition pour Karim .....	51
6 Proposition pour Gwenaëlle .....	52
7 Proposition pour Louis .....	54
8 Votre tableau de compétences et d'aptitudes .....	57
9 Activités extra-professionnelles.....	59
<b>4 Satisfaire aux attentes du jury</b> .....	60
1 Sélectionnez les informations pour le jury .....	60
2 Sélectionnez les informations concernant Sophie, Lydia, Karim, Gwenaëlle ou Louis .....	61
3 Proposition pour Sophie .....	63
4 Proposition pour Lydia .....	64
5 Proposition pour Karim .....	66
6 Proposition pour Gwenaëlle .....	67

7 Proposition pour Louis.....	70
8 Votre tableau.....	72
<b>5 Trouver le fil conducteur de sa présentation.....</b>	<b>73</b>
1 Démontrer la dynamique de son parcours.....	73
2 Choisissez la meilleure hypothèse de fil conducteur pour Sophie...73	
3 Choisissez la meilleure hypothèse de fil conducteur pour Lydia.....	74
4 Choisissez la meilleure hypothèse de fil conducteur pour Karim.....	76
5 Choisissez la meilleure hypothèse de fil conducteur pour Gwenaëlle .....	78
6 Choisissez la meilleure hypothèse de fil conducteur pour Louis.....	80
7 Définissez le fil conducteur de votre présentation.....	82
<b>6 Bâtir le plan de la présentation .....</b>	<b>83</b>
1 Le plan révèle votre personnalité.....	83
2 Votre proposition de plan pour Sophie, Lydia, Karim, Gwenaëlle ou Louis.....	84
3 Aide à la résolution du cas de Sophie .....	84
4 Aide à la résolution du cas de Lydia.....	85
5 Aide à la résolution du cas de Karim .....	85
6 Aide à la résolution du cas de Gwenaëlle .....	86
7 Aide à la résolution du cas de Louis.....	86
8 Le plan de votre présentation .....	87
9 Élaborer le plan détaillé.....	88
<b>7 S'engager dans la rédaction .....</b>	<b>92</b>
1 Comment nourrir le développement de la RAEP .....	92
2 Deux suggestions de rédaction pour Sophie.....	92
3 Deux suggestions de rédaction pour Lydia.....	94
4 Deux suggestions de rédaction pour Karim.....	96
5 Trois suggestions de rédaction pour Gwenaëlle .....	98
6 Trois suggestions de rédaction pour Louis.....	101
7 Rédaction de la première partie de votre RAEP .....	103

<b>8</b>	<b>L'introduction : Donner envie de vous lire</b> .....	104
1	Les exigences de forme.....	104
2	Rédiger l'introduction de Sophie, de Lydia, de Karim, de Gwenaëlle ou de Louis.....	104
3	Deux suggestions d'introduction pour Sophie.....	105
4	Deux suggestions d'introduction pour Lydia.....	106
5	Trois suggestions d'introduction pour Karim.....	106
6	Deux suggestions d'introduction pour Gwenaëlle .....	108
7	Deux suggestions d'introduction pour Louis.....	109
8	Votre introduction.....	109
<b>9</b>	<b>La conclusion : Dégager des perspectives</b> .....	110
1	Prouver l'évidence de sa candidature.....	110
2	Deux suggestions de conclusion pour Sophie .....	110
3	Deux suggestions de conclusion pour Lydia .....	111
4	Trois suggestions de conclusion pour Karim .....	112
5	Deux suggestions de conclusion pour Gwenaëlle .....	114
6	Deux suggestions de conclusion pour Louis .....	115
7	La conclusion de votre dossier de RAEP.....	115
<b>10</b>	<b>Rédiger le développement</b> .....	117
1	Quelques principes de base pour un écrit clair et efficace .....	117
2	Soigner la mise en forme .....	118
3	Rédaction finale de Sophie.....	121
4	Rédaction finale de Lydia.....	124
5	Rédaction finale de Karim.....	127
6	Rédaction finale de Gwenaëlle .....	130
7	Rédaction finale de Louis.....	133
8	Le cas de Guillaume, conseiller principal d'éducation.....	136

**Partie 3 – 2<sup>e</sup> partie du dossier : Analyse d'une expérience  
pédagogique marquante et documents à joindre** ..... 139

<b>1</b>	<b>Qu'est-ce qu'une activité pédagogique marquante ?</b> .....	141
1	L'évaluation de la qualité du rapport porte sur le fond et sur la forme .....	141



2	Ce qu'il faut comprendre des rapports de jurys.....	142
3	La démarche.....	150
4	La méthodologie.....	152
5	Proposition en 4 étapes de l'analyse de la séquence.....	153
<b>2</b>	<b>Choisir son activité marquante, rédiger le rapport pédagogique.....</b>	<b>156</b>
1	Le cas de Sophie.....	156
2	Le cas de Lydia.....	160
3	Le cas de Karim.....	165
4	Le cas de Gwenaëlle.....	172
5	Le cas de Louis.....	180
<b>3</b>	<b>Le (ou les deux) document(s) à joindre au dossier.....</b>	<b>187</b>
1	Ce qu'il faut comprendre des rapports de jurys.....	187
2	Aide au choix des documents et à leur présentation.....	188
3	Exemples de choix de documents.....	189
	<b>Partie 4 – Le déroulement de l'épreuve orale.....</b>	<b>207</b>
	<b>Introduction.....</b>	<b>209</b>
<b>1</b>	<b>Les questions pratiques.....</b>	<b>210</b>
1	La gestion du stress.....	210
2	Déroulement.....	210
3	Comportement et attitude recommandés.....	210
<b>2</b>	<b>La philosophie de l'échange avec le jury.....</b>	<b>212</b>
1	Les préconisations du ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.....	212
2	Ce qu'il faut comprendre des rapports de jurys sur l'oral RAEP.....	214
3	Présenter son parcours professionnel ou se présenter.....	217
4	Communiquer sur sa motivation.....	218
<b>3</b>	<b>La conversation avec le jury.....</b>	<b>220</b>
1	Le débat contradictoire.....	220

2 La question de la « culture générale » .....	221
3 Les types de questions .....	222
<b>4 Exemples de grilles d'analyse d'une intervention orale</b> .....	224
1 Grille d'analyse (exemple 1 : Capes interne).....	224
2 Grille d'analyse (exemple 2).....	224
3 Grille d'analyse (exemple 3).....	225
<b><i>Derniers conseils</i></b> .....	227
<b><i>Annexes</i></b> .....	231
<b>1 Circulaire du 30 mars 2007 – Mise en œuvre de la RAEP dans la fonction publique</b> .....	233
<b>2 Arrêté du 27 avril 2011 – Introduction de la RAEP dans l'enseignement</b> .....	239
<b>3 Arrêté du 19 avril 2013 – La RAEP au CAPES</b> .....	241
<b>4 Arrêté du 19 avril 2013 – La RAEP au CAPET</b> .....	242
<b>5 Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013 – Compétences à maîtriser</b> .....	243
<b>6 Arrêté du 17 février 2016 – Compétences à maîtriser</b> .....	245
<b>7 Page de garde d'un dossier RAEP</b> .....	251
<b>8 Grille d'analyse d'une séquence d'apprentissage</b> .....	252
<b>9 Sites Web utiles</b> .....	257

# INTRODUCTION

Les étapes de la décentralisation et la réorganisation des administrations d'État ont été accompagnées par des bouleversements profonds de la fonction publique conduisant à une nouvelle approche qui inscrit le service public dans une démarche d'évolution permanente. Les mises en œuvre successives des réformes d'envergure (Révision Générale des Politiques Publiques et Réforme de l'Administration Territoriale de l'État en 2007, Modernisation de l'Action Publique en 2012, Nouvelle Organisation Territoriale de la République en 2015) ont prouvé la capacité des personnels à s'adapter, à optimiser les ressources dont ils disposaient et à s'engager dans une démarche d'évaluation et de prospective.

D'ailleurs, le législateur a, dès 1983, créé le statut général des fonctionnaires afin de parvenir à mettre en adéquation les moyens humains et les obligations de production des services. Fondé sur la parité entre l'ensemble agents publics, le statut définit un cadre commun (titre I), à partir duquel il décline les particularités de la fonction publique de l'État (titre II), de la fonction publique territoriale (titre III) et la fonction publique hospitalière (titre IV). Le faisceau constitué par les innombrables métiers se répartit dans des architectures d'emplois similaires qui garantissent aux fonctionnaires un déroulement de carrière et qui assurent la neutralité et la pérennité du service public.

S'agissant de la question de l'adaptabilité des missions aux évolutions de la société, le statut a introduit la notion de la séparation du grade et de l'emploi. Cela signifie qu'un agent public est titulaire de son grade mais a vocation à occuper n'importe quel emploi sous réserve qu'il s'inscrive dans le cadre d'emploi auquel il appartient à savoir A (encadrement), B (encadrement intermédiaire) ou C (exécution). Cet acte fonde le principe de la mobilité des fonctionnaires pour satisfaire aux exigences de mutabilité des administrations.

Si les orientations politiques portent les réformes en raison notamment des alternances politiques, il n'en demeure pas moins que les évolutions sociétales transgressent les clivages partisans. C'est le cas aujourd'hui du vieillissement de la population et de l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération de l'après-guerre qualifiée de « baby-boom ». L'enjeu est d'importance car les départs massifs en retraite sont remplacés dans des conditions parfois brutales. Les administrations se trouvent donc confrontées à un réel problème de transmission des savoirs. Force est de constater que, sur ce point, les concours de recrutement basés exclusivement sur des compétences académiques sont obsolètes d'autant qu'ils représentent une répétition des parcours diplômants. Quelle valeur ajoutée constitue, pour le fonctionnement d'un service administratif, la sélection d'un candidat sur la base d'une note de synthèse alors qu'il est titulaire d'une maîtrise en droit ? La double validation est non seulement improductive mais également lourde en termes d'organisation et de coûts.

Nous parvenons ainsi à l'objet de notre ouvrage qui traite des nouveaux critères qui se sont peu à peu introduits dans les modes de sélection des candidats et qui portent sur les compétences professionnelles et sur les savoir-être. Il s'agit d'une évolution actée par la parution, en avril 2008, du livre blanc sur l'avenir de la fonction publique qui fait suite à la conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique ouverte par le Premier ministre le 1<sup>er</sup> octobre 2007. Le constat est clair : « Si le service public et la fonction publique en France appliquent en règle générale de façon remarquable les valeurs traditionnelles de légalité, de neutralité ou encore de probité, ils sont plus mal à l'aise à incarner des valeurs émergentes telles que la performance, la transparence et l'autonomie ». En conséquence, l'objectif est de « mettre en place une fonction publique de métiers qui soit un atout pour la France... de passer d'une fonction publique cloisonnée, gérée de façon peu personnalisée et peu responsabilisante à une fonction publique attractive, mobile et performante. ».

C'est ainsi que la personnalisation s'est peu à peu introduite dans les concours et les examens professionnels de la fonction publique.

La loi du 2 février 2007 confirme la personnalisation et la professionnalisation des épreuves de sélection des concours en définissant la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle communément appelée RAEP. Le 27 avril 2011 et le 19 avril 2013 des arrêtés modifient les modalités d'organisation des concours internes donnant accès à certains corps de personnels enseignants du second degré et d'éducation relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale. La RAEP est ainsi introduite dans les concours de recrutement interne CPE, CAPES, CAPET, CAPEPS, CAPLP, CAER, COP. La lutte contre la précarité dans la fonction publique (loi « Sauvadet ») a renforcé le bien fondé de cette épreuve de RAEP en l'adoptant pour différents concours et examens professionnalisés réservés de l'enseignement (CAPEPS, CAFEP...).

Cet ouvrage sur la RAEP, les auteurs l'ont voulu clair et pragmatique. Ils ont conçu, sur la base de leur expérience de formateurs spécialisés dans ce domaine, une méthode simple qui permet au lecteur de réaliser son propre rapport sans recourir à une aide extérieure. Tel est l'objectif du cahier d'exercices qui organise les étapes de réflexion successives autour du parcours professionnel. Afin de faciliter le travail d'autoanalyse, la démarche intègre la résolution d'un cas d'école qui permet au lecteur de porter un regard distancié sur sa pratique, sur ses échecs et sur ses réussites. Le lecteur, à défaut d'être accompagné par un formateur, se sentira conforté dans sa recherche grâce à la présence d'un compagnon (ou d'une compagne) qui a des préoccupations similaires aux siennes et pour lequel des solutions sont proposées tout au long de la construction du dossier RAEP et ce, jusqu'à la rédaction finale. **La RAEP dans les concours internes de l'enseignement n'est pas destinée à reproduire un rapport stéréotypé mais à construire un dossier personnalisé qui met en valeur les atouts et les potentiels du lecteur/candidat afin d'optimiser ses chances de réussite dans la voie professionnelle qu'il a choisie.**

# Qu'est-ce que la RAEP ?

1 Présentation de la RAEP .....	3
2 La composition de l'épreuve de RAEP .....	6
3 Les difficultés de la réalisation du dossier .....	8
4 L'accompagnement que nous vous proposons .....	13



## 1 L'esprit de la RAEP

« La politique de recrutement de l'État connaît de fortes évolutions, marquées par une volonté de professionnalisation et de diversification.

Pour répondre à l'émergence de nouveaux besoins de recrutement au cours des prochaines années une modernisation des concours a été préconisée dès 2007 afin de permettre une sélection des candidats moins académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage sur les compétences, aptitudes et potentiels. Au travers d'une sélection renouvelée, c'est aussi l'objectif d'une fonction publique ouverte à la diversité des profils – lieu de promotion sociale –, qui est recherché... »

*Jean-François Verdier*  
*Directeur général de l'administration et de la fonction publique*  
*Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents*  
*et membres de jury – janvier 2010*  
*Ministère du Budget, des Comptes publics de la fonction publique*  
*et de la Réforme de l'État*

C'est ainsi que la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a été mise en place pour favoriser l'évolution des politiques publiques face à un environnement en mutation et a intégré le principe de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle. Les arrêtés du 27 avril 2011 et du 19 avril 2013 portent sur l'organisation des épreuves dans l'enseignement.

Ainsi, dans le cadre du concours interne des CPE, CAPES, CAPET, CAPLP et CAER-CAPES, la RAEP permet aux membres du jury de sélectionner de futurs enseignants selon une logique de métiers, de compétences<sup>1</sup> et d'acquis de l'expérience professionnelle<sup>2</sup>.

La RAEP permet, en effet, au jury d'apprécier :

- l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à assurer les missions dévolues aux professeurs ;

1. Compétence = capacité à agir.

On est compétent dans et pour un ensemble de situations professionnelles, dans un contexte donné et avec un niveau d'exigence également donné. La compétence suppose l'action, l'adaptation à l'environnement et à l'évolution de celui-ci.

2. Acquis de l'expérience professionnelle = ensemble des savoirs, compétences et aptitudes professionnelles acquis dans l'exercice d'une activité.

- la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes pédagogiques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés.

La RAEP permet au candidat :

- de développer une réflexion sur son propre parcours et sur ses compétences ;
- de pouvoir choisir les arguments de sa candidature ;
- de se sentir plus à l'aise pour s'exprimer ;
- de présenter ses réalisations ;
- de devenir acteur à part entière dans la construction de son parcours professionnel.

## 2 Concours internes concernés par la RAEP

Il est logique que la RAEP concerne essentiellement les concours internes, les examens professionnels et les concours réservés puisque les candidats doivent relater une expérience vécue en lien avec l'enseignement.

1. Certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation (CPE)
2. Certificat d'aptitude au professorat du second degré (CAPES) et CAER-Capes
  - Arts plastiques
  - Histoire et géographie
  - Langue corse
  - Langue des signes française
  - Langues régionales : basque, breton, catalan, créole, occitan-langue d'oc
  - Langues vivantes étrangères
  - Lettres classiques
  - Lettres modernes
  - Mathématiques
  - Philosophie
  - Sciences de la vie et de la Terre
  - Sciences économiques et sociales
  - Sciences physiques et chimiques
  - Physique - chimie
  - Tahitien
3. Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET)
  - Arts appliqués
  - Biotechnologies,
  - Économie et gestion
  - Esthétique - cosmétique
  - Hôtellerie - restauration



- Industries graphiques
  - Sciences et techniques médico-sociales
  - Sciences industrielles de l'ingénieur
4. Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP)
- Arts appliqués
  - Biotechnologies
  - Économie et gestion
  - Esthétique-cosmétique
  - Génie chimique
  - Génie civil
  - Génie électrique
  - Génie industriel
  - Génie mécanique
  - Hôtellerie - restauration
  - Industries graphiques
  - Langues vivantes-lettres
  - Lettres - histoire et géographie
  - Mathématiques - sciences physiques
  - Sciences et techniques médico-sociales

### 3 Particularités des concours internes COP et CAPEPS

- Conseiller d'Orientation Psychologue (COP) : présentation d'un rapport d'activité.
- Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive (CAPEPS) : dossier réalisé par le candidat sur une expérience d'organisation de l'éducation physique et sportive dans un collège ou dans un lycée.

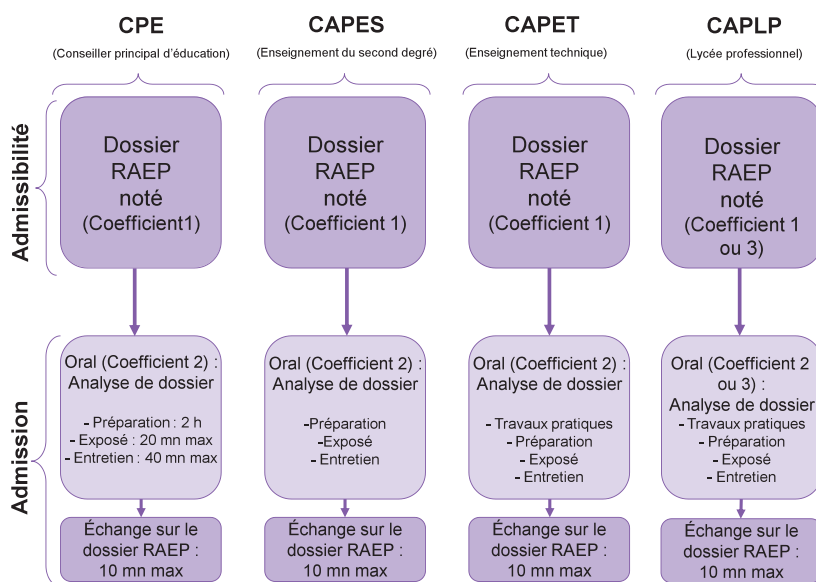
# 2 CHAPITRE

## La composition de l'épreuve de RAEP

### 1 Une épreuve en 2 parties

#### Articulation de l'épreuve RAEP (exemples)

Concours internes donnant accès à certains corps de personnels enseignants du second degré et d'éducation



« Dans tous les cas l'épreuve se déroule en deux temps au moins :

- le jury prend connaissance du dossier type renseigné par le candidat, comportant une présentation par écrit de son parcours professionnel. Ce dossier doit comporter des informations suffisamment précises sur la nature de l'activité professionnelle passée du candidat et les compétences qu'il a développées à ce titre. Le jury, lors de l'entretien, apprécie la personnalité, les aptitudes, la motivation du candidat mais aussi identifie et évalue son activité et ses compétences au regard des profils recherchés. »

DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique)  
Fiche pratique RAEP – mars 2010

« Les choix du jury en matière de promotion interne reposeront non seulement sur la valeur constatée d'un agent mais également sur la densité, la richesse de son parcours antérieur et les acquis que ce parcours lui a permis de capitaliser. »

Circulaire du 30 mars 2007 du ministère de la Fonction publique

## 2 Admissibilité - admission

Dans tous les cas, un dossier-type de RAEP est rempli par le candidat et est évalué par le jury. Dans la mesure où, pour les concours internes d'accès aux corps des enseignants, il constitue une épreuve d'admissibilité, il est noté (de 0 à 20). Ce dossier peut, lors de la phase d'admissibilité, tenir de lieu de support d'entretien pendant une partie de l'épreuve orale d'admission.

### À RETENIR

Lorsque l'épreuve de RAEP est prévue dans les concours des personnels enseignants, elle est obligatoire.

Elle est toujours composée de 2 éléments :

- le dossier écrit **noté** (admissibilité) ;
- une épreuve orale qui porte partiellement sur le dossier écrit RAEP.

## 3 La structure du dossier RAEP

Le dossier RAEP comporte six formulaires à compléter qui représentent moins d'une quinzaine de pages :

1. une page de garde ;
2. une fiche de renseignements sur le candidat, le CV et les formations suivies ;
3. un rapport portant sur les acquis de l'expérience professionnelle ;
4. l'analyse d'une activité marquante ;
5. l'authenticité des éléments présentés dans l'activité marquante ;
6. un ou deux exemples de documents ou travaux réalisés dans le cadre de l'activité décrite.

Même si les dossiers sont construits de façon similaire, chaque administration a la possibilité d'apporter des variantes de présentation et ce, pour chaque concours et examen qu'elle organise. Cela signifie que vous devez travailler sur le document qui correspond exactement au concours ou examen que vous présentez. Les indications relatives au remplissage des parties sont toujours bien faites (indications sur la police, les espaces, l'ordre des informations, etc.). Sur ce point, vous ne rencontrerez pas de difficultés. En revanche, tous les dossiers sont laconiques et imprécis s'agissant de la partie consacrée aux acquis et à la motivation du candidat. Celle-ci est introduit par une ou plusieurs questions qui rendent l'exercice difficile, d'autant plus que le candidat doit accepter de se distancier par rapport à sa pratique. De même, un certain recul est nécessaire pour analyser une expérience pédagogique marquante. C'est pourquoi nous vous accompagnerons tout au long de l'élaboration des rapports (3 et 4). Par ailleurs, nous vous donnerons des indications quant au choix des documents ou travaux à sélectionner (6).

### À RETENIR

Nous vous accompagnerons dans :

- l'élaboration du rapport portant l'expérience professionnelle ;
- l'analyse d'une activité pédagogique marquante ;
- le choix des documents à présenter.

# 3 CHAPITRE

## Les difficultés de la réalisation du dossier

### 1 Le dossier RAEP

#### 1. Le dossier « classique »

En général, les rapports portant sur les acquis et l'expérience professionnelle se présentent sous forme de questions ouvertes qui laissent toute latitude au candidat de s'exprimer sur une, deux ou trois pages. Les quelques exemples suivants donnent la mesure de la difficulté de l'exercice.

Caractérisez en quelques mots, les éléments qui constituent, selon vous, les acquis de votre expérience professionnelle et vos atouts au regard des connaissances, compétences et aptitudes recherchées.

*Ministère de la Fonction publique, circulaire du 30 mars 2007*

Présentez les éléments qui constituent, selon vous, les acquis de votre expérience professionnelle et vos atouts au regard des connaissances, compétences et aptitudes recherchées

*Ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur  
Attaché d'administration, session 2011, concours interne de recrutement*

#### 2. Le dossier des enseignants et personnels d'éducation

À cet égard, les consignes concernant les concours internes d'accès aux corps des personnels enseignants sont plus précises (arrêté du 19 avril 2013 fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré, aux fonctions de CPE, au professorat de l'enseignement technique, au professorat de lycée professionnel).

« Le dossier de RAEP doit permettre au candidat (...) de mettre en valeur les éléments de son expérience qui témoignent de son implication dans l'exercice de son métier, de la pertinence de sa réflexion pédagogique et éventuellement du recul pris dans la didactique de la discipline qu'il se destine à enseigner. La première qualité attendue de ce dossier est l'authenticité et la sincérité des propos. Les éléments relatés doivent permettre au jury d'apprécier les compétences professionnelles du candidat en référence à la liste des compétences que les professeurs doivent maîtriser pour l'exercice de leur métier ».

*Note de commentaire relative à l'épreuve d'admissibilité prenant appui sur un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle  
Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative.*

Le document est librement conçu et composé par le candidat dont l'anonymat n'est pas requis.

## 2 Deux rubriques importantes

### 1. Le rapport portant sur les acquis de l'expérience professionnelle

Dans cette partie, qui comporte 2 pages maximum, le candidat dresse une image de son cheminement professionnel et décrit les responsabilités qui lui ont été confiées dans tous les domaines relatifs à l'enseignement ou à la formation continue (notamment celle concernant la discipline à laquelle il se destine).

Cette partie est nécessairement synthétique mais ne saurait se limiter à une simple liste de diplômes obtenus ou d'expériences vécues. On attend des candidats qu'ils donnent un sens à leur propos en présentant le parcours personnel et professionnel leur ayant permis de se construire progressivement des compétences qui leur permettent aujourd'hui de prétendre accéder au corps des professeurs.

Par exemple :

- les remplacements dans les établissements scolaires dans le cadre de l'enseignement de la discipline ou dans un autre contexte d'enseignement (travaux personnels encadrés, enseignement commun d'éducation civique, juridique et sociale) ;
- l'aide au travail personnel des élèves dans ou hors des établissements scolaires ;
- l'encadrement de travaux collectifs d'élèves (ateliers scientifiques, sorties pédagogiques, clubs, stages, etc.).

Il en est de même de la formation initiale et continue. Le candidat doit montrer comment celle-ci a contribué à l'édification de son corpus professionnel.

Cette partie est d'une grande importance, afin de permettre aux membres du jury de mesurer la pertinence et l'intérêt de la connexion établie par le candidat entre, d'une part son parcours, et d'autre part, l'analyse qu'il a faite de son expérience pédagogique. En particulier, le jury valorisera les candidats qui expliciteront clairement en quoi leur parcours professionnel leur a permis d'acquérir des compétences qui sont plus particulièrement adaptées à l'enseignement.

### 2. L'analyse d'une activité pédagogique marquante

L'analyse d'une activité pédagogique marquante comporte 6 pages. Elle doit être clairement distincte de la présentation du parcours professionnel ; le non-respect de cette consigne étant éliminatoire.

« Le candidat indique et commente les choix didactiques et pédagogiques qu'il a effectués, relatifs à la conception et à la mise en œuvre d'une ou de plusieurs séquences d'enseignement, au niveau de classe donné, dans le cadre des programmes et référentiels nationaux, à la transmission des connaissances, aux compétences visées et aux savoir-faire prévus par ces programmes et référentiels, à la conception et à la mise en œuvre des modalités d'évaluation, en liaison, le cas échéant, avec d'autres enseignants ou avec des partenaires professionnels. Peuvent également être abordées par le candidat les problématiques

rencontrées dans le cadre de son action, celles liées aux conditions du suivi individuel des élèves et à l'aide au travail personnel, à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication au service des apprentissages ainsi que sa contribution au processus d'orientation et d'insertion des jeunes. »

*Arrêté du 19 avril 2013*

### 3. Les documents et les travaux

Enfin, à son dossier, le candidat joint, sur support papier, un ou deux exemples de documents ou de travaux, réalisés dans le cadre de l'activité décrite et qu'il juge utile de porter à la connaissance du jury.

#### Exemples de documents

- Programmation
- Progression
- Documents pédagogiques remis aux élèves
- Extrait du cahier de l'élève
- Évaluation
- Copie corrigée
- Fiche méthodologique
- Extrait de manuel

#### Remarque

Pensez à signaler les documents par des renvois dans le texte de la seconde partie.

### 4. Quelques particularités des dossiers de RAEP des enseignants et personnels d'éducation

#### *CPE (conseiller principal d'éducation)*

Le candidat décrit les responsabilités qui lui ont été confiées dans les domaines de l'éducation et de la vie scolaire durant les différentes étapes de son parcours professionnel.

#### *CAPES (Certificat d'aptitude au professorat du second degré) d'histoire et géographie*

L'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle porte au choix du candidat, au moment de l'inscription, soit sur l'histoire, soit sur la géographie. L'épreuve orale se déroule dans la discipline, histoire ou géographie, non choisie par le candidat pour l'épreuve d'admissibilité.

#### *CAPLP (Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel)*

- Langues vivantes-lettres

L'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle porte au choix du candidat, au moment de l'inscription, soit sur la langue vivante, soit sur le français.

- Lettres-histoire et géographie

L'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle porte au choix du candidat, au moment de l'inscription, soit sur le français, soit sur l'histoire ou la géographie.

- Mathématiques-sciences physiques

L'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle porte au choix du candidat, au moment de l'inscription, soit sur les mathématiques, soit sur les sciences physiques (physique ou chimie).

#### Remarque

Dix minutes maximum pourront être réservées à un échange sur la valence choisie pour le dossier de RAEP pendant l'épreuve d'admission.

## 5. Ce qu'il faut comprendre des rapports de jurys

### a. Une narration impliquée

La difficulté de l'exercice tient d'abord au fait qu'il échoit au candidat de conter une expérience, c'est-à-dire engager une narration « impliquée », mais en même temps, il doit extraire de son vécu des éléments de preuve de la pertinence de son action. Cette observation, par définition « distanciée », l'engage sur un apport de savoirs, de convictions, de vérifications pratiques, qu'il lui faut énoncer puisque c'est sur cette aptitude à la dialectique qu'il sera évalué.

### b. Un exercice personnel qui ne copie pas un modèle-type gagnant

Il faut l'affirmer : il serait vain de rechercher, ici ou là, une modalité, une méthodologie, une « économie » gagnante qui priverait d'abord le rédacteur de l'indispensable sincérité d'approche que l'exercice requiert.

Cette première partie ne peut prendre la forme d'un seul « *curriculum vitae* » et sera rédigée. Elle apportera la rencontre avec le métier au travers des conditions d'emploi, d'exercice, de responsabilités. La valeur de l'expérience, décrite succinctement si nécessaire, peut incarner la station autant que le trajet, traduisant ainsi, au-delà du géographique, la somme des découvertes et des acquisitions effectuées.

Peuvent s'articuler, par exemple, les postes occupés, les fonctions particulières, les formations (initiales et continues), les appréciations des inspecteurs, chefs d'établissement, conseillers pédagogiques, les rencontres significatives et événements marquants, les actions exceptionnelles etc.

### c. La prise en compte d'expériences diverses

Souhaitant, par ailleurs, permettre à tous ceux remplissant les conditions nécessaires, et disposant notamment des titres requis (licence avant 2009, master depuis 2009), de se présenter à ces concours, les dossiers pourront éventuellement faire état d'expériences pédagogiques observées dans le secondaire. Sont concernés, par exemple, les enseignants du primaire, les fonctionnaires issus d'autres ministères dont la mobilité est depuis plusieurs années officiellement encouragée, etc.

Par ailleurs, certaines expériences sortant du domaine strict de l'enseignement, peuvent se révéler pertinentes dès lors qu'elles ont permis de construire des compétences utiles pour exercer le métier d'enseignant. Ainsi, les candidats qui n'ont pas eu d'expériences d'enseignement (expérience de surveillance, emploi en dehors de l'Éducation nationale

et de l'enseignement supérieur...) doivent montrer en quoi leur parcours leur a permis de construire une identité professionnelle qui leur permette d'exercer efficacement le métier de professeur. Ceci devra, selon les termes mêmes du texte officiel, être attesté par le chef d'établissement...

Enfin, concernant les candidats qui n'ont jamais enseigné la discipline considérée, le jury sera attentif à tester leur capacité à se projeter dans leurs futures fonctions. Il leur est demandé comment et en quoi leurs activités antérieures, leur parcours professionnel et leur formation pourront servir leur enseignement. Les candidats doivent ainsi connaître les attendus de l'enseignement de la discipline considérée : maîtrise des programmes et des contenus scientifiques s'il y a lieu, connaissance des enjeux didactiques propres à la discipline et des compétences attendues de tout enseignant telles qu'elles sont définies par le bulletin officiel.

S'il est légitime pour le candidat de nourrir sa réflexion pédagogique par des échanges avec d'autres professeurs, en revanche, rendre compte de situations d'enseignement sans rapport avec ses propres expériences n'aurait aucun sens.

Notons que des dossiers qui présenteraient une expérience idéale et surtout idéalisée, qui répondrait systématiquement à toutes bonnes règles en la matière, seraient peu crédibles.

### À RETENIR

- La présentation du parcours professionnel de 2 pages n'est pas un simple curriculum vitae. Elle doit attester de l'investissement du candidat dans l'enseignement en général et vers la discipline envisagée.
- L'analyse d'une réalisation pédagogique dans la discipline concernée par le concours est développée sur 6 pages maximum.
- Elle est accompagnée d'un ou deux documents ou travaux s'y rapportant.
- L'ensemble du dossier doit être à la fois sincère, cohérent et efficace.