

Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations
sociales
Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Bureau des concours et de la préparation aux examens

RAPPORT DE JURY

CONCOURS RÉSERVÉ DE CHARGÉ D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES (LOI SAUVADET)

SESSION 2018

SOMMAIRE

I. Les règles des épreuves d'admissibilité et d'admission	3
A) Le rappel des épreuves	3
1) L'épreuve écrite d'admissibilité	3
2) L'épreuve orale d'admission.....	3
B) Le jury	3
1) La composition du jury	3
2) La formation et la réunion de cadrage	4
II. Le déroulement de ce concours réservé	4
A) Le calendrier.....	4
B) L'épreuve écrite.....	4
C) L'entretien sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)	5
1) Le dossier de RAEP : constats et recommandations.....	5
2) La présentation du parcours professionnel.....	5
3) L'entretien-discussion.....	6
4) Les remarques générales sur l'oral.....	6
III. Les statistiques.....	7

I. Les règles des épreuves d'admissibilité et d'admission

A) Le rappel des épreuves

1) L'épreuve écrite d'admissibilité

Selon l'article 3 de l'arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés d'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant de la catégorie A pris en application de l'article 7 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012, la phase d'admissibilité du concours réservé de chargé d'études documentaires consiste en « *une série de cinq questions au maximum relatives aux politiques publiques portées par le ministère ou l'autorité d'accueil. Chaque question peut être accompagnée d'un ou plusieurs documents en rapport avec la question posée qui n'excèdent pas une page. Elles peuvent consister en des mises en situation professionnelle.*

Durée de l'épreuve : trois heures ; coefficient 2 ».

2) L'épreuve orale d'admission

Selon l'article 4 de l'arrêté du 9 janvier 2013 cité précédemment, « *l'épreuve d'admission consiste en un entretien avec un jury d'une durée de trente minutes visant à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions normalement dévolues aux chargés d'études documentaires du ministère ou de l'autorité concernée et les compétences acquises lors de son parcours professionnel.*

L'épreuve débute par un exposé du candidat, d'une durée de dix minutes au plus, présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, en particulier ses activités présentes. Cet exposé doit lui permettre de présenter les principales missions exercées et les compétences mises en oeuvre ainsi que ses éventuelles fonctions d'encadrement. Le candidat indique également les formations professionnelles dont il a bénéficié et qui lui paraissent illustrer le mieux les compétences acquises dans son parcours professionnel.

L'entretien se poursuit par un échange avec le jury portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat. Le jury dispose du dossier constitué par le candidat (...).

Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux connaissances administratives générales et aux attributions propres du ministère d'accueil ou de l'autorité déconcentrée.

Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle.

Coefficient 3 ».

Selon l'article 12 de l'arrêté du 9 janvier 2013 cité précédemment, « *Nul ne peut être déclaré admissible ou admis s'il n'a participé à l'ensemble des épreuves ou s'il a obtenu, à l'une des épreuves, une note inférieure à 5 sur 20 ».*

B) Le jury

1) La composition du jury

Le jury de ce concours réservé était composé des personnes suivantes :

Président de ce jury :

- Monsieur Olivier CHOURROT, conservateur en chef des bibliothèques, directeur des publics, Bibliothèque nationale de France.

Membres de ce jury :

- Monsieur Jean-Pierre COMMUN, chargé d'études documentaires, direction régionale des affaires culturelles d'Auvergne-Rhône-Alpes ;

- Monsieur Laurent CREUZET, chargé d'études documentaires principal, chef de la régie du département des objets d'art, musée du Louvre ;
- Madame Josiane DUCOURNAU, chargée d'études documentaires principale, coordinatrice territoriale de la politique documentaire, réseau Canopé, académie de Bordeaux, ministère de l'éducation nationale ;
- Madame Édith PIRIO-NICOLAIDIS, chargée d'études documentaires, Archives nationales, site de Pierrefitte-sur-Seine.

2) La formation et la réunion de cadrage

Le jury a suivi une journée de formation intitulée « Les fondamentaux d'un membre de jury ». Au cours de cette formation généraliste, les points suivants ont été abordés :

- le cadre général des concours, examens professionnels et recrutements réservés :
 - * cadre réglementaire,
 - * déontologie : laïcité, non-discrimination...
- le cadre général pour les corrections de l'épreuve écrite,
- les éléments pour mener les oraux,
- les mises en situation.

Par ailleurs, le bureau des concours et de la préparation aux examens s'est réuni avec le jury afin d'aborder l'ensemble de l'organisation de ce concours réservé : le planning du recrutement, les épreuves, le nombre de postes, l'élaboration des sujets et des grilles pour chaque épreuve prévue par les textes...

II. Le déroulement de ce concours réservé

A) Le calendrier

Dates des inscriptions	Du 9 janvier au 13 février 2018
Date de l'épreuve écrite	Le 19 juin 2018
Date de la réunion d'admissibilité	Le 5 juillet 2018
Date de limite de retour du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle	Le 9 novembre 2018 au plus tard
Dates des épreuves orales	Du 11 au 13 décembre 2018
Date de la réunion d'admission	Le 13 décembre 2018

B) L'épreuve écrite

L'épreuve écrite de ce concours consiste à traiter cinq questions en trois heures. Le jury attendait des réponses certes courtes, mais construites et argumentées, comportant une problématisation, une discussion et une conclusion. Il attendait aussi une vision du sujet non limitée au strict domaine de « spécialité » du candidat, que l'anonymat des copies ne permet pas de connaître. Dans beaucoup de cas, ces deux attentes ont été déçues. Par exemple, à la question « doit-on tout conserver ? », bien des candidats répondent à partir de leur seule expérience d'archiviste, de documentaliste ou de régisseur, sans la relier suffisamment aux évolutions, et aux débats souvent animés, que connaissent les politiques de conservation des institutions patrimoniales (par exemple sur les « archives essentielles »).

L'exercice proposé demande des qualités de synthèse, ainsi qu'une vision la plus large possible des « politiques publiques portées par le ministère », comme l'indique l'arrêté.

C) L'entretien sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

Pour l'épreuve orale sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, le passage des candidats a été déterminé par le tirage au sort d'une lettre de l'alphabet.

Comme le prévoit le texte, chaque candidat devait présenter son parcours professionnel dans le temps imparti. Dans tous les cas, le jury interrompait les candidats au bout de 10 minutes afin de respecter le texte. Le jury enchaînait ensuite avec l'entretien.

1) Le dossier de RAEP : constats et recommandations

Dans leur grande majorité, les candidats ont complété leur dossier avec beaucoup de soin, ce qui a permis aux membres du jury de déterminer avec précision les questions à leur poser. Cependant, plusieurs défauts récurrents ont été constatés, que nous soulignons à l'intention des futurs candidats.

- Les diplômes et qualifications obtenus dans le cadre de la formation tout au long de la vie ne sont pas toujours indiqués. Le plus souvent, ne figurent dans la partie « formation » du rapport que les stages organisés par l'administration, ce qui donne une vision assez restrictive de l'effort du candidat pour diversifier ou approfondir ses compétences. Les titulaires d'un doctorat ont, dans leur grande majorité, omis de préciser leur sujet de thèse, information pourtant essentielle dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience : on ne rappellera jamais assez que, comme tout diplôme, le doctorat a aussi une visée professionnelle.
- Il a souvent été difficile pour le jury de se représenter précisément l'étendue des responsabilités d'un candidat sur les différents postes qu'il a occupés, ainsi que sa position dans l'organigramme de son service, et ce pour plusieurs raisons. Plusieurs de ceux qui exerçaient des responsabilités d'encadrement ne précisaient pas si ce dernier était hiérarchique ou fonctionnel. L'intitulé des postes renvoyait plus souvent à une fiche-emploi générique du référentiel des emplois et des compétences de la structure de rattachement qu'aux fonctions réellement exercées. Enfin, la liste des activités exercées était souvent silencieuse sur le type d'implication du candidat : était-il pilote de l'activité ou du projet, commanditaire, contributeur technique ? Le flou entretenu dans ce domaine a été préjudiciable à quelques candidats, car il a conduit le jury à vérifier des compétences techniques qui, parfois, ne relevaient pas vraiment du poste de travail considéré.
- Plusieurs candidats présentaient des profils scientifiques très typés, dont l'adéquation avec le statut de chargé d'études documentaires n'apparaissait pas avec évidence. Si l'on ne saurait leur faire grief de cette inadéquation, qui résulte du contrat de travail qui les lie à l'administration, il faut recommander à ces candidats de rédiger leur dossier de façon à valoriser davantage ce qui, dans leur parcours, relève des métiers exercés par les chargés d'études documentaires (CHED).

Le jury attend du dossier une présentation synthétique des compétences acquises par le candidat, que ce soit par la formation (continue, suivie dans le cadre professionnel ou non) ou par l'expérience professionnelle. Cette dernière ne saurait se limiter aux emplois occupés dans le service public : les candidats ne doivent pas hésiter à valoriser tout leur parcours, même effectué dans des fonctions très éloignées de leur poste actuel. En effet, contrairement au contrat, le concours n'est pas un recrutement sur un besoin précis. Le jury attend d'un futur fonctionnaire qu'il manifeste des qualités d'adaptabilité. La variété d'un parcours professionnel est l'un des indices de cette adaptabilité, et il ne faut pas hésiter à la révéler.

2) La présentation du parcours professionnel

Les candidats avaient généralement bien préparé la présentation de leur parcours professionnel ... parfois trop. En effet, certains d'entre eux avaient appris par cœur leur présentation, où l'on reconnaissait parfois mot à mot des passages du dossier de RAEP. L'effet produit sur le jury est invariablement négatif : si elle donne au candidat un faux sentiment de sécurité, la récitation de son texte ne favorise pas l'empathie, et un oubli peut lui faire perdre pied (chose qui s'est produite à plusieurs reprises). Il est attendu du candidat qu'il prépare son intervention en ayant en tête les points à aborder, mais en laissant un peu de place à la spontanéité : la présentation a aussi pour but de vérifier l'aisance oratoire et relationnelle des candidats à un

concours de catégorie A. Les meilleures présentations ont eu un plan, idéalement annoncé en début d'épreuve.

Trop de candidats ont fait une présentation purement chronologique de leur parcours, égrenant les postes occupés et les activités effectuées. Cette approche n'a pas été productive, car elle les a conduits à répéter ce qui figure déjà dans leur dossier. Les meilleurs candidats ont fait une présentation thématique de leurs centres d'intérêt et de leurs compétences professionnels (compétences disciplinaires, techniques, managériales ...), organisée pour étayer leur motivation à devenir CHED.

Plusieurs candidats n'ont pas dit clairement dans quel but ils voulaient devenir fonctionnaires dans le corps des CHED. Considérer cela comme « naturel » au regard des fonctions déjà exercées n'est pas suffisant. Toute motivation – rester sur ses fonctions actuelles, envisager une mobilité fonctionnelle et géographique, prendre des responsabilités managériales – est légitime, à condition d'être exprimée et expliquée.

3) L'entretien-discussion

L'entretien-discussion a comporté 4 étapes : des questions visant à mieux comprendre le parcours, les motivations et l'environnement de travail du candidat, une vérification de la solidité des connaissances et compétences « métier » dans la « spécialité » du candidat (régie d'œuvres, documentation ou archives), quelques questions de culture civique et administrative, et enfin un cas pratique.

- Parcours, motivation et environnement de travail : le jury attendait d'un candidat qu'il connaisse les missions et l'organisation de son établissement d'exercice, qu'ils sachent se situer dans son environnement institutionnel, et surtout qu'il parvienne à donner du sens à son action.
- Vérification des connaissances et compétences « métier » : si certains candidats ont su démontrer leur maîtrise des concepts, techniques, textes réglementaires, sujets d'actualité de leur spécialité, beaucoup ont peiné à prendre de la hauteur par rapport à leur environnement professionnel immédiat.
- Connaissances administratives générales : cette partie de l'entretien a été la moins bien préparée par les candidats. Le jury d'un concours de catégorie A attend de ces derniers qu'ils connaissent les grands principes d'organisation des pouvoirs publics, qu'ils aient des notions de droit public et une connaissance générale des missions et de l'organisation de leur ministère. A la stupéfaction du jury, un grand nombre de candidats a peiné à répondre à des questions simples (ainsi cette candidate du Centre Pompidou persuadée que DRAC signifiait « direction régionale de l'art contemporain »), dont certaines relevaient du programme d'éducation civique de l'école primaire. Parmi les nombreuses « perles » : la nomination du président du conseil régional par le gouvernement, l'existence de préfets d'arrondissement à Paris, la confusion entre décentralisation et déconcentration, le contrôle d'opportunité du préfet sur les décisions collectivités locales, l'ignorance de la notion de « service fait » en finances publiques ... Il est assez inquiétant que des contractuels travaillant pour certains depuis de nombreuses années dans le service public aient une telle méconnaissance non seulement de ses rouages, mais aussi de ses principes fondateurs.
- Les cas pratiques ont été choisis en fonction du profil des candidats et du type de responsabilités qu'ils avaient exercées. Par exemple, il a été demandé à un candidat régisseur comment il organisait un transport d'œuvres à l'étranger, à un encadrant de donner des pistes pour résoudre une difficulté managériale, à un autre candidat d'analyser des situations de risques professionnels, etc. Cette partie de l'entretien s'est globalement bien passée, même si elle a parfois révélé une méconnaissance des moyens pour résoudre la situation proposée.

4) Les remarques générales sur l'oral

Le concours réservé reste un concours, destiné à vérifier l'aptitude d'une personne à exercer l'ensemble des fonctions dévolues au corps de CHED. Ce n'est pas un simple rite organisé par l'administration afin de permettre à un agent contractuel d'exercer un « droit » à la titularisation. Le fait que tous les postes proposés n'aient pas été pourvus bien que la barre d'admission ait été fixée à un niveau peu élevé doit attirer l'attention des candidats comme celle des directeurs des ressources humaines des établissements dans lesquels ils exercent. Il y a eu d'excellents candidats à l'oral, parfaitement préparés à l'épreuve : le jury n'a pas hésité à sanctionner leur prestation par une note très élevée. Il y a eu également des candidats très peu au fait des exigences de l'oral d'admission, mis en difficulté sur des questions très basiques relatives à leur domaine de « spécialité » ou à la culture administrative générale. Une proportion

non négligeable de ces candidats provenait d'un même établissement public, ayant une politique affirmée de titularisation de contractuels. Il a paru au jury que cette politique de titularisation ne correspondait pas toujours aux souhaits et à la motivation des candidats.

III. Les statistiques

Nombre de postes offerts à cette session : 49.

	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats convoqués	Admissibilité		Admission	
			Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre de présents	Nombre d'admis
Hommes	13	8	4	3	3	3
Femmes	56	41	28	23	23	20
Total	69	49	32	26	26	23

Seuil d'admissibilité : 8 sur 20.

Amplitude des notes : de 5 à 13 sur 20.

Seuil d'admission : 9,4 sur 20.

Amplitude des notes : de 7,6 à 15,8 sur 20.

Monsieur Olivier CHOURROT
Président du jury