Chargé d'études documentaires
Principalat

Rapport du jury
Session de 2010/2011

Composition du jury :

Présidente : Marie-Adélaïde Nielen, conservateur en chef du patrimoine, Archives nationales

Rosine de Charon, chargée d'études documentaires principale de 1ère classe, DRAC Île-de-France

Jean-Claude Arrougé, professeur certifié hors classe, chargé de mission au Département Fonds social européen de l'Académie de Paris, Rectorat de Paris

Odile Michel-Toom, chargée d'études documentaires principale de 2ème classe, Musée d'Orsay

1) Les candidats

Inscrits : 88
Désistements : 9
Candidats présents : 79

Provenance géographique
Province : 36 candidats, dont 10 reçus, soit 27,8%
Paris et région parisienne : 43 candidats dont 5 reçus, soit 11,6%

Sexe
Femmes : 57 candidates dont 12 reçues, soit 21%
Hommes : 22 candidats dont 3 reçus, soit 13,6%

Spécialité
Archives : 17 dont 5 reçus, soit 29,4%
Documentation : 60 (dont 7 Éducation nationale) dont 9 reçus (dont 2 Éducation nationale), soit 15%
Régie : 2 dont 1 reçu, soit 50%.

2) Organisation de l'examen professionnel

Déroulement des épreuves :
15 postes étaient à pourvoir.
Le concours s'est déroulé sur 8 jours, entre le 24 janvier 2011 et le 11 février 2011. Les résultats ont été proclamés le lundi 14 février 2011.

Nature des épreuves :

L'épreuve de sélection consistait en une seule épreuve orale qui se déroulait comme suit :

- un exposé du candidat, d'une durée de 10 mn, pendant lequel celui-ci exposait son parcours professionnel et ses fonctions actuelles
- une conversation de 20 mn avec le jury, permettant à celui-ci de revenir sur tel ou tel point de la carrière du candidat, ainsi que d'approfondir ses motivations

À l'issue de cette épreuve et après le départ du candidat, le jury délibérait et attribuait une note provisoire. À la fin de chaque journée, le jury procédait à une délibération générale de tous les candidats du jour, afin de préparer au mieux la réunion finale d'admission.

3) Critères d'appréciation du jury

Lors de la réunion de préparation préalable, les membres du jury avaient retenu cinq critères. Chaque critère était noté sur 4, afin d'obtenir une note chiffrée finale sur 20.

Parcours professionnel, compétences professionnelles :

Le jury a été particulièrement frappé par la diversité des parcours des candidats, tant en termes de formation initiale que d'expériences professionnelles. Si beaucoup ont un diplôme d'histoire ou d'histoire de l'art, voire de documentation, un certain nombre ont une formation tout autre : littérature scandinave, philosophie, Capes de sciences physiques ou de sciences de la vie et de la terre, analyse sociale, et des parcours professionnels originaux : enseignement, mais aussi journalisme, kinésithérapie, surveillance industrielle de l'armement…

De très nombreux candidats ont montré des compétences professionnelles plus que solides, une excellente connaissance de leur domaine, beaucoup d'enthousiasme dans l'exercice de leurs missions et un réel sens du service public. Le jury a apprécié que les candidats puissent donner aux questions les plus pointues, portant par exemple sur les règles de communicabilité de la loi sur les Archives de 2008, l'organisation d'un chantier des collections, la tenue d'un entretien d'évaluation, les critères de désherbage, des réponses précises. Certains au contraire ont été plus flous dans leurs réponses, par exemple sur les différences entre répertoire numérique et inventaire analytique, le volume des prêts aux expositions dans leur institution ou même leur service, les sources à consulter pour monter un dossier de classement de monument… Ces points, indispensables, sont à améliorer.

Connaissance du ministère de la culture et des établissements d'affectation du candidat, sens du service public :

Une bonne connaissance du ministère, critère par ailleurs énoncé dans le descriptif de la nature des épreuves (arrêté du 19 juin 2000), est apparue comme fondamentale. En effet, malgré les rappels donnés à ce sujet dans les précédents rapports de concours, de nombreux candidats se montrent encore incapables de citer correctement les grandes lignes de l'organigramme actuel du ministère de la culture, voire de le citer tout court ! Une candidate a ainsi parlé de l'existence de six directions, une autre, pourtant rattachée à la Direction générale des patrimoines, ignorait la liste des services qu'elle regroupait. L'établissement d'affectation lui-même n'est pas toujours bien connu de certains candidats qui ont l'air de ne s'intéresser qu'au service ou département où ils sont affectés. Le jury a donc été particulièrement sensible au fait que certains candidats, à l'inverse, connaissent parfaitement les grandes lignes de l'organigramme du ministère, en centrale et en région, ainsi que les

différentes institutions relevant du ministère de la culture, voire de l'éducation nationale, qui étaient considérées comme autant de partenaires.

Il en va de même pour le statut des fonctionnaires en général, sujet pourtant lui aussi rappelé dans les précédents rapports. Certains candidats ne peuvent citer un seul des droits ou des devoirs des fonctionnaires, d'autres confondent allègrement « devoir de réserve » et « devoir de secret professionnel ».

Chez la très grande majorité des candidats, s'est révélé un sens aigu du service public, même si la question, pourtant simple et banale, « *qu'est-ce, pour vous, qu'avoir le sens du service public ?* », a semblé en dérouter plus d'un. Tous ou presque sont animés d'un ardent désir de rendre service à la communauté, en mettant à la disposition des autres leurs savoirs, leurs compétences, leur temps. De fait, le jury s'est montré surpris lorsque des candidats n'ont montré que peu d'intérêt pour le service rendu à la communauté, un candidat ayant même répondu que lui-même « *n'était pas en contact avec le public* » !

Curiosité et ouverture d'esprit, capacité à évoluer, motivations professionnelles :

La mobilité géographique n'a pas été un critère de sélection exclusif, mais le jury a été particulièrement sensible aux parcours professionnels diversifiés, ayant permis au candidat d'élargir ses compétences et ses connaissances. Ceux qui avaient accepté cette mobilité ont souvent été ceux qui ont le plus montré une grande ouverture d'esprit, essentielle pour le jury, et le mieux valorisé la richesse de leur expérience. Elle révélait le plus souvent une réelle capacité à évoluer, en prenant appui sur les expériences acquises antérieurement.

À l'inverse, si l'absence de mobilité géographique ou fonctionnelle n'a pas été rédhibitoire, le jury n'a pas souhaité retenir les candidats qui paraissaient s'être par trop cantonnés à un domaine unique, ne semblant monter guère d'intérêt pour ce qui se passait en dehors de leur institution, voire de leur service, malgré l'excellente connaissance qu'ils avaient de celui-ci, dans le strict domaine de leur spécialité. Même si l'on peut comprendre que la mobilité ne soit pas accessible à tous, pour des raisons personnelles, encore faut-il montrer que l'on s'intéresse aussi à d'autres domaines culturels, et pas seulement à ce qui peut influer directement sur sa propre profession ou spécialité.

Si la plupart des candidats ont manifesté qu'ils étaient motivés et compétents, le jury a été particulièrement intéressé par ceux qui ont réussi à faire partager leur passion pour leur métier et leur enthousiasme dans l'exercice de celui-ci.

Capacité à travailler en équipe et/ou en réseau, capacité à exercer des responsabilités :

Ce domaine permet lui aussi de mesurer l'ouverture d'esprit des candidats. Nombre d'entre eux, soucieux de valoriser leur propre activité, ce qui est bien normal, ont eu du mal à la resituer dans le contexte plus large d'une équipe. Le jury comprend que cela soit difficile dans certains postes, demandant des connaissances scientifiques très spécialisées, néanmoins travailler en équipe ou en réseau reflète une évolution générale qu'on ne peut occulter. Même dans les cas où elle était évidente, cette capacité n'a pas toujours été assez mise en avant par certains candidats. D'autres en revanche ont bien montré tout cet enjeu, ce sont souvent les candidats qui ont fait la meilleure impression sur le jury.

La capacité à exercer des responsabilité concerne à la fois la réalité vécue dans ce domaine par le candidat et son goût personnel, très variable, pour ces fonctions. Le jury a ainsi souvent demandé aux candidats comment ils géraient les éventuels conflits, et les réponses ont souvent été de bon niveau, montrant de réelles motivations dans les fonctions

d'encadrement. Ce critère n'a pas été jugé indispensable par le jury, mais il a cependant souvent été un plus pour les candidats reçus.

Clarté de présentation, aisance à s'exprimer et capacité à faire une synthèse :

Le jury a essayé, dans la mesure du possible, de mettre à l'aise les candidats. Son but n'était aucunement de les « piéger », mais bien de leur faire donner le meilleur d'eux-mêmes. Ainsi le jury a-t-il été compréhensif face à leur émotivité ou leur anxiété. De fait, anxieux ou non, la plupart d'entre eux se sont exprimés de manière claire, avec aisance, et en respectant le temps imparti. Le jury s'y est montré très sensible. Certains avaient choisi un plan strictement chronologique, d'autres sont partis de leur expérience actuelle en montrant comment elle était enrichie des expériences antérieures, d'autres enfin ont adopté une présentation thématique. Il n'y a pas de « plan type » à préconiser, mais il semble bien que les candidats ayant suivi une préparation au concours étaient plus à même de retenir l'attention du jury (même s'ils ont parfois eu du mal à sortir d'un certain « formatage »…).

4) Barème des notations

Candidats admis : 17,5 à 19,5
Excellents candidats : 16 à 17
Bons candidats : 14 à 15,5
Candidats pouvant encore progresser : 11 à 13,5

5) Remerciements

Le jury tient à remercier le Pôle recrutement du ministère de la culture, et tout particulièrement Sophie Devlamynck. Grâce à son efficacité, sa disponibilité, son sens de l'organisation et sa gentillesse, le concours a pu se dérouler dans les meilleures conditions possible, que ce soit pour le jury ou pour les candidats.

Le jury exprime aussi ses remerciements aux candidats, qui ont eu le courage de se présenter à une épreuve vécue comme angoissante et qui ont fait, dans la plupart des cas, montre de grandes compétences professionnelles et d'un réel sens du service public. La présidente se permet de remercier également les membres du jury pour leur grande disponibilité et leur ouverture d'esprit, ayant permis de fructueux échanges.