

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 EXTERNE ET INTERNE DE TECHNICIEN DES SERVICES CULTURELS ET DES BÂTIMENTS DE FRANCE, SPÉCIALITÉ « SURVEILLANCE ET ACCUEIL »

SESSION 2019

SOMMAIRE

| | | |
|------|--|----|
| I. | Les règles des épreuves d'admissibilité et d'admission | 3 |
| A) | Le rappel des épreuves | 3 |
| 1) | Les épreuves d'admissibilité..... | 3 |
| 2) | L'épreuve d'admission..... | 3 |
| a) | Le concours externe | 3 |
| b) | Le concours interne..... | 3 |
| B) | Le jury | 4 |
| 1) | La composition du jury | 4 |
| 2) | La formation et la réunion de cadrage | 4 |
| II. | Le déroulement de ces concours..... | 5 |
| A) | Le calendrier..... | 5 |
| B) | Les épreuves écrites d'admissibilité | 5 |
| 1) | Le concours externe | 5 |
| 2) | Le concours interne..... | 6 |
| C) | L'épreuve orale d'admission pour le concours externe..... | 7 |
| 1) | La fiche de renseignements : constats et recommandations | 7 |
| 2) | L'exercice de mise en situation | 8 |
| 3) | L'entretien-discussion | 8 |
| D) | L'épreuve orale d'admission pour le concours interne | 8 |
| 1) | Le dossier de RAEP : constats et recommandations..... | 9 |
| 2) | La présentation du parcours professionnel..... | 9 |
| 3) | L'entretien-discussion..... | 9 |
| 4) | Les remarques générales sur l'oral..... | 10 |
| III. | Les statistiques..... | 10 |
| A) | Concours externe..... | 10 |
| B) | Concours interne..... | 11 |

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

A) Le rappel des épreuves

1) Les épreuves d'admissibilité pour les concours interne et externe

Selon les articles 2 et 4 de l'arrêté du 28 juin 2013 fixant les règles d'organisation générale, la nature, les programmes des épreuves des concours de recrutement dans le corps des techniciens des services culturels et des Bâtiments de France ainsi que la composition des jurys, la phase d'admissibilité des concours externe et interne comporte deux épreuves :

« Épreuve n° 1 : série de cinq à sept questions à réponses courtes portant sur le programme commun aux trois spécialités fixé à l'annexe 1 du présent arrêté. Les questions sont destinées à vérifier les connaissances, l'esprit de synthèse et les capacités du candidat à se situer dans un environnement donné. Les questions peuvent être accompagnées d'un dossier documentaire qui, pour l'ensemble de ces questions, ne peut excéder dix pages. Un même texte peut servir de support à plusieurs questions (durée : deux heures ; coefficient : 2).

Épreuve n° 2 : étude d'un dossier technique : l'épreuve consiste en la rédaction de propositions argumentées à partir d'une mise en situation sur un sujet relevant de la spécialité choisie par le candidat. Elle peut comporter la réalisation de schémas, dessins et calculs. Le candidat s'appuie sur un dossier documentaire qui ne peut excéder vingt pages (durée : trois heures ; coefficient : 3)».

Selon l'article 7 de l'arrêté cité précédemment, Les épreuves d'admissibilité et d'admission des concours externe et interne pour les trois spécialités sont notées de 0 à 20. Toute note inférieure ou égale à 5 aux épreuves écrites est éliminatoire.

Tous les cas cités ci-après sont considérés comme éliminatoires : absence à l'une des épreuves, rupture d'anonymat lors des écrits, copie blanche, copie non rendue, retard à l'une des épreuves, abandon en cours d'épreuves ».

2) L'épreuve d'admission

a) Le concours externe

Selon l'article 3 de l'arrêté cité précédemment, l'admission comprend, pour les trois spécialités, l'épreuve orale obligatoire suivante : « l'épreuve comprend deux parties :

Première partie : le candidat dispose de dix minutes maximum pour répondre à une mise en situation professionnelle qui lui est présentée oralement par le jury. Celle-ci peut, le cas échéant, s'appuyer sur un document.

Seconde partie : elle consiste en un échange avec le jury, pendant quinze minutes minimum, visant à apprécier les connaissances et compétences du candidat ainsi que sa capacité à occuper un poste de la spécialité dans laquelle il s'est inscrit. (Durée globale : vingt-cinq minutes ; coefficient 5).

Une fiche de renseignements à télécharger sur le site internet du ministère chargé de la culture et de la communication indique l'identité du candidat et détaille sa formation, ses diplômes et, le cas échéant, son expérience professionnelle. »

b) Le concours interne

Selon l'article 5 de l'arrêté cité précédemment, l'admission comprend, pour les trois spécialités, l'épreuve orale obligatoire suivante : « épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) :

Cette épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les compétences du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien, qui débute par un exposé sur l'expérience professionnelle de l'intéressé, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (durée : vingt-cinq minutes, dont dix minutes maximum de présentation par le candidat ; coefficient 5).

Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur les missions, l'organisation du ministère de la culture et de la communication et les politiques publiques qu'il élabore ainsi que sur les grands principes

d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique de l'État. En vue de cette épreuve, le candidat établit préalablement le dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP) qu'il remet à la date fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel.

Le service organisateur fournit aux candidats, lors de leur inscription, un dossier type et toutes les informations utiles pour la constitution du dossier de RAEP. Ces documents sont disponibles sur le site internet du ministère chargé de la culture et de la communication. (...)

Seul l'entretien avec le jury donne lieu à notation. »

B) Le jury

1) La composition du jury

Le jury de ces concours était composé des personnes suivantes :

Président de ce jury :

- Monsieur Arnaud PLANEILLE, attaché d'administration de l'État principal, chef de service des ressources humaines, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France.

Membres de ce jury :

- Madame Christine CAUMEL, ingénieure des services culturels et du patrimoine, spécialité « services culturels », cheffe de service adjointe de l'accueil et de la surveillance de la région Richelieu, musée du Louvre ;

- Madame Françoise CHATILLON-PIERRONT, ingénieure des services culturels et du patrimoine, spécialité « services culturels », directrice déléguée de la programmation culturelle et des auditoriums, musée d'Orsay et musée de l'Orangerie ;

- Monsieur Marc MARTINEZ, technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe exceptionnelle, spécialité « surveillance et accueil » responsable et chargé de conservation de la grotte préhistorique de Pair-non-Pair, Centre des monuments nationaux.

Examineurs spécialisés, adjoints au jury, de ces concours externe et interne pour la correction des épreuves d'admissibilité :

- Madame Alice TAPHANEL, technicienne des services culturels et des bâtiments de France de classe normale, spécialité « surveillance et accueil », adjointe au chef de service poste central de surveillance, château, musée et domaine national de Versailles ;

- Monsieur François VALENTIN, technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe exceptionnelle, spécialité « surveillance et accueil », encadrant de l'équipe de surveillance du musée, musée des Archives nationales.

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 ces concours : 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 ces concours

A) Le calendrier

| | |
|--|--|
| Dates des inscriptions | Du 10 janvier au 14 février 2019 |
| Date des épreuves écrites d'admissibilité | Le 4 juin 2019 |
| Dates des réunions d'admissibilité | Le 20 juin 2019 |
| Date limite de retour de la fiche de renseignements pour le concours externe | Le 2 septembre 2019 |
| Date limite de retour du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour le concours interne | Le 25 octobre 2019 |
| Dates des épreuves orales pour le concours externe | Du 10 au 14 octobre 2019 |
| Date de la réunion d'admission pour le concours externe | Le 14 octobre 2019 |
| Dates des épreuves orales pour le concours interne | Les 18, 21, 22, 28 et 29 novembre 2019 |
| Date de la réunion d'admission pour le concours interne | Le 29 novembre 2019 |

B) Les épreuves écrites d'admissibilité

1) Le concours externe

Épreuve n° 1 : Série de cinq à sept questions à réponses courtes :

L'épreuve de réponse aux questions a pour objectif de vérifier les connaissances, l'esprit de synthèse et les capacités du candidat à se situer dans un environnement donné.

Cette épreuve demande une préparation personnelle sérieuse. Elle mobilise en effet fortement les connaissances des candidats notamment sur leur environnement professionnel et leur capacité à s'exprimer précisément et de manière correcte à l'écrit.

L'épreuve des questions n'a pas été la plus réussie.

Parmi les questions, celles qui ont produit les réponses les plus différenciées sont celles qui ont été posées sur les missions et l'organisation du ministère et notamment la question touchant aux missions en matière d'enseignement. La réponse à la question relative aux principes de l'achat public a également creusé un écart important entre les candidats.

Les candidats ont, d'une façon générale, mieux réussi les questions portant sur les parties plus « techniques » en relation avec le(s) métier(s). A cet égard, le jury a pu observer que la très large majorité des candidats avait fourni un réel effort de révision.

Afin d'optimiser leur préparation et notamment de mieux affronter la réponse aux questions touchant aux missions et à l'organisation du ministère de la culture, les candidats sont invités à se servir notamment de la ressource librement accessible que constitue le site internet du ministère.

Ce site comporte beaucoup de données actualisées, de synthèses, de repères.

Les candidats sont également invités à se pencher avec attention sur la définition des termes afin de bien montrer, dans chacune de leurs réponses, qu'ils ne confondent pas les aspects organisation, de compétence institutionnelle et ce qui relève des grands objectifs d'une politique publique.

Ils sont invités à essayer de cerner les grandes particularités d'organisation du ministère de la culture (diversité des opérateurs que l'on y rencontre, par exemple) afin de disposer d'exemples précis et concrets pour illustrer leur propos.

Épreuve n° 2 : Etude d'un dossier technique :

L'épreuve consiste en la rédaction de propositions argumentées à partir d'une mise en situation sur un sujet. L'étude de dossier technique n'est pas une note de synthèse. Il était attendu des candidats qu'ils se placent dans une position professionnelle et produisent, à partir des pièces du dossier, mais aussi de leurs connaissances personnelles, un écrit structuré intégrant différentes dimensions et surtout qui soit raisonnablement opérationnel.

Compte tenu de la complexité de l'épreuve, à réaliser en un temps limité, les questions posées fournissent un guide en termes de plan sur lequel les candidats se sont souvent appuyés.

Pour autant, de nombreuses copies n'ont pas assez respecté un déroulé cohérent et ont comporté des réponses présentées dans un ordre aléatoire et pas assez liées entre elles selon que le candidat ait été moins à l'aise avec l'une des thématiques (sécurité-sûreté, médiation, accueil des publics...) ou pris par le temps.

Par ailleurs, l'introduction au propos a trop souvent été longue et surtout vide d'éléments de réponse. De trop nombreux candidats se sont ainsi bornés à reprendre quasi in extenso l'énoncé des questions sans entrer directement dans le vif du sujet.

Dans ce cadre, les candidats sont invités à débiter leur propos par quelques phrases de compréhension générale du dossier qui présentent les éléments qui ont retenu leur attention et les problèmes principaux qu'ils auront à résoudre.

D'une façon générale, les candidats ont compris le sujet et su notamment prendre en compte les contraintes qui leur étaient présentées tenant notamment aux lieux et aux conditions à respecter pour accueillir ou développer l'accueil des publics dans des conditions de sécurité et de sûreté suffisantes. Toutefois, le jury a souvent observé que les candidats se limitaient dans leurs préconisations et ne formulaient pas assez de recommandations sous forme de « point de vigilance » à renvoyer à une analyse ultérieure. Or, cette épreuve invite à se placer dans une posture de conseil. Cette posture demande une capacité à relever les points de contrôle, à souligner les difficultés et à indiquer une voie de traitement quand bien même il soit difficile, avec les éléments du dossier, de fournir une réponse immédiate sur l'ensemble des questions notamment techniques (problème posé par l'accueil des publics en étage, en l'absence d'ascenseur, positionnement de la signalétique et des équipements de sécurité, absence d'éléments de budget ou d'indication sur d'éventuels travaux ou sur les matériels à disposition...).

Les réponses apportées sur les actions de médiation culturelle à proposer ont été d'une qualité très inégale. Cet écart de qualité a beaucoup joué dans l'évaluation de l'épreuve. Certains candidats ont su présenter une palette de propositions réalisables et adaptées aux lieux ou aux différents publics. D'autres, n'ont consacré que peu de temps à cet aspect pourtant essentiel soit qu'ils aient hésité à mobiliser leurs connaissances, soit qu'ils se soient limités quasi exclusivement aux aspects de sécurité ou de sûreté ou aient manqué de fond sur la gamme des initiatives possibles.

Enfin, de trop nombreux candidats ont été pénalisés par leur expression écrite. Ceux qui ont le mieux réussi sont parvenus à exprimer leur pensée par des phrases courtes et précises en gardant à l'esprit que l'attente de l'épreuve est de formuler des préconisations à partir du dossier plutôt que de présenter des considérations générales.

2) Le concours interne

Épreuve n° 1 : Série de cinq à sept questions à réponses courtes :

L'objectif de l'épreuve de réponse aux questions est le même pour le concours interne que pour le concours externe à savoir vérifier les connaissances, l'esprit de synthèse et les capacités du candidat à se situer dans un environnement donné.

Les constats dressés pour cette épreuve sont quasiment identiques pour le concours externe et pour le concours interne. Les candidats ont plutôt mieux réussi à répondre aux questions relatives aux fondamentaux techniques du métier de technicien et ont livré des réponses d'une qualité beaucoup plus inégale sur les questions touchant à l'environnement professionnel qu'il s'agisse des missions et de l'organisation du ministère de la Culture ou de la question posée sur la mobilité des fonctionnaires.

L'effort de révision doit donc se porter prioritairement sur ces aspects.

La spécificité la plus souvent remarquée pour bon nombre de candidats internes est que beaucoup ont eu l'idée de puiser dans leur expérience personnelle des éléments pour illustrer leur propos lorsqu'ils ne pouvaient pas apporter de connaissances générales plus affirmées sur une question.

Il s'agit là d'un bon réflexe. En effet, l'épreuve des questions permet de « vérifier » les connaissances. Le jury apprécie donc particulièrement que le propos soit illustré d'exemples et ne s'en tienne pas à des généralités. Par ailleurs, différents candidats ont pris soin d'essayer d'expliquer de façon concrète le contenu des notions et notamment celle de « mobilité ». Cet effort a là aussi été remarqué car il a permis au jury de valider, à défaut d'une connaissance parfaite du sujet, une compréhension de la question.

Si, comme en externe, des copies ont pu être assez ou très décevantes, beaucoup de candidats ont livré des réponses précises et de grande qualité.

En interne, le jury a fait le constat que de nombreux candidats ont été pénalisés par des difficultés d'expression écrite. Pour remédier à cette difficulté, les candidats sont invités à s'entraîner dans les conditions du concours et à veiller lors de l'épreuve à essayer le plus possible de structurer leur propos.

Épreuve n° 2 : Etude d'un dossier technique :

Les remarques formulées par le jury pour le concours interne recourent très largement celles formulées ci-dessus pour le concours externe. Les attentes de l'épreuve sont les mêmes quoique le sujet des deux concours diffère.

Les candidats au concours interne ont pour beaucoup compris le sujet et se sont attachés à répondre aux questions. Les mêmes difficultés ont été toutefois observées à couvrir l'ensemble des champs d'interrogation et parfois à structurer le propos faute de fond pour le faire et ou de temps.

Les problématiques d'accès, de préservation des espaces, d'organisation des équipes... ont dans une très large mesure été cernées par les candidats. Le jury a observé que beaucoup de candidats avaient une vision assez précise des règles d'organisation d'équipe ou des conditions à observer pour accueillir du public.

Toutefois, la qualité des préconisations proposées a été très inégale. Deux principaux points d'amélioration ont été relevés.

D'abord, il était attendu des candidats non pas une description décontextualisée des mesures à prendre sur un sujet (comme la préservation des espaces par exemple) ou une récitation sur un thème mais des préconisations adaptées aux lieux et au scénario proposé. Là encore, ces préconisations pouvaient accueillir des questionnements ou la mention de points de vigilance. Cette approche permet en effet au jury de valider que le candidat approche le sujet proposé avec méthode et de façon professionnelle.

Ensuite, les candidats sont invités à intégrer dans leurs propositions les contraintes qui pèsent nécessairement sur un établissement culturel même si elles ne sont pas toutes explicitement mentionnées dans le dossier : contraintes réglementaires, financières, en termes de moyens humains...

Les préconisations attendues doivent être crédibles. Ainsi, proposer un fonctionnement qui laisse ouvert systématiquement tous les accès modulo un investissement en équipement considérable, ou qui conduit à une inflation très forte des moyens humains au-delà des données du dossier n'a pas été considéré comme répondant totalement aux attentes de l'exercice.

L'interrogation sur la thématique de l'organisation de manifestations culturelles a donné lieu à des réponses très différenciées selon que les candidats aient ou non une vision de la gamme des manifestations possibles et aient ou non su sélectionner des propositions adaptées au lieu en décrivant ou non les conditions de réussite et les points de vigilance à observer.

Enfin, comme en externe, les candidats sont invités à veiller à la forme de leur composition. Parmi les maladresses de forme qui doivent être gommées et figurent encore dans un nombre heureusement limité de copies : des expressions familières ou l'expression de jugements de valeur.

C) L'épreuve orale d'admission pour le concours externe

1) La fiche de renseignements : constats et recommandations

La fiche de renseignement ne sert pas autant de guide au dialogue avec les candidats que le dossier de RAEP exigé pour le concours interne. Pour autant, cette fiche doit être remplie avec soin. Le jury a pu constater que c'était le cas pour l'ensemble des candidats auditionnés et n'a pas de remarque particulière à formuler en la matière.

2) L'exercice de mise en situation

Le sujet de mise en situation a été énoncé à l'oral à chaque candidat. Cet exercice a duré dix minutes pour chacun. Les sujets ont été choisis dans les thèmes du programme commun (accueil, médiation culturelle, conservation préventive, encadrement,...)

Cet exercice est difficile car les candidats n'ont pas de temps de préparation. En raison notamment de cette contrainte, de nombreux candidats ont fait des réponses très générales sans prendre le temps de s'approprier le sujet, de le reformuler ou d'essayer de l'ancrer dans leur expérience professionnelle.

Les candidats qui ont le mieux réussi sont ceux qui sont parvenus à ordonner leur réponse en analysant le sujet et à songer à l'aval de la situation proposée en termes par exemple de formalisation ou de conception de mesures de prévention.

Par ailleurs, le jury a été sensible aux prestations qui ont démontré que les candidats avaient des points de repères, des réflexes et savaient situer leur contribution tout en étant capable d'envisager de mobiliser à bon escient les ressources de leur environnement professionnel.

3) L'entretien-discussion

L'entretien discussion a duré un quart d'heure pour chaque candidat. Ce temps d'échange a été l'occasion d'évoquer le parcours de chaque candidat et d'aborder des thématiques du programme commun différentes de celles proposées lors de l'exercice de mise en situation. Par ailleurs, tous les candidats ont été invités à présenter plus en détail leurs motivations à intégrer le corps des TSCBF.

Les candidats qui ont réalisé les meilleures prestations sont ceux qui ont su illustrer leurs réponses avec des exemples concrets tirés de leurs connaissances théoriques ou de leur parcours professionnel. Le jury a aussi apprécié les prestations des candidats qui ont su faire preuve d'écoute en veillant à ce que leurs réponses soient suffisamment développées mais restent en rapport directe avec la question posée sans dévier vers un monologue peu propice aux échanges.

S'agissant de la motivation des candidats et de leur capacité à exercer les missions relevant du corps des TSCBF, aspect délicat à mesurer, le jury a interrogé les candidats notamment sur leurs démarches de mobilité et de recherche d'emplois. Ces interrogations ont fourni des résultats très différenciés selon que les candidats se soient renseignés et aient réfléchi au sens qu'ils voulaient donner à leur parcours ou aient exprimé une motivation à exercer «plus de responsabilités » dans l'absolu et sans se projeter vers un nouvel emploi.

4) Les remarques générales sur l'oral

Bien qu'externes les candidats étaient, dans une très large mesure, bien préparés, très souvent en poste dans un emploi contractuel d'exécution voire d'application et dotés d'une formation initiale d'un niveau souvent très supérieur à celui exigé pour se présenter au concours.

Ce profil s'est ressenti sur les prestations proposées à l'oral que le jury a estimé d'un bon voire d'un très bon niveau. Le seuil d'admission est ainsi relativement élevé. La qualité des prestations a rendu le concours particulièrement sélectif.

Ce constat rend d'autant plus important, pour celles et ceux qui souhaitent réussir de futures éditions, les points d'attention soulignés ci-dessus : écoute, structure du propos, capacité à fournir des réponses directes et précises, réflexion approfondie sur le sens du parcours...

D) L'épreuve orale d'admission pour le concours interne

Pour l'épreuve orale sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), 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

Tous les candidats auditionnés avaient fourni un dossier de RAEP. Deux candidats admissibles n'ont pas produit de dossier mais ne se sont pas présentés à l'oral.

Le jury a pu avoir accès aux dossiers de RAEP sous forme dématérialisée. Cet accès a permis à tous les membres du jury de prendre connaissance en détails de chaque dossier et de préparer les auditions.

En tant que tel, le dossier de RAEP n'est pas évalué. Il permet au candidat de présenter son parcours de façon approfondie : expériences professionnelles, parcours de formation, exposé du parcours et des motivations.

La très large majorité des candidats s'est appliquée dans la réalisation de cet exercice même si le jury a pu regretter :

- un manque d'ordre dans la présentation ou un manque de lisibilité de certains dossiers (inversion de l'ordre chronologique de présentation des expériences professionnelles, par exemple),
- des résumés de parcours et des exposés parfois laconiques
- l'omission par certains candidats de larges pans de leur expériences professionnelles (notamment réalisés avant leur entrée dans la fonction publique) ; éléments, qui auraient pu enrichir leur dossier.

Il ressort de ce qui précède que les candidats sont invités outre le respect du cadre du dossier à bien réfléchir sur les éléments qu'ils souhaitent mettre particulièrement en avant dans la présentation de leur parcours.

Ces éléments de connaissance, d'expérience ou de réalisation, parfois singuliers, sont relevés par les membres du jury et influencent les échanges lors de l'audition.

2) La présentation du parcours professionnel

Tous les candidats ont été invités à présenter leurs parcours et leurs motivations en 10 minutes.

Les candidats avaient dans une très large mesure préparé l'exercice.

L'examen des dossiers de RAEP montre que pour beaucoup, ils avaient eu accès à une préparation en formation continue.

Cette bonne préparation s'est ressentie. Ainsi, ceux des candidats qui ont fait un exposé très court et ont pu balayer en quelques phrases seulement plusieurs années voire plusieurs dizaines d'années d'expérience ou se sont focalisés sur le seul récit d'une expérience anecdotique laissant le soin au jury de mener l'ensemble du dialogue se sont fortement pénalisés.

Le jury a par ailleurs observé que des candidats avaient pu faire des choix de présentation ambitieux de leur parcours : présentation par domaines de compétences ou en fonction de leurs réalisations. Ces choix n'ont été payants que lorsqu'ils ont été maîtrisés et que le propos est demeuré clair et organisé.

D'une manière générale, les candidats peuvent progresser dans leur présentation en gardant à l'esprit que la description de leur parcours et de leurs réalisations ne doit pas totalement s'effacer derrière la présentation des institutions qui les emploient. Beaucoup de candidats ont ainsi commis l'erreur de ne pas assez situer leur contribution en expliquant par exemple leur rôle au quotidien ou la nature de leur participation à une activité ou à un projet. Par ailleurs, les présentations doivent, pour chaque thème important y compris lorsqu'il s'agit de présenter ses motivations, être illustrées d'exemples, de connaissances ou de la mention de démarches personnelles pour être rendues crédibles.

3) L'entretien-discussion

L'entretien discussion a duré systématiquement 15 minutes. La plupart des remarques formulées pour les candidats au concours externe s'appliquent en interne.

L'interrogation s'est beaucoup appuyée sur le parcours et les expériences professionnelles des candidats.

D'une façon générale, il a été observé des connaissances assez solides et précises des fonctions exercées notamment en matière d'accueil des publics. De trop nombreux candidats ont cependant répondu de façon évasive ou générale à des questions touchant au cadre direct de leurs interventions et / ou ont plus décrit ce

qu'il connaissait du fonctionnement général de leur service ou de leur équipe que leur activité et leur contribution.

Les questions relatives à l'encadrement d'équipe ont souvent donné lieu à des réponses assez convenues mettant en avant uniquement la qualité d'écoute qui pour nécessaire qu'elle soit ne peut résumer à elle seule la posture de l'encadrant et a besoin d'être illustrée tant son contenu peut être sujet à des compréhensions diverses.

Les questions relatives à l'environnement professionnel (actualité du ministère de la Culture, organisation, vie des institutions culturelles...) ont donné lieu à des réponses très inégales.

S'agissant de la présentation des motivations, trop peu de candidats ont su expliquer en quoi l'accès au corps des TSCBF leur permettrait de donner un nouveau tour à leur carrière au-delà de l'apport immédiat d'une reconnaissance et d'un meilleur statut. Or, lors de l'audition le jury n'évalue pas la durée ou la qualité d'un parcours mais une prestation, des connaissances et une capacité à se projeter dans des fonctions différentes. Pour valider cette capacité, il est nécessaire que les candidats apportent des éléments concrets d'observation ou témoignent de leurs démarches personnelles de recherche d'orientation ou de mobilité.

4) Les remarques générales sur l'oral

Les points d'amélioration relevés ci-dessus ne doivent pas faire oublier que les candidats en interne ont souvent livré des prestations de bonne à très bonne qualité comme en témoignent les notes attribuées.

Différents facteurs expliquent ces résultats dont un accès assez large aux actions de préparation qui a engendré des prestations parfois stéréotypées mais répondant très souvent au cadre de l'exercice.

Du fait de cet investissement mais aussi des parcours et de la motivation des candidats (qui aurait gagné à être mieux exprimée mais qui est réelle), le niveau de l'admission en liste principale est apparu au jury particulièrement élevé. Ce constat s'étend dans une mesure à peine moindre à la liste complémentaire.

C'est pourquoi, le jury a décidé, comme il en avait la possibilité, de réaliser une liste complémentaire qui représente 200% de la liste principale (liste complémentaire de 16 personnes pour une liste principale de 8 personnes).

III. Les statistiques

A) Concours externe

Nombre de postes offerts à cette session : 8.

| | | | Admissibilité | | Admission | |
|--------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------|
| | Nombre d'inscrits | Nombre de candidats convoqués | Nombre de présents | Nombre d'admissibles | Nombre de présents | Nombre d'admis |
| Hommes | 114 | 104 | 44 | 11 | 11 | 3 |
| Femmes | 166 | 155 | 57 | 21 | 18 | 5 |
| Total | 280 | 259 | 101 | 32 | 29 | 8 |

Seuil d'admissibilité : 11,4 sur 20.

Amplitude des notes : de 1 à 16,8 sur 20.

Seuil d'admission : 14,2 sur 20 en liste principale et 13 sur 20 en liste complémentaire

Amplitude des notes : de 9 à 19 sur 20.

B) Concours interne

Nombre de postes offerts à cette session : 8.

| | Nombre d'inscrits | Nombre de candidats convoqués | Admissibilité | | Admission | |
|--------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------|
| | | | Nombre de présents | Nombre d'admissibles | Nombre de présents | Nombre d'admis |
| Hommes | 215 | 197 | 110 | 16 | 15 | 1 |
| Femmes | 245 | 226 | 145 | 39 | 37 | 7 |
| Total | 460 | 423 | 155 | 55 | 52 | 8 |

Seuil d'admissibilité : 13 sur 20.

Amplitude des notes : de 6 à 18,8 sur 20.

Seuil d'admission : 16.2 sur 20 en liste principale et 14.7 sur 20 en liste complémentaire.

Amplitude des notes : de 8 à 19 sur 20.

Monsieur Arnaud PLANEILLE
Président du jury