

EMPLOI

Les concours évoluent, les jurys aussi

Solange Fréminville | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 30/10/2019 | Mis à jour le 04/11/2019

La sélection des candidats aux concours repose de plus en plus sur l'entretien avec un jury aux allures de recruteur. D'où l'intérêt de préparer les jurys à cet exercice délicat. Les formations sont rares, mais pourraient devenir nécessaires.



En expérimentant en septembre une formation de deux jours pour un jury de concours, le CDG de la Loire-Atlantique (300 collectivités, 16 300 agents) a lancé un pavé dans la mare. Il estime nécessaire de professionnaliser les jurys afin de mieux sélectionner les candidats, davantage jugés sur leurs compétences et leurs aptitudes lors d'une épreuve orale qui devient déterminante.

En effet, « la sélection repose de plus en plus sur l'entretien avec le jury », observe Cyril Bayet, responsable de l'unité pédagogique et adjoint au chef du service « concours » du CDG du Rhône et de la métropole de Lyon (409 collectivités ou établissements, 12 000 agents), et coordinateur de la cellule pédagogique nationale.

L'entretien avec le jury est capital lors du concours d'Atsem : c'est la seule épreuve du concours interne et le moment essentiel du concours externe, l'écrit se limitant à un questionnaire à choix multiple. Il en est de même pour les professeurs d'enseignement artistique: la sélection se fait sur dossier, puis à l'oral, au cours d'une épreuve pédagogique et d'un entretien avec le jury.

«A l'avenir, cela pourrait être généralisé à toutes les filières », lance Cyril Bayet. La récente loi de transformation de la fonction publique permet de remplacer les écrits des concours par une sélection sur dossier, suivie d'un entretien avec le jury.

Disparition possible des épreuves écrites

L'entretien avec le jury est un élément crucial de plusieurs concours. La loi de transformation de la fonction publique va accentuer ce tournant. Son article 89 va permettre de remplacer les épreuves écrites par une sélection sur dossier suivie d'un entretien oral avec le jury dans tous les concours et examens – une possibilité jusque-là réservée aux filières sociale, médicosociale et médicoteknique.

En 2020, les examens pour les nouveaux grades de bibliothécaire principal et d'attaché conservateur principal se dérouleront ainsi. Par ailleurs, depuis quelques mois, la direction générale de l'administration de la fonction publique travaille sur « l'attractivité des métiers de la fonction publique » et s'intéresse, entre autres, à la réforme des concours.

De plus en plus de contestations

Autre enjeu majeur : à la suite des concours et examens, un nombre croissant de candidats contestent leurs notes, mettent en cause les questions posées par le jury... surtout en catégorie A. Ils seraient 15 à 20 % pour le concours d'attaché, selon une estimation du CDG du Rhône. Celui-ci compte au total près d'une cinquantaine de recours gracieux par an. Très peu (deux ou trois par an) débouchent sur des contentieux, « car le principe de souveraineté du jury reste très protecteur », commente Cyril Bayet.

Il reste que les jurys, composés de trois collègues (élus, fonctionnaires, personnalités qualifiées), ne sont pas toujours bien armés pour évaluer des compétences professionnelles et des aptitudes lors d'épreuves orales qui s'apparentent désormais à des entretiens de recrutement. D'autant que nombre d'entre eux sont néophytes et qu'ils se trouvent souvent divisés en sous-jurys pour noter en deux ou trois jours des dizaines ou des centaines de personnes.

Comment adapter leurs questions à cet objectif d'évaluation des compétences, du savoir-être, du potentiel... face à des candidats ayant des parcours divers ? Comment assurer un traitement égal alors que les membres des jurys ont des approches différentes des critères de sélection ? Et comment départager les candidats, alors que les seuils d'admission s'envolent ? Lors du concours interne d'Atsem, le seuil d'admission peut atteindre 19/20 !

Cependant, très peu d'organisateur de concours ont mis en place une véritable formation des jurys. Dans la plupart des cas, les CDG transmettent des notes de cadrage et des guides aux membres des jurys, et les réunissent de bon matin, juste avant l'épreuve orale, pour une piqûre de rappel. Le centre intercommunal de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France est l'un des seuls à avoir développé une batterie d'outils opérationnels, parmi lesquels des modules d'e-learning.

De son côté, le CDG du Rhône et de la métropole de Lyon, en plus d'un ensemble de documents écrits rappelant les règles et donnant des consignes précises, cadre les épreuves orales lors d'une réunion d'une demi-journée qui commence par la plénière de délibération sur les seuils d'admissibilité.

« On amène le jury à réfléchir sur l'entretien, les grilles d'évaluation – quelles compétences, quelles qualités attendues ? -, les questions à poser aux candidats, l'échelle de notation, ainsi que sur son attitude qui doit être neutre et bienveillante de manière à créer un environnement favorable et aider les candidats à donner le meilleur d'eux-mêmes », résume Cyril Bayet.

Acculturation

Précurseur, le Centre national de la fonction publique territoriale a pris le parti d'organiser depuis 2012 « une journée de cohésion », dispositif pédagogique destiné aux jurys des concours et examens professionnels d'administrateur territorial et d'ingénieur en chef, ainsi que du concours de conservateur de bibliothèque.

L'objectif est double, selon Magalie Weistroffer, directrice adjointe chargée de la formation à l'Institut national des études territoriales. D'abord, « acculturer chacun à sa mission de jury », élus, fonctionnaires territoriaux et personnalités qualifiées venant d'horizons professionnels et géographiques très divers, et ayant des rôles complémentaires.

Ensuite, faire en sorte que ce collectif assure un recrutement de qualité en se mettant d'accord sur un ensemble de critères de sélection, mais aussi en lui donnant des clés : comment réagir quand un candidat est très stressé et volubile? Comment lancer des questions ouvertes ou, au contraire, resserrer le débat ? Le point fort de cette journée : le retour d'expérience du président du concours précédent, sur la manière dont il a vécu son rôle et dont le jury a mené les entretiens.

Les modalités des concours

La sélection sur dossier suivie d'un entretien oral avec le jury deviennent des modalités courantes de concours. Elles s'étendent par exemple aux examens professionnels pour l'accès aux nouveaux grades de bibliothécaire principal et d'attaché principal de conservation, selon les décrets du 19 août 2019.

Une approche partagée et cohérente



Farid Merazig, adjoint au chef du service « concours »

[CDG de la Loire-Atlantique 300 collectivités affiliées, 16 300 agents] En septembre, le CDG de la Loire-Atlantique organisait une formation de deux jours pour douze membres du jury de concours de rédacteur principal de 2^e classe, destinée à les préparer à la sélection des candidats lors de l'épreuve orale. L'enjeu essentiel : favoriser une approche partagée, cohérente, qui garantit l'égalité de traitement des candidats.

« Quelles sont leurs attentes vis-à-vis d'un rédacteur ? Quels points de convergence sur lesquels s'accorder ? » interroge Farid Merazig, adjoint au chef du service « concours », à l'origine de cette initiative.

Après avoir posé le cadre réglementaire et déontologique, il s'agit de « s'assurer qu'ils harmonisent leurs attendus sur les compétences pour bâtir une sélection objective », explique Vanessa Gicquel, formatrice et cheffe de projet d'Excellens formation, qui a animé cette session. Elle les a aidés à élaborer une grille de critères, une « boîte à outils » pour formuler les questions, etc.

Contact : Farid Merazig, f.merazig@cdg44.fr

Création de deux modules d'e-learning



Moufida Abdeddaïm, chargée d'intervenants pédagogiques

[CIG de la petite couronne de la région d'Ile-de-France 372 collectivités et établissements affiliés • 151 860

agents] Depuis cinq ans, le CIG de la petite couronne de la région d'Ile-de-France développe des outils pour mieux préparer les jurys de concours à leurs missions : une charte, un guide complet et pratique, des livrets d'entretien avec des recueils de questions et des mises en situation adaptés à chaque cadre d'emplois, des barèmes, des fiches de notation..., le tout au plus près des réalités du terrain.

L'enjeu est notamment « d'auditionner les candidats en posant des questions adéquates au niveau de compétences attendu », souligne Muriel Casalaspro, cheffe du service pédagogique du CIG. Pas si simple, chaque membre du jury pouvant avoir une vision différente du profil requis. Il s'agit de prévenir les éventuelles inégalités de traitement qui peuvent donner matière à contentieux.

Récemment, le CIG a créé deux premiers modules d'e-learning. L'un porte sur les discriminations. « On peut discriminer sans le vouloir », remarque Moufida Abdeddaïm, chargée d'intervenants pédagogiques, qui a conçu les deux outils. Après quelques explications précises sur les critères en la matière, les stéréotypes et les préjugés, le module interactif, qui dure vingt minutes, propose des mises en situation, avec un choix de réponses possibles, pour tester la compréhension du sujet. Le deuxième module prépare les jurys du concours d'attaché territorial, en exposant tous les points à connaître et en terminant par un quiz.

Contact : Moufida Abdeddaïm, m.abdeddaim@cig929394.fr

POUR ALLER PLUS LOIN

- Concours : le jury peut être divisé en plusieurs groupes d'examineurs
- Concours : la composition du jury doit être équilibrée