



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de
la protection judiciaire
de la jeunesse**

Rapport du jury

**EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES AU GRADE DE
DIRECTEUR DES SERVICES – HORS CLASSE**

Session 2021

Préambule – nature de l'épreuve

L'article 4 de l'arrêté du 31 janvier 2018 fixant les règles d'organisation et de déroulement de l'examen professionnel pour l'accès au grade de directeur hors classe de la protection judiciaire de la jeunesse introduit une épreuve d'admission basée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

« L'examen professionnel pour l'accès au grade de directeur hors classe comporte une épreuve orale unique d'une durée de trente minutes. »

Cette épreuve est notée de 0 à 20.

En vue de cette épreuve orale, les candidats remettent au service organisateur, à la date fixée par l'arrêté d'ouverture, un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Ce dossier décrit le parcours professionnel, les motivations professionnelles et personnelles pour l'exercice des fonctions de directeur hors classe de la protection judiciaire de la jeunesse.

Le service organisateur fournit aux candidats lors de leur inscription un dossier type ainsi que toutes les informations utiles pour la constitution de leur dossier ».

Ainsi, pour conduire l'entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes, le jury dispose du dossier RAEP constitué préalablement par le candidat et illustrant les différentes étapes de sa carrière professionnelle.

Le dossier RAEP, établi préalablement par le candidat, illustre les différentes étapes de sa carrière professionnelle. Il devra comporter des informations suffisamment précises pour que le jury puisse faire le lien entre l'activité rapportée par le candidat et l'emploi-référence ou l'emploi type correspondant, tel qu'il figure au répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), au référentiel des métiers et des compétences de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (RMC) et au répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Partie 1 – Données statistiques

9 postes ont été ouverts au titre de l'année 2021 pour l'examen professionnel d'accès au grade de directeur des services hors classe. Le jury a fixé le seuil d'admission à 17,5/20. Sur les 66 candidats admis à concourir, 59 se sont présentés à l'épreuve orale. Sur les 9 lauréats, 7 sont des femmes, ce qui confirme de la féminisation du corps des directeurs. La moyenne d'âge des lauréats est de 42 ans.

Partie 2 – Formation du jury

Exceptionnellement, en raison des contraintes sanitaires, le jury de la session 2021 de l'examen professionnel d'accès au grade de directeurs hors classe n'a été rassemblé pour une séquence de professionnalisation et de formation du jury qu'une seule journée, au cours de laquelle les points de forme et de fond sur le déroulement de l'épreuve orale ont été également traités par le jury.

Les objectifs fixés par la formation, en accord avec les préconisations de la DGAFP, ont été de rappeler les grands principes régissant l'organisation des concours et de créer une approche commune et partagée par les membres du jury en vue de l'entretien de recrutement. Le jury a veillé particulièrement au respect du **principe d'égalité** entre les candidats en observant **des règles strictes d'impartialité** mais en adoptant une conduite **d'entretien bienveillante** avec les candidats. Cette journée a également permis de préparer l'appréciation de la prestation orale des candidats au moyen de la grille d'évaluation déjà élaborée et modifiée à la marge par le jury. Cette grille, a priori plus claire et donc plus lisible, permet d'évaluer de manière équitable les prestations des candidats en toute transparence.

A cet égard, l'évaluation lors de la réunion d'admission a confirmé le bilan positif de cette approche.

S'agissant de la production des dossiers de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience professionnelle (RAEP) :

Sur ce point, une grille de lecture commune pour les membres du jury a été élaborée où apparaissent, hormis la chronologie synthétique des postes occupés (nature, activités, durée), les compétences repérées en matière de management et de positionnement, le choix des travaux présentés ainsi que le degré d'implication du candidat et les points à approfondir lors de l'échange avec ce dernier.

S'agissant du fonctionnement du jury, les échanges préalables des 19 membres du jury ont mis en exergue l'importance de la communication interindividuelle lors de l'oral (accueil, échanges, écoute, questionnements, gestion du stress et des émotions...). Par ailleurs, la méthode de fonctionnement déjà arrêtée précédemment pour la répartition des rôles au sein d'un jury (observateur, pilote et co-pilote) n'a pas soulevé de difficultés particulières et reste privilégiée.

Enfin, s'agissant de l'évaluation, la séquence préparatoire a permis au jury en formation d'élaborer une grille en 5 items :

- capacité à communiquer
- connaissances de l'institution et de l'environnement professionnel
- aptitude au management stratégique
- positionnement stratégique
- motivation et projection professionnelle

L'ensemble des membres du jury participant à cette séquence a tenu une fois encore à souligner la qualité de cette journée de formation et tout particulièrement le professionnalisme de l'intervenant et sa connaissance des principes généraux des déroulements d'oraux dans ce type d'épreuves, illustrés d'exemples de situations concrètes très pédagogiques.

Partie 3 – Fonctionnement du jury

Le jury de la session 2021 de l'examen professionnel d'accès au grade de directeur des services hors classe (DS-HC) comptait 19 membres, dont 53% de femmes. IL a été profondément renouvelé (17 nouveaux). Le jury a été destinataire des RAEP par voie dématérialisée et s'est réuni du 12 au 14 octobre 2020 pour l'épreuve orale d'admission.

Compte tenu du nombre important de candidats à auditionner, il a été décidé de s'organiser en 6 sous-jurys de 3 membres

Au sein de chaque sous-jury, les rôles sont répartis alternativement entre les trois membres (Pilote, co-pilote et observateur). Cette organisation permet une réelle implication de chacun et une méthodologie de déroulement qui garantit l'équité de traitement.

Le sous-jury dispose de 20 minutes de délibération après chaque candidat.

La grille d'évaluation permet d'objectiver la note, de tracer les étapes et le déroulement de l'épreuve, tout en assurant la transparence dans une possible communication sur demande, post-jury.

Enfin, compte tenu de la durée totale de l'épreuve orale (30 min) et afin de préserver le temps d'échange minimal de 20 minutes, la présentation initiale du candidat ne peut pas dépasser 10 minutes. Il a été convenu d'interrompre le candidat lorsque l'échéance des 10 minutes est proche en lui demandant de conclure.

Partie 4 – Observations du jury

- Lors de l'épreuve orale, le jury doit être en mesure d'évaluer le niveau d'expertise des différentes compétences du directeur. Il ne s'agit donc pas seulement du niveau de connaissance des différentes notes ou circulaires, mais bien de l'analyse réflexive de sa propre pratique de directeur : quels enseignements et quelles perspectives ?
- Il faut noter une difficulté récurrente de certains candidats à montrer qu'ils ont une prise de recul sur l'exercice de leurs fonctions et par conséquent qu'ils peuvent avoir une analyse critique sur leur fonctionnement ainsi qu'un regard objectivé sur le fonctionnement de l'institution. Cela peut les mettre en difficulté pour une mise en perspective dans des nouvelles fonctions (ex : en quoi pensent-ils avoir les compétences pour occuper des postes d'un niveau supérieur ?).
- Dans le même sens, il est constaté une difficulté à tirer des enseignements de leurs pratiques ou d'expériences vécues, à expliciter les positionnements qu'ils prennent.
- Un parcours professionnel, même conséquent, ne peut en effet justifier, à lui seul, la compétence.
- Certaines notions, comme le management ou la démarche projet, ne paraissent pas assez incarnées mais plaquées sur des définitions trop généralistes.
- Dans la présentation de leur parcours, les candidats doivent éviter de développer un seul poste (souvent le dernier). C'est important/intéressant que le candidat puisse montrer sa montée en compétence au fil de son parcours et de ses diverses expériences.

Dans le dossier RAEP :

- concernant **l'exemple de travail**, il conviendrait de rappeler la consigne et il est conseillé au candidat de faire un choix pertinent quant à ce travail à savoir en lien avec cet examen professionnel et le souhait de devenir hors classe.
En outre, il est nécessaire qu'on identifie correctement le rôle du candidat dans ce travail.
- Concernant la présentation des compétences/activités : éviter de faire des copier-coller avec les fiches de poste et référentiel métiers de la DPJJ. C'est la réalité de l'action qui est intéressant.

Projection :

Il convient de se projeter dans une fonction mais pas seulement, car il s'agit également d'une projection dans un niveau de responsabilité supérieur, de management et de positionnement stratégiques.

Entretien :

Conseiller au candidat ayant un long parcours de cibler/développer leurs compétences en matière d'encadrement.

De façon générale et malheureusement habituelle est ressorti le manque de hauteur de vue d'un certain nombre de candidats.

Partie 5 – Recommandations du jury

- Le RAEP est une production support de l'oral et il n'est pas noté. A ce titre, la démarche de présentation et d'investissement du candidat dans son dossier, ce qu'il en dira au cours de l'entretien, est important. La vigilance est de mise sur des aspects parfois trop descriptifs qui ont pu être constatés. Si la présentation d'un projet ou d'une action est indispensable, il faut être attentif à la pertinence de celui-ci.
- Il convient également de veiller à la mise en avant d'une expérience où le DS (en poste de responsabilité et d'encadrement) présente sa démarche en termes d'objectifs, d'implication, de conduite. L'article 5 de l'arrêté du 31 janvier 2018 stipule « ...conduite d'un projet ou d'une action qu'il a mené ou auquel il a contribué... » ; cela doit s'entendre avec un degré d'implication fort où l'expérience doit être abordée sous un angle d'analyse de la situation, avec la réflexion qui en découle et ce que la démarche lui a permis de capitaliser sur la posture de directeur.
- Le candidat a un rôle clef et la présentation des compétences au travers des différents postes occupés doit être précise et en lien avec ledit poste.
- Attention à porter au copier-coller des éléments déclinés dans la fiche de poste type du directeur.
- Les candidats doivent illustrer de manière plus affirmée les compétences qu'ils indiquent avoir.

En conclusion, il apparaît toute l'importance à ce que les candidats préparent l'épreuve sur plusieurs plans, notamment la présentation du RAEP, les éléments forts à tirer de l'expérience et la manière de les mettre en valeur devant le jury en incarnant les situations et en se projetant sur des postes d'un niveau supérieur.

Enfin, comme tous les ans, s'il a été constaté la grande qualité professionnelle de l'ensemble des candidats, la « marche » à franchir entre un « bon directeur » et un « potentiel directeur de niveau supérieur » doit impérativement passer par une excellente capitalisation de l'expérience professionnelle, doublée d'une capacité à prendre du recul et à s'inscrire dans une démarche stratégique propre aux emplois de management supérieur.

Florence D'ANDREA

Directrice interrégionale Sud

Présidente du Jury

