

Concours externe et interne sur titres pour le recrutement des psychologues du ministère de la justice

Rapport de jury 2022

Sommaire

- 1/ Contexte et généralités
- 2/ Organisation et déroulement des épreuves
 - A/ L'organisation des épreuves
 - B/ Analyse du déroulement des entretiens
- 3/ Observations et recommandations du jury
- 4/ Résultats et analyse démographique candidats
- 5/ Conclusion

1- Contexte général de l'organisation du concours

Par application du décret n° 2021-1606 du 8 décembre 2021, complété par les arrêtés des 2 août 2022, du 26 septembre 2022, du 2 janvier 2023 et du 8 janvier 2023, se sont déroulées à Paris du lundi 23 au vendredi 27 janvier 2023 les épreuves orales des concours interne et externe du corps des psychologues du Ministère de la Justice, créé à compter du 1^{er} janvier 2022.

A la suite de cette nouvelle situation statutaire du corps des psychologues en application du décret susmentionné, ce corps est désormais étendu à l'ensemble du ministère de la justice. A cet effet, le Secrétariat général s'est vu confier ce nouveau corps commun dans son champ de compétence.

En vue de permettre une prise de fonctions durant le premier semestre 2023 et afin de répondre au mieux aux contraintes des directions, le Secrétariat général a dû, dans un délai restreint, organiser ces nouveaux concours.

Ainsi, l'organisation de ce concours a constitué une nouveauté tant pour les Directions du Ministère de la Justice, que pour le bureau du recrutement et de la formation professionnelle du Secrétariat Général, ainsi que pour les membres du jury convoqués pour la passation des épreuves. La constitution d'un corps unique de psychologues du Ministère de la Justice était attendue par les professionnels exerçant déjà leurs fonctions dans les services du MJ : ils ont eu l'occasion de l'exprimer fréquemment lors des oraux.

Étaient admis à concourir à titre interne les candidats justifiant des conditions de diplôme requises, précisées par le décret n°90-255 du 22 mars 1990, fixant la liste des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue, et justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, de 3 années de service public.

A titre externe, seule la condition de diplôme était requise.

Le concours tant externe qu'interne a pris la forme d'une seule épreuve orale, à partir des compétences et de l'expérience professionnelle des candidats, exposées dans un dossier RAEP préalablement remis par les candidats internes, et d'une fiche de renseignements individuels pour les externes.

Fixé par arrêté en date du 8 janvier 2023, le jury, présidé par M. Bernard Chidaine, Délégué Interrégional du SG, Administrateur de l'Etat hors classe, était composé de 22 membres, répartis le jour des épreuves en 7 sous-commissions d'examen. Cette mobilisation est le fruit d'un travail de communication remarquable de la part du Secrétariat général afin de regrouper un maximum de profils de qualité et reconnus professionnellement répartis au sein de l'ensemble des directions ou provenant de l'extérieur du ministère de la justice.

Le jury a été convoqué à une réunion d'ouverture d'informations et d'échanges le 6 décembre 2022. À cette occasion ont été élaborées en commun les grilles d'évaluation applicables aux candidats internes et externes, dans les spécialités psychologue clinicien et psychologue du travail. Il est à noter que lors de cette réunion, un long temps d'échange a été consacré à la présentation mutuelle par les membres du jury des différentes fonctions occupées par les psychologues au sein des directions du Ministère de la Justice, afin que chacun, bien qu'issu d'horizons professionnels différents, puisse en sous-commission disposer des informations nécessaires à l'appréciation des candidats. Les membres du jury ont par ailleurs suivi une formation aux entretiens le 7 décembre 2022.

Le lundi 23 janvier 2023 a eu lieu la réunion d'ouverture du concours, suivie d'une après-midi d'entretiens des candidats avec les sous-commissions du jury. Ceux-ci se sont poursuivis jusqu'au vendredi 27 janvier matin. La semaine de concours s'est achevée le vendredi 27 janvier après-midi par la réunion d'admission.

2- Organisation et déroulement des épreuves

A/ L'organisation des épreuves

Les épreuves orales se sont déroulées sur la semaine du 23 au 26 janvier 2023 à l'espace La Rochefoucauld, dans le 9^{ème} arrondissement de Paris.

Le jury tient à remercier chaleureusement Madame Lucie Brabant, gestionnaire recrutement en charge du concours, en saluant le travail considérable qu'elle a fourni tout au long de la semaine pour accompagner le déroulement des épreuves, répondre à toutes les questions posées, faciliter le travail des sous-commissions, accueillir les candidats, être l'interface avec la structure, et produire les documents indispensables à la prise de décision finale d'admission. Les membres de l'équipe du BRFP qui se sont succédé à ses côtés doivent être également remerciés.

De façon tout aussi unanime, les membres du jury tiennent à souligner la qualité des conditions d'accueil physique qui leur ont été réservées, la disposition opérationnelle des locaux, le caractère convivial et pratique de l'endroit choisi. Les candidats ont pu bénéficier des mêmes conditions d'accueil qualitatives, au moyen d'un circuit clair et logique, et de conditions d'attente confortables. La praticité du réseau de transports en commun, des possibilités nombreuses de restauration ont été également appréciées.

Quelques soucis techniques de fonctionnement de la visioconférence locale, de nature à contrarier l'entretien des candidats distants, ont été signalés, mais ont pu se résoudre par l'intervention du technicien local ou des modes de contournement (Skype).

B/ Analyse du déroulement des entretiens

Issus de parcours professionnels riches et diversifiés, les candidats ont été jugés par les sous-commissions du jury comme ayant un niveau satisfaisant, moyennant tout de même de gros écarts entre les très bons, et les moins performants. Globalement une certaine homogénéité a été constatée entre candidats internes, et candidats externes, certains semblant avoir été mieux préparés en fonction de leur provenance, par exemple l'administration pénitentiaire. Avec pour effet collatéral de rendre parfois la prestation plus artificielle.

Les dossiers RAEP fournis par les candidats étaient en revanche très hétérogènes, et ne permettaient pas pour certains de soutenir le dialogue. Les dossiers envoyés aux membres de jury de manière dématérialisée ont nécessité un investissement très important de la part des membres de jury.

Il est assez surprenant de constater que fréquemment, certains candidats n'avaient aucune connaissance de l'organisation du Ministère de la Justice, y compris même chez les internes, et plus encore des différents exercices de la psychologie au MJ. Cela a pu avoir pour conséquence de consacrer un temps trop long à la présentation du contexte pour amorcer le dialogue avec le candidat, au détriment de la vérification de ses compétences.

Les journées consacrées aux entretiens ont été très chargées, certaines sous-commissions préconisant de limiter le nombre de candidats à 6. Cette limitation aurait aussi pour bénéfice de libérer un temps de débriefing entre les sous-commissions en fin de chaque journée, souhaitée par plusieurs examinateurs. S'agissant des premiers concours de ce type, l'engagement des candidats à présenter les concours afin d'être titularisés au ministère mérite d'être souligné. Par conséquent, le volume de candidats présent aux concours ne permettait pas d'étaler les auditions sur plus d'une semaine, tant pour les membres de jury du fait de leur activité professionnelle que pour le bureau organisateur ne pouvant être mobilisé sur plus d'une semaine d'auditions. Le souhait du jury de moins charger les journées pourra être pris en compte à l'avenir, mais ne pourra être effectif qu'avec un volume de candidats inscrits moindre.

Un quart d'heure de délibération par candidat a été également considéré comme très juste. Il est à noter que le quart d'heure de délibération est le temps commun habituel accordé dans le cadre des concours, il appartient au jury de fixer ce temps lors de la première réunion de cadrage. Un temps de pause pouvait être

aménagé en tant que de besoin, les candidats étant en situation d'attente dans une salle dédiée, cette pause était envisageable à hauteur de quelques minutes après le temps de délibération.

Le jury est toutefois parfaitement conscient qu'il s'agissait d'un premier exercice de constitution d'un nouveau corps, source de très nombreuses candidatures, ce qui ne sera pas le cas des concours suivants. De même, l'élargissement du vivier des psychologues titulaires consécutif à ce concours permettra de ne pas faire peser la charge du jury sur les mêmes membres s'ils ne le souhaitent pas.

Concernant la composition de sous-commissions, les membres du jury estiment indispensable de mélanger les personnels des trois directions (AP, PJJ, DSJ). Lorsque cela a été le cas, cette mixité a donné lieu à une vraie complémentarité et a été source de richesse. À l'inverse, certains ont pu être confrontés à une vraie difficulté d'évaluer de façon pertinente les compétences d'un candidat exerçant dans une direction métier non représentée dans la sous-commission. L'élargissement du vivier de psychologues au sein du MJ permettra une meilleure représentation de la DAP mais aussi de la DSJ et du SG (spécialité travail). Il s'agit là d'un éclairage donné au bureau organisateur seul compétent pour composer le jury. En l'espèce, il a été tenu compte des ressources disponibles pour constituer une représentativité optimale, de même que des critères réglementaires à appliquer pour cet exercice (parité, corps et grade, direction, titulaire ou non...)

En ma qualité de président du jury, j'ai pu constater cependant que les craintes initiales liées au risque de ne pas maîtriser les compétences attendues des candidats issus d'autres milieux s'est rapidement dissipée, au profit d'une homogénéité des attitudes et des manières de conduire les entretiens dans toutes les sous-commissions. Il a été également rappelé à plusieurs reprises qu'il s'agissait d'un recrutement sur titre nécessitant la qualité de psychologue, et non pas d'apprécier de façon approfondie les candidats en fonction de telle ou telle spécialité.

En revanche, l'inadaptation des grilles d'entretien à certains profils de candidats « atypiques » a été une vraie source de difficulté pour la sous-commission chargée de recruter dans la spécialité travail. La terminologie appliquée dans le décret ne prévoit pas tous les cas de figure sur le terrain notamment pour la spécialité travail, ce travail de réflexion aurait dû être mené au préalable du recrutement, dans les travaux préparatoires collectifs qui étaient organisés en amont de l'ouverture des concours.

A titre d'exemple, les missions exercées en CNE dans l'administration pénitentiaire n'ont pas pu être appréhendées conformément à la réalité du terrain d'exercice puisque le décret statutaire n'envisageait pas cette mission d'intervention mais vise plutôt les missions exercées au sein du secrétariat général. C'est la raison pour laquelle ce champ d'orientation correspondant à des profils existants au sein de l'administration pénitentiaire auprès des publics détenus devra être mieux pris en compte lors des prochains concours.

Cette incertitude sur le positionnement de candidats difficiles à évaluer au regard des critères établis dans les grilles s'est reproduite à plusieurs reprises. Aussi ce point doit-il être retravaillé et fait l'objet de préconisations exposées ci-après.

3- Les axes d'amélioration suggérés par le jury au regard de cette première expérience

D'ici à l'organisation du prochain concours, réunir un GT pluridisciplinaire et pluri- directionnel. Attention : ce GT ne doit toutefois pas se télescoper avec les réunions jury des prochains concours (qui ouvriront en juin) qui auront, eux, la charge de travailler sur les fiches d'évaluation, et de constituer des batteries de questions-types incluant des mises en situation. Il serait aussi pertinent d'y inclure davantage d'éléments relatifs au savoir-être des candidats (savoir différer, canaliser, faire un « pas de côté », etc...)

Il serait envisageable que ce GT soit organisé avec des membres du jury à venir avec des anciens membres du jury et représentatif des directions afin d'être en phase avec la réalité de tous les terrains d'exercice. En effet, un point d'attention a été exprimé par le jury concernant la distinction des spécialités proposées. L'introduction d'un critère par publics concernés a été évoquée (public mineur, public majeur, agents du MJ...).

Si le décret ne peut évoluer, il conviendrait à nouveau d'attirer l'attention des directions métiers sur l'existence d'une note introductive à l'inscription explicitant aux candidats les spécialités, de même qu'une FAQ consultable par tous. Il appartient également aux directions de guider leurs professionnels au moment de l'inscription. La spécialité travail concerne uniquement la branche spécialisée en psychologie des organisations, les psychologues du travail formés dans l'orientation, l'insertion et le conseil devant s'inscrire sur la spécialité 1.

Consacrer une journée complète de lecture des dossiers RAEP. Les RAEP sont transmis pour être lus et étudiés dans un délai de minimum 3 semaines à 1 mois à la convenance des membres de jury. Si les membres d'une sous-commission veulent se réunir pour procéder à un travail groupé, ils peuvent le faire, mais cela ne peut être un temps accordé par l'administration.

Harmoniser à 10 minutes le temps de présentation des candidats pour les internes et les externes. Cette proposition ne peut toutefois être retenue dans les conditions du texte actuel. En outre, un externe est par définition moins expérimenté et doit remettre une fiche de renseignements, ce qui est difficile à tenir en 10 mn de présentation alors qu'un interne remet un RAEP pour une expérience plus facilement développable à l'oral et à tenir en 10 mn.

4- Les résultats

226 postes budgétaires étaient ouverts au concours, dont :

- 120 postes en externe, 107 dans la spécialité psychologue clinicien, 13 dans la spécialité psychologue du travail.
- 106 postes en interne, 101 dans la spécialité clinique, 5 dans la spécialité travail.

245 candidats se sont présentés aux épreuves orales d'admission.

189 postes ont été pourvus, se répartissant de la manière suivante :

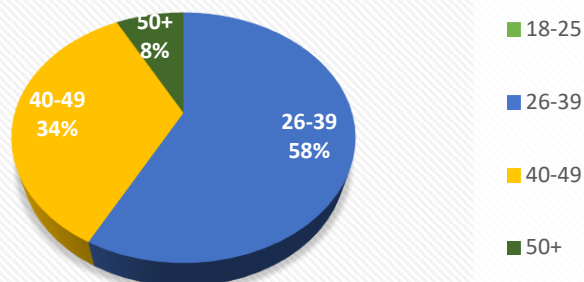
- 82 postes en externe psychologue clinicien
- 101 postes en interne psychologue clinicien + 1 liste complémentaire
- 4 postes en externe psychologue du travail
- 2 postes en interne psychologue du travail.

Répartition des lauréats externes et internes par tranche d'âge

- Lauréats internes

Tranche d'âge	18-25	26-39	40-49	50+
Nombre de lauréats	0	60	36	8

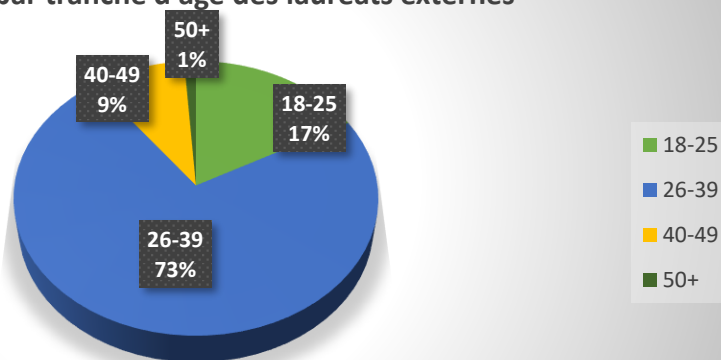
Répartition par tranche d'âge des lauréats internes



- Lauréats externes

Tranche d'âge	18-25	26-39	40-49	50+
Nombre de lauréats	15	64	8	1

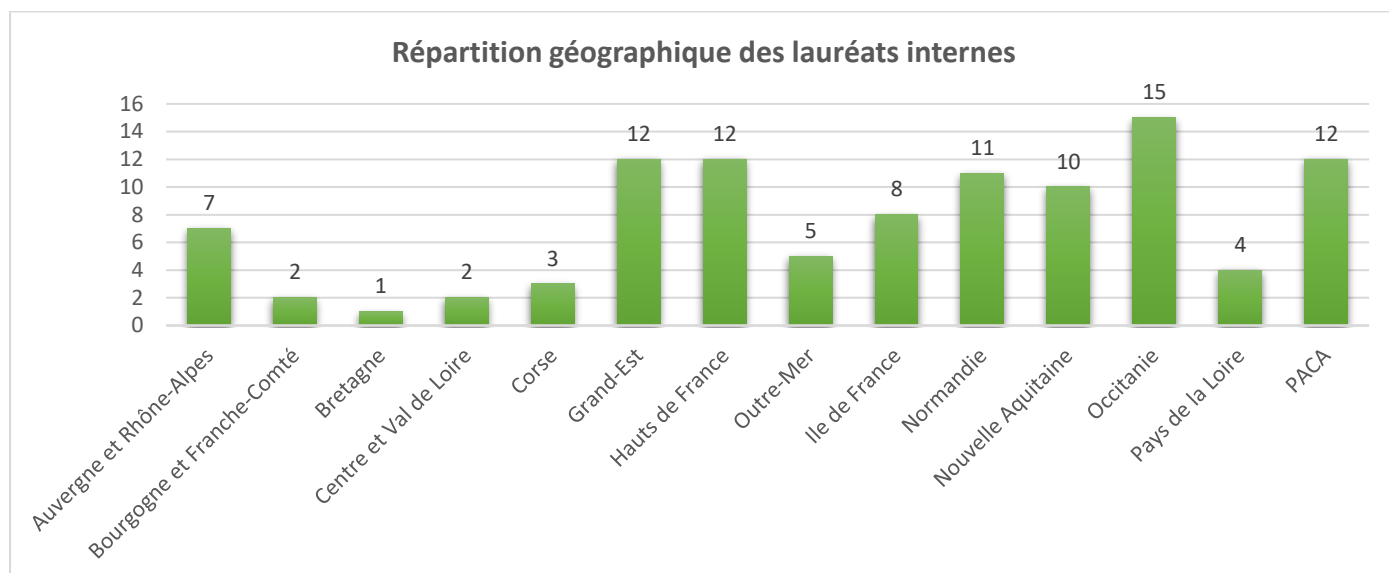
Répartition par tranche d'âge des lauréats externes



Répartition géographique des lauréats

- Lauréats internes

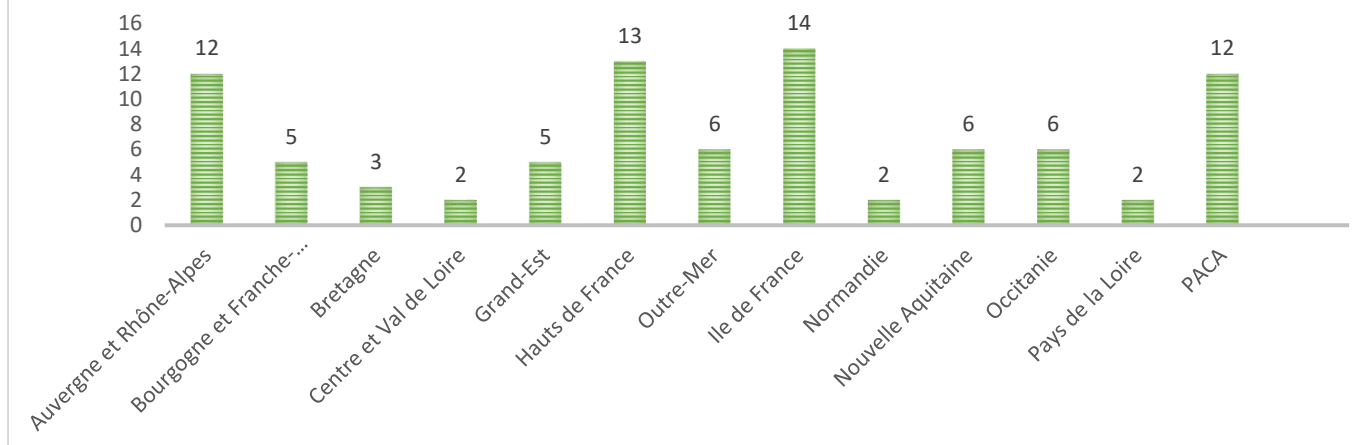
Auvergne et Rhône-Alpes	7
Bourgogne et Franche-Comté	2
Bretagne	1
Centre et Val de Loire	2
Corse	3
Grand-Est	12
Hauts de France	12
Outre-Mer	5
Ile de France	8
Normandie	11
Nouvelle Aquitaine	10
Occitanie	15
Pays de la Loire	4
PACA	12



- Lauréats externes

Auvergne et Rhône-Alpes	12
Bourgogne et Franche-Comté	5
Bretagne	3
Centre et Val de Loire	2
Grand-Est	5
Hauts de France	13
Outre-Mer	6
Ile de France	14
Normandie	2
Nouvelle Aquitaine	6
Occitanie	6
Pays de la Loire	2
PACA	12

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES LAURÉATS EXTERNES

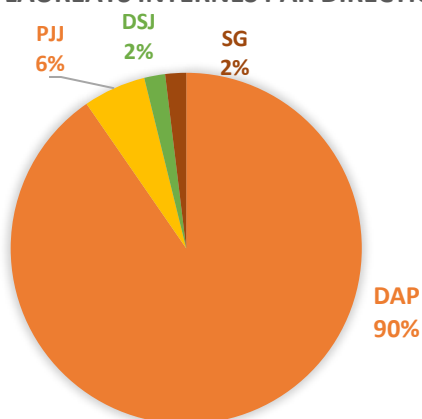


Origine des candidats vis à vis du ministère (xxx % DAP, xxx% DSJ, etc)

- Lauréats internes

Direction d'origine	Nombre de lauréats
DAP	94
PJJ	6
DSJ	2
SG	2

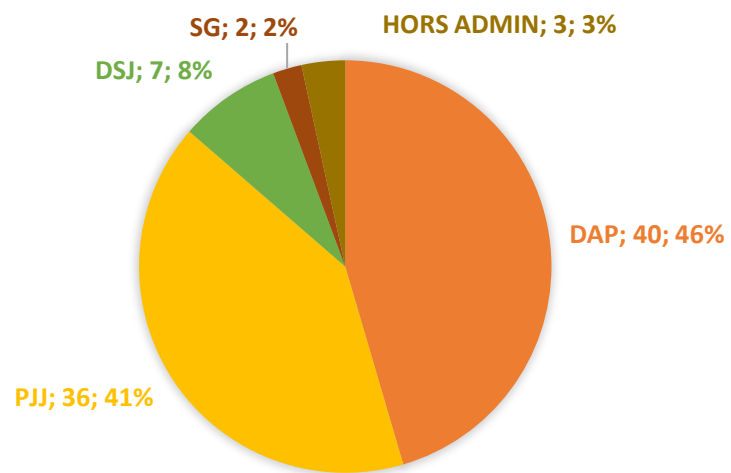
REPARTITION DES LAUREATS INTERNES PAR DIRECTION D'ORIGINE



- Lauréats externes

Direction d'origine	Nombre de lauréats
DAP	40
PJJ	36
DSJ	7
SG	2
HORS ADMIN	3

RÉPARTITION DES LAURÉATS EXTERNES PAR DIRECTION D'ORIGINE



5- Conclusion

L'organisation des concours pour constituer un nouveau corps de la fonction publique n'est pas chose fréquente. Les conditions d'organisation et les résultats de ces concours étaient très attendus des directions métiers du Ministère de la Justice, avec un fort enjeu lié à la nécessité de pouvoir combler les postes vacants et de fidéliser les professionnels déjà en poste. Malgré de nécessaires ajustements à opérer en vue des recrutements ultérieurs, évoqués dans le présent rapport, la mission a été menée avec succès. Les épreuves du concours se sont déroulées avec sérénité et la fluidité, avec un résultat probant. Les candidats ont été considérés avec rigueur, équité et bienveillance.

Après un temps d'adaptation justifié par la nouveauté de l'exercice, et avoir parfaitement mesuré les enjeux institutionnels, les membres du jury, très expérimentés, ont fait preuve d'un investissement loyal à mes côtés pour recruter les premiers professionnels constituant le corps des psychologues du MJ. Cette expérience nouvelle, source d'échanges riches avec d'autres univers professionnels, a été pour tous d'un grand intérêt.

Le président du jury,



M. Bernard CHIDAINE

Annexes

- Synthèse des inscrits et de la participation aux concours

	inscrits AT+	convoqués	présents	absents	admis	taux participation "présents"/"convoqués"	taux participation "présents"/"inscrits"	Taux de réussite	moyenne
EXTERNES	155	132	120	12	85	91%	77%	71%	54%
Spécialité clinique	129	119	109	10	81	92%	84%	74%	
Spécialité travail	17	13	11	2	4	85%	65%	36%	
Non défini	9	/	/	/	/	/	/		
INTERNES	179	135	121	14	103	90%	68%	85%	93%
Spécialité clinique	159	129	119	10	101	92%	75%	85%	
Spécialité travail	13	6	2	4	2	33%	15%	100%	
Non défini	7	/	/	/	/	/	/		
Total	334	267	241	26		90%	72%	78%	

- Synthèse des inscrits par sexe et par spécialité

PSYCHOS EXTERNES						PSYCHOS INTERNES					
hommes			femmes			hommes			femmes		
clinique	travail	total homme	clinique	travail	total femme	clinique	travail	total homme	clinique	travail	total femme
14	4	19	115	13	136	22	1	23	137	12	156
12	3	15	105	10	115	15	0	15	114	6	120
12	3	15	97	8	105	15	0	15	104	2	106
8	1	9	73	3	76	13	0	13	88	2	90