



**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE SUR TITRES POUR LE  
RECRUTEMENT DES PSYCHOLOGUES  
DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

**Rapport de jury session 2023**

**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, et du 23 mai 2023, se sont déroulées à Paris du lundi 27 novembre au jeudi 30 novembre 2023, les épreuves orales des concours interne et externe du corps des psychologues du Ministère de la Justice, créé à compter du 1er janvier 2022. Les résultats d'admission se sont déroulés le vendredi 1er décembre 2023.

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 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 23 novembre 2023, le jury, présidé par M. Bernard Chidaine, Délégué Interrégional du SG, Administrateur de l'Etat, était composé de 55 membres, dont 42 femmes et 13 hommes, répartis le jour des épreuves en 18 sous-commissions d'examen. 17 membres étaient issus de la DAP, 14 de la DPJJ, 9 de la DSJ, 10 du SG, et 5 d'administrations extérieures.

Le jury réuni en plénier le 9 novembre 2023 s'est concerté afin d'établir les attendus du concours et les critères de notation, fort de l'expérience de la dernière session. Les membres du jury ont par ailleurs suivi une formation aux entretiens le 10 novembre 2023, dont le contenu a été jugé très adapté par les membres du jury.

Il est à saluer pour cette session la présence de personnes extérieures au Ministère de la Justice, en particulier du Ministère de l'Education nationale, qui ont enrichi le recrutement par leur vécu au sein d'une autre culture. Celui-ci s'est révélé source de richesse et d'échanges constructifs. Si cela est possible, cette ouverture doit être renouvelée pour l'avenir.

## 2- Organisation et déroulement des épreuves

### **A- L'organisation des épreuves**

Les entretiens d'admission au concours se sont déroulés à l'espace Vinci, situé 25 rue des jeûneurs, dans le 2ème arrondissement de Paris. Les lieux d'épreuve étaient très bien adaptés en permettant un cadre de travail et des conditions d'exercice favorables. L'accès en transports en commun était aisé, de même que les lieux de restauration nombreux à proximité.

L'inconvénient du croisement des candidats en attente et ceux passés devant le jury, constaté lors de la première session, a été résolu. Les locaux d'accueil, d'entretien, la salle de jury, étaient disposés de façon claire, bien que situés sur deux étages, ce qui a pu être perçu comme un obstacle aux échanges entre sous-commissions.

Comme évoqué à la première session de janvier, les membres du jury remercient à nouveau l'équipe du BRFP, en particulier Monsieur Frédéric Mansire, pilote de la session, pour le professionnalisme dont il fait preuve pour accompagner efficacement le déroulement des épreuves, répondre aux questions, accueillir les candidats et mettre le jury dans les meilleures conditions.

Les candidats ultramarins ont pu passer leur entretien en visio-conférence, les sous-commissions concernées les réalisant à partir du site Olympe de Gouges. Aucun souci d'ordre technique n'a été déploré.

### **B- Analyse du déroulement des entretiens**

Chaque sous-commission a été invitée à produire auprès du président du jury un rapport de sous-commission, reflétant le vécu des membres du jury et l'analyse de son déroulement. Il en ressort les éléments communs suivants :

Les attendus du jury vis-à-vis des candidats (liste non exhaustive bien entendu, chaque sous-commission étant libre de fixer des critères d'appréciation complémentaires en fonction des candidats) :

- Avoir préparé l'entretien (s'être entraîné à une présentation de 5 ou 10 minutes par exemple, ou avoir pris connaissance de la documentation et/ou du rapport de jury)
- Présenter son parcours de façon claire, illustrée d'exemples concrets de situations vécues.
- Être en capacité de se projeter et s'adapter dans les missions de psychologue au MJ, dans des métiers variés.
- Connaître, dans les grandes lignes, le fonctionnement du MJ et les enjeux autour des questions de Justice.
- Faire preuve de curiosité intellectuelle et d'une motivation avérée à intégrer le MJ.
- Disposer d'un bagage de connaissances théoriques et cliniques intégré et actualisé.
- S'exprimer avec sincérité et authenticité (ex : reconnaître que l'on ne sait pas quelque chose)

Le fait le plus marquant, souligné par toutes les sous-commissions (à l'exception d'une seule consacrée uniquement aux candidats internes), est l'absentéisme important qui a marqué le concours. Les désistements très nombreux, anticipés ou non, ont été le fait très majoritaire des candidats externes. Malgré les efforts des membres du BRFP pour s'adapter, les sous-commissions ont donc été confrontées à une incertitude permanente des horaires de passage, au point parfois de devoir patienter une matinée ou une après-midi entière sans rencontrer le moindre candidat.

Par ailleurs, comme lors de la première session, une très grande hétérogénéité des profils apparaît, sur une réelle motivation à intégrer le MJ notamment. Même si globalement, s'agissant des candidats internes en particulier, la plupart d'entre eux font preuve d'un positionnement professionnel adapté et de qualités professionnelles certaines, le niveau reste très hétérogène.

Une minorité des candidats avaient mentionné avoir suivi la formation de préparation aux épreuves écrites et orales et la différence s'en est ressentie, tant dans les dossiers écrits que dans la présentation orale. Le jury encourage donc les futurs candidats à s'inscrire dans à tels dispositifs s'ils sont proposés.

Les insuffisances relevées par le jury dans la prestation de certains candidats relevaient d'un manque de préparation à l'épreuve orale, notamment dans la gestion du temps de présentation. Un défaut de culture générale administrative a pu aussi être observé, en particulier la méconnaissance de l'organisation du MJ dans ses grandes lignes, des administrations qui le composent et des différents métiers proposés aux psychologues. De même, l'on a pu regretter une difficulté à se projeter dans d'autres missions que celles exercées par le candidat interne ou « faux externe » au sein du MJ, voire de manifester un intérêt exclusif pour tel type de poste. L'expression d'une véritable motivation à intégrer le MJ a pu être observée. Enfin, Enfin, nombre de candidats ont eu du mal à se projeter dans une posture institutionnelle, qui nécessite de pouvoir travailler en pluridisciplinarité, produire des écrits à la demande de la hiérarchie, ou encore accepter la notion de secret partagé.

### 3- Les axes d'amélioration suggérés par le jury

- Une obligation de transmission du RAEP ou de la fiche personnelle devrait être posée, car il est souhaitable de disposer d'un régime harmonisé sur ce point (l'effort de transmission d'un document écrit ne peut être pris en compte actuellement dans la notation). Le manque « d'engagement » du candidat lié à cette obligation de transmettre un écrit constitue peut-être l'une des explications au fort absentéisme constaté.
- Harmoniser le temps de présentation : 10mn pour chaque candidat, interne ou externe, pour mieux jauger leurs aptitudes sur plusieurs aspects.
- Mixer la composition des commissions : psychologues et autres personnels travaillant sur le terrain avec ces derniers. Certaines sous-commissions souhaitent, dans la mesure du possible au regard des difficultés à solliciter un nombre suffisant de membres de jury, que deux psychologues issus de milieux différents participent aux entretiens.
- Travailler plus en amont l'articulation entre les différents membres du jury selon leur place et leur champ de compétences. (éviter les interférences, parfois déstabilisantes pour les membres du jury, et les candidats)
- Systématiser et fixer l'horaire des réunions de fin de journée : l'organisation étant contrainte par les horaires de fin d'entretiens de chaque sous-commission, ces réunions utiles ont parfois été difficiles à investir. Il est suggéré que ces réunions quotidiennes, où chaque sous-commission doit être représentée, soient l'occasion d'harmoniser les notes, en anticipation de la réunion finale d'admission, notamment les plus basses et les plus hautes.
- Consacrer un temps plus long, lors de la formation des membres du jury, au perfectionnement sur les mises en situation et leur diversification, car c'est à travers ce type de questions que la posture et la pratique du professionnel est le mieux appréhendée.
- Pour lutter contre l'effet démobilisant de l'absentéisme, convoquer les candidats à un seul horaire le matin et un autre l'après-midi, de façon à assurer une continuité dans les entretiens.

#### 4- Résultats et analyse démographique candidats

72 postes budgétaires étaient ouverts au concours, dont :

- 34 postes en externe, 32 dans la spécialité psychologue clinicien, 2 dans la spécialité psychologue du travail.
- 38 postes en interne, 37 dans la spécialité clinique, 1 dans la spécialité travail.

558 candidats se sont inscrits au concours, 535 remplissant les conditions ont été convoqués, dont 266 se sont présentés aux épreuves orales d'admission.

**Les 72 postes ouverts au concours ont été pourvus, se répartissant de la manière suivante :**

**37 postes en externe psychologue clinicien (plus une liste complémentaire de 6 candidats)**

**32 postes en interne psychologue clinicien (plus une liste complémentaire de 3 candidats)**

**1 postes en externe psychologue du travail (plus une liste complémentaire de 3 candidats)**

**2 postes en interne psychologue du travail (plus une liste complémentaire de 3 candidats)**

#### 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	18	11	1

##### Lauréats externes

Tranche d'âge	18-25	26-39	40-49	50+
Nombre de lauréats	2	17	7	2

## Répartition géographique des lauréats

- Lauréats internes

Auvergne et Rhône-Alpes	5
Bourgogne et Franche-Comté	2
Bretagne	3
Centre et Val de Loire	1
Corse	1
Grand-Est	5
Hauts de France	5
Ile de France	7
Nouvelle Aquitaine	2
PACA	1

- Lauréats externes

Auvergne et Rhône-Alpes	4
Bourgogne et Franche-Comté	2
Bretagne	1
Centre et Val de Loire	1
Corse	1
Grand-Est	4
Hauts de France	2
Outre-Mer	1
Ile de France	6
Normandie	1
Nouvelle Aquitaine	3
Occitanie	1
Pays de la Loire	1
PACA	2

## Origine des candidats vis-à-vis du ministère

- Lauréats internes

Direction d'origine	Nombre de lauréats
DAP	24
DPJJ	6
DSJ	0
SG	1

- Lauréats externes

Direction d'origine	Nombre de lauréats
DAP	7
DPJJ	14
DSJ	1
SG	0
HORS ADMIN	8



## 5- Conclusion

Malgré le fort absentéisme évoqué dans le présent rapport, l'intégralité des postes ouverts au concours a été pourvue, avec des candidats de qualité répondant aux attendus des missions qui leur seront confiées après leur prise de poste. Une liste complémentaire par spécialité a même pu être constituée sans devoir descendre les notes en-dessous de 13/20. Dans un contexte général de manque d'attractivité des métiers proposés dans l'administration, la constitution du corps des psychologues du MJ est un exemple positif qui mérite d'être cité.

Dans un cadre particulièrement propice à un recrutement qualitatif, la mobilisation du jury et la solidarité entre ses membres ont été un facteur de réussite, de même que le professionnalisme du BRFP dans l'organisation matérielle et la convivialité de l'accueil réservé à tous, candidats comme membres de jury. Les appréhensions légitimes de certains membres du jury, en particulier les psychologues, habitués à un autre contexte de recrutement pour leurs collègues affectés à la PJJ, semblent avoir été surmontées. La démonstration est faite de la parfaite adéquation des professionnels choisis pour ce concours avec les attentes de l'Administration, et de leur compétence pour recruter les psychologues du Ministère de la Justice. De plus, la pertinence de faire appel à un vivier de personnes issues d'autres horizons professionnels est à souligner.



Le président du jury,  
M. Bernard CHIDAINE