

Rapport du jury de l'examen professionnel de directeur des services

Hors Classe de la PJJ

Au titre de l'année 2026

Présenté par Nadia ZEGHMAR, directrice territoriale Alpes- Vaucluse,

Présidente de jury

- **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**

8 postes ont été ouverts au titre de l'année 2026 pour l'examen professionnel d'accès au grade de directeur des services hors classe. Le jury a fixé le seuil d'admission à 15,5/20. 93 candidats se sont inscrits. 81 candidats ont été admis à concourir et **61 candidats** se sont présentés à l'épreuve orale.

La moyenne d'âge des candidats est de 39 ans et 9 mois. Le plus âgé des candidats est né en 1975, le plus jeune en 1994.

▪ **Parmi les 81 admis à concourir :**

- Nous comptons 36 hommes et 45 femmes.

- Origine géographique/ Régions PJJ :

- 28 de la Région IDF
- 2 du Sud-Ouest
- 9 du Sud Est
- 5 du Sud
- 6 du Grand Ouest
- 13 du Grand Nord
- 8 du Grand Est
- 3 du Grand Centre
- 7 du Centre Est

▪ **Sur les 8 lauréats :**

Nous comptons 6 femmes et 2 hommes, ce qui confirme la tendance actuelle quant à la féminisation du corps des directeurs.

Origine Géographique :

- 3 de l'IDF
- 1 Grand Ouest 2
- 2 Grand Est

20 personnes ne se sont pas présentées à l'examen professionnel sur les 81 admis à concourir, ce qui représente 25% des candidats, soit un taux d'absentéisme important.

Parmi ces personnes, certaines n'ont pas communiqué sur leur absence ni sur son motif, ce qui a légitimement surpris le Jury. D'autres se sont excusées et ont pu prévenir de leur absence le jour même ou la veille de leur audition, invoquant des soucis d'ordre matériel ou personnel.

- Partie 2 – Formation du jury

Le jury de la session 2026 de l'examen professionnel d'accès au grade de directeurs hors classe a d'abord été rassemblé pour une séquence de professionnalisation et de formation du jury d'une journée.

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 des membres du jury en vue de l'entretien de recrutement.

Le jury a souhaité définir une démarche commune de passation de l'épreuve orale respectueuse du principe d'égalité et en adoptant une conduite d'entretien bienveillante avec les candidats.

Une seconde journée a ensuite permis de préparer l'appréciation de la prestation orale des candidats au moyen de la grille d'évaluation modifiée de manière sensible par le Jury. Ainsi, le Jury a souhaité à l'unanimité spécifier par un critère entrant dans la notation, le

Le jury a élaboré une grille en **6 items** :

- Aptitude au Management hiérarchique et par le projet
- Positionnement politique et stratégique
- Posture éthique et déontologique
- Connaissances de l'institution et de l'environnement professionnel
- Capacité à communiquer et savoir être
- Motivation et projection professionnelle

Une note a été assignée à chaque item évalué, permettant une pondération différente de chacun, et une appréciation plus exhaustive de chaque prestation. L'ensemble des items sont notés sur 40.

Un travail en sous-groupe a permis de rédiger des mises en situations permettant de tester chaque item de la grille d'évaluation et d'identifier des questions portant sur les thématiques identifiées comme majeures – actualité

des textes d'orientation et grandes réformes, pilotage budgétaire et technique, management, éthique et posture.

Il a été établi que pour chacune des auditions, le jury prévoit :

- De questionner le candidat sur des thématiques relevant de la connaissance de l'institution
 - ✓ L'évolution des textes venant encadrer l'exercice des missions de la PJJ (Contrôle, CJPM etc.)
 - ✓ La place de la PJJ dans la stratégie nationale de protection de l'enfance
 - ✓ L'exemplarité des agents de la PJJ (obligations, neutralité/laïcité, déontologie)
 - ✓ La vision stratégique du déploiement des missions (PSN et enjeux de l'avenir)
- D'interroger le candidat sur au moins une ou plusieurs mises en situation permettant d'apprécier la réactivité, la capacité à gérer les situations complexes et d'identifier les priorités.
- Le jury a convenu d'une méthode commune organisant *le déroulé des échanges avec le candidat.*
 - ✓ Le questionnement autour du REAP (dossier de reconnaissance des acquis professionnels)
 - ✓ Les questions portant sur la connaissance des thématiques identifiées comme essentielles
 - ✓ Les mises en situation permettant de tester la réactivité et la prise en compte de situations complexes dans un contexte d'urgence. La projection du candidat sur un poste d'encadrement supérieur

S'agissant de la production des dossiers de Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) :

Ce dossier comprend la chronologie synthétique des postes occupés (nature, activité, durée), les compétences repérées en matière de management et de positionnement, le choix d'un projet présenté illustrant les réalisations du candidat dans un poste de responsabilités.

S'agissant du fonctionnement du jury, les échanges préalables des 13 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 éprouvée pour la répartition des rôles au sein du jury (pilote, co-pilote, observateur) dans les sessions antérieures a été maintenu.

- **Partie 3 – Fonctionnement du jury**

Le jury de la session 2026 de l'examen professionnel d'accès au grade de directeur des services hors classe (DS-HC) comptait **13 membres**, dont 8 femmes (62%) et 5 hommes. Il a été profondément renouvelé (9 sur 13).

L'absence imprévue et justifiée à la dernière minute d'un membre du Jury a amené la Présidente du Jury à se déporter sur un sous Jury tout en exerçant la mission dévolue par les textes.

Cette situation a été globalement jugée inconfortable par le Jury Plénier qui préconise que ce déport soit strictement exceptionnel et qu'il soit fait appel à la recherche d'un membre du Jury supplémentaire dans de telles circonstances et par anticipation de tout évènement fortuit.

Il a été décidé comme les années précédentes de s'organiser en 4 commissions de 3 membres.

Le sous-jury dispose de 30 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 la perspective d'une possible communication sur demande d'un candidat à l'issue des épreuves.

Enfin, compte tenu de la durée totale de l'épreuve (30 minutes) et afin de préserver le temps d'échange minimal de 20 minutes, la présentation initiale du candidat ne peut dépasser 10 minutes. Il a été convenu d'interrompre le candidat à l'échéance des 10 minutes.

Partie 4 – observations du jury

- Le jury a trouvé des candidats de très bon niveau et faisant preuve d'un haut niveau d'engagement professionnel, et d'une solide culture professionnelle. Etant donné le nombre réduit de lauréats par rapport

au nombre de candidats, comme les années précédentes, il invite les candidats non reçus à l'examen professionnel à ne pas se décourager et à investir fortement la préparation à l'épreuve afin d'être prêts pour un examen professionnel exigeant.

- 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 de l'administration ou des circulaires d'orientation, mais bien de l'analyse réflexive de sa pratique professionnelle, assortie d'une vraie capacité de projection dans un poste d'encadrement supérieur.
- Le jury regrette que certains candidats n'aient pas su valoriser lors de leur présentation (10 mn en début d'entretien) leurs parcours et compétences et rappelle que cette présentation est un moment privilégié pour illustrer son expérience et projeter sa dimension professionnelle.
- Un certain nombre de candidats éprouvent des difficultés à donner aux questions posées par le jury des réponses à la fois synthétiques et précises.
- La prise de hauteur attendue par le jury est essentielle car elle est perçue comme la condition indispensable à l'exercice de fonction de responsabilités dans un grade supérieur. L'ouverture du candidat, Les capacités de synthèse et une excellente connaissance des textes qui encadrent les missions sont très appréciés par le Jury.
- Comme l'année précédente, le jury s'est interrogé sur la préparation des candidats à l'épreuve, soit au niveau territorial, ou interrégional, soit dans le cadre de la préparation existante au sein de l'ENPJJ. Le retour d'expérience des lauréats est jugé essentiel et motivant pour les candidats. Le Jury pourrait être force de proposition pour calibrer davantage cette préparation.
- 20 candidats ne se sont pas présentés à l'examen soit **25% des 81 candidats inscrits** ; certains heureusement rares et minoritaires n'ont pas prévenu ou seulement à la dernière minute. Le Jury est intéressé à mieux comprendre les causes de l'absentéisme, indépendamment des évènements fortuits pouvant faire obstacle ponctuellement à la présence du candidat à l'épreuve.

- Concernant la notation des auditions des candidats, nous notons les éléments significatifs suivants :
 - Les 8 candidats lauréats de la session 2026 ont eu des notes égales ou supérieures à 16,6/20.
 - 8 Candidats supplémentaires ont fait l'objet d'une notation très favorable de leur prestation orale avec des notes qui s'échelonnent entre 15 et 16,5 sans pour autant être retenus.
 - 24 autres candidats ont été notés entre 13 et 14,75.
 - Les notes égales ou inférieures à 10 (avec une notation s'échelonnant entre 9 et 10,5) sont attribuées à 11 candidats qui, malheureusement, n'ont pas su exprimer ou valoriser leur expérience, ou qui ont bénéficié d'une préparation très insuffisante à l'épreuve et ses attendus.

- **Partie 5 – Recommandations du jury**

- Le RAEP est une production support de l'oral et il n'est pas noté. Pour autant, 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 capacité à structurer sa présentation et à mettre en lumière des points saillants de son parcours est appréciée du Jury, notamment pendant la présentation du candidat (10 mn)
- L'expérience décrite permet au candidat de se distinguer et de se projeter sur de futures fonctions. Le jury doit pouvoir évaluer quelles sont les pratiques innovantes ou remarquables que le candidat a utilisé, et l'aptitude de celui-ci à exercer à un niveau de responsabilités supérieures et dans un contexte exigeant.
- Les candidats doivent se préparer à des questions de mise en situation les amenant à se positionner souvent en situation d'urgence, ou lors de décisions intervenant dans des situations complexes.

- Les candidats sont invités à suivre les formations de préparation existantes (ENPJJ notamment) et à compléter cette préparation sous forme d'oral blanc avec des personnes ayant déjà présenté avec succès l'examen professionnel afin de calibrer favorablement leurs auditions.
- Les candidats qui souhaitent se projeter dans des fonctions spécifiques liées au grade d'avancement sont invités à mettre au travail cette projection dans le cadre de l'inscription dans la revue des cadres et la rencontre du Référent parcours et compétences.

En conclusion, cet examen professionnel met en évidence la qualité professionnelle et le potentiel des candidats, et valorisent particulièrement les candidats susceptibles de présenter une vision plus stratégique des enjeux de la protection judiciaire de la jeunesse, des politiques publiques, tout en développant de l'assertivité, une capacité de synthèse, et des connaissances solides du champ professionnel.

Nadia Zeghmar
Directrice territoriale de la PJJ des Alpes -Vaucluse
Présidente du jury