

Rapport du jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale au titre de l'année 2020

1/ Composition du jury

Le jury était composé ainsi :

Madame Maryse FOURCADE, Membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ;

Monsieur Yvon BRUN, Administrateur général, Direction des ressources humaines du ministère des Solidarités et de la Santé ;

Madame Myriam BURDIN, Inspectrice hors classe de l'action sanitaire et sociale, Cheffe du bureau coopérations et contractualisation à la Direction générale de l'offre de soins ;

Monsieur Christophe DE FREITAS, Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale, direction départementale de la cohésion sociale de l'Essonne ;

Madame Sophie KRAJEWSKI, Administratrice territoriale au sein du département de Seine et Marne ;

Madame Gaëlle NUYTENS, Inspectrice hors classe de l'action sanitaire et sociale, Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Corse ;

Monsieur Dimiter PETROVITCH, Administrateur civil hors classe, Direction des ressources humaines du ministère des Solidarités et de la Santé.

2/ Modalités d'organisation de l'examen professionnel

En application de l'arrêté du 17 juillet 2009 des ministres chargés du travail, des affaires sociales et du budget fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale, la sélection par voie d'examen professionnel pour l'inscription au tableau d'avancement d'inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale se fonde sur les acquis de l'expérience professionnelle dans le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et sur l'aptitude à exercer des responsabilités supérieures. Cette sélection est organisée sur la base :

- de l'établissement, par le candidat, d'un dossier conforme au modèle fourni par l'administration. Le candidat fournit dans son dossier le descriptif de deux actions menées en qualité de membre du corps, qu'il juge pertinent de porter à la connaissance du jury ;
- d'une épreuve orale d'une durée de trente minutes maximum, qui prend appui sur le dossier mentionné précédemment et se déroule comme suit : un exposé d'une durée de dix minutes maximum, présenté par le candidat et portant sur les fonctions exercées en qualité d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale ; un entretien, ensuite, d'une durée de vingt minutes avec le jury portant sur l'activité professionnelle du candidat, destiné à apprécier ses compétences professionnelles et techniques ainsi que sa capacité à se situer dans son environnement professionnel.

Seule l'épreuve orale est notée.

Le jury évalue donc les candidats/es au regard de leurs motivations, de leurs qualités de réflexion et d'analyse, de leur capacité à se situer dans leur environnement professionnel, de leur niveau des acquis de l'expérience professionnelle dans le corps, et de leur aptitude à exercer des responsabilités supérieures.

Les épreuves se sont déroulées sur une semaine, du 2 au 6 mars 2020. La réunion de la délibération finale s'est tenue le 6 mars 2020.

Le jury a été réparti en deux sous-jurys, présidés chacun par madame Maryse FOURCADE.

Le premier sous-jury était composé de madame Gaëlle NUYTENS, et de messieurs Christophe DE FREITAS et Dimitre PETROVITCH ; le second sous-jury était composé de mesdames Myriam BURDIN et Sophie KRAJEWSKI, et de monsieur Yvon BRUN.

3/ Les résultats

Les principales données relatives à l'examen sont présentées dans le tableau ci-après.

Nombre de postes	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	Seuil d'admission	Taux de réussite (admis /présents)	% femmes	Age moyen des candidats
28	62	56	23	13	41%	78%	40 ans

- *Une forte majorité de femmes ; des candidats de tous âges*

Les candidats admis à l'examen se répartissent entre 5 hommes et 18 femmes (respectivement 22% et 78% des admis). Si la proportion de femmes est largement majoritaire, l'étendue des âges est importante : le plus jeune a 31 ans, le plus âgé 59 ans.

- *Un seuil d'admission identique à celui des deux années précédentes*

23 candidats/es ont été admis/es. Le taux de réussite (admis/présents) est de 41%. La note permettant d'être admis(e) était de 13, soit un seuil d'admission identique à celui de 2019 et 2018, mais représentant un point de moins qu'en 2017 (seuil d'admission : 14), et deux points de moins qu'en 2013 (seuil d'admission : 15).

Afin de conserver l'homogénéité du niveau de l'examen, le jury a fait le choix, en fixant le taux d'admission à 13, comme les deux années précédentes, de ne pas pouvoir l'ensemble des postes proposés à l'examen (28).

4/ Les observations du jury

- *Une organisation générale de l'épreuve satisfaisante*

Le jury a été sensible à la qualité de l'appui apporté par la mission recrutement concours aux membres du jury, notamment quant aux modalités de fonctionnement du jury (formation aux fonctions de membres de jury, harmonisation des procédures entre sous-jurys, respect des règles de non-discrimination, ...).

La répartition des candidats au cours de la semaine d'épreuves orales n'appelle pas de commentaire particulier. Les contraintes horaires des candidats ont pu être largement prises en compte.

- *Une certaine hétérogénéité des prestations des candidats/es*

- Dans l'ensemble, les candidats ont compris les questions posées par le jury et y ont répondu correctement. Le niveau des connaissances est globalement satisfaisant, reflétant une bonne préparation des candidats

à l'épreuve. Le jury a toutefois observé chez certains candidats des lacunes sur les sujets d'actualité et(ou) sur les questions sociales s'éloignant de leur champ professionnel. Il encourage ces derniers à mieux préparer ces aspects.

- Le niveau des candidats est en revanche très hétérogène concernant les qualités de réflexion et d'analyse. Une prise de recul insuffisante par rapport aux sujets posés a souvent constitué la raison de l'attribution d'une note se situant au-dessous du niveau d'admission. Le jury encourage les candidats à approfondir leur réflexion personnelle sur les questions sociales au sens large, et à ne pas hésiter à exprimer leur point de vue, en l'étayant de solides arguments et d'exemples concrets.

- Enfin, le jury attend des candidats qu'ils mettent en valeur, tant dans le dossier que dans leur prestation orale, les résultats des actions engagées et leur impact concret sur les usagers ou acteurs concernés, plutôt que les moyens mis en œuvre. L'efficacité de l'action publique ne se mesure pas au nombre de réunions organisées, ni au nombre d'acteurs réunis pour traiter une problématique. Trop nombreux sont encore les candidats qui peinent à décrire et à valoriser les résultats de leurs actions, et à convaincre le jury de l'efficacité des programmes engagés.

Au total, comme cela avait été observé les années précédentes, trois catégories de prestations orales peuvent être distinguées :

- celles de candidat/es qui, malgré parfois un exercice professionnel court ou limité, ont su présenter de manière convaincante les enjeux stratégiques des politiques dont ils ont eu la charge, ont été capables de préciser les leviers de leur mise en œuvre et les enjeux sous-jacents, ont su définir la dimension encadrement. Ce sont souvent des candidats qui ont été acteurs de leur parcours avec le souhait d'exercer à plusieurs niveaux (départemental, régional voire national) et dans les deux champs (santé et social), voire faisant état d'une expérience dans d'autres champs (opérateur de l'Etat ou collectivité territoriale). Pour ces candidats, le parcours varié et la forte motivation font la différence ainsi que la capacité à valoriser l'expérience acquise dans des situations de travail complexes et exigeantes. Il a été manifeste que ces professionnels ont su se projeter dans la perspective de fonctions d'encadrement supérieur ;

- des candidats, qui malgré la qualité de leur parcours professionnel, n'ont pu montrer suffisamment de recul par rapport à leurs pratiques, ou n'ont pas su les mettre en perspective, ce dont doit être capable un inspecteur hors classe ;

- des candidats, en nombre limité, qui, en raison de capacités de réflexion et d'analyse insuffisantes, ou d'une préparation inadaptée, n'ont pas su convaincre le jury de leur capacité à évoluer dans un poste d'encadrement supérieur. Le jury rappelle que l'examen ne vient pas « récompenser » une carrière, même bien remplie.

- *Des dossiers écrits reflétant une préparation satisfaisante dans l'ensemble*

Si le dossier écrit n'est pas en tant que tel noté, il permet au jury de connaître les parcours et les fonctions occupées par les candidats au cours de leur carrière. Il revêt donc une importance certaine. Négliger sa présentation ne donne pas un signe positif au jury, même si l'épreuve orale peut être de nature, cela s'est vérifié cette année encore, à effacer cette impression.

Les dossiers sont dans l'ensemble intéressants, clairs et bien rédigés, ce qui témoigne d'un réel investissement des candidats et d'un effort louable de préparation. Le jury les encourage cependant à progresser dans la valorisation des résultats des actions présentées, plutôt que dans la seule description des moyens engagés dans le cadre de ces actions.

- *Une maîtrise incertaine de l'épreuve orale*

L'épreuve orale est une épreuve difficile, à laquelle il convient de bien se préparer, par exemple sous forme « d'examen blanc », ne serait-ce que pour maîtriser la durée de son intervention et/ou son stress, pour les candidats/es qui seraient concernés/ées.

- En premier lieu, la durée imposée de l'exposé préliminaire doit être impérativement respectée : un dépassement est nécessairement sanctionné, car une absence de prise en compte romprait l'égalité de traitement entre candidats/es ; un exposé manifestement trop court traduit la difficulté du candidat à maîtriser l'épreuve. Dans ces deux cas extrêmes, l'appréciation par le jury des candidats/es a pu être négative.

L'exposé ne doit pas être la reprise à l'identique, ou presque, du contenu des parties obligatoires du dossier papier : carrière, compétences et connaissances acquises, actions réalisées ; outre la lassitude que cela induit chez les membres du jury, cette présentation n'apporte pas vraiment de plus-value pour le jury, qui a pris connaissance du dossier écrit. Ce type de présentation ne permet pas en réalité au candidat de valoriser son profil et la manière qu'il a de se projeter dans la suite de sa carrière, pour laquelle le grade d'inspecteur hors classe est la première marche. Beaucoup d'exposés se sont ainsi avérés trop « lisses », essentiellement chronologiques, alors que le jury attend que la personnalité du candidat puisse transparaître dans une perspective dynamique du parcours et des acquis.

A l'inverse, il ne doit pas non plus se transformer en exposé de compétences techniques et managériales très vastes supposées acquises, qui ne résiste pas toujours aux questions du jury.

Les candidats qui ont été retenus ont donc su maîtriser la durée de l'exposé, et se rendre attractif et convaincant quant à leur futur positionnement comme inspecteur hors classe.

- En second lieu, l'entretien permet au jury, par la série des questions / réponses posées au candidat dans les vingt minutes qui suivent l'exposé, de se faire une opinion sur la connaissance des politiques publiques dont nos administrations ou agences ont la charge ; il permet aussi de mesurer le degré de connaissances des différentes institutions dans le cadre desquelles le candidat est appelé à effectuer sa carrière d'inspecteur hors classe, au niveau central comme territorial. Il permet enfin d'évaluer les capacités de réflexion, d'analyse et de synthèse du candidat sur une problématique sanitaire ou sociale donnée. Il n'est pas rare que des candidats, croyant bien faire, se concentrent sur la description des outils dont ils assurent la gestion sans pouvoir véritablement décrire les enjeux auxquels ces mesures essaient d'apporter des réponses. Dans quelques cas, le candidat ne peut donner, même assez grossièrement, l'importance du public concerné par le dispositif qu'il est censé gérer ou mettre en évidence le volume des dotations budgétaires traitées.

A plusieurs reprises, des candidats ont eu des difficultés à lister les domaines de compétence de telle ou telle direction d'administration centrale, direction territoriale, ou bien à maîtriser la répartition des missions et/ou des fonctions entre préfecture et directions ou agences. Des lacunes dans les fonctions inspection/contrôle ont été également observées, alors qu'il s'agit là d'un des cœurs de métier, et que les enjeux autour de cette fonction devraient être correctement maîtrisés.

Le caractère interministériel de certaines politiques, enfin, n'est pas toujours suffisamment maîtrisé alors que l'on attend du candidat qu'il puisse se situer dans la chaîne administrative, voire politique quand le rôle des élus est essentiel.

5) Les recommandations du jury

Dans la suite des préconisations générales déjà formulées par les précédents jurys, les futurs candidats devraient s'attacher dans leur préparation :

- Pour l'exposé oral : le candidat ne doit pas hésiter à s'entraîner à gérer la durée de l'exposé et à contenir son stress, lorsqu'il y a lieu. Cet exposé doit être travaillé pour retenir l'attention du jury. Autant que possible, il ne doit pas être purement chronologique ou descriptif. Le candidat doit s'efforcer de valoriser les compétences acquises dans la conduite des missions qui lui ont été confiées et de leur finalité ;

- Dans le cadre de l'entretien, le jury encourage les candidats à mieux travailler les questions d'actualité, à prendre davantage de risques dans la prise de position personnelle, à approfondir les problématiques ne relevant pas

directement de leur champ d'exercice professionnel, à mieux valoriser les résultats concrets et chiffrés des actions engagées.

La Présidente de jury

Maryse FOURCADE

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a horizontal line and a small flourish.

