Rapport du jury du concours réservé de recrutement de médecins de l'éducation nationale (MEN) 2013

Présidente : Claudine MESCLON
Vice-président : Christophe KERRERO

Il convient tout d'abord de noter qu'il s'agit du 1^{er} concours réservé de recrutement de médecins de l'éducation nationale organisé dans le cadre de l'application de la loi du 12 mars 2012. Ce concours ouvre un cycle de 4 sessions organisées entre 2013 et 2016.

Le concours est organisé par l'arrêté du 4 janvier 2013 qui prévoit une épreuve unique d'admission fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience et notée de 0 à 20.

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions normalement dévolues aux médecins de l'éducation nationale et les compétences acquises lors de son parcours professionnel.

L'épreuve débute par un exposé du candidat, d'une durée de 10 minutes au plus, présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, notamment ses activités actuelles, les principales missions exercées et les compétences mises en œuvre. Il indique également les formations professionnelles dont il a bénéficié et qui lui paraissent illustrer au mieux les compétences acquises dans son parcours professionnel.

L'entretien se poursuit par un échange avec le jury portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles par le candidat.

Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle.

Pour conduire cet entretien, le jury dispose du dossier constitué par le candidat.

Seul l'entretien avec le jury donne lieu à notation. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle n'est pas noté.

Durée totale de l'épreuve : trente minutes, dont dix minutes au plus pour l'exposé.

1) Organisation

Le concours s'est déroulé concomitamment à celui de recrutement des médecins de l'éducation nationale. L'organisation des deux concours pilotée par l'équipe du bureau DGRH D5 a été très professionnelle malgré des contraintes de calendrier très fortes. Le travail, l'efficacité et la bonne humeur de l'équipe ont été unanimement reconnus par les membres du jury.

2) Chiffres

Le jury était organisé en 3 commissions ; 60 postes ouverts ; 62 personnes étaient inscrites au concours ; 57 auditionnées et 48 admises, soit 84,21% des candidats auditionnés. La promotion est complètement féminisée.

10 personnes se sont inscrites aux 2 concours (MEN et MEN réservé), 8 ont passé les 2 concours et 6 ont été admises aux 2 concours.

Les académies de Paris, Créteil, Versailles, Aix-Marseille et Lyon sont celles qui accueillent le plus grand nombre de lauréates.

3) Dossiers RAEP

Les dossiers de RAEP ont été étudiés une dizaine de jours avant les épreuves d'audition.

Les dossiers RAEP sont remplis de façon très inégale, la partie relative aux acquis de l'expérience n'a pas toujours été renseignée et les travaux ou cas pratiques que le candidat pouvait joindre à son dossier assez peu fournis.

Les dossiers bien étayés et détaillés ont été généralement suivis d'une bonne prestation orale. En revanche, certains dossiers qui semblaient incomplets ou lacunaires ont pu faire l'objet d'une bonne présentation orale.

Compte tenu de la nouveauté de l'épreuve, du peu de temps laissé aux candidats pour remplir leur dossiers, on voyait clairement ceux qui avaient pu être conseillés et ceux qui avaient rapidement bouclé leur dossier.

Il convient pour les prochaines sessions d'appeler l'attention des candidats sur l'intérêt pour eux d'explicitement sur 1 ou 2 pages leurs compétences et leurs motivations car le dossier joue un rôle essentiel dans les échanges avec le jury.

4) Auditions

Le déroulement du concours et de l'épreuve est mal connu. Certains candidats ne savaient pas qu'ils devaient commencer par présenter leur parcours, leur activité et leurs motivations. Certains n'ont pas utilisé le temps imparti. En revanche, il est à noter que de nombreux candidats avaient préparé cette audition notamment avec leur médecin conseiller technique.

Les notes se sont échelonnées entre 5/20 et 19/20. Tous les candidats ayant une note égale ou supérieure à 10 ont été admis.

Les discriminants principaux ont été :

- la qualité de l'exposé de 10 minutes, qui doit être préparé, construit et déroulé, de manière posée ;
- les réponses aux questions du jury, fondées principalement sur le vécu professionnel du candidat plus que sur des connaissances théoriques ;
- une bonne connaissance du fonctionnement de l'administration de l'éducation nationale et du positionnement du médecin scolaire au sein de celle-ci.

Au final, les candidats « recalés » l'ont été principalement pour les motifs suivants :

- décalage complet par rapport à l'institution ;
- difficulté à se positionner dans l'institution et dans l'exercice du métier ;
- incapacité à présenter au jury son secteur et ses missions ;
- désintérêt complet vis-à-vis du métier de MEN.

5) Recommandations et observations

Cas des médecins de prévention :

Trois candidats avaient un profil de médecin de prévention. Rien ne s'oppose réglementairement à ce qu'ils se présentent au concours de MEN réservé. Toutefois, lorsque le dossier RAEP ne contient aucune expérience relative à l'exercice du métier de MEN et que le candidat ne semble rien connaître ou rien vouloir connaître de ce métier, il est difficile pour le jury d'accepter sa candidature.

Un seul des 3 candidats a été admis. Le jury attire donc l'attention des candidats qui correspondent à ce profil qu'il est de leur intérêt de s'inscrire pleinement dans la projection du métier de médecin de l'éducation nationale, de s'intéresser et d'avoir un minimum de connaissances des missions et de l'environnement de travail du MEN s'ils veulent présenter le concours.

Age des candidats et des lauréats :

Un certain nombre de candidats voire de lauréats ont plus de 60 ans. Il n'appartient bien évidemment pas au jury de porter le moindre jugement sur l'âge des candidats, ce qui serait discriminatoire. En revanche, on peut s'interroger sur l'intérêt qu'ils ont à accepter le bénéfice du concours notamment au regard de leurs droits en matière de pension civile ou de retraite du régime général. Il serait souhaitable que les services de gestion donnent une information précise aux lauréats pour qu'ils puissent faire leur choix en toute connaissance de cause.

Recevabilité :

Compte tenu d'un calendrier très resserré, la recevabilité des dossiers n'a pu être systématiquement vérifiée avant l'envoi des convocations. Une candidate s'est ainsi présentée alors que son dossier n'était pas recevable. Ce type de situation qui s'explique par les aléas liés à la première année de mise en place du concours réservé ne devrait plus se reproduire.