



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

DGAIFP
Direction Générale de
l'Administration de la
Fonction Publique

**Sous-direction
des politiques
interministérielles**

Bureau
Des politiques de
recrutement et de la
formation
B10

Dossier suivi par
Caroline SORDET
Téléphone
01 42 75 88 46
Télécopie
01 42 75 88 68
Mét
caroline..sordet
@fp.pm.gouv.fr

Adresse
32, rue de Babylone
Paris 7^{ème}

Références
B10/08

Paris, le 20 JUIN 2008

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

à

Mesdames, Messieurs les secrétaires
généraux et directeurs des ressources
humaines des ministères

Objet : Circulaire relative à la mise en œuvre des préconisations des rapports de
Mmes Desforges et Dorne-Corraze sur le réexamen général du contenu des
concours et l'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la
fonction publique.

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le Secrétaire
d'Etat à la fonction publique ont engagé une large réflexion sur l'organisation et le
pilotage des recrutements ainsi que sur le réexamen général du contenu des concours.

Une modernisation des concours a été préconisée afin de permettre une sélection des
candidats moins académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage
sur les compétences et aptitudes. La fonction publique doit, de plus, redevenir un lieu
de promotion sociale, ouverte à la diversité des profils.

Une mission préparatoire sur le réexamen général du contenu des concours a été
confiée à Madame Desforges, inspectrice générale de l'administration qui a rendu son
rapport en février 2008. Celui-ci préconise un certain nombre d'orientations dont
certaines peuvent être mises en œuvre sans délai. Un plan d'actions a été élaboré à cet
effet par mes services.

Parallèlement à la mission Desforges sur le contenu des concours de l'Etat, une
mission sur l'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique
a été confiée à Madame Dorne-Corraze, dans le cadre du comité d'enquête sur le coût
et le rendement des services publics. Celui-ci dresse des recommandations permettant
de mieux intégrer l'organisation des concours dans le processus de recrutement, de
simplifier le dispositif de recrutement et d'en réduire les coûts.

239

Sur la base de ces rapports, un plan d'action a été établi par mes services qui comportent les principales mesures jugées prioritaires pour moderniser, simplifier et améliorer le dispositif de recrutement dans la fonction publique.

Il s'articule autour de 4 grands axes :

1. Le pilotage interministériel de la politique de recrutement,
2. La redéfinition du contenu des concours,
3. Une nouvelle communication sur les concours et les emplois de la fonction publique,
4. Une professionnalisation des jurys de concours,

1. LE PILOTAGE INTERMINISTERIEL DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT.

L'objectif est d'afficher davantage le caractère stratégique de la fonction recrutement, de renforcer la cohérence de sa mise en œuvre en développant les échanges, les réflexions, débats et les retours d'expérience entre les différents départements ministériels sur les sujets relatifs à la politique de recrutement, à l'organisation des concours, au contenu des épreuves, à la communication sur les concours et les métiers de la fonction publique, dans le cadre d'une approche interministérielle commune. Cette approche devra prendre en compte le niveau déconcentré des différents départements ministériels, en particulier pour ceux d'entre eux qui organisent leurs recrutements à ce niveau.

Ces questions pourraient être évoquées dans le cadre d'un comité de programmation et de pilotage, associant l'ensemble des directeurs de ressources humaines des ministères ou leurs représentants, réunis périodiquement sous ma présidence.

Il vous est proposé d'étendre les compétences du comité de programmation et de pilotage de la formation professionnelle aux questions relatives aux politiques de recrutement.

L'école de la GRH servira de point d'appui pour l'accompagnement des mesures et la formalisation des échanges entre les ministères.

2. LA REDEFINITION DU CONTENU DES CONCOURS

Le rapport sur le réexamen général du contenu des concours dresse de nombreuses recommandations sur le nombre et la nature des épreuves, en fonction des critères retenus pour recruter les profils recherchés.

Je vous demande d'engager une réflexion sur la réforme du contenu des concours de la filière administrative en distinguant 3 séries de mesures : ce qui est encouragé dans les épreuves, ce qui est prohibé et ce qui doit être examiné au cas par cas.

Ce qui doit être encouragé :

- identifier les compétences et aptitudes requises pour la fonction,
- définir les contenus des épreuves en conséquence,
- réduire le nombre d'épreuves en privilégiant celles qui permettent d'identifier les compétences recherchées et en supprimant celles sans lien avec les métiers exercés,
- réduire et simplifier les programmes de révision,
- développer les épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans les concours internes et les concours de la troisième voie, afin de valoriser l'expérience professionnelle,

- privilégier, en particulier pour le recrutement de catégories B et C, les épreuves pratiques de mises en situation,
 - introduire des grilles d'analyse et de comportement pour les épreuves orales,
 - augmenter le coefficient des épreuves permettant d'apprécier le comportement,
 - encourager la présence d'un professionnel du recrutement aux épreuves orales.
- **ce qui doit être prohibé :**
- des épreuves inadaptées aux compétences recherchées, trop académiques.
 - des options multiples sans lien avec la fonction : droit civil, histoire ...
 - des épreuves de droit pour les concours de catégorie B de niveau bac à l'exception de questions d'instruction civique enseignées dans le secondaire,
 - des questions de culture générale pour les concours de catégorie C,
 - des épreuves insuffisamment différenciées pour les concours externes, internes et la troisième voie....Le concours interne doit être mieux défini et ne doit pas tester des connaissances, mais des compétences acquises dans le métier et les aptitudes à exercer des fonctions de niveau supérieur. Une combinaison de RAEP, un entretien de motivation et de comportement pourraient permettre de sélectionner les meilleurs candidats.
- **ce qui doit être réexaminé et apprécié en fonction du concours :**
- les nouvelles options correspondant à des métiers porteurs (RH, marchés publics, communication..)
 - le maintien des épreuves de culture générale, justifié pour certains concours, en particulier de la catégorie A,
 - les épreuves correspondant à des modules de formation enseignés dans les écoles d'application,
 - les recrutements sur titre,
 - le recours à des « assessment center » (ou centres d'évaluation) pour des recrutements de haut niveau, très ciblés,
 - les tests psychologiques ou de comportement,
 - les épreuves de présélection quand il y a un grand nombre de candidats,

C'est à l'aune de ces « critères » que je vous demande de bien vouloir procéder à la révision du contenu des concours de votre département ministériel. Dans un premier temps, cette révision concernera l'ensemble de la filière administrative, elle sera engagée, pour le reste des concours, à l'occasion de la validation des arrêtés de modalités des concours, qui devront être transmis avec suffisamment d'anticipation pour permettre une bonne concertation entre mes services et les vôtres.

3. UNE NOUVELLE COMMUNICATION SUR LES CONCOURS ET LES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE :

La communication et l'information des candidats sur les concours de recrutement dans la fonction publique doit être rendue plus attractive, plus homogène et moins dispersée de façon à renseigner au mieux les candidats sur les concours, la nature des épreuves et le calendrier, mais également sur les emplois offerts par l'administration.

Un site fonction publique, dédié au grand public, alimenté par les ministères ouvrant des concours, fera des liens avec les sites ministériels et permettra d'offrir une vision globale des procédures de recrutement dans la fonction publique, dans un cadre homogène et lisible.

L'information sur les concours doit faire le lien avec les métiers et les parcours professionnels, en particulier avec le répertoire interministériel des métiers de l'Etat.

L'objectif est de passer d'une information exprimée en termes de statuts à une information plus parlante, axée sur les métiers, leurs conditions d'exercice, les ministères ou secteurs d'activité dans lesquels ces métiers sont exercés, le déroulement et les perspectives de carrière.

En ce qui concerne les concours, l'information doit être pratique, préciser les programmes, donner des conseils, notamment en matière de préparation.

Dans cet esprit, la DGAFP se propose de fixer le cadre méthodologique de l'information qui devra être délivrée par les différents départements ministériels sur leur site internet.

Vous voudrez bien mettre en place une communication sur les concours et les emplois conforme à ces orientations. Par ailleurs, je vous invite à développer la communication grand public, notamment vers les scolaires.

4. LA PROFESSIONNALISATION DES JURYS

Le rôle des jurys est décisif pour la qualité du processus de sélection.

Les membres du jury doivent être recrutés avec soin, formés, en particulier aux techniques de conduite d'entretien et d'élaboration de grilles d'évaluation pour apprécier les qualités des candidats. Vous veillerez à mettre en place de telles formations. Une diversité des profils des membres du jury est souhaitable.

La présence d'un professionnel du recrutement dans les oraux peut être encouragée, en particulier pour le recrutement de catégorie A.

L'école de la GRH constituera, là encore, un outil privilégié d'échanges de bonnes pratiques. Celles-ci feront l'objet d'une mutualisation, par l'élaboration de guides méthodologiques à l'intention des membres du jury.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Paul PENY