

Compte-rendu concours Tech Rh 2025

Admissibilité : 20 mai

L'épreuve écrite a été organisée le matin dans un amphithéâtre du campus de l'INSA Lyon et le jury s'est réuni pour la correction des copies l'après-midi du même jour au sein du service d'Accompagnement des Parcours Professionnels de la Direction des ressources humaines.

Les personnes présentes pour surveiller l'épreuve écrite étaient les suivantes : la Présidente et l'expert du jury de ce concours, la gestionnaire de concours ITRF de l'INSA Lyon et un collègue de la DRH de l'INSA Lyon. Tous ont assuré l'accueil des candidats, la vérification des pièces d'identité et des convocations, la distribution des sujets et des feuilles de brouillon, la surveillance de l'épreuve, les sorties autorisées durant l'épreuve pour se rendre aux toilettes, le recueil des copies et la remise des attestations de présence lors des sorties définitives.

L'épreuve a commencé à 9h30 comme prévu, il y avait 23 candidats présents et aucun incident n'est survenu durant l'épreuve. Aucun candidat n'a rendu de copie blanche. L'épreuve s'est terminée à 12h30.

Admission : 19 juin

Il est à noter que la gestionnaire des concours ITRF a très bien organisé l'épreuve sur le plan logistique et concernant le planning des auditions. La journée a été dense car il y avait 13 admissibles à auditionner par le jury, mais la planification minutieuse et respectée par le jury a permis aux candidats de passer chacun à l'heure prévue sans qu'il y ait d'attente, ce qui représente un grand confort pour les candidats, notamment pour ceux qui ont fait le déplacement depuis l'académie de Grenoble.

Le jury a eu accès à un très bon niveau d'information de la part de la gestionnaire des concours ITRF sur la nature et le déroulé des épreuves, les rôles de chacun des membres du jury, la réglementation, les enjeux, les calendriers... alors que c'est sa première campagne de concours ITRF. On ne peut que saluer son travail et son investissement !

Les différents membres du jury avaient des attentes homogènes quant aux qualités et compétences professionnels que doivent posséder des candidats aux concours de niveau de Technicien de classe normale. Le niveau d'exigence étant le même pour tous les membres, la façon d'évaluer les candidats a été elle aussi très homogène et la délibération a été très efficace pour chacune des deux phases de ce concours externe.

Le jury a été très bien reçu et accueilli à l'INSA Lyon, il n'a pas de suggestion d'amélioration pour les années postérieures si ce n'est une suggestion à l'égard du Ministère : à savoir d'étendre le calendrier d'organisation des concours car il y a énormément de jours de férié au mois de mai ce qui rend l'organisation des épreuves très complexe dans un temps imparti aussi restreint.

La Présidente du jury

Maïté CARDIEL

Rapport de jury
Concours externe de Technicien de recherche et de formation de classe normale externe
BAP J gestion et pilotage
Emploi type : Gestionnaire ressources humaines
Académies de Lyon et de Grenoble

Ce concours concernait, au sein des académies de Lyon et de Grenoble, les établissements suivants : le CROUS de Lyon – Saint-Etienne, l'université Jean Monnet de Saint-Etienne, l'université Claude Bernard Lyon 1 et l'université Grenoble Alpes.

En tout, 5 postes étaient offerts : 4 postes pour l'académie de Lyon et 1 poste pour l'académie de Grenoble, répartis comme suit :

- 1 poste au CROUS de Lyon-Saint-Etienne
- 2 postes à l'université Jean Monnet de Saint-Etienne
- 1 poste à l'université Claude Bernard Lyon 1
- 1 poste à l'université Grenoble Alpes

Les emplois à pourvoir présentaient quant à eux des profils variés :

- 2 Postes de Gestionnaire de la carrière et de la paie des agents administratifs
- 1 poste de gestionnaire des concours ITRF et référent handicap
- 1 poste de Gestionnaire des enseignants vacataires
- L'université de Grenoble Alpes n'a pas publié de fiche de poste et a souhaité recruter sur l'emploi-type de Gestionnaire RH (J4D43).

Le jury a été constitué comme suit :

- la présidente du jury a été recrutée au sein de l'INSA Lyon établissement organisateur du concours
- l'expert de la BAP J et spécialiste de la gestion en ressources humaines et affecté à l'université Lumière Lyon 2
- un représentant de chaque établissement affectataire (Lyon 1, UJM et UGA) sauf le CROUS qui n'a pas souhaité être représenté dans le jury.

Il n'a pas été nécessaire de faire appel aux membres suppléants car tous les membres du jury ont été présents lors des épreuves d'admissibilité et d'admission.

Ce concours a été organisé comme il se doit en deux phases : une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

1) Epreuve d'admissibilité

Cette épreuve consiste dans le traitement de questions et la résolution de cas pratiques et exercices relevant de l'emploi-type de Gestionnaire en ressources humaines. D'une durée de trois heures et de coefficient 3, elle vise à vérifier si les candidats disposent des connaissances requises pour occuper le poste de Gestionnaire des ressources humaines.

Le programme des épreuves comprend des connaissances basiques concernant le champ assez large de l'organisation de la Fonction publique et des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que des connaissances spécifiques relatives à la gestion des ressources humaines propre à ce type d'administrations.

La calculatrice a été autorisée afin que les candidats puissent faire des calculs touchant la rémunération dans les cas pratiques.

Le concours étant ouvert en externe, le jury a veillé à ce que le sujet soit accessible à un large public et pas seulement aux agents publics déjà en poste en établissement relevant du Ministère de l'enseignement supérieur.

Le sujet a été construit comme suit :

- Une liste de 12 sigles à expliciter (notés sur 1 point par sigle)
- 19 questions attendant des réponses plus ou moins courtes portant sur des connaissances de culture générale et des connaissances basiques en gestion des ressources humaines (notées de 2 à 5 points selon la longueur de la réponse attendue) et de la traduction d'un court texte en anglais
- D'un texte comportant 15 fautes d'orthographe à identifier et à corriger (exercice noté sur 15 points)
- 4 cas pratiques portant sur une situation de reclassement d'un agent lauréat d'un concours ITRF, une situation de congé maladie ordinaire, une campagne de recrutement des enseignants ATER, une situation d'un enseignant-chercheur bénéficiant d'une bourse de recherche qui souhaite recruter un ATER pour une année universitaire (noté entre 4 et 17 points selon le degré de complexité du cas pratique)
- 6 annexes comportant les textes réglementaires permettant de répondre aux différents cas pratiques

Le jury a constaté une grande disparité entre les copies alors que la quasi-totalité des candidats a composé durant les trois heures d'épreuve imparties. Toutes les copies ont fait l'objet d'une double correction et nous avons remarqué des lacunes sur les connaissances basiques de la gestion des ressources humaines et plus largement un manque de curiosité général pour la culture de la Fonction publique. En effet, peu de candidats connaissaient la durée annuelle réglementaire du temps de travail ou le nom de la ministre de l'Education nationale. Nous avons également constaté un nombre peu élevé de bonnes réponses aux cas pratiques, les notions de base de la gestion des personnels étant méconnues.

Les représentants des établissements affectataires ont souhaité évaluer le niveau en orthographe des candidats qui, s'ils réussissent le concours, seront en contact écrit quotidien non seulement avec les agents mais aussi avec les différents interlocuteurs extérieurs de nos établissement (Ministère, Rectorat, DRFIP, etc). L'épreuve d'anglais consistait en la traduction d'un mail d'information à un futur chercheur recruté au sein d'un laboratoire. Le vocabulaire professionnel de base n'a été que rarement maîtrisé par les candidats, mais la conjugaison et la grammaire basique est globalement acquise.

Pour l'académie de Lyon, sur les 23 candidats préinscrits sur WebITRF, 12 étaient présents le jour de l'épreuve écrite d'admissibilité et 9 ont été déclarés admissibles. Le seuil d'admissibilité a été fixé à 10/20. La note la plus haute a été de 18/20 et la note la plus basse de 05/20.

Pour l'académie de Grenoble, sur les 15 candidats préinscrits en ligne, 11 étaient présents pour l'épreuve d'admissibilité et 4 ont été déclarés admissibles. Le seuil d'admissibilité a été fixé à 12/20. La note la plus haute a été de 16/20 et la note la plus basse de 03/20.

2) Epreuve d'admission

L'épreuve d'admission consiste en une épreuve orale de 25 minutes au total : lors des 5 premières minutes chaque candidat doit présenter son parcours professionnel et ses motivations. Cette présentation est suivie de 20 minutes d'entretien avec le jury qui a pour objectif d'évaluer si les candidats possèdent les qualités et compétences professionnelles requises pour occuper un poste de

Gestionnaire de ressources humaines. Un coefficient 5 est appliqué à la note de cette épreuve. Le jury a fait le choix de ne pas faire d'épreuve pratique lors de cette épreuve d'admission car le sujet d'admissibilité comportait de nombreux cas pratiques qui nous ont permis de sélectionner les candidats selon leur capacité à y répondre de façon satisfaisante.

La totalité des 13 candidats déclarés admissibles pour les académies de Lyon et de Grenoble se sont présentés à l'épreuve orale.

Le niveau de diplôme des candidats était supérieur au niveau de diplôme requis pour s'inscrire à un concours de Technicien de recherche et de formation (à savoir le Baccalauréat). Les candidats se répartissaient comme suit :

- Bac + 2 : 3 candidats
- Bac + 3 : 3 candidats
- Bac + 4 : 2 candidats
- Bac + 5 : 5 candidats

En plus des connaissances de base en gestion des ressources humaines, le jury attendait des candidats un certain nombre de qualités et de compétences pour ce concours de niveau de Technicien de recherche et de formation : la capacité à voir une réflexion avec un peu de hauteur sur les enjeux des ressources humaines dans les établissements d'enseignement supérieur, une curiosité intellectuelle pour tous les domaines des ressources humaines (par exemple le recrutement ou la formation tout au long de la vie et pas seulement pour la gestion intégrée), la capacité à organiser son activité avec autonomie, la capacité à la prise d'initiative et la capacité à encadrer une équipe.

L'exercice de la présentation du parcours professionnel dans un temps limité de 5 minutes a bien réalisé par l'ensemble des candidats, aucun n'a dépassé le temps imparti. La présentation de leur parcours était la plupart du temps construite selon un plan thématique, ce que le jury a apprécié car cela montre que les candidats ont fait un effort de prise de hauteur par rapport à leurs expériences professionnelles. Nous avons regretté que certains candidats ne mettent pas assez en avant les formations suivies et les compétences développées tout au long de leur parcours. Les candidats qui ont du mal à gérer leur stress devront être vigilants et porter une attention particulière à leur débit de parole lors de leur présentation afin de ne pas gêner la compréhension de leurs propos.

Le jury a apprécié les CV et lettre de motivations détaillés. Nous conseillons aux candidats de soigner également l'expression de leurs motivations à candidater à un concours externe. La promotion au corps de Technicien de recherche et de formation de classe normale n'est jamais un dû.

Nous avons constaté un bon niveau de connaissances du fonctionnement des établissements d'Enseignement supérieur et des ressources humaines lors des 20 minutes de questions-réponses. Nous avons d'ailleurs été très agréablement surpris par le bon niveau de connaissance de candidats qui ne travaillent pas en EPSCP ni en Direction des ressources humaines. Les candidats ont globalement eu la curiosité de se renseigner sur tous les établissements affectataires et sur l'ensemble des fiches de poste publiées. Cette attitude a été valorisée lors de la délibération pour le classement des candidats qui ont été capables de répondre à des questions sur un autre périmètre que celui qui leur a été attribué dans leurs fonctions passées et actuelles.

La mobilité géographique a également été valorisée lors de la délibération du jury pour le classement des candidats.

Si la technicité en gestion intégrée était bien maîtrisée, les candidats ont été moins à l'aise sur les questions et cas pratiques liés au management, les réponses étant souvent floues, leur réflexion sans réelle profondeur sur les problématiques de gestion d'équipe.

Le jury a cependant ressenti un réel engouement pour le domaine des ressources humaines et pour les valeurs du service public en général de la part des candidats. Mais la motivation à vouloir devenir fonctionnaire ne suffisant pas, nous conseillons fortement aux futurs candidats de préparer sérieusement cette épreuve d'admission en lisant la documentation mise à disposition par le Ministère, le guide PARFAIRE, à faire de la veille réglementaire et à se renseigner auprès des autres services de leur établissement afin de mieux cerner l'ensemble des métiers des ressources humaines.

Pour l'académie de Lyon, les 9 candidats admissibles étaient présents le jour de l'épreuve orale d'admission. 4 candidats ont été classés sur liste principale et 3 sur liste complémentaire. La note la plus haute a été de 18/20 et la note la plus basse de 09/20.

Pour l'académie de Grenoble, les 4 candidats admissibles étaient présents le jour de l'épreuve orale d'admission. Un candidat a été classé sur liste principale et 1 sur liste complémentaire. La note la plus haute a été de 15/20 et la note la plus basse de 09/20.

La présidente du jury

Maïté CARDIEL