

Session 2026
Rapport du jury de concours ITRF
Technicien.ne classe normale

Recrutement : Gestionnaire des ressources humaines

BAP : J

Emploi-type : J4D43

Session : 2026

Centre organisateur : Université de la Rochelle

Bilan quantitatif

Nombre de postes ouverts	3 postes • Université de Nantes – 1 poste • Université d'Angers – 1 poste • Université de Poitiers : 1 poste
Nombre de candidatures recevables	Académie • Nantes : 12 • Poitiers : 16
Répartition femmes/hommes	Académie • Nantes : 11 femmes / 1 homme • Poitiers : 16 femmes / 0 homme
Nombre d'admissibles	Académie • Nantes : 5 • Poitiers : 8
Taux de participation aux épreuves d'admission	Académie • Nantes : 80 % • Poitiers : 100 %
Nombre d'admis.e.s sur liste principale	Académie • Nantes : 2 • Poitiers : 1
Nombre d'admis.e.s sur liste complémentaire	Académie • Nantes : 2 • Poitiers : 2

Bilan qualitatif de la phase d'admissibilité

Nature des épreuves	Evaluation de la valeur professionnelle des candidats par le jury au vu de l'étude d'un dossier comportant pour chaque candidat, un état de ses services publics et privés, un descriptif des formations suivies, ses titres et diplômes, un rapport d'activités établi par le candidat, un organigramme structurel et un organigramme fonctionnel visés par son responsable de service, et éventuellement un exposé des travaux. Coefficient 2.
Exigences attendues	Rapport structuré. Démontrer sa capacité à occuper un poste d'un niveau B. Une grille de notation spécifique avait été proposée et discutée en amont de l'épreuve.
Erreurs, lacunes généralement constatées	Manque de prise de hauteur, manque de structuration des rapports d'activités, incohérences des éléments présentés dans le rapport et dans les états de services, motivations peu mises en avant, organigrammes confus où le candidat n'apparaît pas clairement, exposés des travaux peu lisibles.
Conseil du jury pour les futurs concours	Faire relire les rapports Saisir l'opportunité de renseigner les fiches travaux et de rédiger le rapport sur les deux pages autorisées afin de pouvoir expliciter toutes ses compétences et ses aptitudes. Rédiger une vraie conclusion qui ouvre sur des perspectives d'évolution professionnelle en s'appuyant sur des motivations clairement explicitées. Faire le lien entre les éléments présentés dans le rapport d'activités et les formations suivies.

Bilan qualitatif de la phase d'admission

Nature des épreuves	Présentation orale de 5 minutes puis entretien de 20 minutes avec le jury Coefficient 4.
Exigences attendues	Démontrer une bonne connaissance de l'environnement de travail, des capacités de réflexion, une projection sur un poste de catégorie B.

Erreurs, lacunes généralement constatées	Connaissances trop limitées de l'environnement universitaire, manque de précisions sur des notions clés du domaine des ressources humaines, manque de projection pour occuper des fonctions de catégories B sur lesquelles les candidats pourraient être affectés, manque de motivation pour évoluer, positionnement problématique avec l'expression d'avis critiques sur des fonctionnements universitaires.
Conseil du jury pour les futurs concours	Eviter de dresser une liste des tâches réalisées. Mettre en évidence un lien entre ses fonctions et les missions d'un technicien. Si le candidat n'encadre pas d'agent, mettre en avant les activités de coordination. Montrer une envie de progression sans rester figer sur ses missions actuelles même si le poste actuel de l'agent est ouvert au concours.

Observations complémentaires du jury.

Concernant la première partie de l'entretien, les candidats ont maîtrisé leur présentation en respectant la durée impartie. Dans l'ensemble, les candidats ont bien construit leur présentation. Les exposés ont permis de bien saisir les acquis de l'expérience professionnelle des candidats, leurs évolutions de carrière et leurs missions actuelles. Le jury a apprécié la qualité des différentes présentations.

Concernant la seconde partie, le jury a relevé une grande disparité dans le niveau de préparation des candidats. Certains candidats ont fait preuve d'un manque de projection vers les postes qu'ils pourraient être amenés à occuper et ou d'un manque de curiosité vers d'autres missions inhérentes à la fiche de poste type qu'ils n'assument pas actuellement. Des difficultés de positionnement ont également été relevées tant sur les missions d'un technicien que sur le fonctionnement universitaire.

Membre du jury

Présidente	MAINTEROT	Solène	Nantes Université
Vice-président	CLAUDON	Christophe	Université de la Rochelle
Expert	GRILLOT	Hubert	INSERM
Membre	GUIBERT	Virginie	Université de Poitiers
Membre	GUILLON	Marie	Université d'Angers

Solène MAINTEROT
Présidente du jury