

**Admissibilité BAP F - Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs**

**Chargé-e de communication**

**Chargé-e de projets culturels**

**RAPPORT DU JURY – session 2019**

**CHIFFRES**

EMPLOI-TYPE	Externe	Interne	Total général
CHARGE DE COMMUNICATION	136	21	157
CHARGE DE PROJETS CULTURELS	59	13	72
<b>Total général</b>	<b>195</b>	<b>34</b>	<b>229</b>

EMPLOI-TYPE	NATURE	AFFECTATAIRE
Chargé de communication	Externe	CNAM PARIS
Chargé de communication	Externe	CROUS LYON ST-ETIENNE
Chargé de communication	Externe	CROUS VERSAILLES
Chargé de communication	Externe	ECOLE FRANCAISE DE ROME
Chargé de communication	Externe	EHESS PARIS
Chargé de communication	Externe	RECTORAT DE MONTPELLIER
Chargé de communication	Externe	UNIVERSITE DE NIMES
Chargé de communication	Externe	UNIVERSITE ROUEN
Chargé de communication	Interne	CENTRE NAT.OEUV. UNIV.ET SCOL.
Chargé de communication	Interne	UNIVERSITE LILLE
Chargé de communication	Interne	UNIVERSITE RENNES 2
Chargé de projets culturels	Externe	COMUE LILLE NORD DE FRANCE
Chargé de projets culturels	Externe	CROUS NANCY-METZ
Chargé de projets culturels	Externe	MUSEUM NAT.HIST.NATUREL.PARIS
Chargé de projets culturels	Interne	CANOPE CHASSENEUIL
Chargé de projets culturels	Interne	UNIVERSITE GRENOBLE ALPES

CONCOURS Session 2019	CANDIDATURES ENREGISTREES SUR WEBITRF	DOSSIERS RECUS	AGE MOYEN	% FEMMES	POSTES / AFFECTA- TAIRES
IGE EXT COM	246	136	37	84.44	8/8
IGE INT COM	46	21	38.5	90.50	2/2
IGE EXT CULT	133	59	38	79.66	3/3
IGE INT CULT	28	13	40	84.61	2/2
<b>TOTAL 2019</b>	<b>453</b>	<b>229</b>			

## **JURY**

---

Un jury d'admissibilité unique : 8 titulaires, 2 suppléants / 5 femmes, 5 hommes.

Le jury était équilibré et diversifié (âge – grades – fonctions exercées – expérience de concours).

Travail du jury : pour établir un barème de notation, les critères de l'année 2018 ont été évalués par les membres du jury, débattus et légèrement modifiés, mais majoritairement, la trame a été conservée, afin d'instaurer dans la mesure du possible une continuité, ce qui participe à maintenir une équité de traitement entre les candidats. Le jury a affiné sa trame « à chaud » à l'issue du concours qui devrait permettre au prochain jury (2020) d'être directement opérationnel. (cf annexe)

Fidèle au principe déontologique qui régit tout jury, aucun membre du jury n'a examiné de dossier provenant de son établissement. Chaque dossier a bénéficié d'une double lecture par un binôme. Les binômes ont été constitués de manière équilibrée afin d'assurer une complémentarité des fonctions et des domaines d'expertise, et au regard de l'expérience en qualité de membre de jury. En cas de désaccord sur la notation entre les deux membres du binôme (écart de 2 points sur la notation), le dossier était soumis à l'arbitrage d'un troisième membre. Une quinzaine de dossiers ont nécessité cette triple lecture.

## **CHARGE DE COMMUNICATION ET DES MEDIA**

---

**Bilan qualitatif :** Beaucoup de dossiers sont en dessous de 10/20

### **Niveau des candidats / Besoins en formation**

- Les candidats manquent bien souvent d'une prise de recul sur leurs fonctions et n'apportent pas assez d'informations liées à la stratégie, la gestion, le management de projet, l'encadrement. Le niveau constaté sur le papier pour beaucoup de ces candidats est plus proche d'un niveau ASI.
- Les missions et activités des candidats ne sont pas suffisamment illustrées. Beaucoup de rapports ne présentaient pas d'indicateurs d'activité (taille du service, objectifs/réalisations, évaluation des actions entreprises...)
- L'absence de travaux dans un certain nombre de dossiers est à signaler, cela ne permet pas au jury d'évaluer concrètement les productions des candidats. L'intitulé même du dossier nous semble prêter à confusion notamment pour des candidats qui ne sont pas issus de l'enseignement supérieur et qui n'ont pas eu accès à des formations concours et qui n'ont pu bénéficier de l'expérience de collègues plus expérimentés.
- Nous constatons une baisse de candidatures de docteurs chez lesquels nous notons malheureusement une inadéquation aux attentes de terrain par le passé.
- Insister en formation à la préparation aux concours sur ces points de compétence à valoriser

Globalement, les critiques et remarques sont récurrentes d'une année sur l'autre, les indications et conseils ne sont pas pris en compte, ou en tout cas, pas assez.

### **Lacunes éventuelles :**

- un manque de prise en compte de l'évaluation des actions menées en communication.
- peu de candidats font état de l'anglais, pourtant intégré dans l'emploi-type. Le niveau B2 demandé (fiche Referens) équivalait à un anglais de niveau BAC, le jury préconise de ne plus noter le niveau d'anglais (pourtant indispensable à des fonctions dans la communication) considérant que l'obtention d'un bac est synonyme d'un niveau d'anglais conforme à l'attente de la fiche de poste.

### **Attentes du jury :**

Revoir le formulaire actuel du dossier de candidature dont les consignes de deux parties essentielles (rapport d'activité et présentation des travaux) ne sont pas claires, en particulier pour les candidats externes à l'administration. Préciser notamment que le terme « travaux » ne concerne pas que les articles parus mais également (surtout ?) des exemples très concrets : affiches, magazines, etc. où l'on peut voir le travail concret du candidat.

Afin de faciliter la lecture et l'étude des dossiers, modifier l'actuel dossier de candidature :

- Dossier : faire apparaître en premier lieu le rapport d'activité qui représente le véritable squelette du dossier.
- Dans la rubrique « Etat des services publics » imposer aux services RH d'indiquer l'intitulé du poste occupé (plutôt que la seule situation administrative). Cette demande vaut également pour les contrats de travail.

**Organisation matérielle :** Nous soulignons l'excellente qualité d'organisation de la session par le service des concours de l'Université Paris Diderot – Paris 7 tant sur le plan technique que logistique. Cette qualité d'organisation nous évite toute perte de temps et erreurs.

**Incidents :** aucun incident à déplorer.

## CHARGE DE L'ACTION CULTURELLE

---

### Bilan qualitatif :

Peu de profils qui collent à l'emploi-Type.

Profils en général plutôt de niveau ASI et peu expérimentés en pilotage de service. Peu de candidats issus de l'extérieur de l'Université. La question de l'attractivité de ces postes et de la communication sur l'ouverture des concours est posée.

**Niveau des candidats :** le jury note qu'un certain nombre de candidats choisissent le concours comme un opportunité de reconversion en interne, sans toutefois justifier d'expérience et/ou de formation complémentaires dans le domaine. Or, le métier requiert une expertise du milieu culturel.

La dimension managériale et gestion de projet est essentielle et ressort rarement dans les dossiers.

- de bons dossiers (niveau ASI) mais qui n'ont pas encore les compétences requises pour avoir la responsabilité et le pilotage d'un service culturel.

### Lacunes éventuelles :

- Formation initiale peu présente dans le domaine culture
- Travaux : dans la plupart des cas, les candidats, dont certains sont pourtant en poste, ne joignent pas les travaux adéquats pour apporter la preuve de leur professionnalisme, les travaux produits n'illustrent souvent pas le niveau attendu. Le jury s'attend à trouver des documents liés à une programmation dont ils auraient la responsabilité.

### Attentes du jury :

- L'énoncé des dossiers (notamment pour la partie travaux) mériterait d'être amélioré et davantage adapté aux besoins d'une BAP à défaut de l'emploi type.
- Dans la rubrique « Etat des services publics » imposer aux services RH d'indiquer l'intitulé du poste occupé (plutôt que la seule situation administrative). Cette demande vaut également pour les contrats de travail.
- A quand une dématérialisation des dossiers ?

EMPLOI-TYPE / admissibles	Externe	Interne	Total général
CHARGE DE COMMUNICATION	37	6	43
CHARGE DE PROJETS CULTURELS	13	15	28
<b>Total général</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>71</b>

Fait à Paris, le 6 juin 2019

Le président du jury,

Christophe ROUSSEAU

