

Paris, le 3 décembre 2020

RÉF. : SG/SH-1102



DIRECTION DES  
RESSOURCES HUMAINES  
ET DE LA FORMATION



## RAPPORT DU JURY DES CONCOURS D'AGENT 2019-2020

Un concours externe et un concours interne ont été ouverts pour le recrutement échelonné d'agents à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 par l'arrêté n° 2019-212 du Président et des Questeurs du 10 juillet 2019.

Le nombre de postes offerts était fixé à vingt et un pour le concours externe et à sept pour le concours interne ouvert aux fonctionnaires du Sénat, avec possibilité d'établir des listes complémentaires pour chacun des concours en vue de pourvoir d'éventuelles vacances de postes qui interviendraient jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2022.

### I. – LA COMPOSITION DU JURY

Le **jury, commun aux deux concours**, comprenait **10 membres**, soit un membre de plus que lors du dernier concours d'agents, afin de permettre à un second agent de la direction de l'Accueil et de la Sécurité de pouvoir siéger au sein du jury.

Trois éléments ont été pris en compte pour composer le jury :

- un souci de **renouvellement** : seuls quatre membres du dernier concours organisé en 2017-2018 étaient désignés ;
- un maintien de l'**ouverture** à des membres extérieurs : quatre membres du jury n'étaient pas issus de l'administration du Sénat ;
- le respect de la parité hommes-femmes.

**Huit membres adjoints** ont également été désignés.

**Quatre membres adjoints ont apporté leur concours pour la correction des deux épreuves d'admissibilité** (épreuve de compte rendu et épreuve écrite de mise en situation professionnelle).

**Six membres adjoints avaient été désignés pour les deux épreuves orales d'admission** (mise en situation collective et entretien libre avec le jury) dans l'éventualité où le jury déciderait pour ces deux épreuves d'admission, de se diviser pour constituer deux « sous-jurys ». Il était prévu que ces membres adjoints participeraient aux deux épreuves orales ainsi qu'aux réunions relatives à ces épreuves mais n'assisteraient pas à la délibération finale du jury. Un vice-président, M. Hervé MONANGE, avait été désigné dans l'hypothèse de la constitution de sous-jurys pour présider le second sous-jury.

En conséquence, la **composition du jury** avait ainsi été **fixée** par l'arrêté n° 2019-289 du Président et des Questeurs du 25 septembre 2019 :

**Président :** M. Emmanuel **TRIBOULET**, Conseiller, Directeur de l'Accueil et de la Sécurité,

**Vice-Président :** M. Hervé **MONANGE**, Administrateur principal à la Direction de l'Accueil et de la Sécurité,

**Membres :** M. Lounès **BELKAÏD**, Consultant en recrutement,  
Mme Sylvie **BERNARD**, Agent du deuxième grade, chef de groupe à la Direction de l'Accueil et de la Sécurité,

Mme Sylvie **BONNET**, Administratrice-adjointe principale à la Direction de la Séance,

M. Olivier **CLÉMENT**, Adjoint au sous-directeur de l'administration générale à la Mairie de Paris,

M. Patrick **FÉRÉ**, Agent-chef, Chef des agents de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité,

Mme Isabelle **GRAILLOT**, Directrice Ressources Humaines Transilien Lignes L, A, J de la SNCF,

Mme Elsa **HONDET**, Administratrice-adjointe à la Direction de la Bibliothèque et des Archives,

Mme Julie **POGU**, Psychologue clinicienne.

**Membres adjoints :** M. Alain **BABILLOT**, Agent-chef à la Direction de l'Accueil et de la Sécurité,

Mme Marie **BRUNEAU**, Administrateur-adjoint principal à la Direction des Relations internationales et du Protocole,

M. Laurent **CHAUFFAILLE**, Consultant en recrutement,

M. Bruno **DELAUNAY**, Administrateur à la Direction des Affaires financières et sociales,

M. Éric **DUBOSQ**, Agent du deuxième grade, chef de groupe, à la Direction de l'Accueil et de la Sécurité,

Mme Valérie **LEROUX**, Psychologue,

Mme Chloé **SZAFRAN**, Administrateur principal à la direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins,

M. Alban **WYDOUW-AZIAMI**, Administrateur à la Direction de la Législation et du Contrôle.

Par l'arrêté n° 2020-10 du Président et des Questeurs du 14 janvier 2020, sept examinateurs spéciaux avaient été désignés pour les épreuves facultatives de langues étrangères. Ont ainsi été nommés :

- M. Frank GRONINGER, Formateur au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, pour l'épreuve d'**allemand** ;
- Mme Liliane GALLET-BLANCHARD, Professeur émérite, pour l'épreuve d'**anglais** ;
- Mme Béatrice PEREZ, Professeur des universités, pour l'épreuve d'**espagnol** ;
- Mme Danièle DE BÉCHON, Professeure agrégée, pour l'épreuve d'**italien** ;
- Mme Agnieszka GRUDZINSKA, Professeure émérite des universités, pour l'épreuve de **polonais** ;
- M. Fernando CUROPOS, Maître de conférences habilité à diriger des recherches, pour l'épreuve de **portugais** ;
- Mme Ioulia ZARETSKAÏA-BALSENTE, Formatrice au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, pour l'épreuve de **russe**.

Le secrétariat du concours a été assuré par des fonctionnaires de la direction des Ressources humaines et de la Formation.

## **II. – LES MODIFICATIONS DU PROGRAMME**

---

### **A. L'épreuve de présélection**

**Aucune modification** n'a été apportée à l'épreuve de présélection qui comprenait :

- un **questionnaire à choix multiples** (*durée : 1 heure – coefficient 2*) portant sur des questions de connaissances générales, des questions relatives à l'activité du Parlement et à l'éducation civique, ainsi que des questions de connaissances pratiques et techniques dans des domaines se rapportant aux fonctions d'agent ;
- un ou plusieurs **tests psychotechniques** (*durée : environ 30 minutes – coefficient 1*).

## **B. Les épreuves d'admissibilité**

Lors du précédent concours, les candidats présélectionnés étaient soumis à trois épreuves d'admissibilité :

- un **dossier professionnel** (*coefficient 2*), établi par chaque candidat sur la base d'un questionnaire détaillé, rempli de façon anonyme. Étaient notamment pris en compte dans la notation l'expérience professionnelle, les qualifications professionnelles, la présentation, la précision et le caractère complet du dossier ;
- une **épreuve de compte rendu** (*durée : 1 heure – coefficient 2*) consistant à rendre compte, le plus complètement et exactement possible, de faits dont les candidats avaient eu préalablement connaissance par la projection d'un film ;
- un **questionnaire à choix multiples de mathématiques** (*durée : 1 heure – coefficient 1*), portant sur les quatre opérations, la règle de trois, les fractions et les pourcentages, les règles de base de la géométrie, le calcul de distances, de vitesses ou de temps, le calcul d'aires et de volumes simples, ainsi que la résolution d'équations et d'inéquations. Les machines à calculer n'étaient pas autorisées.

**Trois modifications substantielles** ont été apportées au programme :

- **l'épreuve de dossier professionnel** a été supprimée, puisqu'elle présentait, selon le jury du dernier concours, un intérêt limité quant à sa sélectivité et générait de fortes contraintes organisationnelles. En contrepartie, une condition d'expérience professionnelle d'au moins dix années a été introduite, vérifiée au moment de l'inscription au concours ;
- **l'épreuve de mathématiques**, jugée peu discriminante et partiellement redondante par rapport aux épreuves de présélection, a également été supprimée ;
- afin d'évaluer des savoir-faire plus spécifiques à ce stade de l'admissibilité, une nouvelle **épreuve écrite de mise en situation professionnelle** a été introduite, d'une durée de deux heures et affectée, comme l'épreuve de compte rendu, d'un coefficient 2.

### C. Les épreuves d'admission

Lors du précédent concours, les candidats admissibles étaient soumis à quatre épreuves d'admission :

- une **épreuve d'exercices physiques** (*coefficient 1 – seuls les points au-dessus de la moyenne étant pris en compte*) portant, au choix du candidat, sur trois épreuves parmi les cinq suivantes : course de vitesse (100 m pour les hommes, 60 m pour les femmes), saut en hauteur, lancer du poids (6 kg pour les hommes, 4 kg pour les femmes), course de demi-fond (1 000 m pour les hommes, 800 m pour les femmes), natation (50 m) ;
- une **épreuve facultative de langue vivante** (*durée : 15 minutes – coefficient 1 – seuls les points au-dessus de la moyenne étant pris en compte*) consistant en une conversation libre dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, arabe littéral, chinois, espagnol, italien, néerlandais, polonais, portugais ou russe ;
- une **épreuve de mise en situation collective** (*durée : 15 minutes de mise en situation collective et 5 minutes d'interrogation individuelle – coefficient 2*) visant à apprécier les qualités relationnelles des candidats, leur capacité d'écoute et d'initiative ainsi que leur aptitude à travailler en équipe, ne requérant pas de connaissances techniques particulières et ne comportant aucun programme spécifique. Lors de cette épreuve, les candidats étaient répartis en groupes.

À partir d'éléments succincts décrivant une situation concrète et pouvant faire appel à l'utilisation de matériel, les candidats d'un même groupe procédaient, en se répartissant librement la parole et les tâches, à un échange les conduisant à organiser le travail en équipe et à mettre en œuvre des actions répondant à la situation posée. Chaque candidat était ensuite interrogé individuellement par le jury, en l'absence des autres candidats, sur la situation à laquelle il venait de participer ;

- un **entretien libre avec le jury** (*durée : 20 minutes – coefficient 4*) permettant d'apprécier la motivation et l'adéquation des candidats à l'emploi d'agent. Pour cette épreuve, le jury disposait d'une fiche individuelle de renseignements, préalablement remplie par les candidats et ne faisant l'objet d'aucune notation. Un inventaire de personnalité, non noté, était renseigné par les candidats et porté à la connaissance du jury avant l'entretien.

À la suite du rapport du jury du dernier concours, **l'épreuve d'exercices physiques a été supprimée.**

### III. – LE DÉROULEMENT DU CONCOURS

---

#### A. Les inscriptions au concours

##### 1. Les conditions pour concourir

Les conditions générales pour concourir sont restées inchangées par rapport au précédent concours, **exception faite de l'introduction d'une condition d'expérience professionnelle**. Ainsi, les candidats au concours externe devaient :

- a) posséder, à la date de clôture des inscriptions (fixée au vendredi 20 septembre 2019), la nationalité française ou la nationalité d'un autre État membre de l'Union européenne ou partie à l'Espace économique européen ;
- b) être âgés de plus de 18 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- c) jouir de leurs droits civiques et ne pas présenter de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées ;
- d) avoir satisfait aux obligations légales au regard du code du service national ;
- e) justifier, à la date de clôture des inscriptions, durant au moins dix années au total, d'une ou plusieurs des situations suivantes :
  - 1° l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature ;
  - 2° la poursuite d'études en alternance préparant à l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles classé au niveau 3 ou 4 (anciennement au niveau V ou IV) ;
  - 3° toute période d'apprentissage ou de stage en dehors des cas visés au 2° ;
  - 4° toute période de service militaire ou de service civique ;
  - 5° l'inscription à Pôle emploi, dans la limite de cinq années ;
  - 6° l'interruption d'une activité professionnelle pour élever un enfant de moins de trois ans, dans la limite d'un an par enfant pris en compte.

Le concours était ouvert sans condition de diplôme ou de qualification.

##### 2. La publicité du concours

L'ouverture du concours a été annoncée :

- au *Journal Officiel* ;
- sur Internet :
  - sur le site Internet du Sénat (via notamment la brochure du

concours et la vidéo de présentation du métier d'agent qui a été réalisée par la direction de la Communication) ;

- sur les sites *emploipublic.fr* et *Scores* ;
- sur les réseaux sociaux, au moyen d'une campagne gratuite et d'une campagne payante sur LinkedIn, Facebook et Twitter, mobilisant notamment la vidéo susmentionnée et une animation au format GIF.

Comme les années précédentes, **un grand nombre de candidats – 57 % – a indiqué avoir eu connaissance du concours par relations**, qu'elles aient été professionnelles (15 %), amicales ou familiales (42 %). Le site Internet du Sénat a été cité comme source d'information par 44 % des candidats<sup>1</sup>, soit une proportion inférieure de trois points au précédent concours, alors que les réseaux sociaux ont été mentionnés par 7 % des candidats (contre seulement 3 % en 2017) et que les visites du Sénat, qui n'étaient pas évoquées précédemment, l'ont été par 4 %.

### 3. Les inscriptions au concours

Sur 1 320 préinscriptions enregistrées, **675 candidats** se sont effectivement inscrits, soit 51 %. En 2017-2018, le taux de déperdition entre la préinscription et l'inscription était de 34 % pour 1 646 préinscrits et 1 081 inscrits. Sa progression notable en 2019-2020 peut s'expliquer :

- par la nouvelle condition d'expérience professionnelle, dont nombre de candidats n'ont semble-t-il pris conscience qu'après leur préinscription ;
- par le calendrier d'inscription : le dossier, qui incluait les pièces justifiant de l'expérience professionnelle, devait être renvoyé avant le 20 septembre, soit moins de trois semaines après la rentrée des classes et la fin des congés d'été.

81 dossiers reçus ont été rejetés : 67 dossiers ne permettaient pas de vérifier le respect de la condition d'expérience de dix années (dont 10 justifiaient de moins d'une année et 27 autres d'une à cinq années), 12 dossiers présentaient un défaut de signature ou de pièces, enfin deux dossiers avaient été envoyés hors délais. En outre, trois candidatures validées ont été retirées par leur auteur avant les épreuves.

Rapporté au nombre de postes à pourvoir, le ratio « candidats inscrits/postes » s'établissait à **32 candidats pour un poste** ouvert au concours externe (25 si l'on ajoute 6 des 7 postes ouverts au titre du concours interne) contre 77 candidats pour un poste (ou 54 si l'on y inclut les postes du concours interne) en 2017-2018.

---

<sup>1</sup> Réponses multiples possibles.

#### 4. Le profil des candidats inscrits

Les éléments statistiques sur le profil des candidats inscrits permettent de mettre en évidence les principales données suivantes :

- la **répartition hommes/femmes (59 % / 41 %)** était identique à celle du dernier concours.

- la **moyenne d'âge** des candidats a significativement augmenté, très vraisemblablement sous l'effet de la condition d'expérience : elle s'établit à **43 ans** (*contre 38 ans en 2017-2018, 37 ans en 2015-2016 et 35,5 ans en 2012-2013*).

La répartition par **tranches d'âge** est la suivante :

- 2 % des candidats avaient 30 ans ou moins (*22 % en 2017-2018 et 25 % en 2015-2016*) ;
- la **majorité, soit 61 % d'entre eux, avait entre 31 et 45 ans** (*57 % en 2017-2017 et 58 % en 2015-2016*) ;
- 37 % des candidats avaient plus de 46 ans (*21 % en 2017-2018 et 17 % en 2015-2016*).

- la grande majorité (84 %) des candidats résidaient en **Île-de-France**. La part des candidats venant de province (14 %) était en recul par rapport à celle du dernier concours (19 %). Un candidat résidait dans un département d'**Outre-mer**.

- 6 candidats étaient des **ressortissants d'un pays européen** autre que la France (*contre 10 au dernier concours*).

- Le **niveau de qualification** restait stable, après avoir connu une élévation régulière depuis plusieurs années :

- **75 %** des candidats avaient un **niveau au moins équivalent au bac** (*contre 76 % en 2017-2018, 79 % en 2015-2016 et 72 % en 2012-2013*) ;
- la part des candidats déclarant n'avoir aucun diplôme ou seulement le brevet était de 10 % (*comme en 2017-2018, contre 8 % en 2015-2016 et 11 % en 2012-2013*) ;
- la part des titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ou plus s'élevait à 9 % (*elle était de 11 % en 2017-2018 et 9 % en 2015-2016*).

- **32 %** des candidats avaient déjà participé à un concours du Sénat, contre 25 % lors du précédent concours.

## **B. Les épreuves et les résultats de la présélection**

### **1. Les épreuves et les résultats**

Les épreuves de présélection se sont déroulées<sup>2</sup> durant la matinée du **mercredi 13 novembre 2019** à l'Espace Charenton (Paris 12<sup>e</sup>) et comportaient :

- **un questionnaire à choix multiples** (*durée : 1 heure – coefficient 2*) comprenant des questions de connaissances générales, des questions relatives à l'activité du Parlement et à l'éducation civique ainsi que des questions de connaissances pratiques et techniques dans des domaines se rapportant aux fonctions d'agent ;
- **deux tests psychotechniques** (*durée : 33 minutes – coefficient 1*).

Afin de ne pas biaiser la sélection en faveur des candidats les plus qualifiés et de favoriser des profils adaptés au poste d'agent, le jury avait veillé à la structure du QCM. Le questionnaire à choix multiples était ainsi composé :

- de questions de connaissances générales (fondamentaux en orthographe, grammaire et vocabulaire, logique, calculs simples, actualités, histoire, géographie, connaissances générales diverses) ;
- de questions relatives à l'activité du Parlement et à l'éducation civique (rôle, composition et fonctionnement du Sénat et de l'Assemblée nationale, notions relatives à l'activité législative, principes, symboles et valeurs de la République, institutions de la V<sup>e</sup> République...);
- de questions de connaissances pratiques et techniques dans des domaines se rapportant aux fonctions d'agent (métiers de l'accueil, entretien, hygiène et sécurité, cuisine, hôtellerie, ustensiles techniques et matériaux, métiers d'art, informatique).

Ainsi, parmi les **143 questions** posées au QCM, 59 (soit **41 % des questions**) portaient **sur des connaissances pratiques et techniques** en rapport avec le métier d'agent (cuisine, restauration, entretien, hygiène, sécurité, accueil).

En outre, conformément aux recommandations du jury du dernier concours, le nombre de questions de calcul avait été augmenté en contrepartie de la suppression de l'épreuve de questionnaire de mathématiques. En conséquence, le nombre total de questions avait été légèrement diminué (143 questions contre 149 lors du précédent concours) pour permettre aux candidats de répondre à l'ensemble des questions dans le délai imparti.




---

<sup>2</sup> Les candidats ne pouvaient se lever entre les deux tests psychotechniques et devaient en outre rester assis jusqu'à la fin de chaque questionnaire ou test même s'ils avaient fini avant la fin de l'épreuve.

Sur 675 candidats inscrits au **concours externe**, **553 étaient présents**, soit un **taux de présence de 81,9 %**, supérieur de 13 points à celui constaté lors du dernier concours (68,9 %). L'organisation des épreuves de présélection et d'admissibilité le même jour peut être un élément d'explication de ce taux.

Les résultats étaient les suivants :

- Pour le QCM :
  - les **notes** se sont échelonnées **de 1,26 à 17,06** sur 20 (*contre 0,60 à 14,97 sur 20 lors du précédent concours*) ;
  - la **moyenne** s'est établie à **10,05** sur 20 (*contre 8,52 au dernier concours et 10,61 lors du concours 2015-2016*) ;
- Pour les tests psychotechniques :
  - les **notes** se sont échelonnées **de 0,4 à 19,6** sur 20 (*contre 0 à 18,8 sur 20 lors du dernier concours*) ;
  - la **moyenne** s'est établie à **10,5** sur 20 (*contre 10,36 au dernier concours et 10,89 lors du concours 2015-2016*).
- Pour l'ensemble des deux épreuves :
  - les **moyennes** se sont échelonnées **de 0,97 à 17,63** sur 20 (*contre 0,40 à 15,45 sur 20 lors du dernier concours*) ;
  - **7,9 % des candidats ont obtenu une moyenne inférieure à 6** (*contre 13,3 % au dernier concours et 5,8 % en 2015-2016*) ;
  - **45,6 % ont obtenu une moyenne inférieure à 10** (*contre 59,1 % au dernier concours et 38,6 % en 2015-2016*) ;
  - la **moyenne générale** s'est établie à **10,2** sur 20 (*contre 9,13 sur 20 au dernier concours et 10,70 sur 20 en 2015-2016*).

## **2. Les critères retenus par le jury pour fixer le nombre de candidats présélectionnés**

Statuant sur les résultats, le jury a décidé, lors de sa réunion du 19 novembre 2019, de **présélectionner les 390 candidats** ayant obtenu une moyenne **supérieure à 8,50 sur 20 et n'ayant pas de notes éliminatoires**, soit **70,5 % des présents**. En 2017-2018, 230 candidats obtenant 10,62 sur 20 ou plus avaient été présélectionnés, soit 33,6 % des présents.

L'abaissement sensible du seuil de présélection et l'augmentation significative du nombre de candidats présélectionnés pour le concours externe 2019-2020 s'expliquent par l'importance des besoins de recrutement et la volonté exprimée par le jury de sélectionner les candidats sur les résultats aux épreuves d'admissibilité plutôt que sur ceux des épreuves de présélection.

Parmi les 400 premiers candidats, huit avaient une moyenne supérieure à

8,5 sur 20 mais avaient obtenu des notes inférieures à 6 sur 20 à l'épreuve de tests psychotechniques. **Le jury a décidé de ne pas lever le caractère éliminatoire de ces notes.** Les candidats n'ont en conséquence pas été présélectionnés.

### **C. Les épreuves et résultats des épreuves d'admissibilité**

#### **1. Les épreuves et les résultats**

Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées l'après-midi du **mercredi 13 novembre 2019**, à l'Espace Charenton (Paris 12<sup>e</sup>). Suivant une recommandation du jury du précédent concours, les épreuves d'admissibilité étaient organisées le même jour que les épreuves de présélection. Tous les candidats participaient aux épreuves d'admissibilité sans savoir au préalable s'ils avaient été présélectionnés ou pas. Cette indication était mentionnée dans la brochure du concours et la convocation et était rappelée dans les consignes orales le jour des épreuves.

Parmi les candidats au concours externe présents le matin, un seul n'est pas revenu l'après-midi.

Les épreuves écrites comportaient :

- **une épreuve de mise en situation professionnelle**  
(durée : 2 heures – coefficient 2)

Il s'agissait d'une nouvelle épreuve destinée à apprécier le sens de l'analyse, l'esprit d'à-propos ainsi que les facultés de raisonnement et de logique du candidat, à qui était soumis successivement quatre situations, qu'un agent est susceptible de rencontrer dans sa vie professionnelle quotidienne, assorties de questions lui demandant d'analyser le problème et d'exposer sa réaction. Les candidats devaient répondre sur la copie fournie, dans des espaces délimités à cet effet ;

- **une épreuve de compte rendu** (durée : 1 heure – coefficient 2)

Cette épreuve, désormais classique, consiste à relater, de la manière la plus objective et exhaustive possible, des faits dont les candidats ont pris préalablement connaissance par la projection d'un **film présentant une situation professionnelle**, d'une durée de quatre minutes quarante environ.

Le sujet avait été précisé de la manière suivante : « *Restituez de façon détaillée l'ensemble des faits présentés dans le film qui vient de vous être projeté. La restitution doit être rédigée de manière strictement anonyme (sans y faire figurer votre nom, votre signature ou tout autre signe distinctif).* »

Les résultats étaient les suivants :

Pour l'épreuve de compte rendu :

- les notes se sont échelonnées **de 0 à 17,75** sur 20 ;

- la **moyenne** s'est établie à **9,09** sur 20, soit à un niveau inférieur à celui des précédents concours (respectivement 10,48 en 2017-2018 et 9,35 en 2015) ;
- 145 candidats (37,2 %) ont obtenu une note supérieure ou égale à 10 (contre 60,9 % au précédent concours et 48,3 % en 2015) ;
- 4 candidats ont eu 16 ou plus (5 lors du précédent concours mais seulement 3 en 2015) ;
- 53 candidats ont eu une note inférieure à 6, éliminatoire sauf décision motivée du jury (13 lors du précédent concours et 33 en 2015) ;
- Pour les lauréats du concours (listes principale et complémentaire), les notes se sont échelonnées entre 8,5 et 15,5 sur 20, la moyenne de ces 40 candidats s'établissant à 12,2 sur 20, soit 3,11 points de plus que la moyenne de l'ensemble des candidats

Pour l'épreuve de mise en situation professionnelle :

- les notes se sont échelonnées **de 2 à 16** sur 20 ;
- la **moyenne** s'est établie à **9,62** sur 20 ;
- 196 candidats (50,4 %) ont obtenu une note supérieure ou égale à 10 ;
- 1 candidat a eu 16 ou plus ;
- 29 candidats ont eu une note inférieure à 6, éliminatoire sauf décision motivée du jury ;
- Pour les lauréats du concours (listes principale et complémentaire), les notes se sont échelonnées entre 7,75 et 16 sur 20, la moyenne de ces 40 candidats s'établissant à 11,49 sur 20, soit 1,87 point de plus que la moyenne de l'ensemble des candidats.

Pour l'ensemble des deux épreuves d'admissibilité :

- les moyennes des candidats se sont échelonnées **de 2,5 à 15,75** sur 20 ;
- la **moyenne générale** s'est établie à **9,36** sur 20.

**2. Les critères retenus par le jury pour fixer le nombre de candidats admissibles**

Le jury s'est réuni le 13 décembre 2019 pour statuer sur les résultats de l'admissibilité.

À l'issue des épreuves d'admissibilité :

- 25 candidats avaient obtenu une moyenne de 13 ou plus ;
- 151 candidats avaient obtenu une moyenne de 10 ou plus.

Pour le **concours externe**, le jury a **déclaré admissibles les 156 candidats** ayant obtenu une moyenne supérieure à **9,85 sur 20**, soit 40,1 % des présents. Ce seuil était plus bas que lors des concours précédents où la moyenne oscillait entre 13 et 14 sur 20<sup>3</sup>, et où le taux d'admissibles variait entre 28 % et 33 %<sup>4</sup> mais s'expliquait par le niveau des candidats, la nécessité d'avoir un nombre de candidats suffisants à l'oral au regard du nombre de recrutements, alors estimés entre 40 et 50, et par la nécessité d'avoir des groupes de taille homogène pour l'épreuve de mise en situation collective.

À cours de cette réunion, au regard du nombre de candidats déclarés admissibles, le jury s'est constitué en deux sous-jurys identiques en nombre et en « qualité ».

## **D. Les épreuves et résultats des épreuves d'admission**

### **1. Les épreuves et résultats**

Les épreuves d'admission étaient composées d'une épreuve facultative et de deux épreuves obligatoires.

- a) *L'épreuve facultative de langue vivante (coefficient 1 – seuls les points excédant la note de 10 sur 20 étaient pris en compte)*

Cette épreuve a été organisée au Sénat les 13, 14, 16 et 17 janvier 2020.

102 candidats étaient effectivement présents sur les 107 qui avaient choisi de passer cette épreuve. Trois candidats avaient averti la DRHF qu'ils renonçaient à passer l'épreuve et ont obtenu en conséquence une note de zéro. Deux candidats avaient renoncé à l'ensemble des épreuves d'admission.

La répartition des candidats inscrits par langue est retracée dans le tableau ci-dessous, de même que les notes obtenues.

<sup>3</sup> 13,50 en 2009, 13,50 en 2012-2013, 13,00 en 2015-2016, 14,02 en 2017-2018

<sup>4</sup> 33,7 % des admissibles en 2009, 32,8 % en 2012-2013, 28,6 % en 2015-2016, 32,2 % en 2017-2018

### Résultats des candidats s'étant présentés à l'épreuve de langue vivante

Langue	Nombre de candidats inscrits	%	Note maximale	Note minimale	Moyenne
Allemand	1	1 %	13,5	13,5	13,5
Anglais	87	81 %	16	0	12,78
Espagnol	11	10 %	20	2	12,45
Italien	3	3 %	18	16	17
Polonais	2	2 %	15	12	13,5
Portugais	2	2 %	19	14	16,5
Russe	1	1 %	20	20	20
<b>Total</b>	<b>107</b>		<b>20</b>	<b>2</b>	<b>13,03</b>

Les notes se sont échelonnées **de 2 à 20 sur 20**, avec une **moyenne de 13,03 sur 20** (inférieure à celle du précédent concours : 14,2 sur 20). 93 candidats ont obtenu une note supérieure à 10 sur 20, leur permettant ainsi de comptabiliser des points supplémentaires ; parmi eux, 36 candidats ont eu une note supérieure ou égale à 14 sur 20.

#### *b) L'épreuve de mise en situation et l'entretien libre avec le jury*

L'épreuve de mise en situation collective (*durée : 15 minutes de mise en situation collective et 5 minutes d'interrogation individuelle – coefficient 2*) et l'entretien libre avec le jury (*durée : 20 minutes – coefficient 4*) ont été organisés au Sénat du lundi 20 au dimanche 26 janvier 2020.

Les candidats passaient le matin l'épreuve de mise en situation collective et l'après-midi l'épreuve d'entretien libre. 148 candidats se sont présentés, deux candidats ayant renoncé à passer les épreuves pour des raisons personnelles.

Au préalable, les candidats avaient été convoqués le mardi 7 janvier 2020, au Centre interdépartemental de gestion de Pantin, pour renseigner un **inventaire de personnalité**, d'une durée d'une demi-heure, non noté, qui était porté à la connaissance de la psychologue membre du sous-jury en vue de l'entretien. Malgré les grèves dans les transports, seuls 5 candidats admissibles au concours externe ne se sont pas présentés ce qui a entraîné, de fait, leur exclusion du concours.

Pour l'épreuve de **mise en situation collective**, les notes se sont échelonnées **de 5 à 16 sur 20**, avec une **moyenne de 9,22 sur 20**, en progression notable par rapport au précédent concours (8,38 sur 20). Un quart des candidats (38 sur 148) a eu une note supérieure à 10 sur 20 ; seulement 4 candidats (soit 2,7 % des présents) ont eu une note inférieure à 6, éliminatoire.

Pour l'**entretien libre avec le jury**, les notes se sont échelonnées **de 4 à 15 sur 20**, avec une **moyenne de 8,80 sur 20**, là encore en nette hausse par rapport au précédent concours (7,91 sur 20). Près du tiers des candidats (46) ont eu une note supérieure à 10, tandis que **18 candidats** (soit 12 %) **ont eu une note inférieure à 6**.

À titre de comparaison; lors du précédent concours, le nombre de notes éliminatoires s'était élevé à 15 (soit 19 % des présents) pour la mise en situation collective et à 23 (soit 28 %) pour l'entretien libre avec le jury.

## **2. Les critères retenus par le jury pour fixer le nombre de candidats admis**

**Les épreuves orales demeurent le moment clé du processus de sélection.** Près de 60 % des admis n'étaient pas classés dans les 40 premiers candidats à l'issue de l'admissibilité. Seuls 10 candidats admis sur la liste principale étaient classés dans les 28 premiers à l'issue des épreuves d'admissibilité et un quart des admis étaient classés au-delà du 100<sup>e</sup> rang des admissibles.

Au terme de ses délibérations, le jury a décidé, compte tenu du niveau des candidats et des vacances d'emplois susceptibles d'intervenir dans le cadre des agents au cours des deux années à venir, de **pourvoir les vingt et un postes ouverts au titre du concours externe ainsi que les six postes ouverts au titre du concours interne et non pourvus faute de candidats, et d'établir une liste complémentaire comportant treize noms.**

Le jury a ainsi arrêté, par ordre de mérite, la liste des candidats admis à occuper les postes ouverts au concours externe :

1. Mme Cordelia JOUSHOMME
2. M. Rémi HO
3. Mme Sandra ARSIC
4. Mme Alexandra PLISSON
5. Mme Maeva JANISZEWSKI
6. M. Renaud DESCAMPS
7. Mme Sophie AROTÇARENA
8. Mme Céline VERHAEGEN
9. Mme Elizabeth MACDONALD
10. M. Laurent RISPOLI
11. Mme Virginie BERTEAU
12. Mme Julie COLMARD
13. M. Cédric SZAJNFELD
14. Mme Lucie GIRARD
15. M. Antoine ORCHILLERS
16. Mme Hélène FOLLOT
17. Mme Séverine LOISEAU
18. Mme Anastasia DONA
19. M. Pascal SCHULZE
20. M. Pierre BAUDRY
21. M. Éric URBIHA
22. Mme Isabelle ENTZ
23. Mme Marie LEDUC
24. M. Cédric PINSARD
25. Mme Marion GOUBET

26. Mme Véronique RECLE

27. Mme Carole PLANTIN

Il a, en outre, déclaré aptes à occuper un emploi d'agent en cas de vacance de poste susceptible de se produire jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2022 (par ordre de mérite) :

28. Mme Nadège BAILLY

29. M. Dimitri CESMAT

30. M. Éric BROQUA

31. M. Yann VAREZ

32. M. Maxime COLLET

33. Mme Mélanie DEFACQ MULLER

34. M. Florent PREAUCHAT

35. M. Mehdi MENIRI

36. Mme Nathalie LARRIEU

37. M. Stanislas THOMAS

38. Mme Stéphanie PIEDCOQ

39. Mme Maureen PALAPRAT

40. M. Olivier DUFFROY

Le **taux de sélectivité** du concours<sup>5</sup> s'établit à **13,83** contre 25,69 pour le concours organisé en 2017-2018. La différence entre les deux taux s'explique principalement, d'une part, par la baisse du nombre de candidatures induite par l'introduction d'une condition d'expérience professionnelle de 10 ans pour concourir et, d'autre part, par le nombre élevé de lauréats, compte tenu des besoins de recrutement.

Les **profils des candidats admis** présentent les caractéristiques suivantes :

- la liste des lauréats compte 23 femmes (57,5 %) et 17 hommes (42,5 %), soit **une répartition inverse de celle du dernier concours** (16 hommes et 13 femmes reçus en 2017-2018) ;
- la **moyenne d'âge** des lauréats a progressé, pour atteindre **41 ans** et 4 mois, contre 39 ans lors du précédent concours. Le plus jeune candidat admis a 28 ans et la plus âgée a 57 ans ;
- les candidats déclarés admis possèdent une **expérience professionnelle** dans des secteurs variés, notamment la sécurité intérieure et l'armée (pour neuf d'entre eux), le commerce (six), le transport (six), l'éducation, l'enseignement et la culture (cinq), la restauration (trois), la santé (trois), les administrations publiques (trois) et diverses autres structures du secteur tertiaire (six) ;
- près de la moitié des candidats reçus – 18 personnes – ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ; 15 lauréats ont un niveau supérieur ou égal à bac +3, dont 5 ont un niveau bac +5.

<sup>5</sup> Ce taux est obtenu en divisant le nombre de candidats présents à la première épreuve de présélection par le nombre de lauréats (listes principale et complémentaire).

Le tableau ci-après permet de comparer le profil des candidats admis à celui des candidats présents à l'épreuve de présélection, des candidats présélectionnés et des candidats admissibles. Alors que les femmes sont moins présentes que les hommes lors des épreuves de présélection, elles s'en sortent mieux lors des épreuves d'admission sans que le respect exact de la parité dans les lauréats ait été particulièrement recherché. En outre, les 30-40 ans, qui représentent un quart des présents, sont au final mieux représentés dans les admis. Les candidats les moins diplômés, qui représentent 25 % des présents aux épreuves de présélection, peinent à atteindre les phases finales, où ils ne représentent plus que 10 % des admis.

### Évolution du profil des candidats au fil du concours externe (en %)

	Candidats présents	En % des présents	Candidats présélectionnés	En % des présélectionnés	Candidats admissibles	En % des admissibles	Candidats admis	En % des admis
<b>Femmes</b>	221	39,96 %	135	34,62 %	74	47,44 %	23	57,50 %
<b>Hommes</b>	332	60,04 %	255	65,38 %	82	52,56 %	17	42,50 %
<b>Diplôme :</b>								
Aucun	23	4,16 %	9	2,31 %	1	0,64 %	0	0,00 %
Brevet / BEPC	31	5,61 %	20	5,13 %	4	2,56 %	2	5,00 %
CAP / BEP	84	15,19 %	38	9,74 %	5	3,21 %	2	5,00 %
Bac	159	28,75 %	122	31,28 %	37	23,72 %	14	35,00 %
Bac+2	96	17,36 %	71	18,21 %	32	20,51 %	7	17,50 %
Bac+3	66	11,93 %	53	13,59 %	33	21,15 %	5	12,50 %
Bac+4	46	8,32 %	39	10,00 %	22	14,10 %	5	12,50 %
Bac+5 et plus	48	8,68 %	38	9,74 %	22	14,10 %	5	12,50 %
<b>Age :</b>								
- 30 ans et moins	7	1,27 %	7	1,79 %	3	1,92 %	1	2,50 %
- de 31 à 40 ans	153	27,67 %	121	31,03 %	52	33,33 %	17	42,50 %
- de 41 à 50 ans	286	51,72 %	200	51,28 %	89	57,05 %	19	47,50 %
- 51 ans et plus	107	19,35 %	62	15,90 %	12	7,69 %	3	7,50 %

### III. – LES CONCLUSIONS DU JURY

---

#### A. La structure générale du concours

En amont de l'ouverture du concours, la direction des Ressources humaines et de la Formation s'est interrogée sur la structure du processus de sélection des agents et sur la meilleure manière de concilier des **profils de candidats très hétérogènes** dont les niveaux de qualification sont de plus en plus élevés, avec un **métier extrêmement polyvalent**, nécessitant des candidats avant tout une capacité d'adaptation, délicate à évaluer à travers un processus de concours, plutôt que des compétences techniques dans un domaine identifié.

Le jury s'est dès lors attaché, lors des différentes étapes du concours, à **sensibiliser les candidats à la réalité du métier d'agent**, afin qu'ils aient la vision la plus concrète possible des tâches qu'ils seraient susceptibles d'exercer en cas de réussite au concours :

- en amont du concours, dans la brochure et surtout dans le film de présentation du métier d'agent diffusé sur le site Internet du Sénat, la part des tâches de ménage a notamment été clairement mise en avant ;
- le QCM de présélection comprenait des questions en rapport avec les fonctions d'agents ;
- les sujets de l'épreuve d'admissibilité de mise en situation professionnelle et l'épreuve d'admission de mise en situation collective portaient sur des cas concrets correspondant aux missions dévolues aux agents (entretien, accueil, déménagement, organisation de réceptions, etc.) ;
- lors de l'entretien oral, le jury a systématiquement interrogé les candidats sur leur connaissance des tâches confiées aux agents et leur motivation à les assumer effectivement.

Les épreuves de présélection, d'admissibilité et d'admission paraissent globalement adaptées en termes de quantité et de qualité pour permettre un recrutement de qualité.

#### B. Les observations sur les épreuves du concours

##### 1. Observations relatives à l'épreuve de présélection

Compte tenu du nombre de candidats inscrits, l'étape de la présélection reste nécessaire pour des raisons pratiques.

La hausse de près de 1,1 point de la moyenne générale par rapport au dernier concours s'explique par une légère hausse du niveau des candidats (hausse de 0,14 point de la moyenne des tests psychotechniques) et surtout par la **difficulté probablement moins grande du questionnaire à choix multiples** : les questions relatives aux connaissances pratiques et techniques, qui présentent le plus faible taux moyen de bonnes réponses

(cf. supra), représentaient 41 % du QCM contre 48 % lors du précédent concours.

Comme lors du précédent concours, le jury a veillé à maintenir une part importante de questions de connaissances pratiques et techniques dans le total des questions, cette part atteignant près de 41 % avec notamment de nombreuses questions portant sur la cuisine, le service en réception et l'hôtellerie.

Toutefois, le taux de réussite moyen était plus faible pour les questions faisant appel aux connaissances pratiques et techniques utiles au métier d'agent :

#### Ventilation des questions du QCM et taux de succès par catégorie

Thème	Nombre de questions	Taux moyen de bonnes réponses
<b>Connaissances générales "de base" - total</b>	<b>54</b>	<b>64,9 %</b>
<i>Logique, calculs simples</i>	15	69,4 %
<i>Fondamentaux en orthographe, grammaire, vocabulaire</i>	2	78,9 %
<i>Histoire</i>	3	52,1 %
<i>Géographie</i>	8	64,2 %
<i>Actualité</i>	5	58,2 %
<i>Connaissances générales diverses</i>	21	63,9 %
<b>Éducation civique et Parlement - total</b>	<b>30</b>	<b>58,5 %</b>
<i>Instruction civique</i>	16	54,9 %
<i>Parlement</i>	14	62,7 %
<b>Connaissances pratiques et techniques - total</b>	<b>59</b>	<b>56,7 %</b>
<i>Métiers d'art</i>	7	42,5 %
<i>Cuisine, service et réceptions – Hôtellerie</i>	27	52,0 %
<i>Entretien, hygiène</i>	9	59,5 %
<i>Informatique</i>	5	63,2 %
<i>Sécurité, ergonomie, conditions de travail</i>	8	68,9 %
<i>Métiers de l'accueil, communication</i>	3	79,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>60,15 %</b>

## 2. Observations relatives aux épreuves d'admissibilité

### a) L'épreuve de compte rendu

L'épreuve de compte rendu, qui consiste à relater de manière la plus objective et exhaustive possible des faits dont les candidats ont pris préalablement connaissance par la projection d'un film **reste pertinente au regard des objectifs de la phase d'admissibilité** puisqu'elle permet notamment de vérifier le respect des consignes et l'intelligence des situations des candidats.

**Le jury a souligné que l'exercice avait été globalement bien compris par les candidats.** Nombre de candidats dont le propos est resté trop général dans leur copie ou n'ayant pas respecté la chronologie des faits n'ont pu obtenir tous les points attribués.

Quelques candidats n'avaient pas compris la consigne et ont porté des commentaires personnels sur la manière d'agir et de réagir de l'agent, en essayant de dégager les qualités dont est supposé avoir fait preuve l'agent présenté dans le film (calme, patience, diplomatie) au lieu de relater objectivement les faits.

Le jury avait veillé à ne pas valoriser de manière excessive les qualités rédactionnelles des candidats afin de ne pas avantager les plus diplômés. L'ensemble des correcteurs s'est félicité du bon niveau d'expression, d'orthographe et de grammaire des candidats.

*b) L'introduction d'une épreuve de mise en situation professionnelle*

En complément de l'épreuve de compte rendu, qui demande aux candidats de rester neutres par rapport à la situation relatée, une seconde épreuve écrite avait été introduite afin de tester leurs capacités d'analyse ainsi que leur esprit pratique.

Le jury s'est félicité de cette nouvelle épreuve qui n'est **apparue comme un doublon ni avec l'épreuve de compte rendu ni avec l'épreuve de mise en situation collective**. La moyenne s'est établie à 9,62/20. Cette épreuve permet de mettre en valeur des savoir-être, de vérifier le sens du positionnement des candidats, leur pragmatisme, leur recherche de solution et de repérer certains candidats au profil extrêmement rigide ou nonchalant ne correspondant pas à celui recherché.

L'épreuve comportait quatre cas auxquels les candidats devaient répondre en 2 heures sur les feuilles qui leur étaient distribuées et dans un nombre de lignes limité. La durée de l'épreuve s'est au final révélée trop longue, un grand nombre de candidats ayant terminé une demi-heure avant la fin de l'épreuve.

Dans l'ensemble, le **sujet** qui permettait de tester la réaction des candidats dans quatre situations que peuvent rencontrer les agents dans leur quotidien (visite, colloque ....) **a été bien compris** par les candidats.

Un barème permettait également de faciliter et d'objectiver la correction des copies. Le nombre de points consacrés à l'orthographe et à la grammaire étaient réduits au minimum, le savoir-faire rédactionnel n'étant pas la qualité principale testée dans cette épreuve.

### 3. Observations relatives aux épreuves d'admission

#### a) *L'épreuve de mise en situation collective*

Pour l'épreuve de mise en situation collective, les candidats ont été répartis en 26 groupes de cinq à six candidats. La répartition des candidats dans chaque groupe était aléatoire.

Les candidats passant devant les deux sous-jurys étaient convoqués à la même heure. Le plus jeune d'entre eux tirait au sort un numéro de sujet parmi deux sujets proposés, dont ils ne prenaient pas immédiatement connaissance. À partir de ce moment, les candidats ne pouvaient plus échanger entre eux avant d'entrer dans la salle, selon les consignes données par le jury. L'épreuve durait 15 minutes.

Le président du sous-jury les accueillait et leur expliquait brièvement le principe de l'épreuve. Puis, l'un des deux rapporteurs lisait le sujet que les candidats pouvaient suivre également sur papier. Aucun temps de préparation spécifique n'étant prévu, la plupart des groupes de candidats ont pris 2 à 3 minutes pour relire le sujet avant de prendre la parole et de démarrer les échanges.

Les candidats ressortaient de la salle et attendaient séparément sans pouvoir s'adresser la parole. Ils rentraient de nouveau chacun leur tour pour un débriefing de 5 minutes.

Plusieurs candidats, lors de l'entretien individuel, ont indiqué avoir été déçus par l'épreuve qui s'est avérée plus statique et théorique que ce à quoi ils s'attendaient.

Les sujets portaient sur des **situations professionnelles susceptibles d'être rencontrées par les agents** (visite, réception, etc.).

Le jury cherchait à vérifier chez les candidats :

- leur capacité à comprendre et accepter des consignes ;
- leur engagement dans l'action ;
- leur réactivité et leur adaptabilité ;
- leur capacité à travailler en équipe ;
- leur sens du service, leur souci de bien faire.

L'épreuve de mise en situation collective commence à être bien connue des candidats sans toutefois, à la différence des concours d'administrateur ou d'administrateurs-adjoint, que les candidats s'y soient préparés spécifiquement.

L'épreuve a confirmé sa richesse et sa pertinence et complète utilement l'entretien avec le jury en permettant une ouverture sur la personnalité des candidats. La moyenne des candidats (9,22/20) était en progression par

rapport au précédent concours.

L'entretien individuel de 5 minutes permettait au jury d'évaluer l'auto-analyse de la mise en situation collective par le candidat, sa prise de recul, son discernement, la manière dont il s'était positionné face à la situation et aux autres candidats.

*b) L'entretien libre*

L'entretien libre avait lieu le même jour que l'épreuve de mise en situation collective, ce qui permettait de voir les candidats dans trois séquences différentes : en groupe dans l'épreuve de mise en situation, individuellement dans le *débriefing* de l'épreuve de mise en situation et enfin dans l'entretien libre.

Les candidats avaient au préalable rempli **un inventaire de personnalité** qui a été analysé par les psychologues du jury. Outre l'inventaire de personnalité, le jury disposait d'une **fiche de renseignements** remplie par les candidats.

Le jury vérifiait systématiquement les motivations du candidat, la cohérence de son parcours professionnel, sa connaissance des missions des agents et de leurs conditions de travail, sa capacité à travailler en équipe, sa capacité de réaction face à une situation donnée notamment sous forme de mini cas pratiques. Le jury testait également la capacité des candidats à être encadrés, ce qui ne signifie pas qu'il sanctionnait systématiquement des candidats chefs d'entreprise ou responsables d'équipe. Enfin, les aspects déontologiques (discretion professionnelle, confidentialité, neutralité) étaient également abordés.

La moyenne de l'épreuve (8,8/20) était en nette progression par rapport au précédent concours.

**Le jury a pu constater que les candidats avaient dans l'ensemble une bonne conscience des tâches confiées** aux agents et des conditions d'exercice (rythme de travail, rémunération). Certains candidats sont cependant venus « *les mains dans les poches* », ne s'étant pas renseignés sur les missions et les conditions de travail au-delà de la simple lecture de la brochure et du visionnage du film de présentation du concours, alors même que les Journées européennes du patrimoine qui se déroulaient à l'issue de la phase de dépôt des candidatures donnaient, par exemple, l'occasion de rencontrer des agents et de les interroger sur leur métier. D'autres, enfin, continuent de voir ce concours comme une porte d'entrée vers d'autres postes plus administratifs ou se font une idée biaisée des perspectives de carrière en interne, au risque, s'ils étaient recrutés, de s'exposer à des frustrations.

Le Président du jury,



Emmanuel TRIBOULET