



SNPTP FO-DEFENSE
46 rue des Petites Ecuries
75010 PARIS
01 42 46 59 76
fodefnsntp@gmail.com

FICHE TECHNIQUE

La RAEP



Publics concernés : tous les fonctionnaires et contractuels.

Rappel

La RAEP, un dispositif introduit par la loi du 2 février 2007

La possibilité d'introduire une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans les concours de la fonction publique a été ouverte par la loi du 2 février 2007, relative à la modernisation de la fonction publique (articles 5 et 6).

La RAEP consiste à remplacer des épreuves « académiques » par de nouvelles modalités, grâce auxquelles un candidat va pouvoir valoriser l'expérience professionnelle qu'il a acquise au sein d'une administration, d'un service déconcentré, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale, mais également dans une entreprise, dans une association ou encore en tant qu'élu local... L'objectif étant que toutes les compétences qu'il va mettre en valeur dans son dossier RAEP soient en lien avec le métier pour lequel il postule.

Les modalités de mise en œuvre de la RAEP sont définies dans la circulaire du 30 mars 2007 qui précise notamment que « la RAEP est un dispositif qui trouve sa place dans le cadre des voies de recrutement existantes (notamment concours externe, interne et troisième concours et examen professionnel).

Autrement dit, la RAEP n'est en aucun cas une « 4e voie de recrutement [mais] correspond à un enrichissement des modalités opérationnelles de mise en œuvre du recrutement par concours, modalités dont l'éventail est ainsi élargi ».

La circulaire laisse, par ailleurs, aux administrations employeuses une souplesse dans les modalités d'introduction des épreuves de RAEP au sein des concours qui les concernent.

Les principes de la RAEP

Basée sur l'évaluation et la comparaison des savoirs, des compétences et des aptitudes professionnelles, la RAEP s'inscrit dans le mouvement de réforme et de professionnalisation des concours de la fonction publique.

Elle vise notamment à favoriser la diversité de recrutement en permettant à des personnes – qui n'ont, par exemple, pas le diplôme requis pour se présenter aux épreuves – d'avoir des chances équivalentes de réussite au concours.

Le déploiement de la RAEP est, entre autres, préconisé dans la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, dans ses recommandations rassemblées dans le chapitre « Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer ».

« La RAEP est une des voies les plus fréquemment choisies pour réformer les contenus et modalités de sélection par concours », relevaient ainsi la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) dans un rapport de 2009 consacré aux réponses des ministères et des administrations de l'Etat, sur les moyens mis en œuvre pour renforcer l'égalité dans le recrutement et la gestion du personnel.

A noter, enfin, que les contractuels sont également bénéficiaires de la RAEP dans le cadre des concours internes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 9 mars 2011 « portant sécurisation des parcours professionnels » prévoit des « voies d'accès personnalisées » au statut pour les signataires

de CDI et de CDD, sur la base de concours et d'examens professionnels dont le contenu des épreuves reposera sur la RAEP.

La RAEP est présente dans un nombre croissant d'épreuves

La RAEP a d'abord été développée dans les ministères de la Justice, des Finances, de la Santé, de la Culture, de l'Ecologie, ainsi que pour l'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA).

En 2010, environ 130 procédures RAEP avaient été créées, concernant 75 corps de fonctionnaires, quasi exclusivement dans la fonction publique de l'Etat, et majoritairement pour des concours internes.

POUR INFO :

« La RAEP est surtout développée dans la fonction publique d'Etat », confirme Philippe Géléoc, cadre territorial et chargé de cours à l'université de Brest, qui rédige actuellement un ouvrage sur la RAEP.

« La fonction publique territoriale semble petit à petit y arriver aussi : l'oral du concours interne et celui du 3e concours exigent ainsi du candidat qu'il en vienne à présenter son parcours. C'est également le cas à l'examen professionnel d'attaché territorial principal. En revanche, la fonction publique hospitalière semble, pour l'instant, moins friande de ces modalités d'évaluation des candidats ».

L'introduction d'une épreuve de RAEP dans un concours – qui modifie du même coup le contenu des épreuves – fait à chaque fois l'objet d'un arrêté ou d'un décret.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), alors qu'un décret du 13 février 2007 a introduit la reconnaissance de l'expérience et l'équivalence des diplômes pour la plupart des concours, la loi du 19 février 2007 sur la fonction publique territoriale a étendu le bénéfice de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP), notamment pour permettre l'adaptation de certaines épreuves de concours.

A noter que, si la RAEP concerne principalement des concours internes, la REP s'applique pour les concours externes de la FPT, en permettant aux candidats de se présenter sans posséder le(s) diplôme(s) requis, mais en faisant valoir leur expérience professionnelle, seule ou en complément d'un autre diplôme.

Néanmoins, la RAEP a été introduite dans certains concours de la FPT, à l'image, par exemple, de celui des conservateurs territoriaux (voir le décret du 9 septembre 2011).

« L'introduction de la RAEP a encouragé certains candidats à passer le cap »

« Depuis la mise en place de cette réforme, nous avons vu augmenter le nombre de candidats. Leur profil n'a pas forcément beaucoup changé, mais cette nouvelle disposition en a encouragé certains à se présenter, car ils savaient qu'ils seraient également jugés sur des éléments pratiques. La RAEP a constitué, en quelque sorte, un signal pour les aider à passer le cap.

L'objectif, pour un candidat, est non seulement de rappeler son parcours, mais également, pour chaque activité qu'il a exercée, d'explicitier les compétences qu'il a développées.

Cela représente également un apport intéressant pour le jury, qui peut se faire une idée du parcours professionnel de la personne. Et si le dossier répond à un certain formalisme, avec des rubriques prédéfinies, tous les candidats ne le remplissent pas de la même façon : certains vont bien mettre en avant les compétences, d'autres vont le transformer en sorte de deuxième CV, ce qui présente moins d'intérêt.

Les candidats ont également la possibilité d'annexer des exemples de travaux réalisés, ce qui est très instructif pour un jury qui va repérer ceux qui ont fait des efforts de hiérarchisation, qui n'ont pas opéré une simple compilation. »

La RAEP en pratique

Selon les concours, la RAEP constitue l'unique épreuve d'admissibilité ou d'admission, une épreuve supplémentaire commune à tous les candidats ou une épreuve optionnelle.

Dans tous les cas, un dossier type est rempli par le candidat. « Lorsque qu'il sert de support à une épreuve d'admissibilité, il est noté (pour les catégories A de la FPE par exemple). En revanche, lorsque le dossier est rempli en vue d'une épreuve d'entretien, il est évalué mais non noté et sert de support au jury pour conduire l'entretien », précise la DGAFP dans sa fiche pratique consacrée à la RAEP.

Le dossier

Ce dossier doit comporter des informations suffisamment précises sur la nature de l'activité professionnelle passée du candidat et sur les compétences qu'il a développées. « Afin de préparer l'examen des dossiers des candidats, le jury s'appuie sur le Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) ou, le cas échéant, sur le répertoire ministériel, de manière à faire le lien entre l'activité décrite et l'emploi-référence ou l'emploi type correspondant », précise le guide à l'intention du jury.

A noter : le candidat peut parfois joindre des documents « représentatifs de son activité professionnelle » (note, mise en place d'une procédure, conduite d'un projet...).

L'entretien oral

Durant une partie de l'entretien (dix minutes en général), le candidat présente son parcours et son expérience professionnelle.

De son côté, le jury s'appuie sur le dossier RAEP, notamment pour identifier et évaluer l'activité et les compétences du candidat au regard des fonctions qu'il sera amené à exercer. Celui-là peut, par exemple, demander au candidat de détailler une mission qu'il a menée à terme dans le cadre de fonctions antérieures, ou encore lui proposer une mise en situation correspondant au poste pour lequel il passe le concours.

« Avoir en tête le triptyque des compétences « savoir », « savoir-faire » et « savoir être »

Le dossier RAEP comporte, la plupart du temps, un tableau à remplir pour présenter les diverses activités que le candidat a exercées au fil des années, et un autre tableau consacré aux formations suivies. Il s'agit ensuite de rédiger un petit écrit de une à deux pages dans lequel le candidat va décrire ce qu'il a fait jusque-là au niveau professionnel, mais également répertorier les fameux « acquis de l'expérience ». L'idée est d'indiquer « ce qu'il a fait » mais également « ce qui lui a permis de faire ce qu'il a fait », en ayant en tête, tout au long de l'évocation, le triptyque des compétences "savoir", "savoir-faire" et "savoir être".

Enfin, il est parfois possible de compléter le dossier avec des documents illustrant ses aptitudes, comme par exemple une note à l'intention de son supérieur hiérarchique qui va souligner ses aptitudes en matière d'analyse juridique d'un problème.

S'agissant de l'épreuve orale, l'idéal est de pouvoir s'entraîner avec un formateur qui va « faire miroir », c'est-à-dire vous donner des conseils en retour pour améliorer votre prestation orale avant le jour J.

Que peut-on retenir ?

Si un candidat parvient à faire telle ou telle chose au niveau professionnel, cela tient au fait que diverses compétences et diverses qualités se sont sédimentées en lui au fil des années : il s'agit d'opérer une sorte de « fouille archéologique » en lui, et de trouver ce qui lui a permis d'agir en tant que professionnel au quotidien.

Il faut se préparer à jouer, le jour de l'entretien devant un jury, celui ou celle qu'on aura à être une fois en poste. Si, par exemple, on se prépare à devenir cadre, il faut commencer par adopter la posture requise dès la préparation de l'entretien : apprendre à être carré, clair, faire preuve d'affirmation de soi, sans pour autant écraser ceux avec qui nous échangeons. Bref, trouver une sorte d'équilibre et de cohérence...

Commentaire FO

Au travers de la RAEP, **FO** demande la reconnaissance de certains examens spécifiques ou techniques tels que ceux touchant à l'informatique (réseau, programmation, etc.). Pour **FO**, il serait temps que l'administration prenne ses responsabilités ; elle nous assaille d'acronymes comme « RAEP », mais cela n'apporte rien de particulier aux agents car elle n'applique que des textes « Fonction publique » !

Paris, le 17 novembre 2014