



La RAEP : la valorisation du parcours professionnel

Construire le dossier
et préparer l'oral

Claire Marliac
Laurence Véro

SOMMAIRE

INTRODUCTION	9
PARTIE 1	
Présentation du dispositif « RAEP »	15
Chapitre 1	
De quoi parle-t-on ?	17
1. Les fondements juridiques	17
2. La finalité pratique	21
Chapitre 2	
Les modalités de mise en œuvre de la RAEP dans les fonctions publiques	31
1. Remarques liminaires : RAEP, DDPP, FIR, quelles différences?	31
2. La RAEP dans les concours et examens professionnels de la FPE.....	36
3. La RAEP dans les concours et examens professionnels de la FPT.....	37
4. La RAEP dans les concours et examens professionnels de la FPH.....	38
5. Le cas de la « RAEP docteur ».....	38
Chapitre 3	
Quelles sont les attentes du jury ?	43
1. Quelques extraits choisis de rapports de jury	44
2. Un panel de grilles d'évaluation.....	53
Conclusion	58

PARTIE 2

La valorisation des acquis professionnels : la phase écrite..... 59

Chapitre 1

La visualisation par l'exemple 61

1. Illustrations 61

2. Construction pas à pas de votre dossier RAEP 95

Chapitre 2

Un écrit valorisant..... 101

1. Correspondre au profil 102

2. Tirer parti des expériences antérieures..... 131

3. Exploiter une carrière étoffée 141

Chapitre 3

Un écrit exigeant..... 145

1. Savoir utiliser le vocabulaire juste 146

2. Ne pas être redondant..... 147

3. Savoir lier l'ensemble..... 149

4. Savoir se faire aider 149

Chapitre 4

Un écrit sincère..... 153

1. Je suis : savoir exploiter ses compétences professionnelles 153

2. Je veux : savoir se projeter 154

Conclusion..... 157

PARTIE 3

La valorisation des acquis professionnels : la phase orale 159

Chapitre 1

Ce qu'il faut savoir sur l'épreuve orale 161

1. Rôle et modalités de l'épreuve orale 161

2. La posture attendue du candidat..... 174

Chapitre 2	
L'exposé	187
1. Propos liminaires.....	187
2. De quoi parle-t-on ?	188
3. L'exposé en pratique.....	193
4. Quelques illustrations.....	208
Chapitre 3	
La conversation avec le jury	219
1. Propos liminaires.....	219
2. Les principaux types de questions.....	220
3. Une « feuille de route » à établir.....	226
4. Les stratégies de réponse en pratique	235
CONCLUSION	247
ANNEXES	249
Annexe 1	
Verbes qualifiant les principaux « savoir-faire »	251
Annexe 2	
Expressions et termes qualifiant les principaux « savoir-être »	253
Annexe 3	
Connecteurs logiques	255
ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES	256

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Près de quinze ans après sa mise en œuvre, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est devenue une épreuve incontournable des concours et examens professionnels de la fonction publique. Avant de présenter les démarches et conseils d'ordre méthodologique visant à la préparer de manière optimale, nous allons tout d'abord expliquer pourquoi ce dispositif s'est peu à peu imposé dans les processus de recrutement et d'évolution statutaire des fonctionnaires. Sa popularité et son essor tiennent schématiquement en trois points.

1. Une orientation vers une fonction publique de métiers

Au tournant des années 2000 a été engagée une modernisation des modalités de recrutement des fonctionnaires et de l'évolution des carrières publiques de l'ensemble des administrations françaises. Cette modernisation s'est opérée en trois temps.

- Tout d'abord, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a souhaité réorganiser les concours administratifs et les examens professionnels. Cette volonté s'inscrivait à l'époque dans le cadre du chantier interministériel sur la gestion des ressources humaines ouvert par la révision générale des politiques publiques (RGPP¹). La DGAFP a ainsi effectué un travail d'analyse et de propositions relatif au contenu des principales épreuves. Surtout, elle a incité les différents ministères à s'inscrire dans une démarche de professionnalisation de leurs recrutements.
- Ensuite, le législateur est intervenu avec la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique qui a permis la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle (voir partie 1, chapitre 1, p. 17).
- Enfin, deux rapports ont confirmé la nécessité de cette évolution :
 - le « Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'État » (janvier 2008), établi par Corinne Desforges et Jean-Guy de Chalvron. Ce rapport posait notamment la question de savoir si les concours répondaient efficacement aux besoins des services qui recrutent : le

1. La RGPP a été mise en place en 2007.

contenu académique des épreuves ne valorisait-il pas à l'excès les connaissances au détriment des compétences ou des aptitudes? Cet académisme ne conduisait-il pas à décourager des candidats dont le profil et l'expérience auraient pu être un atout pour les administrations qui les emploieraient? Le rapport passait ainsi en revue la nature et les modalités des épreuves des concours d'accès à la fonction publique de l'État pour établir un ensemble de propositions. Parmi celles-ci, était avancée la professionnalisation des épreuves afin de « mieux greffer leur contenu sur les compétences attendues² » ;

– le rapport « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État. Rapport et conclusions » (juillet 2008) du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, pointait également la nécessité de « sélectionner des compétences ». Ainsi, « pour la voie professionnelle de recrutement », le rapport estimait prioritaire « l'évaluation des acquis de l'expérience professionnelle et/ou la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur³ ».

- L'introduction de la RAEP dans les concours administratifs et les examens professionnels ne vise pas à mettre un terme au principe de la carrière, ni à son corollaire, celui de la séparation du grade et de l'emploi. En revanche, la RAEP permet d'accentuer davantage la prise en compte dans les recrutements des savoir-faire, des compétences, des acquis des expériences passées. Elle valorise aussi les aptitudes et les savoir-être des candidats. Elle apporte donc sa pierre à l'édifice en construction d'une « fonction publique de métiers » (rapport « Silicani »⁴).

2. La recherche de mobilité des agents publics

La fonction publique française est caractérisée par l'application de principes et de règles spécifiques dans l'accès à un poste et au déroulement de la carrière. C'est en rappelant succinctement ces principales règles que l'on peut mesurer l'impact attendu (et espéré) de la RAEP sur la mobilité des agents publics.

- Tout d'abord, selon le statut général de la fonction publique, désormais codifié au code général de la fonction publique, et sauf dérogations, le recrutement dans la

2. « Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'État », janvier 2008, consultable sur www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/rapp_desforges080219.pdf.

3. « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État. Rapport et conclusions », juillet 2008, consultable sur www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000483.pdf.

4. Jean-Ludovic Silicani, « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique », ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, juillet 2008.

fonction publique a lieu par **concours** (article L. 320-1 dudit code). Le fonctionnaire stagiaire⁵ est placé dans une situation statutaire⁶ et appartient à un corps (fonction publique d'État [FPE], fonction publique hospitalière [FPH]) ou à un cadre d'emplois (fonction publique territoriale [FPT]).

► Le concours est le mode de recrutement de droit commun dans la fonction publique.

• **Chaque corps/cadre d'emplois est soumis aux mêmes règles statutaires**, définies par décret. Ces corps/cadres d'emplois comprennent généralement des **grades classés hiérarchiquement** auxquels on accède par concours ou promotion interne. Et chaque grade comprend des **échelons**, constituant la grille indiciaire et permettant le traitement indiciaire. L'avancement d'échelon se réalise progressivement et automatiquement, contrairement au changement de grade et au changement de corps/cadres d'emplois.

► Les grades d'avancement dans les corps/cadres d'emplois sont accessibles par concours et/ou par promotion interne (avec ou sans examen professionnel).

• Les corps et cadres d'emplois sont répartis en **trois catégories hiérarchiques**, classées par ordre décroissant, désignées par les lettres A, B et C (article L. 411-2 du code général de la fonction publique). Le niveau de recrutement des fonctionnaires et des agents publics, fixé par les statuts particuliers, est le suivant⁷ :

– catégorie A : recrutement avec un diplôme de niveau 5 minimum (bac + 2 – anciennement niveau III) pour la FPE ; recrutement avec un diplôme de niveau 6 minimum (bac + 3 – anciennement niveau II) pour les FPT et FPH ;

– catégorie B : recrutement avec un diplôme de niveau 4 minimum (bac – anciennement niveau IV) ;

– catégorie C : recrutement avec un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, brevet des collèges – anciennement niveau V ou niveau V bis) ou sans diplôme.

► Comme dans le cadre de l'avancement de grade, le passage d'une catégorie hiérarchique à une autre est possible, soit par concours, soit par promotion interne (avec ou sans examen professionnel).

5. Un fonctionnaire-stagiaire est un agent qui a satisfait à l'une des procédures de recrutement dans la fonction publique, le plus souvent par la voie du concours, et qui a vocation à être titularisé après la période probatoire ou la période de formation dans une école du service public (Institut national du service public [INSP], instituts régionaux d'administration [IRA], École nationale de la magistrature [ENM], etc.) fixée par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel il a été recruté.

6. En l'espèce, situation d'activité.

7. Sauf professions réglementées, les conditions relatives aux diplômes sont non opposables aux pères et mères qui élèvent ou ont élevé effectivement trois enfants au moins, ainsi qu'aux sportifs de haut niveau. En outre, en l'absence du diplôme exigé, il est possible de se présenter au concours sous réserve de justification d'une qualification équivalente.

► L'accès à la fonction publique comme le déroulement de la carrière impliquent de réussir des concours administratifs et/ou des examens professionnels. Or, leur contenu (connaissances académiques et méthodologie des épreuves) peut constituer en pratique un frein à la mobilité des agents. La RAEP vise notamment à lever ce frein en mettant l'accent sur les acquis des agents.

- Les fonctionnaires disposent d'un **droit à la mobilité**. Il s'agit même de l'une des « garanties fondamentales de leur carrière » (article L. 511-4 du code général de la fonction publique). La mobilité s'envisage principalement sous trois aspects :
 - la mobilité géographique : changement d'affectation territoriale, accompagnée ou non d'une mobilité fonctionnelle ;
 - la mobilité fonctionnelle : changement de domaine d'activités et/ou du type de poste, qui peut s'opérer par la voie du détachement, d'un changement d'affectation au sein d'une même administration publique ou de la réussite à un concours/examen professionnel ;
 - la mobilité structurelle : changement d'employeur.

Cette mobilité est de plus en plus **encouragée** par les pouvoirs publics, que celle-ci concerne la mobilité entre les trois versants de la fonction publique, la mobilité entre secteur privé et secteur public ou la mobilité entre secteur public et secteur privé. L'emblématique loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019⁸ est la dernière grande loi en date à aller dans ce sens⁹. En facilitant le recours aux contractuels, elle reconnaît également les difficultés de recrutement de la fonction publique et la pertinence de la **RAEP comme un outil de sélection de profils immédiatement ou presque immédiatement opérationnels**, et comme un **outil d'évolution professionnelle favorisant la mobilité**. En effet, en priorisant les savoir-faire et les savoir-être par rapport aux connaissances, elle contribue à inciter les agents à se présenter aux concours/examens professionnels, et elle permet aux administrations de disposer d'agents déjà formés et expérimentés.

► La RAEP se révèle être un outil précieux en faveur de la mobilité des agents. Utilisée essentiellement dans le cadre de la mobilité fonctionnelle, elle assure également la mobilité structurelle, notamment entre fonctions publiques.

8. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

9. Elle prévoit notamment la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) et l'expérimentation du dispositif de la rupture conventionnelle. Pour en savoir plus : « Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre », DGAFP, septembre 2019.

3. Une prise en compte de la motivation des agents

La RAEP a enfin pour finalité de prendre en compte, dans les modalités d'évaluation des candidats, les motivations de ces derniers. Et c'est là (aussi !) l'un de ses attraits.

Des candidats aux profils et aux carrières les plus divers peuvent s'engager dans la voie de la RAEP : profils « juniors », profils « seniors », fonctionnaires estimant avoir une carrière « monolithique », salariés ou étudiants souhaitant intégrer le secteur public, chacun peut se reconnaître dans les valeurs portées par le service public, et expliciter les raisons qui le conduisent à se présenter au concours/examen.

Les motivations peuvent être :

- accéder à un nouveau grade ;
- changer de métier ;
- donner une nouvelle impulsion à sa carrière ;
- une volonté de retrouver un type de fonctions que l'on exerçait dans le secteur privé et que l'on n'exerce plus dans le secteur public, faute de détenir le grade correspondant.

Cet ouvrage a pour objectif de vous accompagner et de vous guider dans votre souhait d'évolution professionnelle. Il vous donnera un cadre d'exercice, des exemples, des conseils afin de vous préparer au mieux à la RAEP ; chacun de ces éléments devant être personnalisé afin de vous approprier pleinement votre projet professionnel.