

## RAPPORT DE JURY CONCOURS DIRECTEUR D'HOPITAL 2025

Nombre de postes proposés en 2025 :

121 postes ouverts (65 pour l'externe, 8 pour l'externe « concours talents », 42 pour le concours interne, 6 pour le 3<sup>ème</sup> concours).

### **Epreuves écrites :**

Les épreuves écrites, désormais seules épreuves avec contenu de spécialité, ne sont pas suffisamment discriminantes pour ne retenir que des candidats avec des connaissances de base attendues d'un directeur d'hôpital. Alors même que le jury n'avait retenu que 205 candidats admissibles sur 496 ayant concouru aux épreuves écrites, et donc retenu des candidats ayant des notes supérieures à 10, de très nombreux candidats n'ont pas su répondre lors du grand oral aux questions considérées comme relevant du socle de connaissance pour des candidats présentant un concours de la haute fonction publique. Ainsi, et par exemple, la composition du directoire, son rôle, les instances du GHT et même les compétences du directeur d'hôpital étaient largement méconnus. De façon très surprenante pour le jury, le même constat est porté pour les candidats internes hospitaliers.

### **Epreuves orales :**

#### Organisation des épreuves :

Le jury DH a retenu le principe d'auditionner les candidats sur 2 journées distinctes pour le grand oral et la MSP afin de dissocier ces deux épreuves. L'ordre de passage entre grand oral et MSP n'a pas été fixé. Il serait pertinent pour le jury de disposer du CV des candidats pour l'épreuve de MSP.

#### Déroulement des épreuves :

##### - Mise en situation professionnelle

Cette épreuve se compose de deux séquences, la première collective à 3 ou 4 candidats d'une durée de 30 minutes puis un second temps individuel de 15 minutes. Ces deux temps sont indispensables pour évaluer les candidats, la qualité de l'analyse présentée lors du quart d'heure individuel étant déterminant pour la note allouée. Ainsi selon les profils des groupes constituées, la collégialité n'a pas toujours pu pleinement se mettre en place mais la bonne analyse des déterminants du manque de dynamique collective a permis à certains candidats d'obtenir malgré tout une très bonne note. De même s'agissant des - nombreux - groupes, qui n'ont pas suffisamment lu les différents éléments du sujet (ou pris le temps de partager leur compréhension du sujet) pour proposer une réponse adaptée au contexte présenté mais en ont fait la présentation lors de l'analyse individuelle.

Lors du temps individuel, le jury a laissé 5 minutes aux candidats pour présenter leur exposé de la situation. Le jury a valorisé les présentations structurées et individualisées a contrario des seuls retours stéréotypés sur « des échanges fluides, agréables, où personne ne s'est coupé la parole, constructifs » comme cela a été entendu sans que cela n'ait été constaté par le jury.

Malgré les inconnues pour les candidats s'agissant d'une première édition pour cette épreuve, le jury tient à saluer la qualité des échanges qui se sont tenus dans l'ensemble, avec même certains groupes qui ont véritablement performé, tant en externe qu'en interne. De ce point de vue, il n'apparaît pas de différence majeure entre le concours interne et externe, comme le montrent les moyennes des candidats et les notes maximales observées par type de concours (cf. *infra*).

- Grand oral

Cette épreuve débute désormais par une présentation par le candidat de son CV et de ses motivations. Il dispose de 10 minutes puis s'en suivent des échanges sur cet exposé et enfin des questions d'actualité.

Dans l'ensemble, les exposés ont respecté le temps imparti et ont été structurés. Cela étant, de trop nombreux candidats ont « récité » leur présentation, ce qui les a pénalisés pour l'évaluation. Les meilleurs oraux ont été le fait de candidats ayant parfaitement exploité toutes les dimensions de leur parcours, y compris dans les expériences personnelles et centres d'intérêt. L'expérience associative est intéressante si elle traduit un réel engagement personnel des candidats.

S'agissant d'un concours de recrutement, le jury exprime son attente de candidats s'étant bien documentés sur leur futur métier et environnement d'exercice professionnel. Certains candidats n'ont pas été en mesure de citer quelques compétences du directeur d'hôpital fixées par le Code de la santé publique. La connaissance des instances de gouvernance a été trop souvent lacunaire.

Les notes maximales attribuées par le jury reflètent cependant également des entretiens de grande qualité avec une projection personnelle réfléchie sur les enjeux en termes d'engagement et de responsabilité individuelle et managériale ainsi qu'une connaissance fine de l'actualité du secteur. La meilleure note (20) a été attribuée à une candidate externe ayant proposé un exposé fluide, personnalisé et des réponses concises et précises aux questions du jury.

**Epreuves orales : Moyennes et meilleures notes par épreuves et type de concours**

	Nombre de candidats convoqués	MSP		Grand oral	
		Moyenne	Note max	Moyenne	Note max
Interne	68	10,25	16	10,49	17
Externe et Talents	126	10,45	17	10,94	20
3 <sup>ème</sup> concours	11	9,86	14	9,91	14,5

**Conclusion**

Le jury tient à remercier le CNG pour les conditions logistiques qui ont permis son organisation dans la durée sans aléas majeurs (remplacement des absents et respect de la condition de 3 candidats minimum pour la MSP) et la disponibilité de M. Renard.