



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ministère
de l'Équipement
des Transports
de l'Aménagement
du Territoire
du Tourisme et de la Mer

direction
du Personnel
des Services
et de la
Modernisation

Sous-direction
des personnels techniques
d'entretien et d'exploitation

Bureau du recrutement
de la formation et des écoles
DPSM/TE2

RAPPORT DE JURY

EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'EQUIPEMENT OUVERT AU CORPS DES DESSINATEURS

Session 2004

Mars 2005

SOMMAIRE

Rapport général du président du jury.....	3
• I - Présentation générale	3
• II - Organisation des épreuves	4
• III – Caractéristiques générales des épreuves	6
• IV – Performances générales des candidats	8
 Rapports relatifs aux épreuves de l'examen professionnel exceptionnel	
• Epreuve d'admissibilité.....	9
• Epreuve orale d'admission	12
 Données statistiques	15

**Examen Professionnel Exceptionnel pour l'accès au grade de Technicien Supérieur
SESSION 2004**

RAPPORT GENERAL DU PRESIDENT DU JURY

Jean CAMUS
Ingénieur général des
Ponts et Chaussées

I-PRÉSENTATION GENERALE

La session 2004 de l'examen professionnel exceptionnel pour le recrutement de techniciens supérieurs de l'Équipement s'est déroulée selon les conditions et les modalités définies notamment par :

- Le décret no 70.903 du 2 octobre 1970 modifié relatif au statut particulier du corps des techniciens des travaux publics de l'État (service de l'Équipement) devenus techniciens supérieurs de l'équipement ;
- Le décret no 2004-873 du 20 août 2004 fixant les modalités temporaires d'accès au corps des techniciens supérieurs de l'Équipement ;
- L'arrêté du 3 septembre 2004 relatif aux modalités d'organisation, à la nature et aux programmes des épreuves de l'examen professionnel exceptionnel pour le recrutement dans le corps des techniciens supérieurs de l'Équipement ouvert au corps des dessinateurs ;

Cet examen comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale obligatoire d'admission.

L'épreuve d'**admissibilité** consiste en une sélection sur dossier opérée par le jury. Le dossier professionnel préparé par chaque candidat est composé d'une partie standardisée permettant d'apprécier le parcours professionnel du candidat et d'une partie libre consistant en la présentation d'un projet professionnel choisi par le candidat. Ce dossier est destiné à évaluer les acquis de l'expérience du candidat, ses compétences et ses aptitudes à exercer des fonctions de niveau supérieur. Cette épreuve est affectée d'un coefficient 1.

L'épreuve orale d'**admission** consiste en un entretien avec le jury d'une durée de trente minutes. L'entretien permet aux examinateurs d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses qualités d'expression, ses capacités à conduire un argumentaire, son implication dans la vie professionnelle ainsi que ses motivations à postuler à l'emploi de technicien supérieur.

La première session de cet examen professionnel exceptionnel s'est déroulée selon les modalités fixées par les textes précités. Deux sessions seront programmées et organisées pour les années 2005 et 2006, conformément aux modalités temporaires fixées par le décret du 20 août 2004.

Le nombre de postes à pourvoir pour l'année 2004 est fixé à 450.

II – ORGANISATION ET DEROULEMENT DES EPREUVES

Les épreuves se sont déroulées au sein des dix centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) et un jury national a veillé au bon déroulement d'une part par l'organisation de quatre sessions de professionnalisation pour l'ensemble des correcteurs et jurés, d'autre part par la tenue de réunions d'harmonisation.

Admissibilité

La date limite pour la remise des dossiers par les candidats était fixée au 8 octobre 2004 suite à une mise en ligne effectuée le 23 juillet 2004 et le jury d'admissibilité s'est réuni le 24 novembre 2004.

Les dossiers présentés ont fait l'objet d'une évaluation et d'une cotation par des cadres de l'Équipement qui avaient reçu une formation adaptée afin de s'assurer de l'égalité des conditions de traitement et d'évaluation de tous les candidats. Au travers des éléments présentés, les cotateurs avaient pour mission d'évaluer le niveau réel d'implication dans des responsabilités du niveau de la catégorie B. Une réunion plénière de tous les correcteurs a été organisée le 4 novembre 2004 afin de leur permettre d'échanger sur la pertinence de la grille de cotation à partir de cas concrets.

Une double cotation a été effectuée afin de limiter le caractère de cette notion qualitative, avec dans la mesure du possible un panachage des dossiers examinés par un cotateur entre plusieurs seconds cotateurs. Le principe adopté a été de prendre la moyenne des deux notes si l'écart n'était pas supérieur à 3 points. En cas d'écart supérieur il a été procédé à une harmonisation par un travail conjoint des deux cotateurs concernés. L'expérience a toutefois montré qu'une valeur d'écart de 4 points aurait pu être retenue sans difficulté, la conciliation correspondant à cette valeur aboutissant pratiquement toujours à une valeur moyenne, montrant par là que les divergences d'appréciation ne portaient que sur des détails. Par contre pour des écarts supérieurs, la divergence portait alors sur le jugement même du potentiel du candidat et la note retenue après harmonisation était en définitive proche de l'une des deux valeurs initiales. En réunion plénière, le jury a ensuite recherché une ultime harmonisation des notes entre les cotateurs et a veillé à éviter les distorsions entre les résultats des différents centres d'examen.

La méthode de cotation utilisée, qui consistait à relever les points forts des candidats au regard des différents critères d'appréciation conduisait à une notation volontairement valorisante des dossiers. Les jurés ont ainsi estimé qu'en moyenne, pour répondre au critère recherché de niveau d'implication des candidats, une note minimale de 13 était nécessaire. Cependant, pour cet examen professionnel exceptionnel 2004, le jury a autorisé à se présenter à l'épreuve orale tous les candidats ayant obtenu la note 10 sur 20. Cela a permis à des candidats pouvant être desservis par les modalités de préparation de leur dossier, mais ayant un profil professionnel acceptable, de tenter leur chance à l'oral ce qui a été profitable à quelques-uns.

Le nombre des admissibles a ainsi été de 662 sur un total de 1343 dossiers présentés soit 49 % des présents à l'écrit, pourcentage d'ailleurs modérément supérieur à celui des examens professionnels « classiques » des dernières années.

Admission

Les épreuves orales pour les admissibles se sont déroulées du 13 au 17 décembre 2004 et le jury d'admission s'est réuni le 6 janvier 2005.

Selon le nombre de candidats inscrits, deux à trois sous-jurys ont été constitués par centre d'examen. Leurs membres ont reçu une formation spécifique pour conduire de manière équitable les entretiens avec les candidats, et une réunion plénière de tous les membres de jury a été organisée le 9 décembre 2004 afin de leur permettre d'échanger et préciser les méthodes en commun.

Au cours des épreuves orales, le président du jury, qui ne participait à aucun des groupes d'examineurs chargés des entretiens, s'est assuré de l'égalité de traitement des candidats en terme

d'accueil, de méthodes et de temps, d'harmonisation des appréciations portées et des évaluations effectuées sur les candidats par des visites dans plusieurs centres d'examen.

Par ailleurs des réunions quotidiennes de concertation et d'échange ont été organisées dans chacun des centres d'examen de manière à assurer le maximum d'objectivité et d'égalité de traitement des candidats et des conditions de leur évaluation.

Les notes attribuées sont échelonnées entre 18 et 5. Environ 40 % des notes sont situées entre 14 et 8 et 19 % entre 18 et 15. La note de 5, éliminatoire, a été attribuée à 7 % des candidats montrant des difficultés comportementales sérieuses, des prises de position dénotant une négligence grave par rapport aux règles déontologiques ou prouvant qu'ils n'avaient manifestement pas encore les qualités nécessaires pour assumer les responsabilités d'un Technicien Supérieur et restaient dans un strict comportement d'exécutant. Par rapport aux résultats enregistrés à l'examen professionnel « classique » annuel, ces résultats mettent en évidence un niveau globalement inférieur des candidats à cet examen professionnel exceptionnel.

A l'issue des épreuves orales, la barre d'admission a été fixée à 33,0 par le jury, les résultats des candidats ayant un total de points inférieur apparaissant comme non convaincants et insuffisants. Le nombre des candidats ainsi déclarés admis est égal à 343.

Les résultats des épreuves sont résumés dans le tableau ci-dessous :

	2004
Nombre de postes	450
Nombre de dossiers présentés nombre par poste offert	1343 3,0
Admissibles nombre % sur présents à l'écrit admissibles par poste offert moyenne dernier Admissible	662 49,0 1,5 10,00
Reçus Nombre % sur présents à l'écrit % des admissibles liste complémentaire (LC) total du premier reçu total du dernier reçu total des coefficients moyenne du premier reçu moyenne du dernier reçu	343 25,5 52,8 - 55,5 33 3 18,5 11,0

III - CARACTERISTIQUES GENERALES DES EPREUVES

1 – Epreuve d’admissibilité sur dossier (coefficient 1)

Cette épreuve consiste en une sélection sur dossier opérée par le jury. Le dossier professionnel remis par le candidat à l'inscription est évalué sur les acquis de l'expérience du candidat ainsi que sur l'identification des éléments démontrant l'aptitude à occuper des fonctions de catégorie B.

Ce dossier est réglementairement composé d'une partie standardisée et d'une partie libre :

La partie standardisée est constituée d'un curriculum vitae permettant d'apprécier l'expérience de l'agent à travers son parcours professionnel, ainsi que ses connaissances générales (formation initiale et diplômes obtenus, postes occupés depuis la fin de la scolarité, formations suivies et dispensées au cours de la carrière, implication dans des groupes de travail, réflexions et chantiers transversaux, etc.) et d'une description du ou des postes occupés faisant ressortir le rôle exact de l'agent, l'importance des projets suivis, la teneur de l'expérience et des compétences acquises et surtout en quoi les missions effectuées relèvent de fonctions de catégorie B.

La partie libre correspond à la présentation d'un projet, librement choisi, dans lequel le candidat a joué un rôle permettant de mettre en exergue les enjeux du projet, la contribution du candidat et les enseignements qu'il en a tirés.

Des indications relatives au volume des différentes parties du dossier étaient fournies de manière à égaliser les chances de tous les candidats.

Il doit être bien clair pour les candidats que ce dossier est destiné à apprécier leur rôle réel et leurs aptitudes à occuper des fonctions de niveau B. La manière de présenter le dossier est révélatrice de la capacité des candidats à hiérarchiser les idées, à effectuer des choix et des arbitrages, à démontrer des aptitudes à l'analyse et à la synthèse, à utiliser à bon escient leur expérience professionnelle et leur capacité à tenir un poste permettant d'assumer des responsabilités.

La partie projet doit avant tout permettre de mettre en évidence ces mêmes qualités du candidat. L'abondance des détails technique y est sans intérêt alors que le jury recherche prioritairement les éléments permettant de juger avec précision du rôle exact du candidat et son réel niveau d'intervention dans la conduite du dossier ou de l'action présentée.

Les dossiers ont été pour la plupart présentés avec un souci de clarté et de qualité dans la présentation et le style est en général correct, ce qui paraît normal s'agissant de professionnels dessinateurs. Dans la partie projet, il apparaît trop souvent des emprunts importants à des documents extraits de dossiers et visiblement pas rédigés par le candidat. Ces pratiques sont à limiter au maximum et doivent être soulignées par l'emploi des guillemets. Un postulant au grade de technicien supérieur doit être capable de s'exprimer par écrit de manière claire, construite, lisible et sans fautes grossières de français

Il est apparu à l'oral qu'un nombre notable de dossiers écrits étaient artificiellement présentés de manière excessivement valorisante. Les candidats doivent savoir qu'il est inutile de présenter des données fictivement améliorées, cette pratique apparaissant inéluctablement à l'oral où elle est alors sanctionnée.

2 – Epreuve orale d’admission - Entretien avec le Jury (coefficient 2)

Cette épreuve consiste en un entretien avec le jury, d'une durée réglementaire de 30 minutes, lui permettant d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses qualités d'expression, ses

capacités à conduire un argumentaire ainsi que ses motivations à postuler à l'emploi de technicien supérieur.

L'entretien avec le jury commence par la présentation de son dossier (curriculum vitae, postes tenus et projet) par le candidat de 5 à 10 minutes, puis 20 minutes environ d'échanges avec le jury autour de tous ces éléments constitutifs de la carrière, de l'ouverture sur d'autres domaines relevant de l'équipement et de la motivation.

Il permet aux examinateurs :

- de déterminer le positionnement réel du candidat et son rôle d'exécutant ou de responsable dans le suivi des actions,
- d'apprécier ses connaissances générales et techniques, et sa capacité à les mettre en valeur,
- d'apprécier le comportement des candidats en situation d'entretien oral,
- de déceler, le cas échéant, les manques manifestes de potentialités ou de motivation.

La mise au point d'outils méthodologiques rigoureux et appliqués par chacun des centres d'examen et des sous-jurys a permis d'assurer les meilleures conditions possibles d'objectivité, d'harmonisation des pratiques et d'évaluations.

Dans le cadre de cet entretien chacun des sous-jurys a pour consigne de créer une atmosphère bienveillante et de favoriser l'expression du candidat pour pouvoir analyser le mieux possible l'aptitude de celui-ci à exercer les fonctions de technicien supérieur. La cordialité du sous-jury et le soutien aux candidats sont donc de règle quelle que soit la qualité de la prestation et ne doivent donc pas nécessairement être interprétés comme un signe inconditionnel de réussite.

Après la prestation du candidat, l'appréciation et la cotation sont effectuées lors de la délibération qui suit immédiatement la sortie du candidat selon une méthode rationnelle permettant d'assurer le maximum d'objectivité.

Pour l'épreuve orale, les principales lacunes observées correspondent à une présentation stéréotypée ou apprise par cœur par les candidats de leur parcours et de leurs motivations, une attitude très défensive par rapport au jury sans mise en valeur de leur personnalité, des difficultés à se situer dans l'environnement professionnel, une méconnaissance totale des activités du ministère voire de celle des collègues du même service, un manque de conscience des enjeux liés au changement de grade et de responsabilités envisagées et, parfois même, un manque de motivation pour ce changement.

IV - PERFORMANCES GENERALES DES CANDIDATS

Les candidats sont de niveaux très hétérogènes. Leur grande diversité rend difficile une appréciation globale. Les résultats sont cependant en retrait de ce qui était attendu, le nombre des candidats exerçant déjà des fonctions assimilables à la catégorie B étant assez réduit et les candidats montrant clairement un potentiel n'étant pas non plus au niveau des attentes. La majorité des candidats apparaît plutôt comme exécutant confirmé.

Les dossiers professionnels destinés à la Sélection par le jury ont globalement été d'une présentation satisfaisante, mais leur principale lacune porte sur l'insuffisance de la mise en exergue du rôle exact de l'agent, de l'importance des projets suivis, de la teneur de l'expérience acquise et de la possibilité d'appréciation réelle du niveau des fonctions tenues.

Les dossiers se sont au contraire révélés assez stéréotypés, sans personnalité et montrant manifestation des échanges entre candidats au sein d'un même service, manque de personnalisation nuisible à l'appréciation du dossier et donc de nature à diminuer sa cotation.

Les épreuves orales ont permis de rencontrer souvent des personnalités affirmées. Mais les candidats restent imprégnés des logiques inhérentes à leur métier actuel et peinent à démontrer leurs capacités et trop souvent même leur motivation à accéder à de nouvelles responsabilités.

Les sous-jurys ont enregistré, comme pour de nombreux autres concours, les effets d'une importante préparation à l'oral. Un tel effort de la part du candidat est bien entendu reçu comme un indice de motivation. Cependant cela débouche beaucoup trop sur des prestations scolaires, apprises par cœur et même des postures stéréotypées au surplus parfois inadaptées à la situation ou à la question. Ce manque de naturel devient alors préjudiciable au candidat, car c'est la personnalité et la qualité individuelle que chacun des sous-jurys a pour mission de rechercher. Plutôt que des recettes (dont les candidats sont certes friands), les préparations devraient permettre aux candidats de mieux savoir exprimer leur propre personnalité.

Dans un nombre notable de cas, le jury a constaté un décalage important entre la prestation et les aptitudes démontrées à l'oral avec les éléments du dossier écrit artificiellement présentés de manière excessivement valorisante. Face à ces dossiers non sincères ayant permis à des candidats de faible qualité d'accéder à l'oral, la consigne donnée était celle de la rigueur et de l'exigence, le plus souvent traduit par un résultat faible, sanctionnant ainsi une pratique inacceptable.

**EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN SUPERIEUR
SESSION 2004**

EPREUVE D'ADMISSIBILITE

(coefficient 1)

Chacun des centres d'examen a présenté un rapport établi par l'ensemble des correcteurs du centre, dont le présent document constitue la synthèse.

Nature et contenu de l'épreuve

L'admissibilité est jugée à partir d'éléments de dossier retraçant le parcours professionnel du candidat et son implication dans les projets ou les actions qu'il a pu suivre au cours de sa carrière. Le dossier comprenait deux parties, l'une standard avec un CV du candidat en deux pages et une description des trois derniers postes occupés, l'autre libre comprenant la description d'une action ou d'un projet (description en trois pages et des annexes en cinq pages)

Le chef de service atteste de la véracité des éléments produits par le candidat ou émet des observations mais ne donne pas d'avis sur les compétences des candidats à tenir un poste de catégorie B.

A partir de ces éléments le correcteur doit apprécier si le candidat remplit un poste de TSE ou éventuellement possède les qualités et le potentiel d'un TSE.

Le principe directeur de la cotation des dossiers était qu'un "dessinateur exerce des fonctions de niveau supérieur s'il assure la préparation de l'ensemble d'un dossier avec une autonomie certaine, s'il intègre toutes les données techniques relatives au projet et à son environnement, et s'il prend bien en compte les données amont permettant de s'assurer que le projet répond aux attentes".

Quelle que soit la qualité d'un dossier, il était clair que selon la nature des postes ou des fonctions tenues, une appréciation sur l'ensemble des champs d'exploration possible n'était pas envisageable. L'analyse a donc été répartie en deux groupes de critères. Le premier regroupe des critères d'appréciations incontournables et dont le dossier, s'il ne comportait pas les éléments positifs nécessaires, devait être considéré comme insuffisant. Le deuxième groupe rassemble des éléments d'appréciations importants, mais dont l'absence n'est pas considérée comme rédhibitoire et permettent surtout d'apprécier les qualités des candidats quelle que soit la nature des postes tenus, même les plus atypiques pour un dessinateur. Ces critères en surnombre étaient en outre à appréciation facultative, si les éléments du dossier permettaient de les apprécier et seuls les meilleurs critères étaient retenus.

Une formation adaptée à cet examen exceptionnel, au cours de laquelle la méthode commune de cotation a été mise au point, a été proposée aux cotateurs qui l'ont suivi en quasi-totalité. Pour assurer le maximum d'objectivité aux cotations, une double correction a été systématiquement effectuée, une harmonisation spécifique étant réalisée par les correcteurs dès lors que l'écart était important. Dans le cas contraire c'est la moyenne des deux notes qui a été retenue.

En définitive, la formation des correcteurs, la double correction et l'harmonisation ont été déterminants pour permettre une homogénéité. La convergence des résultats des différents centres d'examen en apporte l'illustration.

Résultats enregistrés et commentaires sur les difficultés constatées

L'impression des correcteurs est celle d'une faiblesse assez générale des dossiers présentés.

Trois groupes se sont distingués à la correction :

- Les candidats exerçant de vraies fonctions de TSE. Sauf à considérer que l'attestation de leur service est usurpée, ce qui n'est pas le sentiment des correcteurs, leur curriculum vitæ, leur positionnement dans la structure et la qualité de leur projet comme l'intelligence de sa présentation sont autant d'indices de leur réelle capacité à exercer des fonctions de TSE,
- Celui des candidats qui sont visiblement restés, tout au long de leur carrière, des dessinateurs d'exécution, même s'ils sont très expérimentés,
- Enfin, le groupe dont la cotation se situe dans la fourchette centrale, un peu imprécise, et qui a parfois posé des difficultés d'appréciation aux correcteurs, en particulier en terme d'évaluation de leur rôle réel dans leur service et dans les projets.

Le défaut principalement rencontré dans les dossiers est l'absence ou la grande imprécision de positionnement des candidats dans leur unité d'appartenance : leur capacité d'autonomie en apparaît brouillée. À l'opposé, les correcteurs ont rencontré quelques « électrons libres ». Les candidats ayant obtenu une bonne note ont toujours fait preuve d'autonomie. Parfois, leurs notes auraient été encore meilleures si ces candidats avaient démontré un sens du rendu compte trop souvent absent, du moins dans leurs dossiers.

Les correcteurs ont constaté avec satisfaction que les dossiers étaient, sauf exception, plutôt bien présentés. Le contraire aurait d'ailleurs été fâcheux s'agissant d'un public de dessinateurs. Le style est également souvent très correct et les parties visiblement personnelles restent, elles-mêmes, de bonne facture. A l'inverse, les quelques dossiers vraiment mal présentés, et à ce titre les dossiers manuscrits l'ont souvent été, n'ont pas obtenu de bonnes notes. Il ne s'agit là que d'une observation, les dossiers manuscrits n'ayant pas été pénalisés par principe.

Les CV sont d'une qualité globalement correcte, mais certains candidats ont été incapables de discerner l'essentiel. Certains CV procèdent de l'inventaire exhaustif, d'autres sont à ce point secs que le correcteur n'apprend rien de plus que le grade du candidat.

La commande concernant le projet a généralement été incomprise : la majorité des candidats ont consacré une part trop importante à le présenter, agrémenté de force détails sans intérêt pour l'évaluation du dossier, au détriment de la mise en exergue de la participation personnelle du candidat.

Les annexes n'ont guère apporté d'éclairage aux correcteurs. Pour les meilleurs dossiers, elles ont opportunément illustré le propos et conforté l'impression générale ressentie à la lecture du dossier, mais pour les autres elles se sont avérées parfaitement inutiles. Certains candidats les ont même considérées comme une autorisation à s'affranchir des contraintes fixées, en les transformant en un prolongement des parties principales, et d'autres, peu nombreux toutefois, n'ont pas totalement respecté la commande en les multipliant au-delà des 5 pages, excédent que les correcteurs n'ont pas examiné.

Les dossiers « atypiques » se sont avérés assez nombreux. Ils relèvent de domaines tels que Application du droit des sols, Urbanisme et aménagement, Communication (fonctions de maquettiste ou de collaborateur de webmestre), Système d'information géographique, etc. Ces dossiers n'ont pas nécessairement une qualité supérieure aux autres, plus classiques. Pour autant, ils n'ont pas pénalisé les candidats qui les ont présentés. Ainsi, les correcteurs ont pu détecter d'excellents « TSE potentiels » parmi des dessinateurs exerçant des fonctions très éloignées de leurs missions traditionnelles.

Les dessinateurs dans les bureaux d'études des subdivisions, surtout lorsque celles-ci connaissent un faible effectif, ont pu également faire apparaître une autonomie « mécaniquement » plus forte, accompagnée d'un contact nécessairement plus fréquent avec la maîtrise d'ouvrage.

Quelques dossiers reposent sur des projets anciens : 5 ans voire plus. Ce constat pose la question du positionnement du candidat lors de son dernier poste, puisque cela peut signifier qu'il ne s'est pas trouvé placé en situation de TSE durant plusieurs années, après l'avoir été, selon ses affirmations. Les correcteurs se sont interrogés sur un tel « recul » dans la carrière de ces agents dans la carrière de ces agents. Pour cette première année, les dossiers correspondants n'ont pas été pénalisés à ce titre précis, mais le jury recommande de choisir un projet récent, dont la validation par le chef de service actuel soit significative et qui soit cohérent avec un déroulement de carrière en progression vers une fonction de technicien supérieur.

Conseils aux candidats, aux formateurs et aux services

L'expression libre, même maladroitement dans sa formulation, est toujours préférable à la reproduction de stéréotypes. Ce n'est pas une somme d'informations recopiées qui est attendue mais la présentation personnalisée de la carrière et des compétences du candidat.

Ainsi, si la consigne donnée aux services de laisser les candidats préparer eux-mêmes leur dossier semble ne pas avoir été intégralement respectée, les résultats de ceux qui ont dérogés ne s'en sont pas ressentis de manière positive, car cela aboutissait à des « tics » locaux de forme et de fond, perçus par les correcteurs, ces figures imposées confinant parfois au ridicule.

La lecture d'un bon nombre de dossiers donne l'impression de lire une énumération de faits ou de lire une notice, voire une procédure élaborée par le service. L'aspect « implication du candidat » est trop souvent mal traité, et même parfois pratiquement absent.

Les dossiers donnent globalement l'impression que de nombreux candidats n'aspirent pas à assumer les missions confiées habituellement à un technicien, notamment celles qui consistent à négocier avec les partenaires du service. Peu de candidats mentionnent l'inscription à tel ou tel concours avant de se présenter à celui-ci.

Les candidats ne doivent pas perdre de vue que l'oral sera l'occasion de vérifier la bonne adéquation entre la qualité du dossier et celle du candidat, et de procéder à l'arbitrage entre les affirmations du candidat et les éventuelles observations de la hiérarchie sur la véracité des éléments décrits. La sincérité des présentations est donc de rigueur.

Enfin, certains candidats n'ont pas fait l'effort de présenter un dossier avec une syntaxe et une orthographe satisfaisantes, alors qu'ils disposaient de temps pour l'élaborer.

En définitive, le meilleur conseil que l'on puisse donner aux candidats au grade de TS est de regarder le monde qui les entoure, et d'abord leur environnement de travail, de s'intéresser à l'utilité, à la finalité de leur propre travail, et donc aussi aux autres acteurs de la chaîne de production, afin d'être en mesure de démontrer un niveau suffisant d'implication et de prise de responsabilités.

En ce qui concerne les services, il est rappelé que les avis intermédiaires de la chaîne hiérarchique sont à usage interne, et n'ont pas à figurer au dossier. Seule l'attestation sans réserve ou l'énoncé de réserves liées à la véracité des assertions des candidats peuvent figurer dans les dossiers remis aux correcteurs. L'attestation du chef de service doit mentionner clairement le nom du signataire. En aucune façon des appréciations sur les qualités du candidat ne doivent être transmises. Elles n'ont pas été prises en compte dans l'analyse du dossier professionnel. Les services qui s'exonèrent de ces directives doivent savoir qu'ils apparaissent comme manquant aux règles de loyauté, et qu'à ce titre ils nuisent à la crédibilité des dossiers qu'ils croient ainsi pousser.

Conclusion

Une forte proportion des dossiers présentés ne correspond pas à l'esprit de l'examen exceptionnel destiné à reconnaître des candidats occupant déjà un poste de niveau TSE. Il ne s'agit donc pas de démontrer que le candidat est un brillant dessinateur, mais qu'il est apte à accomplir des fonctions de

niveau supérieur. Le nombre des dossiers ayant un niveau acceptable est relativement faible. Le point de vue général des correcteurs étant que, compte tenu des modalités communes adoptées pour la correction du concours 2004, une note supérieure à 12 était nécessaire pour démontrer une capacité à assurer des missions de niveau B.

**EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN SUPERIEUR
SESSION 2004**

EPREUVE ORALE D'ADMISSION

(30 minutes - coefficient 2)

Chacun des sous-jurys d'oral présente un rapport dont le présent document constitue la synthèse.

Déroulement de l'épreuve

Sur les 663 candidats admissibles, 651 se sont présentés. Les sous-jurys constitués dans chacun des CIFP se sont astreints à respecter les méthodes et les outils d'évaluation mis au point de manière à placer tous les candidats dans des conditions équivalentes. Après une courte présentation des intervenants et du déroulement de l'entretien par un des membres du sous-jury, qui permet au candidat de se voir préciser les conditions de l'interrogation et de maîtriser son émotion, celui-ci est appelé à présenter son dossier - cursus, carrière, expérience professionnelle et projet, puis à répondre à des questions relatives aux activités générales de l'équipement et à ses motivations.

Les candidats doivent savoir que leur présentation fait partie de l'image qu'ils donnent d'eux-mêmes. Plusieurs sous-jurys ont relevé des insuffisances dans le souci apporté par certains candidats à leur apparence parfois plutôt négligée.

L'exposé du candidat

Les candidats n'ont pas suffisamment apprécié la différence essentielle entre le présent examen professionnel exceptionnel sur dossier avec l'examen professionnel statutaire annuel sur épreuves techniques. En effet, alors que l'on attendait des candidats une démonstration que les fonctions actuellement occupées sont de niveau B et légitiment leur aspiration à passer TS, les candidats ont, dans leur grande majorité, plutôt adopté un point de vue contraire : "lorsque je serai TS, j'aurai plus de responsabilités".

Les candidats ont souvent beaucoup de difficultés à bien mettre en évidence les éléments marquants, structurants et significatifs de leur parcours et de leur projet. Ils montrent souvent ainsi des faiblesses manifestes en matière d'aptitude à l'analyse et la synthèse, à la prise de recul, à la capacité à hiérarchiser, ainsi qu'à l'ouverture d'esprit et au pragmatisme. Les candidats doivent saisir l'opportunité que constitue l'exposé préliminaire pour prendre leur sort en main et offrir au jury les éléments permettant de les juger sur des qualités correspondant à l'ambition affichée.

La majorité des candidats a respecté les dix minutes. Quelques candidats ont du être interrompus, n'ayant vraisemblablement pas testé par avance le timing de leur exposé, d'autres au contraire ont eu du mal à atteindre un temps minimum. Très peu de candidats ont utilisé des notes écrites pour se guider. Certains candidats ont compris ou réagi comme s'ils entendaient « présentez votre projet » lorsque le jury demandait « présentez votre dossier » marquant par là une survalorisation du projet par rapport à l'ensemble de leur carrière.

La carrière, l'expérience professionnelle

La population des candidats se répartit en deux grandes familles :

Les profils « classiques », essentiellement en bureau d'études, qui auraient davantage vocation à présenter le concours interne ou le concours professionnel. Certains ont précisé que pour des raisons familiales, la formation d'une année à l'ENTE était le motif principal de leur non-inscription au

concours, argument recevable pour l'interne, mais non pour l'examen professionnel. La plupart de ces candidats n'occupent pas actuellement un poste de catégorie B, mais environ 50 % participent pour partie à des missions d'un tel niveau et certains présentent le potentiel pour les exercer pleinement.

Les profils « atypiques », voire spécialistes dans des domaines tels que l'informatique ou la communication, qui reconnaissent ne pas avoir la base technique pour présenter le concours professionnel et saisissent l'opportunité du présent examen. Plus particulièrement en informatique (webmestre, SIG), ces candidats occupent aujourd'hui des postes stratégiques dont la spécificité nécessite des compétences de niveau B, mais ils ne peuvent (ni ne souhaitent) occuper des fonctions de TS dans un autre domaine. Ces spécialistes ont vocation à conserver leur poste.

La plupart des candidats ne mettent pas en valeur les différents postes occupés et ne motivent que très rarement les raisons qui les ont amenés à changer de poste. Bien souvent, on a le sentiment qu'ils subissent davantage ces changements (réorganisation), mais qu'ils n'en sont pas les acteurs. De la même façon, pour les candidats ayant toujours occupé les mêmes postes, ils ne mettent pas en avant une progression dans le poste occupé.

Les sous-jurys ont également noté chez trop de candidats le manque de notions techniques fondamentales, y compris dans le domaine où ils sont censés exercer, ainsi qu'un manque de culture administrative élémentaire préoccupant pour aborder une carrière de technicien. Beaucoup de dessinateurs de bureau d'études ont une image du TS qui est la suivante : « le TS fait des tâches administratives, que moi je ne fais pas ». Ils ignorent bien souvent que cette partie administrative implique aussi une bonne maîtrise et connaissance des procédures. Les candidats, ayant des profils de spécialistes, ne savent pas quelle est la fonction d'un TS « généraliste ».

Le projet présenté :

Les candidats décrivent très bien (et parfois longuement) leur projet mais ne montrent pas clairement leur implication dans celui-ci. S'agissant des premières minutes de l'entretien, ils se rassurent en insistant sur des détails (largeur des voies, diamètre des canalisations) ou en se réfugiant derrière un jargon technique (qu'il ne maîtrise d'ailleurs pas toujours), mais ne présentent pas suffisamment les conditions dans lesquelles il a été élaboré (présentation aux élus, études de variantes, etc.), qui leur permettraient de distinguer leur implication personnelle par rapport au travail du service.

Cela est moins vrai pour les candidats ayant des postes très spécifiques qui, en revanche, indiquent que dans le projet présenté, ils sont un élément « clé » dans la mesure où ils sont les seuls à maîtriser les outils.

Le questionnement permet de mieux évaluer, malgré les défenses du candidat, sa part réelle de responsabilité et d'initiative et le rôle masqué de son environnement et de son encadrement.

Enfin, une minorité de candidats présente des projets qui ne correspondent pas du tout à ce que l'on pourrait attendre au vu des fonctions occupées. Cela témoigne bien souvent du peu d'intérêt que ces candidats portent au poste occupé et démontre qu'ils orientent leurs activités en fonction de leurs centres d'intérêt.

L'ouverture vers d'autres domaines de l'Équipement

Les candidats ont une faible connaissance des activités des autres services de leur Direction et se concentrent sur l'activité de leur subdivision, à l'exception peut-être de la Sécurité Routière, qui peut apparaître comme un sujet transversal. La méconnaissance du réseau technique de l'Équipement est préoccupante.

En ce qui concerne la décentralisation, sujet sur lequel les candidats pouvaient supposer qu'ils seraient interrogés, les réponses sont très variables, même si le niveau d'avancement de la procédure est différent d'un service à l'autre. La majorité des candidats se limitent à l'avenir de leur

subdivision et seuls ceux qui ont eu la curiosité de consulter un site Intranet ou Internet sont capables de citer les quatre piliers de l'organisation future du Ministère. Beaucoup se révèlent incapables de percevoir les conséquences de ces réformes sur leur activité et même, certains affichent leur désintérêt pour la question.

La motivation

Quelques candidats, actuellement en bureau d'études, n'ont pas de motivation à occuper des postes de TS et estiment saisir une opportunité. Les plus jeunes ont cependant à l'esprit une perspective de carrière, qui ne se retrouve pas lorsque le candidat s'approche doucement de la retraite.

Les candidats ayant des profils très spécialistes estiment qu'une promotion au grade de TS serait une reconnaissance de leur implication professionnelle passée, et n'envisagent la suite de leur carrière que dans les postes actuellement occupés.

Chez les meilleurs candidats, les sous-jurys ont cependant relevé l'intérêt, voire l'enthousiasme qu'ils portent à leurs fonctions ainsi que leur envie de faire progresser leur poste et leurs activités.

Appréciation générale et conclusions

Les candidats se sont pour la plupart exprimés clairement à l'oral, et se sont montrés de plus en plus à l'aise au fur et à mesure du déroulement de l'entretien. Le contrat passé en début d'entretien a été assez bien respecté de leur part, sauf pour quelques candidats notamment chez les « spécialistes » qui se sont un peu perdus dans le descriptif de leur projet.

Alors que ce concours était, dans son principe, un concours de validation et de reconnaissance de l'exercice de fonctions de niveau supérieur, beaucoup de candidats n'exercent pas des fonctions de catégorie B. Certains sont conscients de leurs lacunes et de l'investissement à faire pour les occuper mais n'ont jamais pris d'initiative en ce sens. Ils attendent leur passage en catégorie B pour le faire et ont pour l'heure une attitude « attentiste ». La majorité des candidats n'a d'ailleurs jamais essayé d'accéder au grade de catégorie B par la voie des concours. De même, la plupart des candidats n'ont pas manifesté le souhait de prendre des fonctions d'encadrement après l'obtention de ce concours. Ils envisagent ainsi le plus souvent leur devenir de technicien dans la même unité.

En ce qui concerne les profils atypiques, leur socle de compétences dans leur domaine est sur le plan technique assez souvent proche de celui que l'on peut attendre d'un TS. Il est en revanche moindre, voire même inexistant, dès lors que l'on sort de leur domaine d'activité.

Enfin, pour de trop nombreux candidats admissibles, il est rapidement apparu que la qualité du dossier ne correspondait manifestement pas avec leur médiocre prestation à l'oral. Cette constatation du manque de sincérité de leur dossier s'est inéluctablement traduite par une appréciation négative.

De trop nombreux candidats considèrent toujours l'accès à Technicien Supérieur et notamment cet accès par l'examen professionnel exceptionnel comme un avancement sans s'imaginer en position de responsable. On doit donc ici rappeler que les candidats seront nommés à l'issue du concours et ne suivront qu'une brève formation (trois semaines) leur facilitant le changement de positionnement dans le grade. Ils doivent en conséquence faire la preuve qu'ils ont atteint le niveau professionnel demandé à un cadre technique de catégorie B.

Les capacités exposées doivent cependant être réelles : une préparation artificielle à l'oral qui se cantonnerait à la présentation formelle d'éléments sans épaisseur n'atteindrait en rien son objectif. L'oral ne se prépare pas au dernier moment, mais il faut au contraire s'impliquer en permanence dans le service. Pour aider utilement les candidats, les services doivent donc les aider à se positionner sur des activités de TSE (organisation, autonomie, encadrement, démarche projet, démarche qualité, etc.). Trop souvent les candidats font part de leurs bonnes intentions dans leur futur métier de TSE, sans apporter la démonstration de leurs capacités.

**EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN SUPERIEUR
SESSION 2004**

Données statistiques

EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL	POSTES	INSCRITS	ADMISSIBLE	ADMIS LISTE PRINCIPALE
2004	450	1343	662	343

REPARTITION PAR CIFP

CIFP	Inscrits	Dossiers recevables	admissibles	Présents à l'oral	Admis
Aix-en-Provence	168	166	79	77	37
Arras	137	137	68	63	29
Clermont-Ferrand	78	78	35	34	18
Mâcon	202	202	106	105	62
Nancy	96	96	53	53	26
Nantes	182	182	81	81	35
Paris	81	81	47	46	29
Rouen	125	125	58	56	28
Toulouse	175	175	84	84	48
Tours	99	99	51	50	31
TOTAUX	1343	1340	662	639	343