

RAPPORT DE JURY

- **EXAMEN PROFESSIONNEL
EXCEPTIONNEL**

- POUR L'ACCES AU GRADE DE
- TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'EQUIPEMENT
- OUVERT AU CORPS DES DESSINATEURS
- Session 2005

Juillet 2006

RAPPORT GENERAL DU PRESIDENT DU JURY

Aldo MASSA
Ingénieur général des
Ponts et Chaussées

● I - PR / SÉNTATION GÉNÉRALE

La session 2005 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.

Les deux précédentes sessions de cet examen professionnel exceptionnel se sont déroulées selon les modalités fixées par les textes précités. Une session sera organisée pour l'année 2006, conformément aux modalités temporaires fixées par le décret du 20 août 2004.

Le nombre de postes à pourvoir pour l'année 2005 est fixé à 257.

●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 sessions de professionnalisation pour l'ensemble des correcteurs et jurés, et 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 16 septembre 2005 suite à une mise en ligne effectuée le 20 juillet 2005 et le jury d'admissibilité s'est réuni le 15 novembre 2005.

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 10 octobre 2005 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 qualitatif de cette correction, 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.

Pour des écarts supérieurs à 4 (rares d'ailleurs), la divergence a porté alors sur le jugement même du potentiel du candidat et a fait l'objet d'un examen complémentaire attentif du jury local.

Enfin, en réunion plénière, le jury a recherché une ultime harmonisation des notes entre les CIFP en évitant les distorsions, par l'application d'une moyenne unique.

Pour cette deuxième année de l'examen professionnel exceptionnel, le jury a autorisé à se présenter à l'épreuve orale les candidats ayant obtenu la note 9,5 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 390 sur un total de 669 dossiers présentés soit 58 % des présents à l'écrit, soit 10 points de plus qu'en 2004 et un pourcentage d'ailleurs **largement** supérieur à celui des examens professionnels \neq classiques \neq des dernières années.

Admission

Les épreuves orales pour les admissibles se sont déroulées du 12 au 14 décembre 2005 (et dès le 9 décembre en DOM TOM) et le jury d'admission s'est réuni le 16 décembre 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 7 décembre 2005 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 ou contacts avec les 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. La note de 5, éliminatoire, a été attribuée à 9 % des candidats (pour 7% en 2004) montrant des difficultés 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 ou restaient dans un strict comportement d'exécutant.

A l'issue des épreuves orales, la barre d'admission a été fixée à 32,68 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 179.

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

	2004	2005
Nombre de postes	450	257
□Nombre de dossiers présentés nombre par poste offert	1343 3,0	669 2,6
□Admissibles nombre % sur présents à l'écrit admissibles par poste offert moyenne dernier Admissible	662 49,0 1,5 10,00	390 58 1,5 9,5
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 51,8 - 55,5 33 3 18,5 11,0	179 26,7 45,9 - 52,11 32,68 3 17,4 10,9

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 vitæ 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.

Comme déjà rappelé dans le rapport de l'examen professionnel de 2004 publié en 2005, 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 techniques 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 extraits sont à limiter au maximum et doivent être soulignés 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 et 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 par le candidat de son dossier (curriculum vitæ, postes tenus et projet) d'une durée de 5 à 10 minutes, suivie d'échanges avec le jury autour de tous les éléments constitutifs de sa carrière, de l'ouverture sur d'autres domaines relevant de l'équipement et de la motivation (20 minutes).

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 jurys en 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 membres des sous-jurys a eu pour consignes 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 ont été 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 aux membres de 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.

Il est rappelé que ces défauts repérés à l'oral sont aussi constatés dans l'examen professionnel et le concours interne de TSE (voir rapports correspondants du président du jury).

●IV - PERFORMANCES GENERALES DES CANDIDATS

Les appréciations déjà faites l'an dernier sont malheureusement à reprendre pour cette année. 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 du niveau 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 manifestement 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.

Bien que la formation à l'oral ait été limitée à 7 journée maximum par agent pour éviter les écueils repérés en 2004, les membres du jury ont enregistré, comme pour de nombreux autres concours, les effets pervers d'une préparation à l'oral mal calibrée sur les objectifs de 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 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 membres de jury a pour mission de rechercher. Plutôt que des recettes (dont les candidats sont certes friands), les préparations devraient se limiter à décontracter les candidats voire à mieux savoir exprimer les traits de 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.

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'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 tenus, une appréciation sur l'ensemble des champs d'exploration possible n'était pas envisageable. L'analyse des dossiers a donc été répartie en deux groupes de critères :

Le premier regroupe des critères d'appréciations incontournables pour lesquels si le dossier ne comportait pas les éléments positifs nécessaires, la candidature de l'agent devait être considérée comme non recevable.

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 a été proposée aux cotateurs qui l'ont suivie en quasi-totalité. Au cours de cette formation, la méthode commune de cotation a été débattue et précisée. 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 déterminantes pour permettre une homogénéité, une rigueur et une égalité de traitement entre les candidats quelque soit leur CIFP de rattachement. 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 ; faiblesse d'ailleurs plus importante qu'en 2004 ce qui s'explique par le fait que, parmi ceux qui repostulaient, les bons dossiers ont, normalement, été déjà retenus en 2004.

Comme en 2004, 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 leur présentation sont autant d'indices sur leur réelle capacité à exercer des fonctions de TSE,
- les candidats qui sont visiblement restés, tout au long de leur carrière, des dessinateurs d'exécution, même s'ils sont très expérimentés,
- enfin, ceux 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 personnel des candidats dans leur unité d'appartenance : leur capacité d'autonomie en apparaît brouillée. À l'opposé, les correcteurs ont rencontré quelques \neq électrons libres \neq .

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 plus fort du compte-rendu, trop souvent absent du moins dans leurs dossiers.

Les correcteurs ont constaté avec satisfaction que les dossiers étaient, sauf exception, plutôt bien et mieux présentés qu'en 2004. On pourra penser que la lecture du rapport de jury 2004 a été efficace. Le style est également souvent correct et les parties visiblement personnelles restent, elles-mêmes, de bonne facture. À 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 globalement corrects, mais certains candidats n'ont pas su discerner l'essentiel : certains CV procèdent de l'inventaire exhaustif et inutile (en particulier il ne sert à rien de rappeler toutes les formations suivies depuis 30 ans), d'autres sont à ce point \neq limités \neq 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 a consacré une part trop importante à le présenter, agrémenté de 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, ces annexes 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 \neq atypiques \neq se sont avérés assez nombreux. Ils relèvent de domaines tels que l'Application du droit des sols, l'Urbanisme et aménagement, la Communication (fonctions de maquettiste ou de collaborateur de webmestre), le Système d'information géographique, etc. Ces dossiers n'ont pas nécessairement une qualité supérieure aux autres, plus classiques. Pour autant, les correcteurs n'ont pas pénalisé les candidats qui les ont présentés. Ainsi, ils ont pu détecter d'excellents \neq TSE potentiels \neq 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 \neq mécaniquement \neq 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. Pour cette deuxième année, les dossiers correspondants ont été un peu pénalisés à ce titre puisque le sujet avait déjà été abordé dans le rapport 2004 : 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 maladroite 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, la consigne donnée aux services de laisser les candidats préparer eux-mêmes leur dossier semble ne pas avoir été intégralement respectée et les résultats de ceux qui y 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.

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 discuter avec les partenaires du service.

Les candidats ne doivent pas perdre de vue que l'oral est 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 technicien supérieur est de regarder le monde qui les entoure et d'abord leur environnement de travail, de s'intéresser à l'utilité et 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.

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 plus faible qu'en 2004 ; le point de vue général des correcteurs étant que, compte tenu des modalités communes adoptées pour la correction du concours 2005, une note supérieure à 12 était nécessaire pour démontrer une capacité à assurer des missions de niveau B.

Quelques précisions supplémentaires :

- les agents peuvent garder le même dossier que l'année précédente mais ils doivent veiller, au moins, à changer les dates,
 - le taux des candidats par rapport au nombre des dessinateurs pouvant se présenter à l'examen est très différent d'une DDE à l'autre. Ceci montre une incitation très différente effectuée par les DDE auprès des dessinateurs, pour qu'ils se présentent à l'examen.
 - un grand intérêt s'attache donc à ce qu'un effort d'incitation, mesuré mais pertinent, puisse être pris dans les services pour convaincre les agents réunissant les conditions pour se présenter, de le faire.
 - toutefois, le jury souhaite que les chefs de service vérifient bien la véracité des dossiers présentés, et en particulier, du rôle de l'agent dans le projet exposé.
-

EPREUVE ORALE D'ADMISSION

(30 minutes - coefficient 2)

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

Déroulement de l'épreuve

Sur les 390 candidats admissibles, 387 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

Comme l'an dernier, mais dans une moindre mesure, on constate encore que les candidats n'ont pas suffisamment apprécié la différence essentielle entre le présent examen professionnel exceptionnel sur dossier et 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 aux membres de jury les éléments permettant de les juger sur des qualités correspondantes à l'ambition affichée.

La majorité des candidats a respecté les dix minutes. Quelques candidats ont dû 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 du jury : † 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 membres du jury 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 TSE qui est la suivante : le TSE fait des tâches administratives, que moi je ne fais pas et va en réunion. 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 TSE généraliste.

Le projet présenté :

Les candidats décrivent plutôt bien 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'ils ne maîtrisent 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.

Rappel : Il est recommandé de ne pas présenter des projets trop anciens, par exemple datant de plus de 5 ans voire sur un poste précédent.

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 ou cellule, 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 meilleures que l'an dernier. Mais encore beaucoup de candidats se révèlent incapables de percevoir les conséquences des 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 TSE 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 TSE 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 membres du jury 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 attendiste. 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 TSE. 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 de l'équipement (et notamment cet accès par l'examen professionnel exceptionnel) comme un avancement normal et mérité 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 mais sans apporter la démonstration de leurs capacités.

Données statistiques

Examen professionnel exceptionnel	Postes	Inscrits	Admissibles	Admis
2005	257	669	390	179

RÉPARTITION PAR CIFP

CIFP	inscrits	admissibles	admis
Aix	85	55	28
Arras	47	25	10
Clermont- F	37	20	7
Macon	105	60	24
Nancy	63	36	11
Nantes	81	46	24
Paris	39	23	9
Rouen	69	44	27
Toulouse	93	55	28
Tours	50	26	11
total	669	390	179
