

RAPPORT DU JURY

Concours interne

Technicien de recherche et de formation - BAP A

Session 2026 – Région académique Île-de-France

Centre organisateur: Rectorat de CRETEIL
Affectataires : Académies de Créteil et Versailles

Avant-propos de la Présidente du jury

Le concours interne de Technicien de recherche et de formation constitue une étape importante dans le parcours professionnel des agents souhaitant accéder à des fonctions de catégorie B. Il doit permettre d'identifier des candidats capables non seulement de mobiliser des compétences techniques, mais également d'exercer leurs missions avec autonomie, rigueur, sens des responsabilités et capacité d'adaptation au sein des établissements d'enseignement et de recherche.

Au cours de cette session, le jury a souhaité inscrire son évaluation dans une approche globale des compétences professionnelles attendues d'un Technicien de recherche et de formation. Cette démarche s'est traduite par une recherche constante d'équité, d'harmonisation des pratiques d'évaluation et d'objectivation des critères retenus.

L'évaluation des candidats s'est ainsi construite de manière progressive, depuis l'étude du dossier d'admissibilité jusqu'à l'entretien oral, en veillant à apprécier différentes dimensions de la compétence professionnelle : le parcours et les expériences acquises, la capacité à analyser son activité, la compréhension des missions exercées ou visées, les aptitudes relationnelles, l'organisation du travail, la prise en compte des exigences de sécurité ainsi que la capacité à analyser des situations professionnelles et à proposer des réponses adaptées.

L'entretien d'admission ne visait pas uniquement à vérifier des connaissances techniques. Il devait permettre au jury d'apprécier la manière dont chaque candidat mobilise son expérience, prend du recul sur ses pratiques professionnelles, argumente ses choix et se projette dans les responsabilités confiées à un Technicien de recherche et de formation.

Afin de garantir une évaluation homogène, le jury s'est appuyé sur une grille commune de compétences, une banque de questions organisée par grands domaines professionnels ainsi que des mises en situation permettant d'apprécier le raisonnement et la posture professionnelle des candidats dans des contextes proches de ceux rencontrés en établissement.

Le présent rapport a pour objectif de rendre compte des travaux du jury, d'explicitier les attentes ayant guidé les évaluations et de proposer aux futurs candidats des repères utiles pour préparer les prochaines sessions du concours. Il ne constitue ni un corrigé, ni un modèle de réponses attendues, mais un document d'accompagnement destiné à mieux faire comprendre la nature des compétences recherchées et les critères qui ont présidé aux décisions du jury.

Je tiens enfin à remercier très sincèrement l'ensemble des membres du jury pour leur investissement, la qualité des échanges, le souci constant d'équité et de bienveillance dont ils ont fait preuve tout au long des travaux, ainsi que les services organisateurs qui ont assuré le bon déroulement de cette session.

La Présidente du jury

Isabelle GAUTHIER

IA-IPR SVT – Académie de Créteil

1. Présentation générale du concours

1.1. Finalité du concours

Au-delà de la reconnaissance d'un parcours professionnel, ce concours vise à apprécier la capacité des candidats à exercer des missions caractérisées par une technicité affirmée, une autonomie croissante dans l'organisation du travail, une aptitude à travailler en équipe et à interagir avec une diversité d'interlocuteurs, ainsi qu'une compréhension des enjeux liés au fonctionnement d'un établissement public d'enseignement.

Le jury a veillé à apprécier les compétences des candidats au regard des missions réellement exercées par un Technicien de recherche et de formation, en recherchant un équilibre entre les connaissances techniques, les compétences professionnelles, les capacités d'analyse et la posture attendue d'un agent de catégorie B.

1.2. Les étapes du concours

L'étude du dossier d'admissibilité

La première phase a consisté en l'analyse d'un dossier professionnel permettant d'apprécier le parcours du candidat, les compétences acquises au cours de son expérience, les responsabilités exercées ainsi que sa capacité à analyser son activité et à mettre en perspective son évolution professionnelle.

Cette première étape constitue un élément essentiel du concours. Elle ne vise pas uniquement à inventorier les expériences professionnelles mais à apprécier la manière dont le candidat est capable d'identifier, d'explicitier et de valoriser les compétences développées au regard des missions d'un technicien de recherche et de formation.

Les documents transmis avant l'entretien

Les candidats déclarés admissibles étaient invités à transmettre, préalablement à l'entretien, un curriculum vitae synthétique ainsi qu'une lettre de motivation.

Ces documents avaient pour objectif de permettre au jury d'actualiser sa connaissance du parcours professionnel du candidat, de préparer l'entretien et d'identifier certains points susceptibles d'être approfondis au cours de l'échange. Ils ne se substituaient pas au dossier d'admissibilité mais venaient utilement le compléter.

L'entretien d'admission

L'entretien oral était organisé en deux temps.

Le candidat disposait tout d'abord d'un temps maximal de cinq minutes pour présenter son parcours professionnel, les compétences développées au cours de celui-ci, sa motivation ainsi que sa compréhension des missions d'un Technicien de recherche et de formation.

Cette présentation était suivie d'un échange d'une vingtaine de minutes avec les membres du jury. Les questions posées permettaient d'approfondir certains éléments du parcours professionnel du candidat,

d'apprécier sa capacité d'analyse, son raisonnement, son positionnement professionnel ainsi que sa faculté à mobiliser ses compétences dans des situations concrètes, notamment au travers de mises en situation professionnelles.

1.3. Les principes ayant guidé les évaluations

Le jury a souhaité inscrire l'ensemble de ses travaux dans une logique d'évaluation par compétences professionnelles.

Les différentes épreuves ont été conçues de manière complémentaire afin d'apprécier progressivement les différentes dimensions de la compétence professionnelle d'un Technicien de recherche et de formation.

Les évaluations se sont notamment attachées à apprécier :

- la qualité du parcours professionnel et des expériences acquises ;
- la capacité à analyser son activité et à prendre du recul sur ses pratiques ;
- la compréhension des missions exercées par un Technicien de recherche et de formation ;
- les compétences techniques mobilisées dans l'exercice des fonctions ;
- les capacités d'organisation, d'autonomie et d'adaptation ;
- la communication professionnelle et le travail en équipe ;
- la prise en compte des règles de sécurité et des exigences liées au fonctionnement d'un établissement ;
- la capacité à analyser une situation professionnelle et à proposer des réponses argumentées et adaptées.

Afin de garantir l'équité de traitement entre les candidats, le jury s'est appuyé sur des grilles d'évaluation communes, élaborées en amont des épreuves, ainsi que sur une banque de questions et de mises en situation professionnelles couvrant l'ensemble des compétences attendues.

Les délibérations ont systématiquement été conduites de manière collégiale, en confrontant les observations recueillies par les différents membres du jury au regard des critères d'évaluation préalablement définis.

2. Données générales de la session

2.1. Statistiques de la session

Pour cette session, 22 personnes avaient procédé à leur inscription via le site dédié web.itrf. Comme chaque année, une déperdition en cours de processus d'inscription fait chuter le nombre de candidats effectivement et régulièrement inscrits au concours: ainsi, seules 6 inscriptions ont été finalisées, ce qui représente une déperdition de 72,72% des candidatures en cours de route.

Sur ces 6 candidats ayant finalisé leur inscription et ayant envoyé leur dossier, 4 ont été admissibles. Le seuil d'admissibilité avait cette année été fixé à 10/20; les notes se sont réparties de 06/20 à 18/20 pour une moyenne mathématique à 11.33/20.

1 admissible ne s'est pas présenté à l'épreuve d'admission, et seuls 3 admissibles ont donc concouru pour les 2 places sur liste principale. La moyenne des notes de l'épreuve d'admission s'est élevée à 10.5/20.

Deux candidats ont été déclarés admis sur liste principale et un sur liste complémentaire.

33.3% des candidats ayant finalisé leur inscription ont donc été admis à ce concours sur liste principale.

50% si l'on inclut la liste complémentaire

Académie	Nombre de postes offerts		Nombre de préinscriptions	Nombre d'inscriptions finalisées	Nombre d'admissibles	Nombre de présents à l'épreuve d'admission	Nombre d'admis LP	Nombre d'admis LC
CRETEIL	1	Total	10	4	2	2	1	1
		H	1	0	0	0	0	0
		F	9	4	2	2	1	1
VERSAILLES	1	Total	12	2	2	1	1	0
		H	3	0	0	0	0	0
		F	9	2	2	1	1	0
Toutes académies confondues	2	Total	22	6	4	3	2	1
		H	4	0	0	0	0	0
		F	18	6	4	3	2	1

3. Fonctionnement du jury et principes d'évaluation

Le jury était composé de personnels aux compétences et aux parcours complémentaires, permettant de porter un regard croisé sur les différentes dimensions des missions exercées par un technicien de recherche et de formation.

En amont des épreuves, une réunion d'harmonisation a permis de préciser les modalités d'organisation du concours, de partager une compréhension commune des attendus des différentes épreuves et de s'accorder sur les critères d'évaluation retenus.

Pour l'étude des dossiers comme pour l'entretien oral, le jury s'est appuyé sur des grilles d'évaluation élaborées collectivement afin de garantir une appréciation homogène des candidatures. Les membres du jury ont ainsi disposé de critères communs d'observation permettant d'apprécier les compétences professionnelles des candidats de manière objective et cohérente.

L'entretien oral a été préparé à partir d'une banque de questions et de mises en situation professionnelles, organisée autour des principales compétences attendues d'un technicien de recherche et de formation. Cette organisation a permis d'assurer une couverture équilibrée des différents champs de compétences, tout en adaptant les échanges au parcours, à l'expérience et au profil de chaque candidat.

La structuration des épreuves autour de compétences professionnelles clairement identifiées a contribué à harmoniser les pratiques d'évaluation et à renforcer la lisibilité des attentes du jury, tant pour les candidats que pour les membres du jury.

Les évaluations ont été conduites dans un souci constant d'équité, d'objectivité et de bienveillance. Les délibérations se sont appuyées sur les observations recueillies par l'ensemble des membres du jury et sur une appréciation collégiale des compétences démontrées par les candidats au regard des exigences du concours. Le jury a souhaité privilégier une évaluation fondée sur l'analyse de situations professionnelles concrètes, permettant d'apprécier non seulement les connaissances des candidats, mais également leur capacité à raisonner, à argumenter leurs choix et à adopter une posture professionnelle adaptée aux responsabilités d'un technicien de recherche et de formation.

Le jury tient enfin à souligner la qualité des échanges qui ont accompagné l'ensemble de ses travaux. La diversité des regards portés sur les parcours professionnels des candidats, conjuguée à l'utilisation d'outils d'évaluation communs, a constitué un élément déterminant pour garantir une appréciation équilibrée, argumentée et fidèle aux missions exercées par les Techniciens de Recherche et de Formation.

4. Analyse de l'épreuve d'admissibilité

4.1. Les objectifs de l'épreuve

L'épreuve d'admissibilité vise à apprécier, à partir du dossier constitué par chaque candidat, l'adéquation de son parcours professionnel avec les missions confiées à un technicien de recherche et de formation.

Au-delà de l'inventaire des expériences professionnelles, le jury s'est attaché à évaluer la capacité des candidats à porter un regard analytique sur leur parcours, à identifier les compétences progressivement construites et à les mettre en relation avec les responsabilités exercées ou susceptibles de leur être confiées dans le cadre des missions d'un technicien de recherche et de formation.

L'objectif n'était donc pas de privilégier l'ancienneté ou la diversité des expériences, mais d'apprécier la manière dont celles-ci avaient permis au candidat de développer des compétences transférables, de prendre progressivement des responsabilités et de construire un projet professionnel cohérent.

4.2. Les critères d'évaluation

L'analyse des dossiers s'est appuyée sur une grille commune élaborée par le jury avant le début des travaux. Cette grille visait à garantir une évaluation harmonisée de l'ensemble des candidatures et à objectiver les échanges lors des délibérations.

Les principaux critères d'appréciation portaient notamment sur :

- la cohérence du parcours professionnel ;
- la diversité et la richesse des expériences présentées ;
- les responsabilités effectivement exercées ;
- les compétences techniques et professionnelles développées ;
- la capacité du candidat à analyser son parcours et à prendre du recul sur son activité ;
- la motivation exprimée pour accéder aux fonctions de Technicien de recherche et de formation ;
- la qualité de la rédaction, la structuration du dossier et la clarté de l'expression.

Le jury rappelle qu'un dossier ne saurait être évalué uniquement à partir du niveau de diplôme, de l'ancienneté ou de la succession des postes occupés. C'est bien la capacité du candidat à expliciter son parcours, à mettre en évidence les compétences construites et à démontrer leur adéquation avec les missions du corps qui a constitué le principal élément d'appréciation.

4.3. Ce qui a distingué les meilleurs dossiers

Les dossiers les plus convaincants présentaient un parcours clairement structuré et mettaient en évidence une évolution professionnelle cohérente.

Ils ne se limitaient pas à une description chronologique des fonctions exercées mais faisaient apparaître les compétences acquises, les responsabilités assumées, les difficultés rencontrées ainsi que les enseignements tirés des différentes expériences professionnelles.

Les meilleurs candidats étaient également en mesure d'établir des liens explicites entre leur parcours, les compétences développées et les missions exercées par un technicien de recherche et de formation.

Le jury a particulièrement apprécié les dossiers faisant apparaître une réflexion personnelle sur les pratiques professionnelles, la capacité à travailler en équipe, à organiser son activité, à assurer le respect des règles de sécurité et à contribuer au fonctionnement du service.

4.4. Difficultés fréquemment rencontrées

Plusieurs dossiers présentaient une succession d'expériences professionnelles sans véritable analyse des compétences développées.

Le jury a également observé que certains candidats avaient tendance à décrire leurs activités quotidiennes sans expliciter les responsabilités exercées, les initiatives prises ou les compétences mobilisées.

Dans certains cas, les motivations exprimées demeuraient très générales et ne permettaient pas de comprendre précisément le projet professionnel du candidat, ni sa représentation des missions exercées par un Technicien de recherche et de formation. Enfin, quelques dossiers souffraient d'une organisation insuffisamment structurée ou d'une rédaction peu précise, rendant parfois difficile l'identification des compétences réellement développées.

4.5. Conseils aux futurs candidats

Le jury invite les futurs candidats à considérer le dossier d'admissibilité comme un véritable document d'analyse professionnelle.

Il est recommandé de privilégier une présentation claire et structurée, mettant en évidence les compétences progressivement construites au cours du parcours professionnel plutôt qu'une simple énumération des fonctions occupées.

Chaque expérience présentée gagne à être illustrée par quelques exemples significatifs permettant de mettre en évidence les responsabilités exercées, les compétences développées et les enseignements qui en ont été tirés.

Le jury encourage également les candidats à expliciter les liens qu'ils établissent entre leur parcours, leurs motivations et les missions confiées à un technicien de recherche et de formation. Cette capacité de mise en perspective constitue un élément important de l'appréciation portée sur le dossier.

5. Les documents transmis avant l'entretien

5.1. Objectifs

Préalablement à l'entretien d'admission, les candidats admissibles étaient invités à transmettre un curriculum vitae synthétique ainsi qu'une lettre de motivation.

Ces documents ne constituaient pas une nouvelle épreuve d'évaluation et ne se substituaient pas au dossier examiné lors de l'admissibilité.

Ils avaient pour objectif de permettre au jury d'actualiser les informations relatives au parcours professionnel du candidat, de disposer d'une présentation synthétique de son expérience et de mieux préparer l'entretien oral.

Ils contribuaient également à identifier certains points susceptibles d'être approfondis au cours de l'échange.

5.2. Le curriculum vitae

Le jury attendait un document clair, synthétique et structuré, permettant d'appréhender rapidement les principales étapes du parcours professionnel.

Au-delà des intitulés de postes, le curriculum vitae devait faire apparaître les missions exercées, les responsabilités assumées, les principales compétences développées ainsi que, le cas échéant, les formations suivies ou les responsabilités particulières confiées au candidat.

Le jury rappelle qu'un curriculum vitae n'a pas vocation à être exhaustif. Les documents les plus convaincants mettaient en évidence les éléments les plus significatifs du parcours et facilitaient la compréhension de l'évolution professionnelle du candidat.

5.3. La lettre de motivation

La lettre de motivation constituait un complément essentiel au curriculum vitae.

Le jury attendait une réflexion personnelle permettant au candidat d'explicitier les raisons de sa candidature, son projet professionnel, sa compréhension des missions d'un technicien de recherche et de formation ainsi que la manière dont son expérience l'avait progressivement conduit à présenter ce concours.

Les lettres les plus convaincantes dépassaient la simple expression d'un intérêt pour le poste ou d'un souhait d'évolution de carrière. Elles mettaient en évidence une véritable analyse du parcours professionnel, des compétences acquises et de leur adéquation avec les missions du corps.

5.4. Observations du jury

Dans l'ensemble, les documents transmis ont permis au jury de disposer d'une vision actualisée du parcours des candidats et ont constitué un appui utile pour préparer

les entretiens.

Les meilleurs dossiers se caractérisaient par leur clarté, leur concision et leur cohérence. Les informations essentielles étaient hiérarchisées et les compétences développées apparaissaient de manière explicite.

À l'inverse, certains curriculum vitae demeuraient très descriptifs, tandis que quelques lettres de motivation restaient relativement générales ou insuffisamment personnalisées. Le jury rappelle qu'une lettre de motivation ne constitue pas un exercice de style mais doit permettre au candidat de mettre en évidence son projet professionnel et les compétences qui fondent sa candidature.

5.5. Conseils aux futurs candidats

Le jury recommande aux futurs candidats de considérer ces documents comme un support destiné à faciliter les échanges lors de l'entretien.

Un curriculum vitae synthétique, mettant en évidence les expériences les plus significatives, ainsi qu'une lettre de motivation personnelle, argumentée et directement en lien avec les missions du Technicien de recherche et de formation, constituent des éléments de nature à éclairer utilement le jury.

Ces documents gagnent à être cohérents avec la présentation orale et les réponses apportées lors de l'entretien. Ils doivent permettre au jury d'appréhender rapidement le parcours du candidat et de mieux comprendre les motivations qui sous-tendent sa démarche.

6. Analyse de l'épreuve orale d'admission

6.1. Finalité de l'entretien

L'entretien d'admission constitue une étape essentielle du concours. Il a pour objectif de permettre au jury de compléter l'analyse réalisée lors de l'admissibilité et d'apprécier les compétences professionnelles des candidats dans une perspective d'exercice des missions confiées à un Technicien de recherche et de formation.

Au-delà des connaissances techniques, le jury a cherché à évaluer la capacité des candidats à analyser une situation professionnelle, à argumenter leurs choix, à mobiliser leur expérience, à communiquer de manière claire et structurée ainsi qu'à se projeter dans les responsabilités exercées par un agent de catégorie B.

L'entretien devait également permettre d'apprécier la posture professionnelle des candidats, leur capacité à prendre du recul sur leur pratique ainsi que leur compréhension de l'environnement professionnel dans lequel ils sont amenés à évoluer.

6.2. Déroulement de l'entretien

Présentation du parcours professionnel

Chaque candidat disposait d'un temps maximal de cinq minutes pour présenter son parcours professionnel. Cette présentation avait pour objectif de mettre en évidence les principales étapes du parcours, les compétences progressivement développées, les responsabilités exercées ainsi que les motivations conduisant le candidat à présenter le concours.

Le jury n'attendait pas une présentation exhaustive du curriculum vitae mais une analyse synthétique mettant en perspective les expériences professionnelles les plus significatives.

Échange avec le jury

La présentation était suivie d'un échange d'une durée d'environ vingt minutes.

Les questions posées permettaient d'approfondir certains éléments du parcours, de mieux comprendre les responsabilités exercées, d'apprécier les connaissances professionnelles du candidat ainsi que sa capacité à

analyser différentes situations susceptibles d'être rencontrées dans l'exercice des fonctions d'un technicien de recherche et de formation.

Afin d'assurer une couverture équilibrée des différents champs de compétences, le jury s'est appuyé sur une banque de questions élaborée collectivement avant le concours. Cette organisation garantissait une harmonisation des pratiques d'évaluation tout en permettant d'adapter les échanges au parcours et à l'expérience de chaque candidat.

6.3. Les mises en situation professionnelles

Une place importante a été accordée aux mises en situation professionnelles.

Celles-ci avaient pour objectif d'apprécier la capacité des candidats à mobiliser leurs connaissances et leur expérience dans des situations concrètes susceptibles d'être rencontrées au sein d'un établissement.

Les situations proposées ne recherchaient pas une réponse unique. Elles visaient avant tout à apprécier la démarche de réflexion du candidat, sa capacité à identifier les différents acteurs concernés, à analyser les contraintes de la situation, à hiérarchiser les priorités et à proposer des réponses argumentées et adaptées.

Le jury a été particulièrement attentif à la prise en compte de la diversité des interlocuteurs susceptibles d'intervenir dans l'exercice des missions d'un Technicien de recherche et de formation : enseignants, personnels de direction, secrétariat général, équipes de laboratoire, collectivités territoriales, partenaires extérieurs ou encore élèves et usagers lorsque cela était pertinent.

6.4. Les principes d'évaluation retenus

L'entretien ne constituait pas une succession de questions indépendantes mais un échange structuré permettant d'apprécier progressivement plusieurs dimensions de la compétence professionnelle.

Le jury s'est attaché à observer la capacité des candidats à :

- présenter leur parcours avec recul et discernement ;
- mobiliser leurs compétences techniques dans des situations concrètes ;
- analyser une problématique professionnelle avant de proposer une solution ;
- justifier leurs choix de manière argumentée ;
- communiquer avec clarté et précision ;
- prendre en compte les règles de sécurité et les exigences du service public ;
- coopérer avec les différents acteurs de l'établissement ;
- se projeter dans les responsabilités confiées à un Technicien de recherche et de formation.

L'évaluation reposait ainsi sur un ensemble cohérent d'observations recueillies tout au long de l'entretien et non sur la seule réponse à une question particulière.

6.5. Observations générales

Dans l'ensemble, les candidats ont abordé l'entretien avec sérieux et implication.

Les prestations les plus convaincantes étaient celles qui s'appuyaient sur une analyse personnelle du parcours professionnel et sur des exemples concrets issus de l'expérience. Les candidats ayant su expliciter leur raisonnement, illustrer leurs propos par des situations vécues et prendre du recul sur leurs pratiques ont généralement permis au jury d'apprécier plus finement leurs compétences.

À l'inverse, certaines réponses demeuraient descriptives ou très générales. Le jury rappelle qu'il ne recherchait pas des réponses théoriques ou attendues, mais une capacité à mobiliser son expérience, à argumenter ses choix et à analyser les situations professionnelles proposées.

Le chapitre suivant présente plus en détail les principales compétences professionnelles évaluées au cours de l'entretien ainsi que les observations formulées par le jury.

7. Analyse des compétences professionnelles évaluées

L'entretien d'admission a été construit autour de plusieurs compétences professionnelles considérées par le jury comme essentielles à l'exercice des fonctions de technicien de recherche et de formation.

Cette approche visait à dépasser la seule vérification des connaissances techniques afin d'apprécier la capacité des candidats à mobiliser leurs compétences dans des situations professionnelles variées, à analyser leur pratique, à coopérer avec les différents acteurs de l'établissement et à se projeter dans les responsabilités exercées par un agent de catégorie B.

L'ensemble des observations recueillies au cours de l'entretien a permis au jury d'apprécier progressivement le niveau de maîtrise de ces différentes compétences.

7.1 Se projeter dans les missions d'un Technicien de recherche et de formation

Le passage d'un corps à un autre ne constitue pas une simple évolution statutaire. Il implique une évolution de posture professionnelle, une autonomie accrue, une capacité d'initiative et une compréhension plus globale des missions confiées au Technicien de recherche et de formation.

Le jury a donc cherché à apprécier la manière dont les candidats se représentaient les missions du corps et leur capacité à s'y projeter.

Le jury attendait que les candidats soient capables :

- d'expliciter leur projet professionnel ;
- de montrer qu'ils connaissent les missions exercées par un TRF ;
- d'identifier les responsabilités associées à ces fonctions ;
- d'expliquer en quoi leur parcours les y prépare progressivement.

Les candidats les plus convaincants présentaient un projet professionnel cohérent et argumenté.

Ils établissaient naturellement le lien entre leur expérience, les compétences acquises et les missions qu'ils souhaitaient exercer.

Ils manifestaient une bonne connaissance du fonctionnement d'un établissement et montraient qu'ils avaient déjà commencé à adopter une posture correspondant aux responsabilités d'un technicien de recherche et de formation.

Certains candidats avaient une représentation assez limitée des missions du corps, réduites à la seule dimension technique de leur activité.

D'autres exprimaient essentiellement un souhait d'évolution statutaire sans expliciter les responsabilités nouvelles qu'ils étaient prêts à assumer.

Il est recommandé aux futurs candidats de réfléchir en amont aux évolutions qu'implique l'accès au corps des Techniciens de Recherche et de Formation et d'être capables d'illustrer concrètement les compétences déjà mobilisées dans cette perspective.

7.2 Mobiliser des compétences techniques au service des missions

Le Technicien de recherche et de formation est avant tout un professionnel capable de mettre ses compétences techniques au service des activités pédagogiques, scientifiques et du fonctionnement de l'établissement.

Le jury a donc cherché à apprécier la capacité des candidats à mobiliser leurs connaissances dans des situations professionnelles concrètes plutôt qu'à restituer des savoirs théoriques.

Le jury était attentif à :

- la maîtrise des techniques mises en œuvre ;

- la compréhension des procédures ;
- la justification des choix réalisés ;
- l'adaptation aux contraintes rencontrées.

Les meilleurs candidats étaient capables d'expliquer non seulement ce qu'ils faisaient mais également pourquoi ils le faisaient.

Ils prenaient en compte les contraintes matérielles, humaines et organisationnelles et proposaient des solutions réalistes.

Quelques réponses demeuraient très descriptives ou reposaient essentiellement sur des automatismes sans réelle capacité d'explication.

7.3 Organiser son activité et travailler en autonomie

Le Technicien de recherche et de formation est amené à organiser son activité quotidienne, à anticiper les besoins, à gérer les priorités et à contribuer au bon fonctionnement du service.

Le jury recherchait notamment :

- une capacité d'organisation ;
- une gestion pertinente des priorités ;
- l'anticipation ;
- l'autonomie.

Les meilleurs candidats savaient expliquer comment ils planifient leur activité, arbitrent entre plusieurs demandes simultanées et rendent compte de leur travail.

Ils distinguaient clairement les situations relevant de leur autonomie de celles nécessitant une concertation ou une validation.

7.4 Communiquer et coopérer dans un environnement professionnel

Le technicien de recherche et de formation travaille quotidiennement avec une grande diversité d'interlocuteurs.

Le jury a souhaité apprécier la capacité des candidats à adapter leur communication et à inscrire leur activité dans un fonctionnement collectif.

Les candidats devaient montrer qu'ils savaient collaborer avec :

- les enseignants ;
- les équipes pédagogiques ;
- les personnels de direction ;
- le secrétariat général ;
- les collectivités territoriales ;
- leurs collègues ;
- les partenaires extérieurs lorsque cela était pertinent.

Les meilleurs candidats avaient une vision globale du fonctionnement d'un établissement et adaptaient naturellement leur communication selon les interlocuteurs.

À l'inverse, certaines réponses demeuraient centrées sur les seules relations avec les enseignants ou les collègues immédiats.

7.5 Agir dans le respect des règles de sécurité et de qualité

La sécurité constitue une responsabilité permanente du technicien de recherche et de formation.

Le jury n'attendait pas une récitation de la réglementation mais une véritable culture de prévention.

Le jury a notamment observé :

- l'identification des risques ;
- la prévention ;
- le respect des procédures ;
- la protection des personnes ;
- la gestion des situations particulières.

Les meilleurs candidats raisonnaient spontanément en termes de prévention avant d'évoquer les moyens de protection.

7.6 Analyser une situation professionnelle et construire une réponse adaptée

Les mises en situation professionnelles proposées au cours de l'entretien avaient principalement pour objectif d'apprécier cette capacité.

Le jury recherchait moins une réponse "attendue" qu'une démarche de réflexion.

Les meilleurs candidats :

- commençaient par analyser la situation ;
- identifiaient les enjeux ;
- distinguaient les différents acteurs ;
- hiérarchisaient les priorités ;
- proposaient plusieurs pistes d'action ;
- justifiaient leurs choix.

Ils étaient également capables d'identifier les limites de leur intervention et savaient solliciter les personnes ressources lorsque cela était nécessaire.

Quelques candidats répondaient très rapidement sans prendre le temps d'analyser la situation proposée.

D'autres recherchaient une solution unique sans envisager les différentes contraintes ou les conséquences possibles de leurs décisions.

Le jury invite les futurs candidats à considérer les mises en situation comme un exercice de raisonnement professionnel. Il n'est pas attendu une réponse parfaite mais une démarche structurée, argumentée et adaptée au contexte présenté.

8. Ce qui a distingué les meilleures prestations et conseils aux futurs candidats

Au terme des différentes épreuves, le jury a constaté que les candidats les mieux classés ne se distinguaient pas uniquement par leurs connaissances techniques ou la richesse de leur parcours professionnel. Ils ont surtout démontré leur capacité à analyser leur expérience, à prendre du recul sur leurs pratiques et à mobiliser leurs compétences dans des situations professionnelles variées.

Les meilleures prestations se caractérisaient notamment par :

- une présentation claire, structurée et synthétique du parcours professionnel, mettant en évidence les compétences progressivement développées ;
- une bonne connaissance des missions et des responsabilités d'un Technicien de recherche et de formation ;
- des réponses argumentées, illustrées par des exemples concrets issus de l'expérience professionnelle ;
- une capacité à analyser les situations proposées avant de formuler une réponse, en identifiant les différents enjeux, les contraintes et les acteurs concernés ;
- une prise en compte naturelle des règles de sécurité, de la qualité du service rendu et du travail en équipe ;
- une posture professionnelle traduisant autonomie, sens des responsabilités, capacité d'écoute et discernement.

À l'inverse, certaines prestations sont demeurées essentiellement descriptives, centrées sur l'énumération des activités réalisées ou sur des réponses très générales, sans toujours permettre au jury d'apprécier les compétences réellement mobilisées ni le raisonnement sous-jacent.

Le jury rappelle qu'il n'était pas attendu des réponses théoriques ou stéréotypées. Les échanges avaient avant tout pour objectif d'apprécier la capacité des candidats à mobiliser leur expérience professionnelle, à argumenter leurs choix et à adopter une posture adaptée aux responsabilités d'un Technicien de recherche et de formation.

Pour préparer efficacement les prochaines sessions, le jury recommande aux futurs candidats de :

- prendre le temps d'analyser leur parcours afin d'identifier les compétences réellement développées au cours de leur expérience professionnelle ;
- préparer une présentation synthétique mettant en évidence les principales étapes de leur évolution professionnelle et les compétences acquises ;
- illustrer leurs réponses par des situations concrètes, vécues ou auxquelles ils ont contribué ;
- s'intéresser au fonctionnement global d'un établissement d'enseignement, à la diversité des interlocuteurs et aux responsabilités exercées par un Technicien de recherche et de formation ;
- aborder les mises en situation professionnelles comme un exercice de réflexion et d'analyse, en explicitant leur démarche et les éléments pris en compte dans leur raisonnement.

Enfin, le jury invite les candidats à considérer ce concours comme l'occasion de valoriser leur expérience professionnelle et leur capacité à évoluer vers des fonctions nécessitant davantage d'autonomie, de responsabilité et d'initiative.

9. Bilan de la session et perspectives

Cette session a permis au jury d'apprécier la diversité des parcours professionnels et la richesse des expériences présentées par les candidats. Les échanges conduits tout au long des épreuves ont confirmé l'engagement des personnels et leur volonté d'évoluer vers les missions confiées aux Techniciens de Recherche et de Formation.

Le jury souligne la qualité générale de l'organisation du concours ainsi que l'implication des membres du jury, dont les travaux préparatoires ont permis de garantir une évaluation harmonisée, équitable et fondée sur des critères communs.

La structuration des épreuves autour de compétences professionnelles clairement identifiées, l'utilisation d'une banque de questions commune ainsi que le recours à des mises en situation professionnelles ont contribué à renforcer la cohérence des évaluations et à apprécier les candidats au plus près des réalités du métier.

Pour les prochaines sessions, le jury souhaite poursuivre cette démarche en veillant à maintenir une évaluation fondée sur les compétences professionnelles, à enrichir progressivement la banque de situations proposées et à conforter les outils d'harmonisation mis à la disposition des membres du jury.

Le jury formule le vœu que ce rapport puisse constituer un document de référence pour les futurs candidats et les accompagner dans leur préparation, en leur permettant de mieux comprendre les attendus du concours et les compétences recherchées.

La Présidente du jury remercie enfin l'ensemble des membres du jury, les services organisateurs ainsi que les établissements ayant contribué au bon déroulement de cette session.