



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

**RAPPORT DU JURY
RELATIF AU DEROULEMENT DE LA SESSION 2020 DE
L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES A LA CLASSE
SUPERIEURE DES TECHNICIENS DE RECHERCHE ET DE
FORMATION**

Etabli conjointement par

Laure VILLARROYA-GIRARD

Présidente du jury

Inspectrice santé et sécurité au travail

Coordinatrice des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur, de la
recherche et des sports

Et

Rémy GICQUEL

Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Vice-président du jury

Contenu

1) Les données relatives aux conditions de l'examen professionnel.....	3
Conditions requises pour être candidat	3
Les épreuves de l'examen professionnel	4
Le dossier,.....	4
L'épreuve orale de conversation avec le jury.....	4
Agents promouvables et candidats	4
Le nombre de possibilités de promotions	4
Le nombre de présents/nombre de dossiers recevables	5
2) Le jury et le déroulement de l'examen	6
Le jury	6
Le déroulement de l'épreuve orale	7
3) L'évaluation, la notation et les résultats	7
Critères d'évaluation	7
Notation et résultats	7
Les notes des lauréats	7
L'âge des lauréats	9
La répartition par sexe	9
Le niveau de diplomation des lauréats	9
L'origine professionnelle des lauréats.....	9
4) Observations et préconisations du jury	9
Les principaux enseignements de la session 2019	9
En synthèse.....	11

INTRODUCTION

La session 2020 de l'examen professionnel d'accès au grade de technicien de classe supérieure s'est déroulée du 14 septembre au 2 septembre 2020 à Paris, dans les locaux Le 253, 253, rue du Faubourg Saint-Martin, 75010 PARIS ainsi que du 29 septembre au 30 septembre 2020 en visioconférence. (cette modalité a concerné les candidats ultra-marins dans les mêmes conditions de déroulement de l'examen hormis les spécificités techniques du distanciel).

Les opérations du concours ont été engagées en application de l'arrêté du 13 mai 2020 autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure et fixant le nombre de postes offerts. NOR : *ESRH2005992A*

Le présent rapport s'appuie sur les données statistiques fournies par le secrétariat du jury de la DGRH (D5), sur les échanges avec les responsables des commissions de jury, en cours de session et à l'issue de celle-ci, et de l'observation du déroulement d'épreuves d'entretien, effectuée, dans chaque commission, par le vice-président et la présidente.

Il aborde les quatre points suivants :

- 1) les données relatives aux conditions de l'examen professionnel
- 2) le jury et le déroulement de l'épreuve orale
- 3) l'évaluation, la notation et les résultats
- 4) les observations et les préconisations du jury

1) les données relatives aux conditions de l'examen professionnel

Conditions requises pour être candidat

Les fonctions des techniciens de recherche et de formation sont définies par l'article 41 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Les techniciens de recherche et de formation sont chargés de la mise en œuvre de l'ensemble des techniques et méthodes concourant à la réalisation des missions et des programmes d'activité des services et établissements où ils exercent. Ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement et de recherche. Ils peuvent participer à la mise au point et à l'adaptation des techniques ou méthodes nouvelles et se voir confier des missions d'administration.

Dans les unités d'enseignement et établissements publics locaux d'enseignement, ils peuvent participer dans leurs spécialités, sous la responsabilité des personnels en charge de l'enseignement, aux formes d'activité pratique d'enseignements.

Les techniciens de recherche et de formation de classe normale peuvent être chargés de l'encadrement et de l'animation d'une équipe.

Les techniciens de recherche et de formation de classe supérieure et les techniciens de recherche et de formation de classe exceptionnelle ont vocation à occuper les emplois qui requièrent un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle tout au long de la vie et

par les acquis de l'expérience professionnelle. Ils peuvent être investis de responsabilités particulières d'encadrement et de coordination d'une ou plusieurs équipes.

Peuvent être promus à la classe supérieure les techniciens de classe normale justifiant au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, d'au moins un an dans le 4ème échelon de leur grade, et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Les épreuves de l'examen professionnel

Les modalités d'organisation de l'examen professionnel sont fixées par l'arrêté du 8 /12 /2011.

L'examen professionnel comporte l'étude par le jury d'un dossier constitué par chaque candidat et une conversation avec le jury.

Le dossier,

qui est déposé par le candidat dans les délais d'inscription, comporte :

- un curriculum vitae dactylographié de deux pages au plus établi par le candidat, décrivant les emplois occupés, les fonctions et responsabilités exercées, les formations suivies et les stages effectués ;
- un état des services publics du candidat.

Cette année, comme les années précédentes, les membres du jury ont regretté de ne pas pouvoir disposer d'un organigramme même sommaire qui situerait les candidats dans leur environnement professionnel et tiendrait compte de leur niveau de responsabilité dans une chaîne hiérarchique.

Si pour l'examen professionnel de technicien classe supérieure, il ne constitue pas une des pièces réglementaires à fournir, il n'en apparaît pas moins que cet élément factuel constitue une aide pour le jury et un point de référence pour les candidats.

L'épreuve orale de conversation avec le jury

La conversation débute par un exposé du candidat sur les fonctions qu'il a exercées depuis sa nomination en qualité de technicien de recherche et de formation et sur les compétences qu'il a développées, et se poursuit par un entretien avec le jury permettant à ce dernier d'apprécier notamment la personnalité et les motivations professionnelles du candidat, ses connaissances techniques et son aptitude à exercer les fonctions de technicien de classe supérieure, et de reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

La durée de cette conversation est fixée à vingt-cinq minutes, dont cinq minutes au maximum pour l'exposé du candidat et vingt minutes au minimum pour l'entretien avec le jury. Elle fait l'objet d'une notation de 0 à 20.

Agents promouvables et candidats

Le nombre d'agents promouvables s'élevait à 6140 en diminution de 91 unités par rapport à l'année précédente. Ce nombre est en progression régulière depuis 2012, à l'exception des années 2016 et 2020.

563 agents, dont le dossier était recevable ont fait acte de candidature à cette session contre 814 à la session précédente. Cette forte baisse du nombre de candidats inscrits recevables pourrait être dû à la période crise sanitaire

Le nombre de possibilités de promotions

(320) a augmenté. Il était de 312 en 2019, 297 en 2018, et 309 en 2017, Ainsi, le taux : nombre de promotions/dossiers recevables, s'élève à 56,8% contre 38,3% à la session précédente. Ce même taux s'élevait à 37,9% à la session 2018, démontrant ainsi une augmentation significative pour cette session après une grande stabilité sur les trois précédentes années.

Le nombre de présents/nombre de dossiers recevables

montre une stabilité par rapport aux sessions précédentes. Il atteint 77% à cette session 2020 alors qu'il oscillait entre 77 et 85 % sur les 7 sessions précédentes.

Le taux d'absentéisme (présents/inscrits recevable) de 23% en moyenne de l'ensemble des BAP, reste relativement élevé en BAP J (29%). C'est en BAP A et B que l'on enregistre le moins d'absences (12,0%). Pour autant, les chiffres de présence/absence sont trop erratiques d'une année sur l'autre pour qu'une comparaison puisse utilement être recherchée. Il est à souligner que le taux d'absentéisme aux visioconférences a été de 0%.

Le nombre de candidats présents par poste s'est établi à 1,35 contre 2,13 pour la session précédente. A la session 2020, le taux de réussite s'établit à 67,2% contre 46,7% à la session précédente. Plus d'un candidat sur deux a une chance d'être promu.

Répartition des candidats par branche d'activité professionnelle (BAP)

BAP	Inscrits recevables	Taux BAP/total recevables
A	41	7,3%
B	54	9,6%
C	25	64,4%
D	0	0,0%
E	66	11,7%
F	49	8,7%
G	60	10,7%
J	268	47,6%
Total BAP	563	100%

Session	2015	2016	2017	2018	2019	2020
BAP A	89	97	65	66	64	41
BAP B	68	73	59	59	63	54
BAP C	61	57	41	41	51	25
BAP D	1	2	3	2	3	0
BAP E	129	117	94	98	93	66
BAP F	58	69	83	74	83	49
BAP G	80	75	76	80	68	60
BAP J	356	339	372	363	389	268
Total BAP	842	829	793	783	814	563

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers recevables par BAP est Inégal ; La part de la BAP J connaît une stabilisation par rapport à l'année précédente, alors qu'elle était en progression depuis 2015. Les autres BAP restant relativement stables, à l'exception des BAP A et E qui perdent près de la moitié de leurs effectifs sur cinq ans.

2) Le jury et le déroulement de l'examen

Le jury

Eu égard au grand nombre de candidats à auditionner, et la variété des métiers exercés, le jury était composé de 58 membres, dont 28 femmes et 30 hommes. Une partie des membres était renouvelée à hauteur de 24 membres (38%) afin de respecter au mieux la règle des quatre ans en qualité de membre de jury de ce même examen.

La composition du jury a été réalisée de telle manière qu'elle reflète la spécificité de cet examen professionnel qui est inter BAP et dont les candidats peuvent exercer leurs fonctions dans des établissements ou services très différents (universités, autres établissements d'enseignement supérieur, services académiques, EPLE).

39 des 58 membres du jury exerçaient en université. 8 en établissement public de l'enseignement supérieur hors université, 1 au CNRS, 6 en administration centrale et 5 en services déconcentrés de l'Éducation nationale, Globalement 11 membres du jury (19 %) exercent soit en EPLE, rectorat ou en administration centrale.

12 corps différents, des filières administrative, technique et enseignante, étaient représentés dans le jury. Toutes les zones du territoire métropolitain, dans des proportions différentes, étaient représentées.

Dans son fonctionnement, le jury était organisé en commission de trois personnes pour chacune des BAP. Ces commissions pouvaient être multiples pour une même BAP, compte tenu des effectifs de candidats présents dans les BAP A, G, E et J par exemple. La présidente et le vice-président du jury, ont veillé à l'harmonisation des notations entre les différentes commissions auditionnant les candidats.

Par ailleurs, quelques principes ont présidé à la composition des commissions :

- assurer une diversité des corps et des origines géographiques des membres ;
- confier la responsabilité des commissions à un expert du domaine,
- ouvrir chaque commission à un troisième membre issu d'une autre BAP ;
- assurer pour les responsables de commission cette fonction durant une semaine complète.

Deux réunions préparatoires du jury se sont tenues les 14 et 21 septembre 2020, dans la matinée avant les premières auditions de candidats en début d'après-midi

Au-delà des points portant sur l'organisation matérielle, sur les données relatives aux candidats, sur le déroulement de l'épreuve, la notation et son harmonisation, ont été rappelés quelques principes fondamentaux relatifs au bon fonctionnement de tout examen ou concours :

- le respect des textes règlementaires régissant les concours et examens professionnels qui s'impose à tout membre de jury ;
- l'égalité de traitement des candidats qui oblige, notamment, un membre de jury à ne pas interroger un candidat qu'il connaît et à ne formuler aucune appréciation sur ce candidat, à l'issue de l'épreuve orale. Cette égalité de traitement oblige également, dans le déroulement de l'épreuve, à accorder à tous les candidats des conditions équivalentes portant sur le seul programme de l'examen professionnel ;

- les obligations de discrétion et de confidentialité des membres du jury ont été rappelées ; de même que la nécessité quelle que soit la prestation du candidat de ne laisser transparaître aucune attitude qui puisse être jugée négativement par le candidat ou lui laisser préjuger l'issue de son entretien ;
- la souveraineté du jury qui lui donne toute latitude pour évaluer les candidats et arrêter la liste définitive des candidats proposés à l'admission.

- la nécessité d'une écoute respectueuse et bienveillante de tous les candidats.

La matinée du 2 octobre est réservée à délibération du jury, tous les responsables de commission y assistent et les autres membres y sont invités.

Le déroulement de l'épreuve orale

L'épreuve orale s'est déroulée selon les modalités suivantes :

- le responsable de chaque commission assure l'accueil des candidats et à leur rappelle les règles de déroulement de l'épreuve orale ;

- Il régle également le fonctionnement de la commission, il veille au caractère équitable des questions, à l'équilibre des thèmes abordés et tend à prévenir les dérives soit de longues réponses de candidats ; soit vers un entretien totalement académique ou exclusivement technique

- Il a, enfin, la responsabilité d'échanger avec les autres membres de la commission et de parvenir à l'homogénéité de l'évaluation des candidats aboutissant à une évaluation claire et motivée à proposer à la présidence de cet examen.

Les commissions se sont attachées à ce que les entretiens se déroulent dans un climat serein face à des interlocuteurs bienveillants, susceptibles de mettre les candidats en confiance et de leur permettre de s'exprimer librement sur les questions posées.

3) L'évaluation, la notation et les résultats

Critères d'évaluation

L'évaluation des candidats, fondée sur le référentiel métier des techniciens de recherche et de formation (Reférens), a porté principalement, sur les points suivants :

- la qualité de l'exposé présenté par le candidat qui devait être capable de dégager les points majeurs de son itinéraire professionnel, d'une manière claire, structurée et témoignant d'une bonne expression orale ;

- le niveau des connaissances techniques acquises par le candidat et leur niveau de mise en œuvre au service de l'enseignement et/ou de la recherche ;

- la connaissance de son environnement professionnel, de son évolution et des liens avec d'autres unités ;

- les capacités d'analyse, de prise de décision adéquate, d'organisation, le sens des relations humaines qui pouvaient apparaître lors de questions formulées au candidat.

Les membres du jury ont été très attentifs à l'exposé portant sur la carrière des candidats. S'agissant d'un examen professionnel, le jury s'est attaché d'une part à apprécier la cohérence d'un parcours et d'un projet professionnel, quelles que soient les conditions diverses plus ou moins favorables d'exercice des fonctions et, d'autre part, l'envie et l'aptitude à exercer des responsabilités supérieures d'encadrement ou de coordination susceptibles d'être confiées à un technicien de classe supérieure.

Notation et résultats

Au terme des épreuves, le jury a retenu une liste principale de 291 noms.

Les notes des lauréats

La barre d'admission de la liste principale a été fixée à 11,25. Le jury n'a pas retenu de liste complémentaire. Le tableau ci-dessous fait apparaître la répartition des notes.

Note attribuée	Nombre de lauréats	Cumul par tranche de notes	
11,25 <11,5	8		
11,5 <12	35		
Tranche <12		43	
12 <12,5	57		
12,5 <13	13		
Tranche 12 - <13		70	
Tranche <13			113
13 <13,5	35		
13,5 <14	18		
Tranche 13-<14		53	
14 <14,5	34		
14,5 <15	10		
Tranche 14-<15		44	
Tranche <15			210
15 <15,5	14		
15,5 <16	10		
Tranche 15-<16		24	
16 <16,5	23		
16,5 <17	6		
Tranche 16-<17		29	
Tranche <17			263
17 <17,5	8		
17,5 <18	5		
Tranche 17-<18		13	
18 <18,5	9		
18,5 19	6		
Tranche > ou =18		15	
Total	291	291	

113 candidats ont obtenu entre 11,25 et 12,99, 97 entre 13 et 14,97 et 81 candidats ont obtenu de 16 à 20. C'est une distribution par tranches qui ne diffère pas sensiblement de la distribution constatée l'année précédente (à noter néanmoins une part plus importante de notes supérieures à 16).

L'âge des lauréats

Parmi les 291 lauréats de l'examen, 38 ont moins de 35 ans, 9 ont entre 35 et 44 ans, 121 entre 45 et 54 ans dont 38 plus de 55 ans. Les moins de 44 ans représentent 45,4% des lauréats, la tranche d'âge de 45 à 54 ans pesant quant à elle 41,6% des lauréats.

La répartition par sexe

121 techniciens et 170 techniciennes ont réussi l'examen professionnel.

Si les femmes représentent 58,4 % des lauréats contre 41,5 % pour les hommes, leur taux de réussite moyen est légèrement plus élevé que celui des hommes en 2020. Le taux de lauréates femmes par rapport au nombre de candidates auditionnées s'établit à 68,8 % alors qu'il est de 65 % pour les hommes.

	Nombre	Femmes	Hommes
Promouvables	6 140	3406	2734
Candidats inscrits recevables	563	337	226
Candidats présents	433	247	186
Candidats admis	291	170	121

Le niveau de diplomation des lauréats

Parmi les 291 lauréats 8 sont sans diplôme, 19 ont un DNB ou équivalent, 72 ont un baccalauréat et 192 ont un diplôme universitaire dont 2 un doctorat.

L'origine professionnelle des lauréats

Sur les 291 lauréats, 259 travaillent dans l'enseignement supérieur et la recherche, 31 dans l'enseignement scolaire et un est dans une autre situation.

4) Observations et préconisations du jury

Les principaux enseignements de la session 2020

Les membres du jury ont constaté que dans l'ensemble, les candidats avaient bien préparé leur exposé. Ils ont souligné que la plupart des candidats étaient sérieux, investis dans leurs activités et démontraient un attachement réel au bon fonctionnement de leur service dont ils étaient capables de percevoir clairement les points forts et les points faibles. Ils ont tous appliqués avec rigueur les consignes en matière de gestes barrière.

Ils ont souvent fait preuve d'une grande honnêteté dans leurs réponses, acceptant de constater les insuffisances qui pouvaient être les leurs dans certains domaines.

Si une large partie des candidats connaissaient bien les exigences de l'examen professionnel, avaient transmis des dossiers satisfaisants permettant au jury de percevoir le niveau des responsabilités exercées, certains dossiers présentaient des CV ne permettant pas de dégager les grandes lignes du

parcours professionnel. L'exposé oral, dans ce cas de figure, n'a, dans la plupart des cas, pas permis au jury de lever les incertitudes qui étaient les siennes. Le Jury a pu constater que pour certains dossiers, les informations portées ne sont pas cohérentes avec les propos tenus par les candidats lors de l'entretien avec le jury (responsabilités qui paraissent supérieures ou différentes dans le dossier).

Les candidats dont la prestation a été appréciée par le jury sont ceux qui avaient préparé leur exposé de carrière, l'ont présenté dans le temps imparti, à l'aide d'un plan structuré mettant en évidence les points saillants de leur parcours et leur contribution à la production du service public.

Le jury a naturellement privilégié les candidats qui se sont exprimé clairement, avec aisance et naturel et qui ont pu mettre en évidence la cohérence de leur parcours. Ce sont aussi ces candidats qui ont pu démontrer leur maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Le jury s'est attaché à rechercher chez les candidats leur capacité à prendre des initiatives et leur motivation pour évoluer vers des fonctions supérieures nécessitant en particulier de l'appétence et des compétences pour le management et l'encadrement.

À contrario, les membres du jury ont été confrontés à des candidats, qui certes, avaient préparé leur exposé mais le récitaient « par cœur » et se trouvaient fort déstabilisés dès les premières questions du jury. S'il est certes important de veiller à une correcte présentation du parcours en veillant au temps disponible, les candidats doivent avoir à l'esprit que l'exposé ne constitue qu'une partie de l'épreuve.

Ils doivent être en mesure, au cours de l'entretien, de valoriser leurs connaissances techniques dans le domaine de leur BAP, de démontrer leur capacité à mobiliser celles-ci tout comme il est attendu d'eux qu'ils démontrent leur connaissance non seulement de la structure dans laquelle ils exercent mais de manière plus large, l'établissement voire le contexte plus général dans lequel s'inscrit leur action. Le jury a apprécié la mise en avant de leurs motivations et projets par certains candidats.

Certains candidats ont manqué de recul sur le fonctionnement de leur établissement, tout autant que sur un certain nombre d'évolutions législatives ou réglementaires qui ont un impact important sur le fonctionnement de l'institution et de ses services. Le jury a eu à déplorer pour certains candidats une connaissance lacunaire des missions et organisations des instances.

Lors de l'exposé de présentation, certains candidats ont consacré beaucoup, voire trop de temps à la présentation sur de périodes anciennes de leur vie professionnelle. Certes, celles-ci peuvent être de nature à éclairer leur parcours mais les candidats ne doivent pas perdre de vue que la priorité doit être réservée à leurs responsabilités les plus récentes et actuelles.

Le jury a souligné à nouveau, comme il a pu le faire à l'occasion des sessions précédentes des différences entre les prestations des candidats issus de l'enseignement supérieur et ceux issus de l'enseignement scolaire, leur travail pouvant être sensiblement différent. Ce cas de figure a été pris en compte dans la composition des commissions de jury qui ont été invitées à prendre en considération les particularités des contextes d'exercice de chacun des candidats.

Les différences de situation des candidats, en termes de mobilité professionnelle et/ou géographique ou d'exercice ou non de responsabilités d'encadrement, ont été considérées de telle sorte qu'elles ne constituent pas *a priori* un obstacle à la réussite de l'examen professionnel, à condition qu'elles aient été expliquées et, si nécessaire contrebalancées par la démonstration de la qualité du niveau de l'emploi exercé, des compétences techniques déployées et des services rendus.

Le jury a pu observer un cas *a minima*, où le candidat ne s'était pas inscrit au titre de l'examen professionnel dans la BAP correspondant le mieux à la réalité des fonctions occupées. Cette situation rend problématique la capacité des membres de la commission à interroger et évaluer avec pertinence, les connaissances, notamment au plan de la technicité professionnelle, du candidat.

Il y a lieu pour les candidats, en cas de doute au moment de leur inscription à l'examen, de se reporter à la description, dans Referens, des familles d'activités professionnelles et des emplois types des différentes BAP.

En synthèse

Les conseils que les candidats devraient faire leurs sont de se renseigner sur les attendus de l'examen, et à ce titre la lecture des rapports des jurys des sessions précédentes ainsi que du « Guide pratique du candidat – Se préparer aux concours ITRF » sur le site internet du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation pourra leur être d'une grande utilité.

Nous ne saurions trop leur recommander, dès lors que la motivation à présenter cet examen est présente, de s'engager dans une préparation ou une aide qui leur permettront de délivrer un exposé structuré dans sa forme et son contenu et qui feront apparaître de manière pertinente la structure dans laquelle ils exercent et les compétences qu'ils déploient au titre de leur activité.

De ne pas négliger, dans le cadre de cette préparation, les questions générales relatives aux instances et conseils qui règlent le fonctionnement des établissements, qu'il s'agisse de l'enseignement de Second degré ou de l'enseignement Supérieur (ESR), de s'informer des évolutions qui touchent le système et des derniers textes pris en conséquence. Sachant que le jury s'est attaché à poser ces questions en relation très souvent avec l'environnement professionnel spécifique du candidat. On peut citer ici, sans que la liste en soit exhaustive pour la session écoulée, Loi pour une École de la confiance, RGPD, création des Recteurs délégués à l'ESRI, programme d'investissements d'avenir, la sécurité et les risques professionnels et environnementaux

Enfin, et sans doute est-il souhaitable de le rappeler, il ne sert à rien de se présenter chaque année sans rien corriger de la prestation de la session précédente en considérant que l'implication au quotidien dans son travail est suffisant pour obtenir cet examen. Le jury tient à souligner le bénéfice des sessions de formation et de l'accompagnement du candidat dans sa préparation par sa hiérarchie et ses pairs.

Remerciements

L'ensemble des opérations matérielles nécessaires à la bonne mise en œuvre de cet examen professionnel a été pris en charge, avec un très grand professionnalisme par les personnels du bureau D5 de la DGRH. Les auteurs du présent rapport ont plaisir à souligner leur investissement et leur disponibilité.