Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Examen professionnel d'accès à la classe exceptionnelle des techniciens de recherche et de formation

Session 2020

Édouard Leroy

Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Président du jury

19-23 octobre 2020

Table des matières

Le dispositif juridique 3

Le corps des techniciens de recherche et de formation est divisé en trois classes : 3

L'accès à la classe exceptionnelle des techniciens se fait exclusivement par la voie de l'avancement selon deux modalités pour les techniciens de classe supérieure : 4

L'examen professionnel d'accès à la classe exceptionnelle comprend une épreuve unique orale.... 5

1- Sur 483 candidats convoqués en 2020, 391 se sont présentés à l'épreuve 5

Un ensemble de 483 dossiers de candidature présentés était recevable soit une baisse de 8% par rapport à la session 2019. 5

Les 391 candidatures se répartissent en 223 femmes et 168 hommes. 5

77 % des candidats ayant déposé un dossier recevable ont entre 35 et 55 ans 5

58 % des candidats présents sont titulaires d'un diplôme à bac +2 (31%) ou du bac (27 %). 6

La grande majorité (83 % des 391) des techniciens présents à l'examen travaille dans un établissement d'enseignement supérieur, 62 exercent dans le domaine de l'enseignement scolaire. 6

Le taux d'absentéisme, 19 %, est élevé par rapport aux sessions précédentes. 6

2- Le jury du concours 2020 a regroupé 54 membres, 27 femmes et 27 hommes. 7

Le jury est organisé en 17 commissions d'audition composées de trois membres 7

3- L'entretien dure 25 minutes précisément. 8

Il commence par un exposé de 5 minutes 8

L'évaluation de l'entretien 8

4- Les résultats de l'examen professionnel 2020 9

Au terme des épreuves, le jury a retenu une liste principale de 153 noms. 9

88 lauréats ont obtenu entre 11 et 13,99, 48 entre 14 et 15,99 et 17 candidats ont obtenu de 16 à 20. 9

Parmi les 153 lauréats de l'examen, 7 ont moins de 35 ans, 53 ont entre 35 et 44 ans, 65 entre 45 et 54 ans et 28 plus de 55 ans. 10

67 techniciens et 86 techniciennes ont réussi l'examen professionnel. 10

La réussite à l'examen professionnel peut intervenir quel que soit le niveau de diplôme 11

Sur les 153 lauréats, 123 travaillent dans l'enseignement supérieur et la recherche, 28 dans l'enseignement scolaire 11

5- Conseils aux candidats 12

6- Remarques à l'attention des hiérarchies des candidats auditionnés et des services de ressources humaines dont ils dépendent. 13

7- Remarques relatives à l'organisation de la session 2020 compte tenu des exigences liées à la crise sanitaire 14

La session 2020 de l'examen professionnel d'accès à la classe exceptionnelle des techniciens de recherche et de formation s'est déroulée du 19 au 23 octobre 2020 dans les locaux du « 253 », 253 rue du faubourg Saint Martin dans le dixième arrondissement de Paris. Compte tenu de la crise sanitaire et des restrictions de voyage entre la métropole et l'Outre-mer, sept entretiens en visioconférence ont été organisés pour sept candidats répartis sur les BAP J et A. Trois sessions ont été organisées pour ces visioconférences à partir des locaux de la DGRH, 72 rue Regnault dans le treizième arrondissement de Paris

Pour cette session 2020, 153 promotions étaient offertes.

Le présent rapport a été rédigé grâce notamment aux contributions des 54 membres du jury et sur la base des données statistiques fournies par le bureau DGRH D5 qui a assuré avec grandes compétence, efficacité et disponibilité le secrétariat du jury.

La carrière des techniciens de formation et de recherche est organisée par le décret 85-1534 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation dans les articles 39 à 49. L'avancement est organisé par le décret 2009-1388 portant dispositions statutaires communes à différents corps de la catégorie B de la fonction publique d'État.

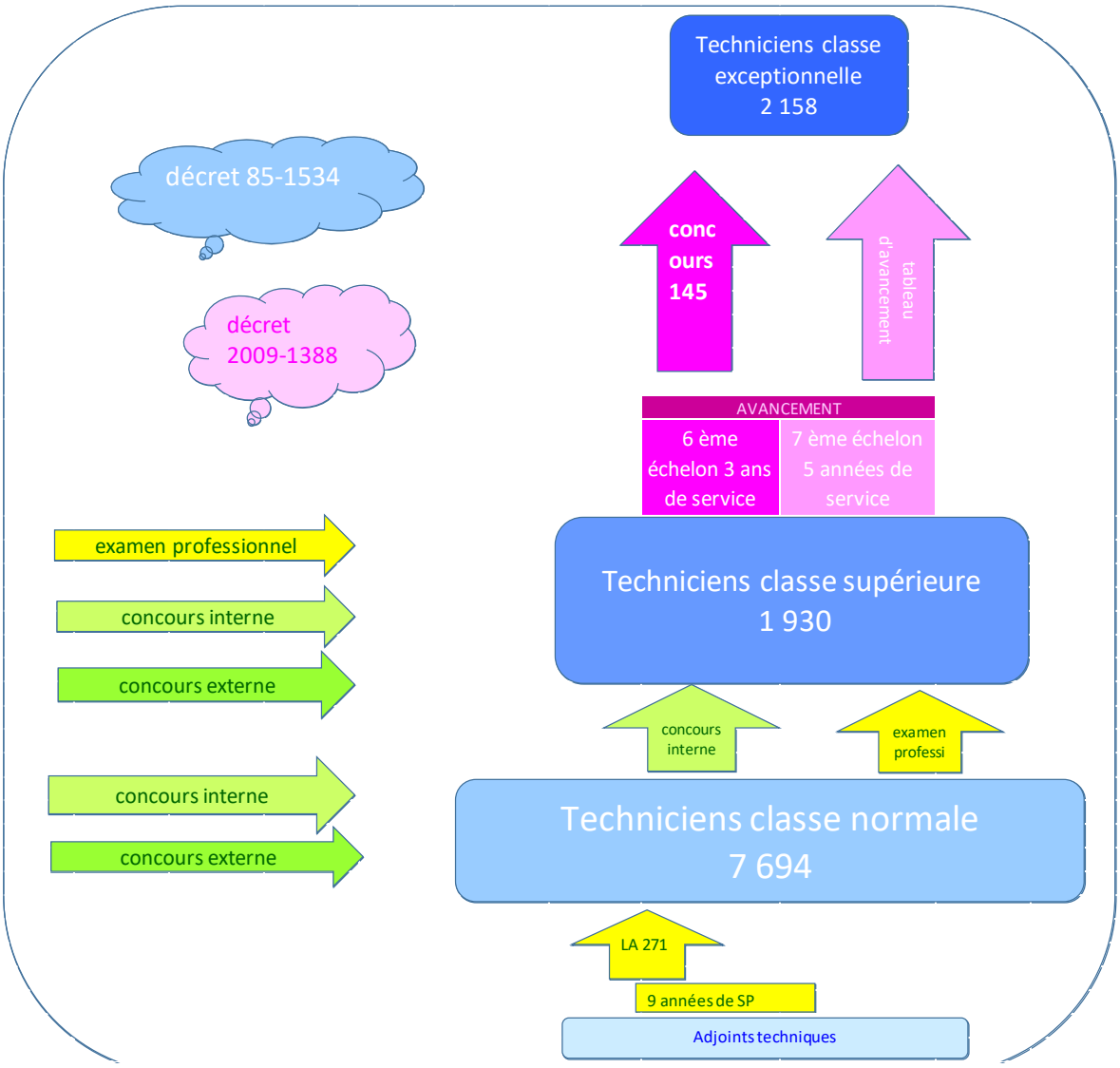
« Les techniciens de recherche et de formation sont chargés de la mise en œuvre de l'ensemble des techniques et méthodes concourant à la réalisation des missions et des programmes d'activité des services et établissements où ils exercent. Ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement 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[1] ».

Le dispositif juridique

Le corps des techniciens de recherche et de formation est divisé en trois classes :

- La classe normale
- La classe supérieure
- La classe exceptionnelle

[1] Article 41 du décret 85-1534.



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.

L'accès à la classe exceptionnelle des techniciens se fait exclusivement par la voie de l'avancement selon deux modalités pour les techniciens de classe supérieure :

- L'inscription au tableau de l'avancement
- **L'examen professionnel.** Peuvent candidater à cet examen les techniciens de recherche et de formation de classe supérieure ayant au moins atteint le 6e échelon de leur grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

L'examen professionnel d'accès à la classe exceptionnelle comprend une épreuve unique orale.

1- Sur 483 candidats convoqués en 2020, 391 se sont présentés à l'épreuve

Un ensemble de 483 dossiers de candidature présentés était recevable soit une baisse de 8% par rapport à la session 2019.

Le taux de réussite des présents a augmenté de 4 points pour s'établir à 39%.

Les 391 candidatures se répartissent en 223 femmes et 168 hommes.

BAP	effectifs de candidats	effectifs de candidates	total des candidats H&F
A	16	39	55
B	12	16	28
C	19	2	21
D	1	1	2
E	50	7	57
F	16	16	32
G	30	6	36
J	24	136	160
Total	168	223	391

Les candidats sont de tous âges : le plus jeune a 31 ans le plus âgé 66.

77 % des candidats ayant déposé un dossier recevable ont entre 35 et 55 ans ; près d'un tiers des candidats (32%) a entre 35 et 44 ans. Ces proportions varient beaucoup d'une BAP à l'autre. Les parts des moins de 35 ans est très faible, à l'exception de la BAP A et de la BAP C dont 11 et 10 % des candidats sont dans cette tranche d'âge. La part des plus de 55 ans, 20 % en moyenne, atteint 42 % en BAP G et descend à 12 % en BAP E.

BAP	candidats de moins de 35 ans	candidats de 35 ans à 44 ans	candidats de 45 ans à 54 ans	candidats de plus de 55 ans	total des candidats H & F
A	6	21	24	8	59
B	2	12	14	8	36
C	2	5	15	3	25
D	-	1	-	1	2
E	-	30	31	8	69
F	-	10	21	9	40
G	-	12	16	18	46
J	3	57	103	43	206
Total	13	148	224	98	483

58 % des candidats présents sont titulaires d'un diplôme à bac +2 (31%) ou du bac (27 %). 63 ont un diplôme de niveau licence, 61 ont un diplôme de niveau bac +4 et bac +5 et deux sont docteurs en BAP A.

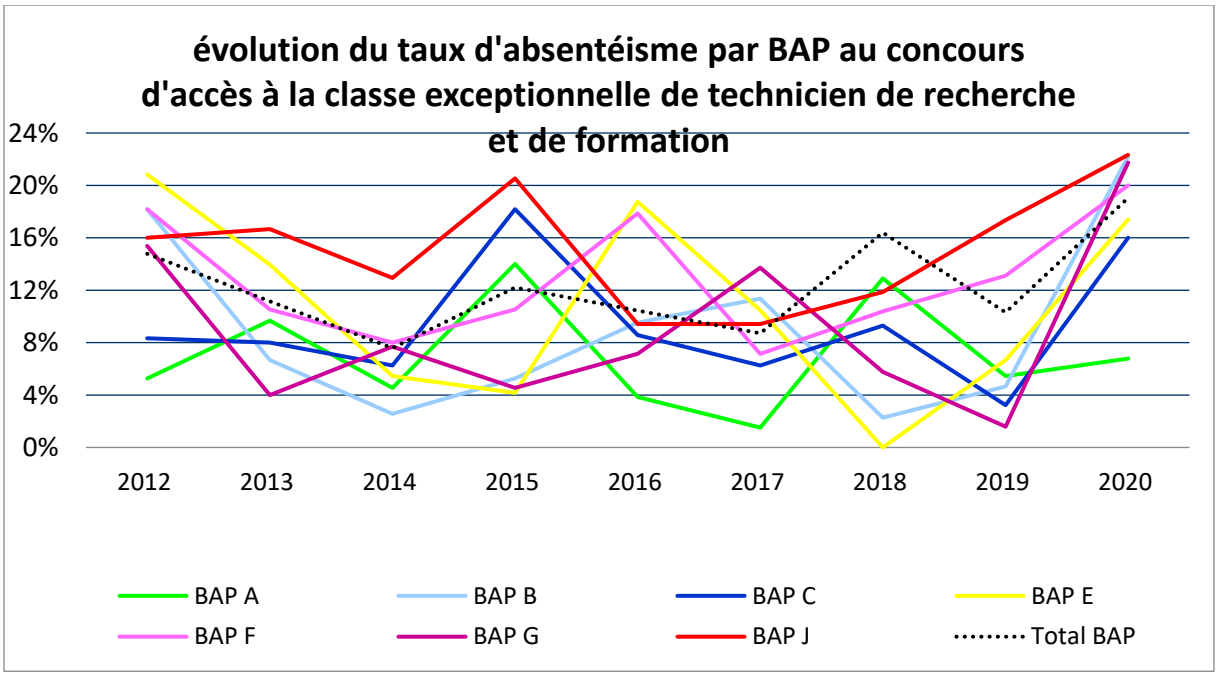
BAP	candidats avec un doctorat	candidats au-delà de BAC +5 (hors doctorat)	candidats avec bac + 5	candidats avec bac + 4	candidats avec bac + 3	candidats avec bac + 2	candidats avec BAC ou équivalent	candidats avec DNB	candidats sans diplôme	total des candidats présents H & F
A	2	-	3	5	16	21	5	3	-	55
B	-	-	4	2	7	7	7	1	-	28
C	-	-	1	-	6	5	8	-	1	21
D	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
E	-	-	1	1	5	30	17	2	1	57
F	-	-	6	4	9	5	6	2	-	32
G	-	-	-	-	3	8	14	6	5	36
J	-	1	15	19	17	46	48	11	3	160
Total	2	1	30	31	63	122	107	25	10	391

La part des candidats titulaires d'un diplôme du niveau licence et au-delà est de 32 %.

La grande majorité (83 % des 391) des techniciens présents à l'examen travaille dans un établissement d'enseignement supérieur, 62 exercent dans le domaine de l'enseignement scolaire.

Le taux d'absentéisme, 19 %, est élevé par rapport aux sessions précédentes. Sur 483 candidats réunissant les conditions pour se présenter et convoqués, 391 se sont présentés et 92 se sont excusés ou ne sont pas venus. Comme les années précédentes, le taux d'absentéisme varie avec les BAP. Très faibles dans les BAP A, il atteint 20% en BAP F et 22% en BAP B, G et J.

BAP	total des candidats convoqués	total des candidats présents	total des lauréats	total des absents	taux de réussite des présents	taux d'absentéisme
A	59	55	20	4	36%	7%
B	36	28	11	8	39%	22%
C	25	21	8	4	38%	16%
D	2	2	2	0	100%	0%
E	69	57	22	12	39%	17%
F	40	32	14	8	44%	20%
G	46	36	14	10	39%	22%
J	206	160	62	46	39%	22%
Total	483	391	153	92	39%	19%



2- Le jury du concours 2020 a regroupé 54 membres, 27 femmes et 27 hommes.

Parmi ces 54 membres 33 % sont des anciens et 77 % des nouveaux, 50 sont experts.

Les membres des jurys ont des origines professionnelles diverses et proviennent d'institutions différentes.

On trouve ainsi 2 IGESR, 1 maître de conférence, 1 Aensr et 1 directeur de Crous, 4 attachés d'administration, 11 IGR, 24 IGE, 7 ASI et 3 techniciens de classe exceptionnelle.

29 membres sont issus des universités, 3 du CNRS, 1 d'un EPLE, 10 d'autres établissements publics, 8 de l'administration centrale, 3 de rectorats.

Le jury est organisé en 17 commissions d'audition composées de trois membres

Les commissions ont été composées dans le respect des principes suivants :

- Confier la présidence des commissions à un expert du domaine exerçant des responsabilités d'encadrement
- Respecter la mixité, chaque commission comprend 1/3 ou 2/3 de femmes
- Assurer la diversité des corps et des origines géographiques
- Assurer la présence d'un ancien membre de jury dans chaque commission.

Dans le cadre du protocole lié à la crise sanitaire lors de cette session les commissions ont été stabilisées tout au long de la session et ont été formées que de membres de jury appartenant à la BAP concernée.

Un membre du jury se retire ou ne participe pas à l'interrogation de la commission lors de l'audition d'un candidat qu'il connaît. Quand cela était possible, préalablement aux auditions, les candidats ont été assignés à une autre commission pour leur audition

Des candidats étaient inscrits avec un dossier recevable dans les 8 BAP, avec un minimum de 2 en BAP D et un maximum de 160 en BAP J. Compte tenu du nombre de candidats, une commission a été constituée dans chaque BAP, deux dans les BAP A, E, F et G et 6 dans la BAP J. Durant trois jours et demi, 17 commissions ont reçu les 391 candidats présents.

Compte tenu des restrictions de transport entre l'Outre-Mer et la métropole sept entretiens ont eu lieu en visio-conférence. Une commission de la BAP A et une commission de la BAP J ont effectué respectivement un et six entretiens. Les conditions techniques ont été acceptables. Des interruptions sont survenues dans trois entretiens sans incidence, grâce à un temps de reconnexion très court permettant de reprendre le fil de l'entretien.

La première journée de la semaine d'examen professionnel était consacrée à l'information des membres de jury le matin et à l'étude des dossiers de l'ensemble des candidats l'après-midi. Les journées suivantes sont consacrées aux entretiens. L'après-midi de la cinquième journée est réservé à la délibération du jury, tous les responsables de commission y assistent et les autres membres y sont invités.

3- L'entretien dure 25 minutes précisément.

Il commence par un exposé de 5 minutes pendant lequel le candidat retrace les grandes lignes de sa carrière de technicien et de sa contribution au service public d'enseignement et / ou de recherche. Le jury s'entretient ensuite avec le candidat pour essayer de cerner son niveau d'expertise technique et de responsabilité dans son domaine, sa connaissance de son environnement proche et plus lointain (laboratoire, établissement, voire COMUE) et son aptitude à exercer les fonctions de technicien de classe exceptionnelle.

Avant l'exposé du candidat, le président assure l'accueil du candidat et lui rappelle les règles de déroulement de l'épreuve. Le président de la commission est le régulateur de la commission, il veille à la bonne organisation de l'entretien, au respect du caractère équitable des questions, à la prévention de dérives vers un entretien totalement académique ou exclusivement technique, à l'équilibre des thèmes abordés et à l'homogénéité de l'évaluation des candidats.

Le jury s'est attaché à ce que l'entretien se déroule dans un climat serein face à des interlocuteurs bienveillants susceptibles de mettre en confiance le candidat et de lui permettre de s'exprimer librement sur les questions posées.

L'évaluation de l'entretien

A l'issue de l'entretien, les trois membres de la commission s'accordent sur l'évaluation du candidat sur quatre points qui servent de fil conducteur à l'entretien :

- la qualité de l'exposé : intérêt du contenu, réflexion sur les missions et les compétences, qualité du plan et de l'expression orale ;
- le niveau de connaissances techniques et leur mise en œuvre au service de l'enseignement et/ou de la recherche ;
- le niveau de connaissance de l'environnement professionnel et de son évolution ;
  les aptitudes et capacités d'analyse, de décision, d'organisation, d'autonomie, de communication, le sens des relations humaines tels qu'ils sont apparus au cours de l'entretien.

Les points essentiels qui ont permis de départager les candidats restent :

- la maîtrise des connaissances techniques indispensables à l'exercice du métier ;
- la capacité à rendre compte de la réalité de son travail et de l'intérêt que le candidat y porte ;
- le sérieux et l'authenticité des réponses du candidat qui sait afficher une pensée ordonnée et argumenter ses prises de position sans omettre, le cas échéant, d'indiquer ses doutes ;
- l'ouverture sur l'environnement professionnel et la curiosité d'esprit qui permettent de dépasser le strict cadre de travail ;
- la motivation pour le service public et la claire perception de la production attendue ;
- le sens des responsabilités ;
- les qualités relationnelles.

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 exceptionnelle.

Afin de garantir l'homogénéité du fonctionnement du jury, la présidence du jury a assisté à un certain nombre d'entretiens et a fait un point quotidien avec les présidents de commission.

Le jury a utilisé un large éventail de notes de 5,70 à 20.

4- Les résultats de l'examen professionnel 2020

Au terme des épreuves, le jury a retenu une liste principale de 153 noms. La barre d'admission de la liste principale a été fixée à 11.

Les notes des 391 candidats se sont réparties ainsi :

95 candidats (24 % des 391 candidats entendus) ont obtenu une note inférieure à 10 ; 143 candidats ont obtenu entre 10 et 10,99 (soit 36 %).

88 lauréats ont obtenu entre 11 et 13,99, 48 entre 14 et 15,99 et 17 candidats ont obtenu de 16 à 20. La répartition des notes des lauréats de l'examen professionnel varie selon les BAP.

BAP	de 11 à 13,99	de 14 à 15,99	16 et plus	total des H & F notés
A	12	5	3	20
B	7	3	1	11
C	6	2	-	8
D	1	-	1	2
E	14	5	3	22
F	4	5	5	14
G	9	4	1	14
J	35	24	3	62
Total	88	48	17	153

Les résultats par BAP sont globalement équilibrés et les taux de réussite des candidats présents s'établissent autour du taux moyen de 39 %, avec peu de variations d'une BAP à l'autre hormis les BAP D et F.

BAP	total des candidats convoqués	total des candidats présents	total des lauréats	total des absents	taux de réussite des présents	taux d'absentéisme
A	59	55	20	4	36%	7%
B	36	28	11	8	39%	22%
C	25	21	8	4	38%	16%
D	2	2	2	0	100%	0%
E	69	57	22	12	39%	17%
F	40	32	14	8	44%	20%
G	46	36	14	10	39%	22%
J	206	160	62	46	39%	22%
Total	483	391	153	92	39%	19%

Parmi les 153 admis, 51 avaient présenté un dossier recevable pour cet examen en 2019 et 28 en 2018.

BAP	total des lauréats H & F	dont lauréats admis à concourir l'année précédente	dont lauréats admis à concourir l'année pénultième
A	20	7	5
B	11	5	1
C	8	3	2
D	2	-	-
E	22	7	6
F	14	2	2
G	14	8	2
J	62	19	10
Total	153	51	28

Parmi les 153 lauréats de l'examen, 7 ont moins de 35 ans, 53 ont entre 35 et 44 ans, 65 entre 45 et 54 ans et 28 plus de 55 ans.

67 techniciens et 86 techniciennes ont réussi l'examen professionnel.

Le taux de réussite des hommes, 39 % est supérieur d'un point à celui des femmes, 40 %.

BAP	effectifs de candidats	effectifs de candidates	total des candidats H&F	effectifs de lauréats	effectifs de lauréates	total des lauréats H&F	taux de réussite H&F	taux de réussite H	taux de réussite F
A	16	39	55	4	16	20	36%	25%	41%
B	12	16	28	6	5	11	39%	50%	31%
C	19	2	21	7	1	8	38%	37%	50%
D	1	1	2	1	1	2			
E	50	7	57	21	1	22	39%	42%	14%
F	16	16	32	7	7	14	44%	44%	44%

G	30	6	36	10	4	14	39%	33%	67%
J	24	136	160	11	51	62	39%	46%	38%
Total	168	223	391	67	86	153	39%	40%	39%

La réussite des candidates est nettement plus marquée que celle des candidats dans les BAP A, C et G, les taux de réussite des femmes et des hommes sont semblables en BAP F, le taux de réussite des hommes est supérieur à celui des femmes en BAP E, en BAP J et en BAP B.

Les effectifs étant souvent faibles dans certaines BAP, il convient de relativiser ces observations.

La réussite à l'examen professionnel peut intervenir quel que soit le niveau de diplôme.
Parmi les 153 lauréats qui ont fait la preuve devant le jury de leurs compétences techniques dans leur métier et de leur connaissance de leur environnement, quatre sont sans diplôme, 11 ont un DNB et 30 ont un baccalauréat.

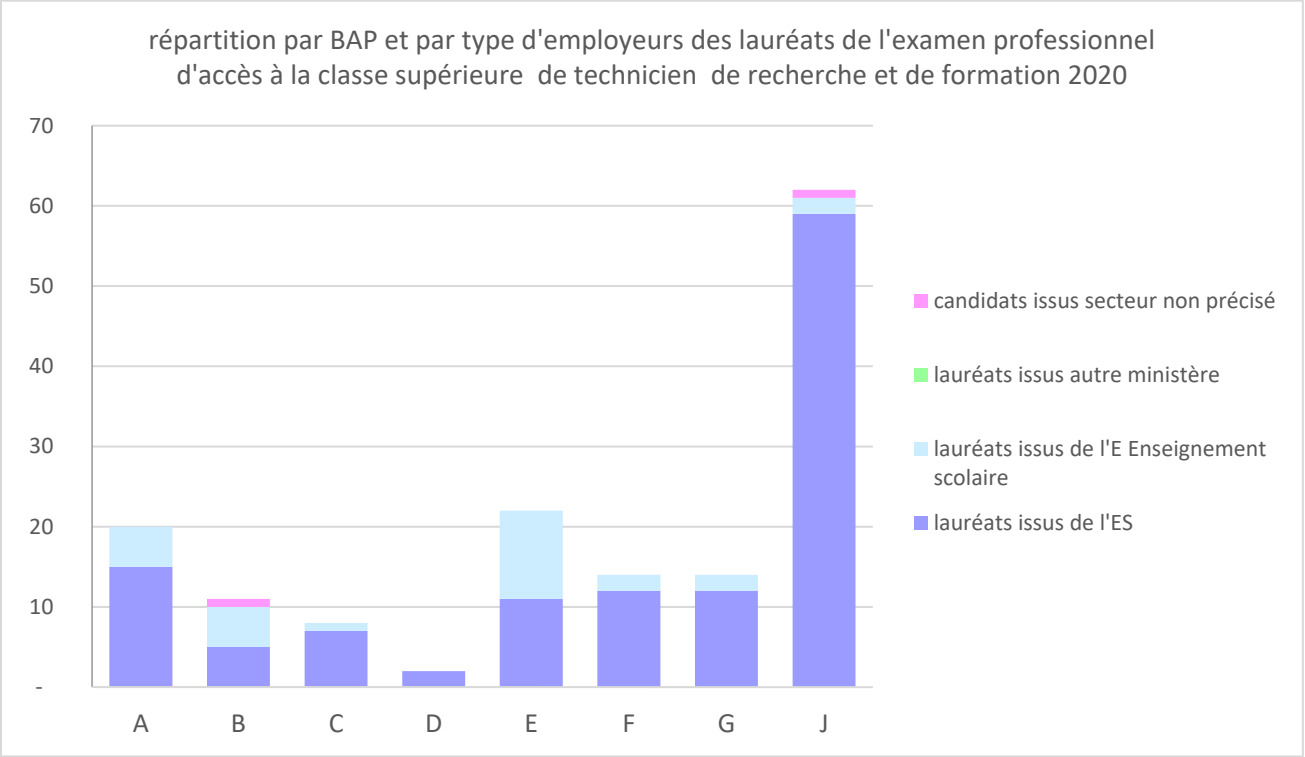
BAP	lauréats avec un doctorat	candidats au-delà de BAC +5 (hors doctorat)	lauréats avec bac + 5	lauréats avec bac + 4	lauréats avec bac + 3	lauréats avec bac + 2	lauréats avec BAC ou équivalent	lauréats avec DNB	lauréats sans diplôme	total des lauréats H & F
A	1	-	2	2	7	6	-	2	-	20
B	-	-	1	1	5	4	-	-	-	11
C	-	-	1	-	4	-	2	-	1	8
D	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
E	-	-	-	1	1	12	7	1	-	22
F	-	-	4	2	4	3	-	1	-	14
G	-	-	-	-	-	2	5	4	3	14
J	-	-	7	13	8	17	14	3	-	62
Total	1	-	15	19	29	44	30	11	4	153

Toutefois, le taux de réussite s'accroît avec le diplôme.

BAP	taux de réussite avec un doctorat	taux de réussite avec bac + 5	taux de réussite avec bac + 4	taux de réussite avec bac + 3	taux de réussite avec bac + 2	taux de réussite avec bac	taux de réussite avec DNB	taux de réussite sans diplôme	total des taux de réussite H & F
A	50%	67%	40%	44%	29%		67%		36%
B		25%	50%	71%	57%				39%
C		100%		67%		25%		100%	38%
D						100%			100%
E			100%	20%	40%	41%	50%		39%
F		67%	50%	44%	60%		50%		44%
G					25%	36%	67%	60%	39%
J		47%	68%	47%	37%	29%	27%		39%
Total	50%	50%	61%	46%	36%	28%	44%	40%	39%

Sur les 153 lauréats, 123 travaillent dans l'enseignement supérieur et la recherche, 28 dans l'enseignement scolaire et 2 sont dans une autre situation.

Les taux de succès à l'examen des candidats issus de l'enseignement supérieur sont supérieurs à ceux des candidats qui exercent leurs missions dans l'enseignement scolaire, respectivement 36 et 27 %.



5- Conseils aux candidats

Dans le cadre de l'examen professionnel les candidats ont l'opportunité de présenter leur parcours selon quatre modalités différentes :

- un curriculum vitae dactylographié de deux pages au plus, décrivant les emplois occupés, les fonctions et responsabilités exercées, les formations suivies et les stages effectués ;
- une note descriptive de leur activité professionnelle de trois pages maximum depuis sa nomination dans le corps des techniciens de recherche et de formation et des travaux ou réalisations qu'il a effectués depuis cette même date, accompagnée d'une illustration de ses travaux ou réalisations les plus significatifs ;
- un exposé de 5 minutes maximum au début de l'entretien avec le jury ;
- un temps de conversation portant sur les éléments présentés dans l'exposé et le rapport d'activité.

Ces opportunités permettent à chaque candidat de mettre en valeur son parcours en insistant sur les éléments qui lui paraissent les plus importants. La présentation chronologique, imposée pour le curriculum vitae, n'est pas toujours la meilleure manière de présenter son expérience professionnelle et les compétences acquises dans le rapport et lors de l'exposé.

La capacité de valoriser son parcours à l'écrit, dans un exposé oral et lors d'un entretien, offre au candidat trois possibilités d'expression différentes, ce qui constitue une chance dont il faut se saisir.

La présentation, l'organisation du discours à l'oral et à l'écrit - le plan - la qualité de la prestation, l'intérêt de ce qui est écrit et dit sont des éléments qui permettent aux membres du jury d'apprécier

les candidatures. L'organigramme du service et l'organigramme fonctionnels, visés par la hiérarchie, sont des documents importants qui permettent au jury d'identifier la place du candidat dans son environnement professionnel et donne un cadre à son action propre. L'usage du pronom impersonnel « on » ou de la première personne du pluriel « nous », loin de servir le candidat, induit, au contraire, une incertitude qui lui est préjudiciable

Il existe, en parallèle, des situations à éviter qui empêchent une bonne appréciation du dossier et de l'entretien par le jury. C'est, notamment, le cas des candidats qui, faute de préparation notamment, n'arrivent pas à présenter au jury une vision claire de leurs missions, ou qui prétendent occuper des missions et avoir des responsabilités qui paraissent différentes ou supérieures à celles qui ressortent de la conversation au cours de l'entretien.

Dans la suite de l'entretien, le jury évalue le candidat sur sa compréhension de son environnement. Connaître les organes de décision, les organes consultatifs et le contexte législatif et réglementaire de son environnement professionnel est une exigence déontologique nécessaire pour tout agent public. Cette exigence, tout particulièrement forte pour un fonctionnaire qui candidate au grade le plus élevé de son corps, doit pouvoir s'appuyer sur une aide de l'employeur. Dans ce cadre, le jury mesure bien l'apport des formations et préparation à l'examen professionnel, formalisées ou non dont ont bénéficié certains candidats.

La mise en situation permet au candidat de se fonder sur sa technicité et son expérience professionnelle pour faire une réponse argumentée concernant une situation qui lui est souvent étrangère. La capacité à se projeter dans une telle situation est valorisée par le jury.

Enfin, la présentation par le candidat d'un projet professionnel en cohérence avec son parcours et les compétences acquises est un élément qui influe positivement sur l'appréciation du jury. Cela est tout particulièrement important quand l'activité présente du candidat est éloignée du cœur d'activité d'une BAP. En effet les membres du jury se trouvent parfois en difficulté quand un candidat présentait l'examen professionnel dans une BAP, alors que son activité relevait d'un autre domaine. Les candidats doivent, pour favoriser leur réussite, privilégier un rattachement à la BAP dans laquelle ils exercent leur activité et dans laquelle ils peuvent présenter des accomplissements professionnels. S'ils exercent une activité qui ne se rattache pas véritablement à une BAP ou qui est multi-BAP, ils doivent l'exposer et privilégier le rattachement à la BAP pour laquelle ils pourront facilement mettre en avant des compétences acquises et des réalisations professionnelles.

Le jury sait que les candidats qu'il reçoit sont des fonctionnaires dotés d'une expérience significative et tient à assurer les candidats de la bienveillance avec laquelle se déroule l'examen du dossier et l'entretien. L'entretien est une conversation entre fonctionnaires partageant des valeurs et un haut niveau de technicité, le formalisme de l'entretien n'est pas de nature académique. Il n'existe que pour assurer l'égalité entre candidats et favoriser la compréhension des messages. L'orientation de l'entretien et le niveau de la notation sont des éléments destinés à permettre au candidat de mieux préparer une présentation future à cet examen professionnel.

6- Remarques à l'attention des hiérarchies des candidats auditionnés et des services de ressources humaines dont ils dépendent.

Le jury attache une grande importance à la signature portée par le supérieur hiérarchique sur l'organigramme de sa structure d'affectation et sur son organigramme fonctionnel. Les membres des différentes commissions considèrent ainsi que l'expression des candidats a été validée par la hiérarchie

ou, à tout le moins, fait l'objet d'un échange productif avec cette dernière. Le jury considère qu'un tel échange quand il a eu lieu est une pratique qui renforce la démarche du candidat.

La candidature au dernier grade d'un corps suppose que l'agent de la fonction publique qui candidate maîtrise parfaitement le cadre institutionnel, légal et réglementaire dans lequel il exerce ses fonctions. Il appartient au chef de service dans lequel le candidat exerce ses missions de s'assurer que le fonctionnaire placé sous son autorité hiérarchique maîtrise parfaitement ces éléments sur lesquels vient s'appuyer le cadre déontologique fixé par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée.

Le candidat doit connaître le statut et les missions du corps auquel il appartient et du grade auquel il candidate. Il doit également connaître avec précision les missions du service et de l'institution où il est affecté. Les textes réglementaires qui définissent les missions du corps auquel il appartient et de la structure administrative dans laquelle il exerce doivent avoir été lus et être maîtrisés par le candidat. L'aide de sa hiérarchie ou du service des ressources humaines lui serait dans cet exercice d'une grande aide.

Enfin, le jury tient à souligner le bénéfice des sessions de formation, formelles ou non, dont les candidats ont pu bénéficier pour préparer les épreuves de l'examen professionnel – rédaction de leur curriculum vitae, rédaction de la note descriptive de leur activité, préparation et répétition de l'exposé oral – dans les semaines qui précèdent l'envoi du dossier et la tenue de la session des entretiens de l'examen professionnel. Le jury considère que cette préparation, qui peut s'effectuer dans le cadre d'une session de formation organisée par un service de formation, ou dans le cadre d'un entretien avec le supérieur hiérarchique ou un cadre de l'institution est très efficace pour permettre au candidat une prise de recul par rapport à l'exercice de ses missions et de ses fonctions et d'affiner la présentation qu'il en fait lors des différentes épreuves de l'examen professionnel.

7- Remarques relatives à l'organisation de la session 2020 compte tenu des exigences liées à la crise sanitaire

La particularité de la session 2020, qui s'est tenue à une date inhabituelle du fait de la crise sanitaire, est à souligner. Le jury a pu recevoir, en dépit d'un taux d'absentéisme plus élevé, une majorité candidats présentant des exposés et faisant des entretiens de bon niveau. Il est apparu au jury que les candidats avaient pu mieux préparer l'entretien dans la majorité des situations.

Ce travail de préparation accru de la majorité des candidats a augmenté le niveau de perception d'impréparation de certaines candidatures. La proportion de candidats entendus avec des notes inférieures à 10 est ainsi passé de 11% à 24%.

*

Le jury remercie l'ensemble des personnels de la DGRH pour l'attention extrême portée à la protection de la santé des candidats et des membres du jury. En effet, dans ce contexte, il y a eu une application stricte des gestes barrières et un protocole de convocation des candidats, de circulation dans les locaux et de désinfection des espaces utilisés qui ont permis le passage des épreuves dans des conditions de sécurité tout à fait satisfaisantes.

Les conditions du recours à la visioconférence, avec des candidats dont la résidence administrative était Outre-Mer, ont été satisfaisantes. L'attention apportée à la qualité de la connexion et les vérifications de protocoles de liaisons sont toutefois une source de complication importante pour

l’organisation de l’entretien sur les deux sites concernés. Grâce aux efforts déployés ces sessions ont pu se dérouler de manière satisfaisante pour les candidats et les commissions concernées.