

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE,

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR , DE LA RECHERCHE ET DE L' INNOVATION.

**Examen professionnel d'accès à la classe supérieure
des techniciens de recherche et de formation
Session 2017**

Marc Rolland

Président du jury

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

RAPPORT RELATIF AU DEROULEMENT DE LA SESSION 2017 DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES A LA CLASSE SUPERIEURE DES TECHNICIENS DE RECHERCHE ET DE FORMATION

INTRODUCTION

La session 2017 de l'examen professionnel d'accès au grade de technicien de classe supérieure s'est déroulée du 18 septembre au 28 septembre 2017 à Paris.

Il convient de noter l'excellente organisation des épreuves de l'examen par les personnels du bureau D5 de la DGRH, et leur très grande disponibilité.

Le présent rapport a été rédigé par le président, il reprend le plan de présentation du rapport de la session précédente adopté par la présidente de la session 2016 et qui assurée la vice-présidence de la session 2017. Il s'appuie sur les données statistiques fournies par le secrétariat du jury de la DGRH (D5), sur les échanges avec les présidents des commissions de jury, à l'issue de la session, et de l'observation du déroulement d'épreuves d'entretien, effectuée, dans chaque commission, par la vice-présidente et le président.

Il aborde les quatre points suivants :

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

A. Agents promouvables et candidats

A.1 Conditions requises pour être candidat

Peuvent être promus 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.

Épreuve orale

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 et privés du candidat.

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.

A.2. Agents promouvables et candidats

Le nombre d'agents promouvables s'élevait à 5 800.

Ce nombre de promouvables est moindre qu'à la session 2016 (6295) mais il demeure légèrement supérieur à celui des sessions précédentes (2013- 2014-2015).

793 agents, dont le dossier était recevable ont fait acte de candidature à cette session, pour 309 possibilités de promotion.

Le nombre de possibilités de promotions (309) a augmenté. Il était de 303 en 2016 ; 282 en 2015 ; 275 en 2014 et 285 en 2013. Ainsi, le taux : nombre de promotions/dossiers recevables, s'élève à 39% à la session 2017 contre 36,5% à la session précédente. Ce même taux s'élevait à 29,3% à la session 2013.

Le nombre de présents/nombre de dossiers recevables montre une petite amélioration par rapport aux sessions précédentes. Il atteint 79,7% à cette session 2017 contre 77,2% à celle de 2016 et 78,4% à celle de 2015.

Le taux d'absentéisme (présents/inscrits recevable) de 20,3% en moyenne de l'ensemble des BAP, reste très élevé en BAP J (28,5%) mais il a diminué pour celle-ci de près de trois points par rapport à la session 2016. De même, le taux d'absentéisme de la BAP E qui était de 21,4% à la session 2016 a baissé au niveau de 19,1% en 2017. Cette baisse est encore plus importante en BAP F où le taux passe de 21,7 à 12%.

Le nombre de candidats présents par poste n'a cessé de baisser depuis 2013 passant de 2,54 à 2,05 en 2017 (2,11 en 2016). A la session 2017, le taux de réussite, 48,9%, des candidats présents approche donc la moitié d'entre eux.

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

BAP	Inscrits recevables	Taux BAP/total recevables
A	65	8,2%
B	59	7,5%
C	41	5,2%
D	3	0,004%
E	94	11,9%
F	83	10,4%
G	76	9,7%
J	372	46,9%
Total	793	100%

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers recevables par BAP est Inégal ; La BAP J connaît une très forte progression avec 46,9% du nombre d'inscrits (contre 40,9% en 2016 ; 42,3% en 2015 ; 35,5% en 2014 et 32% en 2013) . Les BAP F et G maintiennent leur part du total des inscriptions recevables, avec quelques variations erratiques au cours des cinq dernières sessions. En revanche, la part relative des candidats des autres BAP est en diminution tendancielle. Par rapport à 2013, ils ont baissé de 122 (12,9%) à 65 (8,2%) en BAP A ; de 99 (10,5%) à 59 (7,4%) en BAP B ; de 67 (7%) à 41 (5,2%) en BAP C et de 178 (18,8%) à 94 (11,9%) en BAP E.

B. Le jury et le déroulement de l'examen

B. 1. Le jury

Le jury était composé de 63 membres, dont 31 femmes et 32 hommes. Une partie des membres était renouvelée à hauteur de 23 (37%) 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 63 membres du jury exercent en université. 10 exercent en établissement public de l'enseignement supérieur hors université et 5 au CNRS. Globalement 9 membres du jury (14 %) exercent soit en EPLE, rectorat ou en administration centrale.

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, E et J par exemple. Le président et la vice présidente du jury, ont notamment pour mission de veiller à l'équité 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 présidence des commissions à un expert du domaine,
- ouvrir chaque commission à un troisième membre issu d'une autre BAP ;
- les présidents de commission devaient assurer cette fonction durant une semaine complète.

Une réunion préparatoire du jury s'est tenue le 18 septembre 2017, dans la matinée avant de recevoir les premiers 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 ;
- la souveraineté du jury qui lui donne toute latitude pour évaluer les candidats et arrêter la liste définitive des candidats proposés à l'admission.

B.2. Le déroulement de l'épreuve orale

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

- le président de chaque commission assure l'accueil des candidats et à leur rappelle les règles de déroulement de l'épreuve orale ;
- Il régule également le fonctionnement de la commission, il veille au caractère équitable des questions et tend à prévenir les dérives de longues réponses de candidats ;
- il a, enfin, la responsabilité d'échanger avec les autres membres de la commission et de parvenir à une évaluation claire et motivée à proposer à la présidence de cet examen.

C. Critères d'évaluation, notation et résultats

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 ;
- les connaissances « métier » acquises par le candidat ;
- la connaissance de son environnement professionnel et des liens avec d'autres unités
- les capacités d'analyse, de prise de décision adéquate, 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. Alors que la rapport de la présidence du jury de 2016 mentionnait que de nombreux candidats n'avaient pas, ou mal préparé, leur exposé d'introduction à leur épreuve orale, et que leur absence de réflexion rejaillissait très souvent sur la qualité des réponses aux questions posées en aval, il semblerait qu'un net progrès sur ce plan, soit observé en 2017. Dans l'ensemble, l'exposé a été bien préparé et argumenté.

Comme en 2016, les membres du jury ont apprécié la bonne connaissance du métier et la curiosité des candidats à l'égard de leur environnement professionnel. Toutefois, certains candidats ont paru manquer de technicité par rapport au niveau et à la spécialité requis par l'examen professionnel. C'est notamment le cas, en BAP E et aussi, parfois, en BAP J. Dans certaines BAP, comportant des emplois-types très techniques, certains candidats exerçant des fonctions très spécialisées, méconnaissent l'environnement institutionnel et son fonctionnement.

Des candidats exerçant des fonctions générales d'encadrement peuvent présenter certaines lacunes de technicité professionnelle. Il est donc important pour les candidats de s'efforcer de bien présenter au jury leur positionnement dans leur structure de travail, de décrire de façon objective et argumentée le caractère concret de leur activité, de leurs responsabilités et de leurs résultats. Ils ne doivent pas non plus négliger de mettre à jour, en préparant l'examen, les connaissances professionnelles et générales (en particulier concernant les grandes réformes d'actualité) correspondant à leur statut et à leur grade.

La motivation pour le service public, le sens des responsabilités et la capacité à s'adapter et à réagir avec réflexion et intelligence aux questions posées, notamment lors de la dernière partie de l'entretien avec les membres de la commission de jury, ont permis également de départager les candidats.

Afin de garantir l'homogénéité du fonctionnement du jury, la présidence de ce dernier a assisté dans toutes les commissions à au moins une audition et a fait un point quotidien avec les présidents de commission. Au vu des résultats de la session précédente, sachant que le nombre de lauréats pourrait être proche de 50% des présents, les commissions ont eu la recommandation de considérer durant la session, que des notes avoisinant 12 pourraient constituer la barre d'admission et de veiller tout particulièrement tout au long de la session, d'être précis sur leurs appréciations des candidats susceptibles d'obtenir une telle note afin d'être en mesure de départager les candidats, lors de la délibération finale du jury, dans un premier temps, au sein d'une commission et, dans un second temps, entre les différentes commissions.

D. Observations et préconisations du jury

Les candidats, dans leur majorité, sont préparés à cet examen professionnel et savent ce que le jury attend d'eux. Leur dossier est bien constitué et bien rédigé à l'exception de quelques-uns qui fournissent des CV non à jour ou un rapport d'activité en lieu et place du CV.

L'épreuve orale, du point de vue de son contenu, est maîtrisée par un grand nombre de candidats ; beaucoup ont su mettre en avant leurs activités au sein de leur lieu de travail, leurs responsabilités et leur place au sein des équipes avec lesquelles ils peuvent échanger.

Concernant l'exposé dont le temps de parole ne doit pas excéder cinq minutes, tous n'ont pas utilisé la totalité du temps imparti ; certains candidats ne structurent pas suffisamment leur exposé et ne peuvent dégager les lignes directrices, générant des questions ultérieures du jury.

Il est conseillé de préparer cette épreuve orale de présentation de carrière et d'envisager, si besoin est, une formation.

- Il a été souligné à nouveau, à la session 2017 des différences entre les prestations des candidats de l'enseignement supérieur et ceux de l'enseignement scolaire, leur travail pouvant être sensiblement différent. Il est demandé aux commissions de jury de bien prendre en considération les spécificités des contextes d'exercice de fonction. Il est cependant souhaitable que les cadres d'affectation des membres du jury reflètent suffisamment celles des candidats.

- Le jury regrette qu'un assez grand nombre de candidats ne s'intéressent pas suffisamment à leur environnement professionnel ; à titre d'exemple, les candidats ne connaissent pas les organes de gouvernance de l'Université ou les instances représentatives des personnels... Cette méconnaissance des institutions traduit le peu d'implication et de curiosité de candidats sur leur environnement mais aussi le manque de préparation.

- Une bonne technicité des connaissances est requise dans cet examen professionnel. Il est parfois plus difficile à la faire valoir pour des candidats dont les fonctions exercées peuvent les avoir éloignés de leur technicité initiale. Il est alors important qu'ils sachent bien faire comprendre la nature et les contenus de leurs attributions ainsi que leur contexte, en faisant référence à la cohérence de l'évolution de leur parcours et de leur projet professionnels.

- Lors de l'exposé de présentation , certains candidats tendent à trop s'étendre sur des périodes anciennes de leur vie professionnelles. Certes, celles-ci peuvent être éclairantes et bonnes à faire valoir mais les candidats ne doivent pas perdre de vue que la priorité doit être réservée à leurs responsabilités les plus récentes et actuelles.

- Une éventuelle absence de mobilité professionnelle ou de responsabilité d'encadrement, telles qu'elles peuvent apparaître dans le dossier du candidat, ne constitue pas forcément un obstacle à la réussite de l'examen professionnel, à condition qu'elle se trouve expliquée et, le cas échéant, compensée par la démonstration de la qualité du niveau de l'emploi exercé et des services rendus.

- Dans tous les cas, il est très souhaitable que dans le dossier du candidat, figure un organigramme de l'organisation dans laquelle ils exercent, permettant au jury de bien situer son positionnement administratif et fonctionnel. Le candidat gagne aussi, éventuellement au cours de son exposé ou lors de ses réponses aux questions, à présenter quels sont ses principaux prescripteurs directs et interlocuteurs.

- Le jury a observé quelques cas, heureusement peu nombreux, où le candidat ne s'était pas inscrit pour le passage de l'examen professionnel, dans une BAP correspondant le mieux à la réalité des fonctions qu'il occupe. Cette situation rend problématique la capacité des membres de la commission d'interroger et d'évaluer avec pertinence, les connaissances, notamment au plan de la technicité professionnelle, du candidat. Il y a lieu pour le candidat, en cas de doute au moment de son inscription à l'examen, de se reporter à la description, dans Referens, des familles d'activités professionnelles et des emplois types des différentes BAP .

Chez les meilleurs candidats, apparaissent des qualités qui se complètent parfaitement : une prestation orale dont le plan est construit, annoncé et respecté, une bonne connaissance du métier et des missions dévolues, de l'environnement professionnel, une réflexion sur le travail et la volonté de progresser, une aptitude à l'encadrement, à l'exercice de responsabilités de haut niveau, et une volonté de s'investir et de construire un parcours professionnel valorisant.