



Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations
sociales
Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Pôle recrutement et parcours professionnels

BILAN ET RAPPORT DE JURY

EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE TECHNICIEN(NE) DES SERVICES CULTURELS ET DES BÂTIMENTS DE FRANCE DE CLASSE SUPERIEURE

SESSION 2014

SOMMAIRE

1^{ère} partie : Étude des résultats statistiques de l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure	page	3
I. Les références législatives et réglementaires	page	3
II. Le calendrier de la session	page	3
III. Les statistiques sur les candidats	page	4
A) Les candidats inscrits	page	4
B) Les candidats remplissant les conditions de candidature	page	4
C) Les candidats présents à l'épreuve orale	page	4
D) les candidats déclarés admis	page	4
IV. L'admission	page	4
2^{ème} partie : Le rapport de jury	page	5
I. La composition du jury	page	5
II. La phase préparatoire aux épreuves	page	5
A) La formation du jury	page	5
B) La réunion de cadrage	page	5
III. Le dossier préalable de description du parcours professionnel	page	6
A) Le rappel du texte officiel	page	6
B) Les formations proposées aux candidats	page	7
C) La prise de connaissance des dossiers	page	7
D) Les attentes du jury concernant le dossier de description	page	7
1) Les attentes du jury concernant la forme	page	7
2) Les attentes du jury concernant le fond	page	8
E) Les observations du jury sur la façon dont les candidats ont rempli le dossier	page	8
1) Les constats sur la forme	page	8
2) Les constats sur le fond	page	8
Conclusion	page	9
IV. L'épreuve d'admission	page	9
A) Le rappel du texte officiel	page	9
B) Le déroulement de l'épreuve orale	page	10
C) les observations concernant l'épreuve	page	10
D) L'évaluation de l'entretien	page	10
1) La grille d'évaluation et de notation de l'épreuve orale	page	10
2) Les éléments lecture de la grille	page	11
E) Comment le jury a-t-il abordé l'épreuve ?	page	12
1) Sur la forme	page	12
2) Sur le fond	page	12
a) La spécialité	page	13
b) Le parcours	page	13
c) L'environnement professionnel	page	14
d) Le projet professionnel	page	14
Conclusion	page	14

1^{ère} partie : Étude des résultats statistiques de l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure

I. Les références législatives et réglementaires

+ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant obligations droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État ;

+ Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;

+ Décret n° 2011-2009 du 28 décembre 2011 modifié portant dispositions statutaires applicables au corps des secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication ;

+ Arrêté du 2 avril 2013 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des examens professionnels pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des Bâtiments de France de classe supérieure et au grade de technicien(ne) des services culturels et des Bâtiments de France de classe exceptionnelle du ministère chargé de la culture et de la communication.

Rappel des conditions pour concourir :

Le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État prévoit, dans son article 25, que :

"I. — Peuvent être promus au deuxième grade de l'un des corps régis par le présent décret :

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 4e échelon du premier 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 ."

II. Le calendrier de la session

Dates des inscriptions : du mardi 20 mai 2014 à partir de 12 heures au mardi 17 juin 2014, 17 heures.

Dates des épreuves orales : du 1^{er} au 3 décembre puis du 8 au 12 décembre 2014.

III. Les statistiques sur les candidats

A) Les candidats inscrits

90 personnes se sont inscrites sur le site du service interacadémique des examens et des concours (SIEC).

Nombre de candidats inscrits	
H	F
39	51
Total : 90	

B) Les candidats remplissant les conditions de candidature

86 personnes ont été admises à concourir. En effet, 4 personnes (3 hommes et 1 femme) ne remplissaient pas les conditions de candidature.

⇒ 20 places sont à pouvoir. Le taux de pression s'élève à 4,3 candidats pour 1 place.

C) Les candidats présents à l'épreuve orale

69 personnes se sont présentées à l'épreuve orale.

68 personnes ont envoyé leur dossier de description du parcours professionnel.

Nombre de candidats présents à l'épreuve orale		Pourcentage de candidats présents à l'épreuve orale par rapport au nombre d'inscrits-éligibles	
H	F	H	F
30	39	83,3%	74,5%
Total : 69		Total : 80,2%	

D) Les candidats déclarés admis

20 personnes ont été admises sur liste principale.

L'admission ne comporte pas de liste complémentaire.

Nombre de candidats déclarés admis		Pourcentage de candidats déclarés admis par rapport aux candidats inscrits		Pourcentage de candidats déclarés admis par rapport aux candidats présents	
H	F	H	F	H	F
9	11	25%	22%	30%	28,2%
Total : 20		Total : 23,2%		Total : 29%	

IV. L'admission

Les auditions pour l'épreuve orale ont eu lieu du 1^{er} au 3 décembre puis du 8 au 12 décembre 2014.

La réunion d'admission s'est déroulée le 12 décembre 2014, à la suite des auditions.

Les membres de jury ont déclaré 20 candidats admissibles pour 20 postes.

2^{ème} partie : Le rapport de jury

I. La composition du jury (arrêté du 16 octobre 2014)

Le jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels de classe supérieure était composé comme suit :

Président : Monsieur Laurent BORDENAVE, attaché d'administration, adjoint au chef du bureau de la filière scientifique et de l'enseignement.

Membres :

- Monsieur Jérôme BERGER, technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure, spécialité bâtiments de France, service territorial de l'architecture et du patrimoine du Calvados, direction régionale des affaires culturelles de Basse-Normandie ;
- Monsieur Ali KEDJAM, ingénieurs des services culturels et du patrimoine de classe normale, spécialité services culturels, responsable du service d'accueil et de surveillance, musée d'archéologie nationale et domaine national de Saint-Germain-en-Laye ;
- Madame Hélène MURER, technicienne des services culturels et des bâtiments de France de classe exceptionnelle, spécialité maintenance, responsable technique de maintenance, musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée.

II. La phase préparatoire aux épreuves

A) La formation du jury

Le 15 octobre 2014, le jury a suivi une journée de formation sur le thème suivant « Jury de concours de la Fonction publique, le cadre administratif et juridique ».

Cette formation avait pour objectifs de permettre aux membres du jury :

- de s'approprier le cadre juridique de leur action ;
- de s'approprier les méthodes et d'harmoniser les pratiques ;
- de poser le cadre déontologique de l'action du jury afin de le préparer à la sélection des candidats.

En outre, cette formation a permis, pour les nouveaux membres comme pour ceux qui avaient déjà pu acquérir une expérience en la matière, de mettre leur rôle en perspective aux regard des problématiques inhérentes à ce type de processus et de leur permettre de commencer à définir une approche partagée.

Dans la mesure où elle était suivie avec les membres du jury de l'examen professionnel de technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France de classe exceptionnelle, elle a également permis de définir le rôle spécifique de chacun des jurys au regard du grade auquel l'examen permettait l'accès.

B) La réunion de cadrage

Les membres du jury ont bénéficié d'une journée de travail en commun avec 3 objectifs :

- définir les attentes relatives au dossier retraçant le parcours du candidat ;
- établir une grille d'évaluation pour l'épreuve orale ;
- caler la méthode de travail du jury.

En premier lieu, le jury a posé le constat que son action s'articule à 3 niveaux :

- elle s'exerce dans un cadre juridique contraint ;
- elle doit s'effectuer de façon harmonieuse et synergique de façon à ce que les candidats aient le sentiment que leur valeur professionnelle est l'élément déterminant.
- chacun des membres du jury doit pouvoir trouver sa place dans le jury de façon à ce que sa vision du métier et du parcours professionnel puisse contribuer à la sélection des candidats. Cette méthode est la seule à même d'éviter une vision univoque ou trop subjective des candidats, de leur prestation et de leur parcours.

Les membres du jury ont défini une méthode de travail qui permette aux candidats de valoriser leur parcours, leur expérience, leur expertise et leur motivation.

Il leur a semblé que cette approche était conforme à l'esprit du texte qui encadre l'examen professionnel et qui prévoit, dans l'article 5 de l'arrêté du 2 avril 2013 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure et de classe exceptionnelle, que l'entretien avec le jury vise à « *apprécier les compétences du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle* ».

Enfin, le jury tient à souligner la qualité de l'accompagnement dont ils ont bénéficié tout au long de la phase préparatoire, notamment, de la part des personnels du pôle recrutement et parcours professionnels du département du recrutement, de la mobilité et de la formation du service des ressources humaines.

III. Le dossier préalable de description du parcours professionnel

A) Le rappel du texte officiel

L'article 5 de l'arrêté du 2 avril 2013 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure et de classe exceptionnelle, prévoit que :

"Pour conduire cet entretien (l'épreuve d'admission), (...) le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat retraçant son parcours professionnel.

En vue de cette épreuve, le candidat établit préalablement un dossier de description de son parcours professionnel qu'il remet à la date fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel.

Le service organisateur fournit aux candidats, lors de leur inscription, un dossier type et toutes les informations utiles pour sa constitution. Ces documents sont disponibles sur le site internet du ministère chargé de la culture et de la communication.

Le dossier est transmis au jury par le service gestionnaire de l'examen professionnel sous réserve de sa remise par le candidat à la date fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel".

En l'absence d'épreuve écrite, l'élaboration du dossier est parfaitement nécessaire de l'épreuve d'admission dont il constitue un préalable essentiel à 2 titres :

- il permet au candidat de préparer l'épreuve orale de l'exposé de son expérience professionnelle en lui donnant l'occasion de mettre en perspective son parcours à des fins de présentation pour le jury. À ce titre, il convient de souligner que le mode d'emploi du dossier de description du parcours professionnel est un très bon outil pour aborder cet exercice .
- il permet au jury une approche de premier niveau du parcours du candidat mais également une approche complémentaire à celle de l'exposé et qui lui permet d'apprécier la cohérence du candidat entre ces deux démarches.

Enfin, il convient de souligner que la réalisation du dossier de description du parcours professionnel a été voulue afin de substituer à l'épreuve écrite un mode de valorisation du parcours professionnel et afin que les membres du jury se forment une idée assez précise du potentiel des candidats.

A ce titre, il s'inscrit donc parfaitement dans la logique de valorisation du candidat au travers de ses compétences, de sa motivation et des acquis de son expérience professionnelle.

Ne pas le rendre obligatoire revient à retirer du sens à cette logique.

B) Les formations proposées aux candidats

Une formation de préparation et entraînement à l'oral était proposée aux candidats sur 2 jours. La première journée, les candidats travaillent sur le remplissage du dossier : ils doivent venir avec une première ébauche. La seconde journée est consacrée à l'entraînement à l'oral (présentation).

C) La prise de connaissance des dossiers

Le jury a disposé de 3 jours complets pour prendre connaissance des dossiers qui étaient mis à sa disposition à la Maison des examens à Arcueil.

La phase de lecture des dossiers s'est déroulée de la manière suivante :

- tous les membres du jury ont lu tous les dossiers ;
- la lecture s'est faite de manière collégiale afin de confronter les analyses et les points de vues ;
- les membres du jury relevaient, au moment de la lecture les points qui leurs semblaient aller dans le sens de leurs attentes vis-à-vis des dossiers.

D) Les attentes du jury concernant le dossier de description

1) Les attentes du jury concernant la forme

Concernant la forme du dossier, les attentes portaient essentiellement sur :

- la présentation ;
- le style rédactionnel ;
- la structuration et la clarté des éléments.

2) Les attentes du jury concernant le fond

Concernant le fond, les membres du jury ont été attentifs à faire ressortir les éléments qui relèvent des domaines suivants :

- 1 - Les connaissances relatives au cadre réglementaire de la spécialité.
- 2 - Les compétences techniques générales et propres.
- 3 - Les compétences comportementales relatives :
 - à l'encadrement et animation d'équipe ;
 - au travail en équipe ;
 - à l'autonomie ;
 - à la communication.
- 4 - Le parcours professionnel sous l'angle :
 - de l'évolution dans les fonctions ;
 - du niveau de responsabilité ;
 - de la mobilité ;
 - de la diversification des missions.

E) Les observations du jury sur la façon dont les candidats ont rempli le dossier

1) Les constats sur la forme

D'une façon générale, les candidats ont plutôt manifesté un souci réel du respect de la forme.

Pour les quelques dossiers qui laissaient à désirer, 2 diagnostics ressortent :

- certains dossiers n'avaient manifestement pas fait l'objet d'une relecture ;
- d'autres dossiers avaient été réalisés par des personnes qui n'étaient pas familières de la mise en page sous "Word".

Par ailleurs, les membres du jury souhaitent souligner un point qui mériterait d'être clarifié pour la réalisation du dossier. En effet, les candidats sont incités à exprimer un niveau d'appréciation, sur une échelle de 4 niveaux différents, de relation avec leurs compétences.

Le mode d'emploi du dossier de description du parcours professionnel les incite à être honnête tout en leur disant que l'enjeu est important.

Or, on constate que très peu de candidats se livrent à cet exercice d'auto-appréciation, peut-être par peur de ne pas savoir s'apprécier à leur juste valeur ou bien par peur de faire ressortir des faiblesses.

Il conviendrait peut-être, soit de leur suggérer de se servir des critères et des appréciations renseignées par leur hiérarchie sur le compte-rendu d'entretien professionnel, soit de supprimer cette disposition.

2) Les constats sur le fond

Les membres du jury ont eu le sentiment que certains agents avaient vraiment tiré le bénéfice des formations qu'ils avaient pu suivre dans la mesure où certains dossiers sortaient du lot par leur capacité à synthétiser le parcours des intéressés et à faire ressortir les éléments susceptibles de valoriser leurs parcours. Les membres du jury ont eu le sentiment que ces résultats qualitatifs étaient particulièrement imputables aux formations qu'ils avaient pu suivre les intéressés.

Les principaux défauts constatés relevaient notamment d'une incapacité de certains candidats à faire ressortir des éléments saillants de leur parcours afin de le valoriser, soit parce que ces éléments étaient noyés dans une masse d'informations non pertinentes ou dans les redites, soit parce qu'ils n'étaient pas exprimés directement.

CONCLUSION :

Le jury n'a pas vocation à formuler des règles spécifiques (sur le mode « à faire/à éviter ») en matière de rédaction du dossier, dans la mesure où il estime nécessaire d'éviter d'enfermer le candidat dans un cadre trop contraint.

Toutefois, le candidat ne doit pas perdre de vue que, même si le dossier n'est pas noté, sa réalisation est loin d'être dénuée d'enjeux dans la mesure où :

- il s'agit du premier contact entre le jury et le candidat ;
- il s'agit d'un contact indirect et qui, de ce fait, permet une analyse plus poussée dans un cadre sans tension ;
- le dossier exprime, tout autant qu'un entretien oral, des éléments sur la personnalité du candidat ;
- le jury va commencer à se forger une opinion sur le candidat à partir du dossier.

Il convient de souligner que, outre les questions de forme auquel le candidat devra bien évidemment être particulièrement attentif, ce n'est pas tant le parcours du candidat qui est susceptible d'éveiller l'intérêt du jury que la manière de le présenter et de la valoriser.

IV. L'épreuve d'admission

A) Le rappel du texte officiel

L'article 5 de l'arrêté du 2 avril 2013 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure et de classe exceptionnelle, prévoit que :

"L'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien(ne) des services culturels et des Bâtiments de France de classe supérieure comporte une épreuve orale d'admission (durée : 25 minutes).

Cette épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les compétences du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien, qui débute par un exposé sur l'expérience professionnelle de l'intéressé, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat retraçant son parcours (durée de l'exposé du candidat : entre 5 et 10 minutes maximum).

Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur les missions et l'organisation du ministère chargé de la culture et de la communication ainsi que sur les grands principes d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique de l'État.

(...)

Seul l'entretien avec le jury donne lieu à notation."

B) Le déroulement de l'épreuve orale

Les auditions ont duré 8 jours et se sont déroulées à la Maison des examens à Arcueil aux dates suivantes :

- les 1er, 2 et 3 décembre ;
- puis les 8, 9, 10, 11 et 12 décembre.

Le planning prévisionnel établi en accord avec le jury prévoyait l'audition de 11 candidats par jour. Dans la mesure où 17 des 18 candidats qui n'avaient pas transmis de dossier ne se sont pas présentés, le rythme des entretiens a donc été moins soutenu certains jours.

En cas de désistement, le jury proposait au candidat présent de faire l'entretien sans attendre l'heure prévue par la convocation ce que tous ont accepté.

Un membre du jury allait chercher les candidats dans la salle d'attente.

Ils étaient ensuite accueillis par le président du jury qui leur précisait :

- les noms des membres du jury ;
- les objectifs de l'entretien au regard de l'article 5 de l'arrêté du 2 avril 2013 ;
- les conditions du déroulement de l'entretien sur la base d'une présentation orale du candidat de son parcours d'une durée de 5 à 10 minutes puis d'un échange avec le jury.

Le jury disposait d'un quart d'heure après le passage de chaque candidat pour renseigner la grille d'évaluation et de notation.

En fin de journée il faisait un bilan des entretiens du jour et renseignait un tableau de suivi pour établir les notes.

C) Les observations concernant l'épreuve

Un des 4 membres du jury n'a pu participer à la seconde période des entretiens qui s'est déroulée du 8 au 12 décembre inclus (membre non remplacé comme le prévoient les textes).

D) L'évaluation de l'entretien

En conformité avec les textes, seul l'entretien a donné lieu à notation.

1) La grille d'évaluation et de notation de l'épreuve orale

Critères	Indicateurs	Appréciations				Note
		--	-	+	++	
Exposé sur le parcours professionnel	présentation					/4
	qualité de l'exposé					
	qualité de l'échange					
	cohérence entre le dossier et l'exposé					
Aptitude à	gestion des conflits					

assumer des responsabilités	gestion du changement					/4
	prise de décision					
Apport personnel	ouverture d'esprit					/5
	motivation					
	projet professionnel					
	investissement					
	capacité à se poser en force de proposition					
Maîtrise de l'environnement professionnel	connaissance des cadres réglementaires et techniques					/2
	connaissance du MCC					
	connaissance de l'environnement professionnel					
Acquis de l'expérience	pratique des responsabilités					/5
	pratique de l'encadrement ou maîtrise de la réglementation applicable en matière d'urbanisme et de patrimoine et des techniques de construction et de restauration ou maîtrise de la réglementation applicable en matière de maintenance et d'exploitation des infrastructures					
	diversité des missions exercées					

2) Les éléments de lecture de la grille

Elle a été élaborée suivant 5 critères avec un nombre d'indicateurs variables pour chaque critère. La note qui correspond à chacun des critères a été définie en fonction de l'importance que revêt ce critère, selon les membres du jury, dans le parcours d'un technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France qui candidate pour accéder au grade de classe supérieure.

Le jury a considéré que le fait d'assumer ou d'être en capacité d'assumer, des responsabilités était un élément essentiel du parcours professionnel d'un technicien(ne) des services culturels et des bâtiments de France.

Toutefois, afin de ne pas défavoriser les candidats qui, du fait de leur environnement professionnel, n'avaient pas été dans ces situations, le jury a distingué et valorisé tant l'aptitude à les assumer que le fait de les pratiquer.

Par ailleurs, le jury a souhaité distinguer la pratique des responsabilités de la pratique de l'encadrement, sachant que le fait d'assumer des responsabilités ne se résume pas au fait d'encadrer d'autant que les candidats issus des filières autres que "accueil/surveillance" sont, du fait de la nature de leurs fonctions, moins amenés à encadrer alors qu'ils sont susceptibles d'exercer des responsabilités.

C'est ce dont rend compte le critère "acquis de l'expérience".

E) Comment le jury a-t-il abordé l'épreuve ?

1) Sur la forme

Concernant l'entretien dans sa globalité, le jury a considéré que ce ne devait pas être, dans la mesure du possible, une situation de tension, que le stress n'était pas un élément moteur favorable pour permettre au candidat d'apporter, dans le cadre de cet exercice, la preuve de sa valeur et les acquis de son expérience.

C'est la raison pour laquelle ils ont tenté de créer un environnement favorable plus propice à une logique de valorisation.

Dans cette optique, ils ont également été attentifs à la qualité de l'échange en recherchant une fluidité, en laissant au candidat un espace d'expression et en évitant de l'accabler de questions.

Ils ont essayé de favoriser cet échange en veillant, dans la mesure du possible, à ce que le candidat se sente à son aise et n'ait pas le sentiment que le jury tentait de le piéger au travers de questions techniques ou visant à faire de l'épreuve un "quizz" des connaissances.

Les membres du jury ont privilégié les questions ouvertes afin de permettre au candidat de donner la mesure de sa réflexion, de son recul sur son métier, de sa conception de ses fonctions ainsi que de sa capacité à en appréhender les problématiques et les enjeux.

Les questions fermées ou techniques n'ont été utilisées que dès lors qu'il s'agissait de vérifier que le candidat maîtrisait tel ou tel aspect de son métier eu égard à la technicité de certains postes notamment.

Concernant l'exposé sur leur expérience professionnelle, le texte prévoit que les candidats disposent d'une durée de 5 à 10 minutes pour le présenter.

Les membres du jury ont été particulièrement attentifs au fait que les candidats maîtrisaient leur présentation de carrière, tant en termes de contenu que de durée.

Pour la durée, les membres du jury se sont contentés d'intervenir lorsque le candidat ne respectait pas cette durée, soit parce qu'il était en deçà ou en delà, auquel cas le jury le lui signalait. Dans le cas où le candidat ne s'interrompait pas au bout de 10 minutes le jury lui demandait de s'interrompre pour passer à la phase d'échange. Dans tous les cas, le candidat était informé du fait qu'il n'avait pas maîtrisé le temps imparti.

Seule une demi-douzaine de candidats n'ont pas maîtrisé la durée de leur présentation.

Concernant le contenu, le jury a été attentif à la clarté du propos, sa structuration et à la cohérence de l'exposé avec les éléments qui figuraient dans le dossier.

2) Sur le fond

Les membres du jury ont estimé que leur rôle n'était pas de vérifier le niveau de connaissances techniques du candidat, sauf dans le cas où il ressortait des échanges qu'un candidat pouvait avoir des faiblesses dans un domaine qu'il était supposé maîtriser ou pour s'assurer que ce qui ne relevait pas de l'environnement professionnel immédiat du candidat ne lui était pas totalement étranger.

Ils ont particulièrement été attentifs aux candidats qui savaient présenter leurs réalisations, leur apport au service au sein duquel ils travaillent.

Ils ont particulièrement recherché chez les candidats tout ce qui relevait d'une ouverture d'esprit, d'une curiosité vis-à-vis de son métier et de son environnement professionnel ainsi que la volonté d'apporter une plus-value aux fonctions exercées.

À ce titre, les membres du jury étaient également attentifs aux formations que les candidats ont suivi pour monter en compétence dans leurs fonctions, s'approprier d'autres domaines ou élargir leurs capacités d'analyse et de compréhension des problématiques auxquelles ils sont confrontés. La formation a été considérée comme représentative, chez le candidat, d'une volonté de s'approprier pleinement son métier, d'en approfondir sa connaissance ou d'élargir son domaine de compétences.

Concernant les différentes spécialités du corps des techniciens des services culturels et des bâtiments de France, les membres du jury ont tenu compte de leurs spécificités.

Concernant les parcours de carrière, les membres du jury n'ont pas considéré qu'il existait un parcours « type » supposé plus valorisant que d'autres.

Les membres du jury ont particulièrement porté leur attention sur 4 dimensions de la carrière des candidats :

- la spécialité ;
- le parcours ;
- l'environnement professionnel ;
- le projet professionnel.

a) La spécialité

Concernant la spécialité, le but était d'éviter une approche au profit des spécialités qui sont susceptibles de permettre au candidat de faire valoir des responsabilités d'encadrement qui peuvent sembler plus valorisantes que d'autres missions techniques toutes aussi importantes.

À ce titre, l'apport des membres du jury de la spécialité concernée était évidemment essentiel mais la capacité des candidats à rendre accessibles aux membres du jury, de façon rapide et synthétique, les aspects de son métier qui sont inhérents à sa spécialité était aussi essentielle.

Toutefois, pour les candidats issus de spécialités dont la technicité est moins connue, ils doivent veiller à faire en sorte que, la description de leur domaine professionnel ou leurs réponses sur ce point soient suffisamment claires pour être comprises de tous les membres du jury et particulièrement de ceux qui ne sont pas familiers de ce domaine et de ses aspects techniques.

b) Le parcours

Le parcours est représentatif de la capacité de l'agent à s'ouvrir à son univers professionnel.

De la même manière la mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, est toujours un plus pour un candidat.

Les membres du jury n'étaient donc pas à la recherche d'un parcours type mais d'un parcours qui valorise le candidat.

Enfin, les candidats ont oublié parfois que les formations qu'ils ont suivies, notamment à leur demande, sont représentatives de leur volonté d'élargir leur champ de compétences et de connaissances. Ils doivent donc avoir à cœur de les valoriser.

c) L'environnement professionnel

Les membres du jury ont été attentifs aux spécificités de chaque environnement afin de les prendre en compte.

A titre d'exemple, l'environnement des monuments ou des services territoriaux de l'architecture et du patrimoine offrent des contraintes et des particularités qui ne sont pas nécessairement connues des membres du jury. C'est pourquoi, la capacité des candidats à mettre en avant et à rendre accessible ces éléments aux membres du jury leur donnera plus de chance de pouvoir les valoriser.

Par ailleurs, les candidats doivent également être attentifs à savoir présenter de manière claire leur positionnement dans l'organigramme de la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions. Ceci permettra aux membres du jury d'appréhender plus rapidement leur niveau hiérarchique et les responsabilités qui en découlent.

Les liens fonctionnels, y compris lorsqu'ils portent sur des intervenants extérieurs au champ professionnel de la structure peuvent avoir leur importance.

D'une façon générale, les éléments contextuels, lorsqu'ils ne sont pas hors-champ, permettent aussi au jury d'avoir de meilleurs repères.

De plus, il est toujours à l'avantage du candidat de tenter de mettre en avant des réalisations, des dossiers ou des chantiers menés dans le cadre de son travail, soit à titre personnel, soit en équipe. Cela permet au jury de mieux apprécier l'investissement et la motivation du candidat ainsi que les responsabilités qui lui sont confiées mais aussi sa capacité de travailler de manière autonome ou de s'inscrire dans une dynamique d'équipe.

Les candidats ne doivent également pas oublier de souligner toutes les propositions qu'ils ont pu faire, dans l'intérêt du service, même si elles n'ont pas été retenues.

d) Le projet professionnel

Il est représentatif du potentiel d'évolution du candidat et de sa capacité à se projeter dans la suite de sa carrière.

Les membres du jury ont constaté que très peu de candidats ont été capables de dire quelle suite ils envisageaient à leur carrière.

À ce titre, il y a un vrai défaut de perspectives.

Enfin, un certain nombre de candidats se présentent devant le jury en exprimant une attente en terme de reconnaissance.

A la question de savoir ce qu'ils attendent de cet examen professionnel, ils répondent qu'un avancement serait une reconnaissance de leurs parcours.

Si cette attente est tout à fait légitime, elle trouve néanmoins plus sa place dans la promotion au choix, dans laquelle la reconnaissance constitue le facteur déterminant, que dans l'examen professionnel qui s'inscrit dans une démarche de valorisation.

La nuance est importante dans la mesure où elle peut être génératrice de frustration et d'incompréhensions.

CONCLUSION

Les membres du jury ont constaté de manière générale un bon niveau de préparation et d'investissement des candidats.

Il convient de mettre l'accent sur le fait que suivre une formation est un bon moyen, pour un candidat, de disposer d'outils supplémentaires pour ce qui concerne notamment :

- la capacité à se présenter et de se compter en situation d'entretien avec un jury ;
- la capacité à mieux s'approprier son parcours professionnel pour le valoriser devant un jury.

À ce titre, le travail de préparation que les candidats investissent dans leur présentation est essentiel dans la mesure où tous les éléments qu'ils apporteront et qui vont dans le sens de la valorisation de leur parcours professionnel et d'une bonne compréhension de celui-ci par le jury leur permettra d'orienter les questions du jury vers un approfondissement des moments forts de leur carrière et d'éviter que les questions du jury ne servent surtout à éclaircir ce qu'il n'aura éventuellement pas compris.

Le principe de l'examen professionnel, tel qu'il se pratique actuellement, va parfaitement dans le sens d'une valorisation des candidats, de leurs parcours et de leurs acquis.

Toutefois, pour que cette valorisation trouve tout son sens, il faut nécessairement qu'elle continue de s'accompagner, d'une part, d'une professionnalisation des membres du jury, afin qu'ils aient parfaitement conscience des enjeux de ce processus et qu'ils sachent se positionner afin d'y répondre, mais également d'un renforcement de la place du dossier de présentation dans ce processus.

Ces conditions sont susceptibles, non seulement de donner du sens à l'investissement des candidats dans ce processus, mais également à inscrire ce mode de progression dans une logique de déroulement de carrière qui, sur la base de ce que l'agent a acquis, permette de déceler un potentiel d'évolution vers des fonctions et des responsabilités voire la reconnaissance.

Laurent BORDENAVE
Président du jury