



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR  
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## **RAPPORT DE JURY**

### 1. Composition du jury

Présidente du jury :

Mme Nathalie LENSKI, administratrice de l'État

Vice-président du jury :

M. Didier GESNOUIN, ingénieur SIC hors classe

Membres du jury :

M. Mustapha BDIRI, ingénieur principal des systèmes d'information et de communication

Mme Véronique BELOULOU, ingénieure principale des systèmes d'information et de communication

M. Henri EKE PRISO, ingénieur principal des systèmes d'information et de communication

M. Alain JOANNIC, ingénieur principal des systèmes d'information et de communication

M. Mohin KUMAR, attaché principal d'administration de l'Etat

M. William LANIER, ingénieur principal des systèmes d'information et de communication

Mme Hélène LE CORRE, attachée d'administration de l'Etat

### 2. L'organisation de l'épreuve

Le jury remercie la DRH du ministère et en particulier le chef du bureau du recrutement et de la promotion professionnelle et l'ensemble de son équipe pour la qualité de la préparation de ce concours. Leur implication particulièrement active dans les différentes phases du recrutement, nécessitant disponibilité, réactivité, adaptabilité et rigueur, ont permis au jury de travailler dans un contexte matériel optimum, tant pour les épreuves écrites que pour l'oral. Les épreuves en visioconférence se sont déroulées dans de bonnes conditions.

### 3. La nature de l'épreuve

Le recrutement pour l'accès au grade d'ingénieur SIC (concours interne et 3<sup>ème</sup> concours) s'articule en deux temps : une épreuve écrite d'admissibilité proposant une résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier à caractère technique et une épreuve orale d'admission composée d'une présentation orale d'une durée de 5 minutes effectuée par le candidat suivi d'un entretien de 25 minutes, permettant aux membres du jury d'apprécier les qualités et les compétences professionnelles et aptitudes humaines du candidat.

Le jury a cherché à apprécier l'expérience des candidats, dans les différents domaines des systèmes d'information et de communication, leurs capacités managériales et de conduite de projets, en portant un intérêt sur l'environnement de travail ministériel et interministériel.

Pour l'épreuve écrite, le jury a fait le choix d'un sujet unique, commun au concours interne et au 3e concours.

Pour conduire les entretiens oraux, le jury s'est appuyé sur un dossier constitué par le candidat en



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

vue de la reconnaissance de ses acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Toutefois, seul l'entretien a donné lieu à notation.

## 4. Épreuve écrite d'admissibilité

### Éléments statistiques

Pour le concours interne, 291 candidats se sont présentés sur les 360 inscrits, ce qui représente un meilleur taux de participation que les années précédentes.

Pour le 3<sup>ème</sup> concours, 12 candidats étaient présents sur les 15 inscrits. Le nombre d'inscrits, est sensiblement inférieur à l'an passé, un grand nombre de dossiers déposés étant irrecevable.

La barre d'admissibilité a été fixée par le jury à 12/20 pour le concours interne (97 candidats admissibles) et à 10/20 pour le 3<sup>ème</sup> concours (8 candidats admissibles).

Comparaison avec les sessions précédentes - concours interne					
Session	Nombre de postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents	%	Candidats admissibles
2020	21	360	235	65%	78
2021	21	339	256	76%	65
2022	21	328	237	72%	71
2023	33	360	291	81%	97

Comparaison avec les sessions précédentes - 3ème concours					
Session	Nombre de postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents	%	Candidats admissibles
2020	10	40	32	80,00%	19
2021	5	50	36	72,00%	17
2022	4	51	35	68,63%	15
2023	6	15	12	80,00%	8

### Observations :

Le sujet proposé consistait à rédiger une note à l'attention du chef du bureau de la DRH pour le conseiller dans le cadre de la délocalisation du service dans une ville de province.

Les candidats devaient proposer une solution à la fois technique et organisationnelle, incluant la gouvernance et la gestion de projet associée. Le sujet, volontairement généraliste avec des questions



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

orientées, devait permettre à des candidats avec des profils variés de démontrer leur capacité d'analyse, de synthèse et de conception de propositions telles qu'attendues d'un agent de grade d'ingénieur.

- Une expression écrite faible

Les techniques rédactionnelles d'une note administrative structurée à un supérieur hiérarchique ne sont pas acquises par encore un trop grand nombre de candidats (pas d'en-tête, pas de destinataire, pas de rappel du sujet, style descriptif non rédigé). Les plans annoncés sont peu ou mal exploités.

Des copies étaient difficilement lisibles avec de nombreuses fautes d'orthographe et d'erreurs grammaticales, ce qui ne peut être acceptable pour une note de niveau ingénieur, destinée à une autorité hiérarchique. Il est primordial de vulgariser des éléments de réponse quel que soit le profil du commanditaire ; une réponse bien que pertinente risque de ne pas être validée si non intelligible. En outre, les acronymes doivent être *a minima* explicités ou accompagnés d'un glossaire. L'usage des schémas est à plus-value lorsqu'ils sont clairs et expliqués.

- Une compréhension partielle du sujet

Les candidats ont rarement mis les termes du sujet en perspective, se contentant de le paraphraser, sans réellement approfondir les thématiques demandées. Les choix techniques et d'organisation proposés dans la note sont peu argumentés.

Le corpus documentaire est resté souvent peu ou mal exploité, sans la prise de recul nécessaire par le rédacteur d'une note de ce niveau.

Il était également attendu que les candidats respectent la consigne de 5 pages pour la rédaction de la note, ce qui n'a pas été le cas pour toutes les copies corrigées.

Il en ressort des propositions souvent mal structurées, dépourvues d'analyse et répondant de façon partielle au sujet.

Il est rappelé aux candidats de bien prendre le temps nécessaire à la lecture du sujet, au risque de ne pas prendre en compte toutes les composantes nécessaires à rédaction de la note demandée.

- Un traitement déséquilibré du sujet

Il était attendu des candidats, positionnés en qualité de chargé de mission, une proposition opérationnelle, construite autour d'une structure de gestion de projet. Les aspects techniques, budgétaires, organisationnels, de conduite du changement, de sécurité ou de soutien utilisateurs ont été abordés de façon partielle et inégale selon les candidats. Le volet logistique du déménagement et de l'aménagement a été totalement éludé par les candidats. Il est primordial de prendre de la hauteur sur des problématiques non techniques, et surtout appréhender les éventuels risques d'insuccès d'un projet. Le volet « impact humain » a été trop peu abordé par les candidats. L'accompagnement est une composante aussi importante que la solution technique

La dimension de télétravail a été plutôt bien comprise.



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## 5. Épreuve orale d'admission

Éléments statistiques :

Le jury a auditionné 95 candidats à l'oral du concours interne et 7 candidats à l'oral du 3<sup>ème</sup> concours. Les entretiens ont été menés sur 5 jours, du 8 au 14 juin.

Pour conduire l'ensemble des entretiens, le jury a été réparti en 3 sous-commissions.

La barre d'admission du concours interne a été fixée par le jury à 13.53/20 pour les 33 candidats retenus en liste principale et à 12 pour les 25 candidats retenus en liste complémentaire.

La barre d'admission du 3<sup>ème</sup> concours a été fixée par le jury à 12/20 pour les 5 candidats retenus en liste principale.

Observations :

- Le dossier RAEP

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est le premier élément de connaissance des candidats par le jury. Grâce à ce document, qui n'est pas noté, le jury peut apprécier le parcours, les motivations et le projet professionnel du candidat et s'y référer pour élaborer les premières questions qui seront posées au candidat. Tout candidat doit ainsi s'attendre à être interrogé sur l'ensemble du contenu du dossier présenté.

Il est donc vivement recommandé aux candidats d'apporter un soin particulier à l'élaboration de leur dossier, tant sur le fond que sur la forme, afin d'en faciliter la lecture.

Le jury apprécie la déclinaison des acronymes et une présentation chronologique du parcours du candidat. Souvent, les candidats ne précisent pas ce qu'ils ont retenu des différents postes occupés et les compétences acquises.

L'expérience marquante doit pouvoir conduire le jury à poser des questions au candidat sur une expérience vécue, illustrant ses capacités et/ou son potentiel à l'exercice de ses missions. Elle doit être judicieusement choisie et doit permettre au candidat de se valoriser en donnant du corps à sa candidature.

Le jury observe que les dossiers ont été le plus souvent bien rédigés bien que certains auraient mérité d'être plus synthétiques. La concision est une qualité d'un ingénieur en devenir.

- L'exposé oral

D'une durée de 5 minutes au plus, l'exposé oral permet au candidat de se présenter, en complément des éléments contenus dans le dossier RAEP, dont le jury a pris connaissance avant les épreuves orales, de façon à pouvoir engager un échange avec le jury.



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Si la majorité des candidats a préparé avec sérieux cet exercice, certains se caractérisent par une préparation insuffisante, générant des exposés hétérogènes, tant sur le fond que sur la forme et le non-respect du délai imparti.

Le jury a pleinement conscience que ce type d'épreuve peut générer du stress chez les candidats. Aussi, il l'a naturellement pris en compte et a su faire preuve de bienveillance afin que chacun puisse reprendre son propos, une fois l'émotion passée.

- L'entretien

Pour conduire les entretiens, le jury a élaboré une grille d'analyse qui comportait 5 rubriques :

- Management transverse ou hiérarchique
- Connaissance de l'environnement professionnel
- Compétences, expertise SIC
- Motivations
- Savoir être, prestation orale

Trois points principaux ressortent de ces entretiens :

- L'absence de projet professionnel.

Le jury attend que le candidat lui démontre sa motivation à candidater à un concours d'ingénieur, qui se traduit notamment par l'explicitation d'un projet professionnel construit et cohérent. Si certains candidats se sont démarqués par une vraie ambition, d'autres ont montré un manque manifeste de projection dans leur projet professionnel laissant le jury s'interroger sur la sincérité de leur motivation à accéder au grade d'ingénieur. Certains candidats ont en effet du mal à faire ressortir leur motivation, qui repose souvent sur l'acquisition, au cours de leur carrière, des compétences leur semblant nécessaires pour accéder au grade d'ISIC, sans réelle projection sur des postes d'ingénieur.

- La faiblesse de la culture administrative et des connaissances de l'environnement professionnel.

Certains candidats ont des difficultés à expliciter leur intérêt ou leurs connaissances en dehors de leur périmètre professionnel proche. Le manque de connaissance du statut de l'ingénieur SIC et de son interministérialité pose également question. S'agissant d'un concours d'accès à un corps interministériel, le jury s'étonne que beaucoup de candidats n'en connaissent ni le périmètre, ni les règles de gestion.

- Des connaissances techniques et managériales inégales.



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Les candidats n'ont pas toujours su faire ressortir leur connaissance en matière de techniques, et méthodologies de gestion de projet alors même qu'ils exercent des responsabilités en matière de conduite de projet. Beaucoup de candidats ont abordé les méthodologies projet en mode scolaire. Les connaissances générales sont souvent superficielles et approximatives. L'ouverture d'esprit, la curiosité et l'élargissement du périmètre métier (au-delà de l'écosystème numérique) sont des qualités attendues pour un agent de catégorie A.

Les aptitudes au management n'ont pas toujours été démontrées, les candidats paraissant parfois déstabilisés par les mises en situation proposées par le jury.

## Conclusion

Le jury rappelle l'importance de la préparation à ce concours, qui passe notamment par une mise à jour des connaissances techniques et managériales du candidat, en ne négligeant pas le caractère interministériel du corps de l'ingénieur SIC. Trop de candidats disposent d'un niveau de culture générale de l'environnement administratif et technique trop faible pour le concours interne.

La diversité de profils et de périmètres d'affectation démontrent les qualités et aptitudes actuelles ainsi que les potentialités existant au sein de la filière des techniciens SIC.

Les candidats ayant le mieux réussi sont ceux qui auront su convaincre le jury de leur capacité à proposer une solution cohérente, argumentée et opérationnelle à l'écrit et de démontrer, à l'appui d'un parcours riche et diversifié et d'un projet professionnel établi, leur motivation et de leur aptitude à exercer immédiatement les missions d'un ingénieur SIC, tant en matière technique que managériale.