



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Rapport du jury pour l'examen professionnel  
d'ingénieur principal  
des services techniques du ministère de l'intérieur  
Session 2023**

**I - Organisation de l'épreuve orale**

Les modalités de l'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'ingénieur principal sont déterminées par l'arrêté ministériel du 27 octobre 2017 prescrivant une épreuve orale unique d'une durée de 30 minutes dont 5 minutes au plus de présentation. La composition du jury a été fixée par un arrêté du 18 juillet 2022 du Ministère de l'Intérieur.

Les candidats devaient produire lors de leur inscription un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui sert de support à l'entretien avec le jury. Ce dossier, dont le format est imposé, est constitué de plusieurs rubriques :

- Le parcours professionnel, public et privé s'il y a lieu, en indiquant le grade et les missions exercées pour chaque poste occupé. Les candidats devaient présenter des actions menées leur ayant permis d'acquérir ou de consolider leurs compétences ;
- Les formations professionnelles et continues suivies par le candidat ;
- La présentation d'une expérience ou d'une réalisation professionnelle les enseignements professionnels et personnels que le candidat en a tiré ;
- La présentation des motivations du candidat à exercer des missions d'ingénieur principal.

L'arrêté du 16 septembre 2022, paru au *Journal officiel* du 18 septembre, a fixé à neuf le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'accès au grade d'ingénieur principal du Ministère de l'Intérieur.

Le jury a établi la grille d'évaluation par rapport à celle utilisée lors des examens précédents, notamment sur les compétences requises dans les domaines suivants :

- Compétences techniques : expertise dans le métier, connaissances de l'environnement professionnel, connaissances de l'environnement administratif, financier et technique, compréhension des besoins et des enjeux des métiers exercés, etc.
- Aptitudes relationnelles et de communication : capacité d'écoute et d'adaptation à ses interlocuteurs, capacité à traduire les enjeux techniques, capacité de synthèse, qualité de la prestation à l'oral, etc.
- Aptitudes au management : animation d'équipe, à gérer des conflits, pilotage des projets, coordination avec les services interlocuteurs, autonomie, etc.
- Aptitudes à des responsabilités supérieures : force de proposition, ouverture d'esprit et prise de hauteur sur les missions d'ingénieur principal, compréhension des orientations stratégiques de l'État, adaptation, réactivité, capacité à prendre des décisions, sens de l'État, intégrité, déontologie, etc.
- Motivations: engagement professionnel, investissement, ambition, etc.

Pour ces cinq thématiques, la pondération était respectivement la suivante : 4, 4, 5, 5, et 2 points. Cette fiche était disponible sur le site internet du ministère.

## **II – Éléments statistiques et classement des candidats**

Le nombre de candidats inscrits est en hausse, 60 pour cette session, 56 en 2021, 50 en 2020, et 48 en 2019. Cinq candidats ne se sont pas présentés. Le pourcentage de femmes est presque identique à celui de la session précédente: un peu moins de 27% pour un peu plus de 28 % l'an dernier. La prépondérance masculine au sein du cadre d'emploi des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur reste d'actualité.

9 candidats ont été admis avec une note supérieure ou égale à 13 / 20. Pour mémoire, le nombre d'admis de la session précédente était également de 9. Un candidat a été retenu sur la liste complémentaire.

Les notes qui s'échelonnent de 3 / 20 à 14,5 / 20, peuvent être réparties en 4 groupes :

- Les 9 candidats admis sont notés de 13 à 14,5. Ils maîtrisent cet examen et font preuve de capacité à exercer les missions d'ingénieur principal des services techniques ;
- Un candidat placé sur la liste complémentaire a obtenu la note de 12,75;
- 26 candidats, soit 43%, notés entre 10 à 12,5, qui méritent d'être revus lors d'une prochaine session mais qui doivent pour la plupart acquérir plus d'expérience en tant que cadre et/ou enrichir leurs connaissances sur l'environnement professionnel du cadre d'emploi des ingénieurs au sein du ministère de l'intérieur;
- 11 candidats ayant réalisé une présentation très moyenne, notés de 8 à 9,5, avec pour la plupart un manque de maîtrise de l'exposé oral en restant trop centrés sur leurs missions actuelles sans se projeter sur des missions de cadre supérieur ;
- Enfin 8 ont obtenu une note éliminatoire de 3 à 7,5 ; soit 13 % des candidats. Ces derniers devront acquérir davantage de connaissances techniques et administratives mais aussi suivre une préparation intense pour pouvoir prétendre à occuper des postes d'ingénieurs principaux.

La plupart se sont contentés d'un exposé chronologique de leur carrière sans en faire ressortir les éléments pouvant justifier des fonctions de cadre, *a fortiori* de cadre supérieur, ni témoigner de connaissances de l'organisation des services techniques du ministère de l'intérieur ; ils ont parfois eu du mal à répondre clairement aux questions posées. Ces derniers n'ont pas su démontrer qu'ils possédaient les compétences et les qualités tant techniques que managériales nécessaires pour prétendre à des fonctions supérieures. Ils ont semblé très peu, pour ne pas dire pas du tout, préparés.

### III – Échanges avec le jury

#### a) Présentation de 5 minutes

L'entretien avec le jury doit permettre d'identifier chez les candidats, les qualités et compétences que l'on peut attendre d'un futur cadre technique supérieur de l'administration.

Le jury attend d'une présentation, un discours construit, avec une introduction qui annonce le plan et se termine par une conclusion précisant les motivations du candidat.

Un bon entraînement doit permettre au candidat de soumettre au jury une présentation claire n'excédant pas les 5 minutes imposées. Quand les candidats dépassaient le temps, le jury a été amené à leur demander de conclure en une phrase ou à les interrompre pour les inviter à développer leurs arguments au cours de l'échange qui suit.

Lors des cinq minutes de présentation les candidats devaient extraire de leurs expériences professionnelles les éléments à mettre en avant pour justifier leurs aptitudes à exercer des missions d'ingénieur principal. Cette partie de l'épreuve semble être la plus travaillée par les candidats. Néanmoins, le jury a parfois été déçu par cette séquence. En effet, les candidats peuvent être enfermés dans un exercice formel et stéréotypé, récitant alors dans un style « écrit » inapproprié et manquant de spontanéité, une leçon apprise par cœur avec le risque du « trou de mémoire » que certains ont visiblement connu.

Le jury a évalué la clarté, la cohérence, ainsi que la qualité de l'expression et, dans une moindre mesure, l'aisance du candidat.

En résumé, dans cette première partie de l'épreuve, le jury évalue la capacité du candidat à se présenter de façon claire et synthétique tout en se projetant sur des fonctions supérieures.

#### b) Questions/réponses

Les questions ont été amorcées par le président de la commission. Les premières portaient sur les informations fournies dans le dossier écrit et sur celles fournies dans la présentation orale. Ensuite les autres membres du jury ont élargi le champ des questions.

La séquence « questions /réponses » est certainement la plus discriminante. Concernant le parcours professionnel et l'activité actuelle du candidat, le défaut le plus courant est une absence de recul et de curiosité intellectuelle. Certains candidats ne peuvent parler que des tâches qu'ils effectuent au quotidien, sans les replacer dans le contexte plus large de l'organisation de leur administration.

Le projet professionnel en cas de succès à l'examen est souvent assez flou, les candidats se contentant fréquemment d'indiquer vouloir assumer davantage de responsabilités ou des fonctions d'encadrement en se projetant au niveau immédiatement supérieur à celui qu'ils occupent, sans en connaître les contours et démontrant un manque d'ambition réelle, au-delà du seul souhait de voir leur rémunération progresser.

Le jury a interrogé les candidats sur leurs connaissances générales concernant le ministère de l'intérieur et ses réseaux déconcentrés, et notamment sur l'actualité du ministère et au-delà. De nombreux candidats n'ont manifestement pas pris de recul sur ces questions et font preuve de réelles lacunes, révélatrices d'une préparation insuffisante et d'un manque de curiosité, difficilement acceptables de la part d'un futur cadre supérieur.

Sur la forme, certains candidats manquent d'esprit de synthèse et malgré les demandes du jury, ne parviennent pas à donner des réponses courtes et claires forçant le jury à les interrompre sans obtenir les réponses attendues.

### c) Mises en situation

Cette partie de l'épreuve orale place le candidat devant une ou plusieurs mises en situation. Cette séquence permet au jury d'apprécier le savoir-être, la réactivité, la motivation et la capacité à se projeter dans des fonctions d'encadrement.

Le traitement des mises en situation est plus ou moins bien réussi selon les candidats. Certains cherchent à définir les enjeux avant de mobiliser leurs connaissances et leur bon sens pour répondre. D'autres font preuve d'une rigidité ou d'un manque de bon sens. Enfin, certains candidats essaient de se caler sur les attentes présumées du jury. Or, le jury attend du candidat que ce dernier se projette véritablement dans la situation proposée, s'interroge sur l'objectif principal qu'il doit atteindre et mobilise à la fois un raisonnement, ses connaissances administratives et son bon sens pour résoudre la difficulté proposée.

## **IV- Appréciation générale sur le niveau des candidats**

Le niveau des candidats est parfois en-deça des attentes. Beaucoup sont peu ou mal préparés à cet examen. Les quelques candidats qui n'ont pas utilisé pleinement les 5 minutes de présentation, ou qui ont dû s'interrompre nettement avant la fin de celle-ci, relevaient d'un manque de préparation.

La qualité des RAEP est très hétérogène. Certains candidats en ont beaucoup travaillé le contenu tandis que d'autres, peu ou pas. Le jury s'interroge sur la

pertinence du choix des expériences marquantes parfois très anciennes et que le candidat se contente de décrire sans en préciser les enseignements qu'il en a tiré.

Beaucoup annoncent un plan de leur présentation mais ne s'y tiennent pas, basculant rapidement vers la description d'un parcours chronologique, que le jury connaît déjà à travers le RAEP. Presque tous les candidats manquent de culture administrative générale et sont en difficulté dès lors que le jury aborde des sujets dépassant leurs missions actuelles et leur propre service. Au quotidien, ces derniers doivent davantage s'intéresser à l'action publique afin d'élargir leur champ de vision au-delà de leur strict environnement professionnel.

Le jury encourage les candidats dont l'appréciation est « mérite d'être revu » à :

- suivre des formations généralistes (juridique, management, commande publique) ;
- à solliciter des entretiens préalables à l'examen avec des chefs de service hors leurs champs de compétences, afin de se mettre à niveau sur les sujets d'actualité (LOPMI, enjeux du ministère par exemple) ;
- bien connaître l'organisation des services techniques du ministère de l'intérieur, au-delà de leur seule spécialité actuelle.

Sans surprise, les bons candidats sont ceux qui ont travaillé pour le concours en réfléchissant notamment sur leur parcours professionnel, sur leur environnement immédiat et plus global. Certains ont été en mesure d'engager un véritable dialogue avec le jury dans la phase de réponses aux questions, rendant l'entretien vivant et agréable. Le jury a apprécié leur prise de recul, leur capacité d'adaptation potentielle ou démontrée par des changements d'organisation, leur capacité à conduire des projets et ou des équipes, à rendre compte de leur activité et à se projeter au-delà du niveau immédiatement supérieur.

Le Président du jury, Eric AZOULAY