

**RAPPORT DU JURY POUR L'EXAMEN PROFESSIONNEL  
D'INGENIEUR PRINCIPAL DES SYSTEMES D'INFORMATION  
SESSION 2016**

Les observations du jury reprennent largement celles de 2015. Ce qui laisse à penser que les candidats n'avaient pas pris connaissance des observations de l'an dernier, ou pas jugé utile d'en tenir compte. On peut souhaiter que les observations sur le concours 2016 soient plus attentivement comprises et assimilées par les candidats de l'année prochaine.

**1.ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ.**

Les deux sujets ont été très inégalement choisis, comme en témoignent les chiffres ci-dessous, mais les observations des correcteurs ont été à peu près identiques, quel que soit le sujet :

**Sujet n°1 :** Le sujet consistait à rédiger une note de cadrage à l'attention d'un sous-directeur de la DSIC pour la mise en place d'une cellule d'information du public en administration centrale. Les candidats devaient indiquer les moyens techniques à mettre en œuvre, ainsi que la gestion de projet associée, pour démontrer leur capacité d'analyse, de synthèse et de conception de propositions structurées et solides.

Ce sujet a été choisi par 21 candidats (sur 100 présents). 8 copies ont eu des notes supérieures à 10, soit 38 %. La moyenne générale a été de 8,1. Les notes ont été échelonnées de 2,8 (hors copie blanche) à 14,05.

**Sujet n°2** Le sujet consistait à rédiger une note argumentée à destination du préfet de région afin de lui présenter les concepts du Cloud, et d'évaluer dans quel(s) cas les services de l'Etat pourraient utiliser cette solution sans oublier la sécurité des données et la position de la CNIL sur cette technologie. Les candidats devaient démontrer leurs capacités d'analyse, de synthèse et de vulgarisation tout en proposant des axes d'application de cette nouvelle technologie dans le nouveau contexte des régions.

Ce sujet a été choisi par 79 candidats sur 100. 39 copies ont obtenu plus de 10, soit 49 %, mais seulement 3 copies ont obtenu plus de 12. La moyenne générale a été de 9,5. Les notes se sont échelonnées de 2 à 13,7.

**Observations :**

- Faiblesse générale des connaissances techniques sur le domaine abordé dans le sujet.  
Le jury ne demande pas un bagage technique pointu, mais un minimum de connaissances est nécessaire pour la compréhension même du sujet. Le traitement qui leur a été réservé révèle des lacunes graves et peu compréhensibles de la part d'ingénieurs avec cinq années d'expérience minimale.
- Mauvaise compréhension de la question posée.  
Les correcteurs ont eu le sentiment que nombre de candidats n'avaient pas lu attentivement la question, voire se désintéressaient du sujet présenté, au profit de l'étalage sans intérêt de leurs (trop rares) connaissances sur le thème.
- Expression écrite faible.  
Les règles de la note administrative semblent ignorées (pas d'en-tête, pas de destinataire, pas de rappel du sujet, style très personnel, etc.).  
Les phrases et formules toutes faites abondent. Un certain nombre de copies sont difficilement lisibles, voire illisibles, et truffées de fautes d'orthographe. Ceci traduit une vraie indifférence vis-à-vis du destinataire hiérarchique de la note.

- Les copies se limitent à un résumé, plus ou moins bien compris et toujours très superficiel, du sujet. Elles ne portent ni analyse sur les documents remis, peu ou pas de propositions pertinentes et trop souvent sans argumentaire à l'attention du décideur à qui la note est adressée. On attend d'un ingénieur principal qu'il soit capable de faire des propositions claires et argumentées à sa hiérarchie.

- Les copies ne sont pas structurées.

Les idées sont présentées en vrac, sans plan, sans organisation. Le lecteur a le sentiment d'un catalogue de courses, pas d'un raisonnement.

- La gestion de projet n'est pas maîtrisée.

On ne retrouve pas, surtout dans le sujet n°1, les étapes clés de la gestion d'un projet, le sens d'une note de cadrage, etc. De la part d'ingénieurs, qui ont pour certains une expérience de management, ces lacunes sont inquiétantes.

En conclusion, le jury conseille aux candidats de suivre les formations de rédaction de notes administratives pour acquérir une aisance supérieure dans l'exercice de la rédaction. En effet, une fois affranchis de la contrainte de la forme rédactionnelle, les candidats pourront se concentrer sur le fond du sujet pour proposer des solutions pertinentes et éviter de rendre des copies finies à la hâte, voire incomplètes.

## 2.ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION.

\* Pour la première fois dans cet examen, il avait été demandé aux candidats de remplir un *dossier RAEP* (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle).

Le jury a ainsi pu prendre connaissance des éléments de ce dossier pendant deux journées avant le début des épreuves orales, ce qui fut très positif pour le déroulé fructueux de l'entretien. La connaissance des étapes de la carrière de chacun, et donc des domaines d'expérience supposés acquis, a permis d'engager l'entretien sur le fond dès l'arrivée du candidat, sans le contraindre à l'exercice artificiel de résumé verbal de sa carrière et de son expérience. La première question, toujours posée par le président du jury, a toutefois presque toujours été relative au poste actuellement occupé par l'intéressé. Les lignes consacrées par le candidat à une expérience professionnelle marquante à ses yeux sont particulièrement intéressantes pour permettre d'engager un échange.

En mettant le candidat plus à l'aise qu'un exercice très formel et longuement préparé, cela a permis aux entretiens d'être vivants et directs. De surcroît, même si la carrière constitue un élément intéressant de contexte, le jury s'attache prioritairement à détecter les potentiels du candidat pour exercer des fonctions de plus grande responsabilité : la promotion n'est pas une récompense pour services rendus, mais un grade ouvrant vers de nouvelles possibilités.

Les membres du jury ayant des relations hiérarchiques avec un candidat se sont abstenus de lui poser des questions.

Chacun des 41 candidats a été reçu précisément 30 minutes, un chronomètre étant déclenché au début de l'entretien.

Un des membres du jury, M. Jean-Paul CAES, a été empêché de participer aux épreuves orales du fait de circonstances familiales.

\* Le jury avait élaboré une *grille d'analyse* de chaque candidat. Cette grille comportait cinq rubriques :

- le savoir-être professionnel et les qualités relationnelles : écoute, conviction, motivation à exercer de nouvelles responsabilités, sens du service public, capacité à argumenter, à s'affirmer, à vulgariser, aisance, etc.
- les aptitudes managériales : respect de la hiérarchie (réflexes d'alerte, de remontée d'information, etc.), capacité à jouer un leadership (motivation, crédibilité, exemplarité, ...) à animer des équipes, à aider et accompagner les collaborateurs, à promouvoir ou à sanctionner, capacité à prioriser les sujets, à décider rapidement, à anticiper puis à gérer les situations difficiles, etc.
- la culture administrative : connaissance de l'organisation de l'État et du ministère de l'intérieur, connaissance des réformes récentes et en cours et de leur impact administratif et technique (élections, réformes territoriales, loi NOTRe, PPNG, etc.).
- les connaissances techniques : connaissances générales sur les différents secteurs des SIC, enjeux d'un SIC, règles de sécurité, expertise technique, connaissances générales en matière de gestion de ressources humaines, de finances, de marchés, de règles juridiques.
- l'aptitude à la conduite et au suivi de projet : analyse des enjeux et des risques d'un projet, identification des acteurs, définition des étapes, des jalons, des outils de pilotage, de la communication, de la relation avec la hiérarchie, etc.

Le jury a décidé de pondérer de façon égale chacune des rubriques dans la note attribuée au candidat.

#### \* Observations du jury.

##### • Impréparation.

Une majorité de candidats n'avait manifestement pas préparé l'épreuve orale : la culture administrative, même la plus élémentaire, a souvent été inexistante, et les connaissances techniques hors champ, parfois très étroit, des compétences actuellement exercées par le candidat, sont faibles, voire erronées. Le jury a interrogé les candidats, entre autres, sur un des sujets proposés à l'écrit. Il a constaté que certains candidats n'avaient même pas eu la curiosité de s'intéresser de plus près aux sujets proposés et que les connaissances étaient très sommaires, voire inexistantes.

##### • Fragilité technique.

Le jury a été inquiet de rencontrer des candidats semblant ne disposer que de connaissances générales superficielles alors même qu'ils exercent des responsabilités opérationnelles de management d'équipes : la capacité de certains d'entre eux à apprécier la validité des propositions de leurs collaborateurs est plus que douteuse. Il en a parfois été de même de candidats faisant état de responsabilités techniques, pour le moins non démontrées.

##### • Absence de projet professionnel.

Pour beaucoup de candidats, la promotion au grade d'ingénieur principal est un dû résultant de leur carrière – même si d'ailleurs ils ne sont pas forcément ingénieurs depuis longtemps. Ils semblent penser le devoir à ce qu'ils font, comme une sorte de prime de fonctions. Et ils considèrent le grade d'ingénieur principal comme devant leur donner plus d'autorité sur l'extérieur dans leurs fonctions actuelles, mais ne s'interrogent pas sur un changement de fonctions. Les candidats justifiant leur

candidature par un projet professionnel, soit stratégique, soit immédiat, ont été l'exception. Certains candidats ont même fait preuve d'une véritable impertinence vis-à-vis du jury, comme s'ils considéraient qu'ils se situent au-dessus de personnes non qualifiées pour les évaluer...

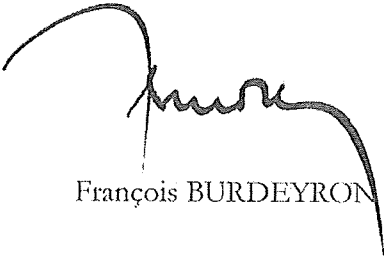
### 3. CONCLUSIONS.

Les appréciations du jury ont été unanimes dans leur sévérité sur le niveau général des candidats. Sur les 14 postes ouverts, seuls 11 ont pu être pourvus à l'issue des épreuves orales : ont été éliminés les candidats n'ayant pas obtenu au moins une moyenne de 10 sur le total des points de l'écrit et de l'oral.

Le jury reprend les fortes incitations du jury précédent, à savoir :

- la promotion n'est pas un bâton de maréchal, mais c'est l'ouverture potentielle à de nouvelles responsabilités,
- l'examen est l'occasion de compléter ou de rafraîchir ses connaissances, ce qui signifie qu'il doit être préparé.

Le jury incite chaque candidat à prendre connaissance d'une part du rapport du jury et d'autre part, de lire les remarques formulées sur la fiche individuelle en cas d'insuccès.



François BURDEYRON