



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SERVICE DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SOUS-DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITÉ

BUREAU DES RECRUTEMENTS PAR CONCOURS

RAPPORT DE LA COMMISSION

BOETH TSDD

Session 2023

Rédacteur

Philippe MARCASSUS - Président de la commission d'audition

Références intranet et internet

<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/passer-un-concours-r2367.html>

<https://www.ecologie.gouv.fr/concours-du-ministere>

<https://www.concours.developpement-durable.gouv.fr/>

SOMMAIRE

Table des matières

I. CONTEXTE GÉNÉRAL.....	4
A. TEXTES REGLEMENTAIRES.....	4
B. CALENDRIER DES EPREUVES.....	5
C. STATISTIQUES	5
II. L'ÉPREUVE ÉCRITE/LA SÉLECTION DE DOSSIER	5
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS	5
B. CONSEILS AUX CANDIDATS	6
III. L'ÉPREUVE ORALE.....	6
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS	7
B. CONSEILS AUX CANDIDATS	7

Rapport général du président de la commission

*M. Philippe MARCASSUS, administrateur de l'Etat
Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD-BOETH)
session 2023*

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue, à titre expérimental, une procédure en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné.

Dans ce cadre, notre pôle ministériel a lancé une première expérimentation en 2021 qui a rencontré un succès du fait des promotions réalisées et du nombre de candidatures déposées. En 2023, les services ont ainsi été invités par un appel à postes national à faire état de leurs propositions de postes à pourvoir.

Pour l'accès au corps des techniciens supérieurs du développement durable, 5 postes étaient à pourvoir au titre de 2023 :

- Gestionnaire de parc informatique (DGS DGDIN / SALON-DE-PROVENCE - 13)
- Gestionnaire de parc informatique (DGS DGDIN / MARNE-LA-VALLÉE - 77)
- Gestionnaire de parc informatique (DGS DGDIN / LYON - 69)
- Gestionnaire informatique et téléphonie (DRIEAT / Bureau de la logistique, de l'informatique et de l'immobilier / CRETEIL - 94)

Technicien informatique (Direction Interdépartementale des Routes du Nord / Cellule informatique / LILLE - 59).

A. Textes réglementaires

La session 2023 du recrutement BOETH de TSDD s'est déroulée selon les conditions et les modalités définies par :

Code général de la fonction publique

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 modifié relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau

supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

B. Calendrier des épreuves

Conformément aux textes réglementaires cités *supra* :

- Les inscriptions se sont déroulées du lundi 6 mars au vendredi 7 avril 2023 ;
- L'admissibilité est prononcée à l'issue de la sélection des dossiers. La liste des candidats admissibles a été publiée le 10 mai 2023 ;
- L'admission résulte du classement des candidats admissibles à l'issue d'une épreuve orale notée sur 20 (coefficient 1) dont la durée est de 30 minutes. Les résultats ont été publiés le 22 juin 2023.

C. Statistiques

Années	2023			2022		
	total	F	H	total	F	H
Inscrits	5	0	5	15	9	5
Présents	3	0	3	15	9	5
Admissibles	3	0	3	5	5	0
Admis sur LP	3	0	3	3	3	0
Admis sur LC	0	0	0	0	0	0

Les 3 candidats admissibles proviennent de différents employeurs publics :

MTECT et opérateurs (2) et Ministères sociaux (1)

II. LA SÉLECTION DE DOSSIER

Le RAEP est une pièce essentielle du dossier car c'est le premier point de contact avec la commission de sélection. Il convient donc d'y apporter toute l'attention nécessaire pour qu'il puisse convaincre la commission de choisir ce dossier plutôt qu'un autre. Il est constitué par chaque candidat et doit lui permettre de présenter ses compétences issues de son parcours, les faits importants qui le constituent ainsi que ses motivations pour accéder à une catégorie supérieure. Il est également illustré de quelques actions phares du candidat témoignant de son savoir-faire et de ses compétences.

A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Le nombre restreint de dossiers à examiner conduit à tirer des observations dont la portée doit être nécessairement mesurée.

Le point commun aux RAEP examinés a été le soin accordé à leur préparation. Les candidats ont probablement utilement bénéficié d'un appui à cet effet. Ils n'ont toutefois pas complètement exploité les possibilités qui leur sont données pour valoriser leurs expériences professionnelles et les qualités développées. Il a ainsi été constaté que :

- un seul candidat utilisait pleinement le format de deux pages en 2^e partie de dossier pour présenter ses acquis
- aucun n'a produit en 3^e partie de documents donnant à voir des travaux réalisés.

Par ailleurs, les éléments de motivation ont été relativement peu développés, ou alors de manière standardisés. Peut-être l'effet de conseils génériques qui leur ont été donnés. Il est au contraire préférable d'intégrer des éléments qui apparaissent plus personnels, quitte à surprendre.

Il importe également de relever que ces présentations des acquis avaient essentiellement une trame chronologique, n'intégrant pas suffisamment la dimension de recul et d'analyse du parcours professionnel.

B. Conseils aux candidats

Les conseils émis en 2022 demeurent applicables et restent d'actualité.

Ainsi, la commission recommande aux candidats d'apporter tout le soin nécessaire à la réalisation de leur RAEP. A cet effet, il est nécessaire de rédiger suffisamment en amont son dossier afin de prendre le temps de réfléchir à la démarche et au contenu de son dossier.

Avant de commencer, les candidats doivent étudier attentivement les instructions et s'interroger sur les compétences attendues pour l'accès au corps des TSDD. Ils doivent ensuite établir en conséquence une liste des aptitudes clés qu'ils ont développées durant leur parcours professionnel et à mettre en avant dans leur dossier.

La présentation chronologique du parcours professionnel est possible, mais les candidats peuvent également adopter une approche plus réfléchie qui témoigne plus directement de leur prise de recul. Il est alors plus aisé pour les candidats optant pour ce type de présentation de mettre en évidence la manière dont leur expérience professionnelle les a fait progresser dans leur carrière et comment ils ont acquis de nouvelles compétences au fil du temps, valorisables pour exercer de futures fonctions de TSDD.

Certains dossiers témoignent du fait que les candidats n'ont pas pris la mesure du corps dans lequel ils postulent. Ainsi, il convient que les candidats relisent bien les conseils émis par les membres des différentes commissions afin d'ajuster et de travailler leur dossier au plus près des attentes des commissions.

Les candidats peuvent avoir intérêt à rassembler des preuves de leur expérience professionnelle qui démontrent leur maîtrise des compétences requises, en utilisant à cet effet la possibilité de produire des documents illustrant leurs réalisations professionnelles.

III. L'ÉPREUVE ORALE

L'épreuve orale d'une durée de 30 minutes par candidat s'est tenue à la Grande Arche de la Défense.

L'épreuve consistait en une présentation de 10 minutes par le candidat puis un entretien de 20 minutes afin d'apprécier le potentiel du candidat à exercer des fonctions de catégorie supérieure.

La commission d'audition a accueilli chaque candidat avec bienveillance et une attente forte de rencontrer les candidats sélectionnés. Les modalités de l'entretien ont été exposées à chaque agent avant le début de leur présentation individuelle.

A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, l'épreuve orale comporte deux séquences très différentes. La séquence de la présentation se distingue de celle de l'entretien et des questions/réponses en ce que c'est la seule séquence dont les candidats ont complètement la maîtrise. La commission est dans une posture passive, elle n'interrompt pas le candidat dans la durée des 10 minutes de la présentation. Les candidats ont ainsi la possibilité d'exposer les éléments de présentation de leur choix. Il importe donc d'accorder une grande importance à cette présentation qui peut permettre de procurer aux membres de la commission une première appréciation favorable du candidat.

La commission a pu constater que tous les candidats avaient préparé leur présentation. Il n'y a pas eu d'improvisation. Le propos était structuré, ses éléments globalement bien restitués. Quelques écueils ont toutefois été relevés :

- des présentations, comme pour le dossier, essentiellement chronologiques ;
- une propension à passer rapidement sur les éléments de motivation sur le poste classé en 1^{er} ;
- peu de développements consacrés à un déroulement de carrière au sein du corps des TSDD ;
- des présentations apprises par cœur, avec alors des difficultés à gérer le stress lorsque des éléments étaient oubliés ou formulés différemment de ce qui était prévu.

La séquence des questions/réponses a joué un rôle important de révélateur. D'abord, elle a généré plus de stress que la séquence précédente, les candidats étant appelés à s'exprimer cette fois-ci sur des sujets qu'ils n'avaient pas choisis et qu'ils découvraient donc. Ensuite, elle a permis soit de conforter les impressions laissées par la lecture du dossier, soit au contraire de les infirmer. Ceci tend à souligner l'importance pour les candidats d'être en concordance avec les éléments de leur dossier et les affirmations qui y figurent.

L'exercice des questions/réponses a été logiquement moins maîtrisé que celui de la présentation, avec parfois des réponses courtes, d'autres trop longues et confuses, sans réel contenu à valeur ajoutée, d'où la nécessité quelques fois de relancer les candidats pour obtenir des éléments d'appréciation. Chaque candidat s'est néanmoins efforcé de répondre avec sérieux aux questions posées. Le fruit sans doute de la préparation suivie. C'est effectivement une étape indispensable pour qu'ils gagnent en aisance et en force de conviction.

Cette aisance ne peut pas reposer que sur la maîtrise de la technique de l'entretien. Un travail de fond est également nécessaire, en veillant notamment à travailler la connaissance du ministère, de ses enjeux et des principaux chantiers ministériels engagés. Cette connaissance a été parfois lacunaire lors de l'entretien.

De même, les candidats sont attendus sur leur capacité à se projeter. Là encore, cette projection a souvent fait défaut, à l'instar de ce qui était constaté dans le dossier

B. Conseils aux candidats

La sélection organisée n'a pas pour objet de récompenser les candidats pour leur parcours professionnel accompli, ni de les promouvoir en considération de la façon dont ils exercent leurs missions sur le poste qu'ils occupent. Il s'agit de distinguer des agents qui démontrent des aptitudes à accéder au corps de TSDD, sur des postes pour lesquels les attentes vis-à-vis du candidat sont plus importantes, dans un autre environnement de travail.

Les attentes de la commission vis-à-vis des candidats sont les mêmes que pour l'accès au corps des TSDD par la voie de l'examen professionnel classique. Il est donc vivement recommandé aux candidats de s'inscrire à une préparation aux examens afin de mieux appréhender l'épreuve et maximiser les chances de réussite. Il conviendra que chacun se saisisse des conseils prodigués pour se préparer au mieux aux différents exercices. Un support de présentation des attendus de l'oral avait été mis à la disposition des agents, force de constater que le niveau était plus élevé en 2023 et les prestations plus adaptées aux attentes de la commission.

S'agissant de la présentation, celle-ci constitue en quelque sorte une rampe de lancement pour le candidat qui, s'il réussit bien cet exercice, se mettra en confiance pour la séquence suivante des questions/réponses. Il est donc primordial d'accorder beaucoup de soin à sa préparation.

Au cours de cette présentation ou/et lors des réponses aux questions, les candidats doivent s'attacher à montrer à la commission qu'ils sont aptes à accéder au corps des TSDD, d'une part parce qu'ils ont réfléchi aux changements induits par l'accès à ce corps supérieur, et d'autre part, parce qu'ils ont les qualités pour occuper des postes en principe plus exigeants.

Ils doivent aussi partager avec la commission leur motivation pour le poste sur lequel ils candidatent, et au-delà se projeter dans le futur. L'obtention d'un avis favorable de la commission constitue certes une reconnaissance des qualités professionnelles des candidats mais ceux-ci ne peuvent que tirer des avantages à faire passer auprès de la commission l'idée que la réussite à la sélection constitue une étape dans leur progression professionnelle.

Ce dernier point est essentiel. Certes le dispositif de promotion prévu par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique diffère d'un concours professionnel « classique » dans la mesure où les candidats connaissent à l'avance les affectations possibles et qu'il leur est demandé de classer par ordre de préférence les postes proposés. Il ne faut pas pour autant se contenter de se projeter sur les postes proposés en prise de poste. Il s'agit en effet et surtout d'accéder au corps des TSDD. Il est donc important de pouvoir partager avec la commission des éléments de projection dans la durée.

Informations supplémentaires pour l'année 2023 :

<https://www.concours.developpement-durable.gouv.fr/campagne-2023-de-promotion-de-fonctionnaires-en-a924.html>



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*