



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SOUS-DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITE
BUREAU DES RECRUTEMENTS PAR CONCOURS

RAPPORT DU JURY

Concours interne spécial

de technicien de l'environnement

Session 2021

Rédactrice

Astrid LETESSIER – Office français de la biodiversité

Référence(s) intranet et internet

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

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

SOMMAIRE

Table des matières

I.	PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	4
A.	LE CONTEXTE REGLEMENTAIRE	4
B.	LA COMPOSITION DU JURY	4
II.	L'ÉPREUVE ORALE	4
A.	LA PRESENTATION ORALE.....	5
B.	LES ECHANGES	5
III.	SYNTHESE	6

Rapport général de la présidente du jury

*Madame Astrid LETESSIER, attachée principale d'administration de l'État.
Concours interne spécial de technicien de l'environnement
session 2021*

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

A. Le contexte réglementaire

- Décret n° 2001-585 du 5 juillet 2001 modifié portant statut particulier du corps des agents techniques de l'environnement ;
- Arrêté du 22 juin 2020 fixant les règles d'organisation générale, la nature des épreuves et la composition du jury du concours interne spécial pour l'accès au corps de technicien de l'environnement organisé au titre des années 2020 à 2024 ;
- Arrêté du 13 août 2020 fixant le contingentement au titre des années 2021 à 2024 des recrutements complémentaires par voie de concours internes spéciaux pour l'accès au corps des techniciens de l'environnement ;
- Arrêté du 17 mars 2021 modifiant l'arrêté du 22 juin 2020 fixant les règles d'organisation générale, la nature des épreuves et la composition du jury du concours interne spécial pour l'accès au corps de technicien de l'environnement organisé au titre des années 2020 à 2024 ;
- Arrêté du 10 juin 2021 autorisant, au titre de l'année 2021, l'ouverture d'un concours interne spécial pour l'accès au corps des techniciens de l'environnement.

B. La composition du jury

Neuf sous-jury étaient constitués, tous composés de trois membres issus de l'Office Français de la Biodiversité (OFB), des Parcs Nationaux (PN) ou du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MER.

II. L'ÉPREUVE ORALE

L'épreuve orale unique consiste en un entretien avec le jury d'une durée de trente minutes. L'entretien débute par un exposé de dix minutes au plus du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel.

Pour conduire cet entretien, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat au moment de l'inscription en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP).

L'entretien avec le jury vise à :

- reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat sur la base du dossier fourni par le candidat ;
- apprécier les capacités du candidat à exercer les missions dévolues aux techniciens de l'environnement.

267 candidats se sont inscrits au concours et 245 se sont présentés. Le taux d'absentéisme est de 8 %.
82% des inscrits sont issus de l'OFB, 12% des PN et 6% d'autres établissements.
9% des inscrits sont des femmes et 91% des hommes.
L'éligibilité des candidats est systématiquement contrôlée avant la nomination.

A. La présentation orale

Les candidats ont en général choisi entre une présentation chronologique de leurs parcours se concluant par l'exposé de leur motivation ou par une présentation thématique, approche plus originale.
Il a été apprécié des candidats qu'ils puissent structurer leur présentation afin de bien mettre en valeur leur parcours professionnel et les compétences acquises et éviter de faire de l'oral une simple redite de l'exposé évoqué dans le RAEP.
Les membres du jury ont apprécié les candidats qui ont su replacer leurs missions dans le cadre des enjeux de leur établissement et mettre en avant leur rôle dans la protection du patrimoine naturel et/ou de la biodiversité.

Il est donc conseillé à tous les candidats de bien préparer cette étape de l'entretien et de s'assurer du respect du temps imparti de dix minutes. Les candidats qui ont choisi de réciter « par cœur » leur présentation ont perdu en spontanéité donnant un caractère artificiel à leurs propos.

L'entretien doit s'appuyer sur le RAEP. Il est donc fortement conseillé au candidat d'apporter le plus grand soin à la complétude de son dossier qui est un support de préparation à l'épreuve orale pour faire la synthèse de son parcours professionnel et d'identifier les informations pertinentes à mettre en valeur. Ce rapport n'est pas noté mais permet aux membres du jury de prendre connaissance, en amont, du parcours professionnel du candidat, de sa motivation et de préparer les questions à poser pour permettre de faciliter les échanges.

B. Les échanges

Au terme de l'exposé, la discussion s'est déroulée en trois phases.

Tout d'abord, le candidat a pu être interrogé sur l'ensemble des éléments qu'il a présentés. Les membres du jury ont pu revenir sur des aspects développés soit pour permettre au candidat d'y revenir plus en détail, soit pour mieux comprendre le rôle du candidat dans la/les missions présentées.

Le jury a ensuite posé des questions au candidat pour mieux comprendre l'environnement professionnel dans lequel il évolue : les enjeux, les acteurs, l'impact de la création de l'OFB puis a ouvert sur des questions plus générales concernant le domaine d'activité de l'OFB ou des PN. Il a été apprécié que le candidat puisse :

- présenter les compétences clés lui permettant d'exercer ses missions ou celles à venir dans une perspective d'évolution souhaitée ou demandée par l'établissement ;
- se replacer dans l'organigramme de l'établissement ;
- se situer dans une chaîne d'acteurs et/ou dans une dynamique de partenariats ou de réseaux ;
- échanger sur des sujets d'actualité environnementale locale ou nationale.

Enfin, le jury a pu proposer une mise en situation professionnelle correspondant à une situation à

laquelle le candidat aurait pu être confronté. L'attitude, la réflexion, la capacité d'analyse et d'argumentation sont examinées à cette occasion. Il n'existe pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il s'agit essentiellement de vérifier que le candidat est en capacité de prendre de la hauteur par rapport à ses missions habituelles et à proposer des solutions argumentées.

Par ailleurs, la clarté de l'expression, la hauteur de vue et la capacité à situer son action au sein des enjeux de son établissement ont été valorisées.

III. SYNTHESE

La sélection a pu se faire sur la qualité des échanges, sur la capacité de compréhension et d'écoute, le comportement et l'aisance à l'oral, la cohérence des propos, la connaissance des établissements et de leurs enjeux, la capacité de synthèse et la prise de recul.

La qualité du rapport présenté et la préparation pour la présentation sont des atouts majeurs pour la réussite du concours.

- **LES RESULTATS**

105 candidats ont été admis sur liste principale et 140 sur liste complémentaire.

La barre d'admission se situe à la note de 15 sur 20 et la moyenne des candidats admis est de 16,85 sur 20.

8,6 % des admis sont des femmes (alors qu'elles représentent 9% des présents).

Les notes se répartissent de la manière suivante :

Entre 0 et 9	0
Entre 10 et 12,99	28
Entre 13 et 14,99	112
Entre 15 et 17	67
Plus de 17	38
TOTAL	245