



## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Liberté  
Égalité  
Fraternité

### RAPPORT DU JURY EXAMEN PROFESSIONNEL DE DÉLÉGUÉ PRINCIPAL AU PERMIS DE CONDUIRE ET À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE- SESSION 2022

#### **I – L'épreuve écrite d'admissibilité : principaux enseignements**

Sur 23 candidats inscrits à cet examen professionnel, 17 se sont présentés à l'épreuve écrite. Ce décalage, constant depuis 2018, même si l'on ne prend pas en compte l'exercice organisé en 2020, marqué par la crise sanitaire, interpelle quant à la motivation et à la préparation des candidats et ce d'autant plus que le nombre de postes ouverts ne varie guère d'une année sur l'autre. Un plus grand mûrissement de la décision avant le dépôt de la candidature serait donc conseillé.

Au regard des copies reçues, le jury a regretté l'insuffisante préparation des candidats par rapport à une thématique transversale que tous les cadres de l'administration ont à prendre en considération dans leur action quotidienne. En effet, le sujet retenu relatif au RGPD occupe une place centrale interministérielle que chaque encadrant doit s'approprier dans la mise en œuvre de ses missions, à une époque où le développement de l'administration numérique constitue une priorité de l'État. Dès lors, il apparaissait normal au jury que les candidats aient une connaissance pratique du sujet, leur permettant d'aller à l'essentiel et de mettre en exergue facilement les enjeux et priorités de l'État.

Or, les copies rendues étaient globalement marquées par la surprise et la découverte. Les candidats semblent avoir été confrontés à une thématique nouvelle, éloignée de leurs expériences et de leur corpus de connaissances. Sans doute désorientés par le sujet, trop de candidats n'ont pas réussi à se mettre en situation et à faire en sorte que leur production puisse servir à la sensibilisation et à la responsabilisation d'autres acteurs, comme cela leur était demandé et pourrait l'être dans leur vie professionnelle habituelle.

Même si quelques copies comportaient une large partie des éléments attendus, aucune n'était complète et ne répondait totalement à la commande. Le jury tient donc à rappeler que les candidats doivent veiller à bien prendre en considération les attentes mentionnées dans l'énoncé et toutes celles-ci.

Le jury tient aussi à souligner que les notes produites n'étaient pas suffisamment opérationnelles pour permettre l'exploitation voulue. Malgré une mise en situation très claire, les candidats ne sont pas parvenus à cerner complètement les éléments à fournir pour permettre à l'autorité de les utiliser réellement.

Les notes s'échelonnent, dès lors, de 8,5 à 14,25, la barre d'admissibilité ayant été fixée à 11/20, dans la continuité des années précédentes (10 en 2019 ; 11,5 en 2020). Le jury ne s'est, d'ailleurs, pas montré particulièrement sévère au regard de la qualité moyenne des travaux corrigés, n'hésitant pas à accorder des points dès qu'un élément souhaité figurait même s'il n'était pas assez développé ou argumenté et s'il était mal positionné. Une copie a obtenu une note éliminatoire, en raison à la fois de sa brièveté mais aussi des propos totalement décalés qu'elle contenait.

## **II – L'épreuve orale d'admission: constats et recommandations**

Suite à la réunion d'admissibilité, 10 candidats ont été convoqués à l'épreuve orale. L'ensemble des candidats convoqués étaient présents pour l'épreuve d'admission.

Beaucoup de ces candidats ont considéré cet examen comme la reconnaissance de leur investissement professionnel, sans prendre en considération les attendus pour exercer des missions de cadre de deuxième niveau. Plusieurs d'entre eux n'ont pas hésité à l'exprimer dans leur présentation orale. Le passage de cet examen ne doit pas se contenter d'être une suite logique à un certain nombre d'années de carrière mais l'aboutissement d'une réelle réflexion sur la poursuite de celle-ci.

L'exercice du RAEP n'a pas toujours été suffisamment maîtrisé. Un certain nombre de dossiers se situait entre le curriculum-vitae à peine développé et l'addition des fiches de postes successives. Les candidats n'avaient alors pas su valoriser leur réalisation marquante et les compétences acquises. Bien sûr, les RAEP ne sont pas notés mais leur rédaction a minima pour ne pas dire bâclée pénalise le candidat à l'oral.

En effet, cela prive le jury d'éléments qui auraient permis de mieux cibler certaines questions et pour le candidat la possibilité de mieux défendre son aptitude à devenir un cadre de deuxième niveau. Dès lors, soit le jury utilise son questionnement pour éclaircir des points ambigus et obscurs, ne disposant plus ensuite du temps suffisant pour élargir longuement l'échange. Soit il passe à côté de compétences que le candidat n'a pas su mettre en exergue. Il ne saurait trop être conseillé aux candidats de traiter cet exercice avec sérieux et d'en faire un atout en vue de l'épreuve d'admission.

Lors de leur présentation initiale à l'oral, trop de candidats n'ont pas su valoriser les acquis de leur expérience, se contentant d'une lecture chronologique de leur CV ou d'une présentation détaillée de leur poste actuel. Leur focalisation sur celui-ci a été un défaut très fréquent, donnant une fois de plus au jury l'impression qu'avoir atteint ce poste était, pour le candidat, le sésame justifiant sa promotion. Or celle-ci tient autant de la progression, de la succession des expériences que du niveau de responsabilité actuel.

Leur projet professionnel n'est aussi pas apparu suffisamment mûri. Le jury invite les prochains candidats à mieux se projeter et à justifier leurs choix, après s'être pleinement renseignés sur les possibilités d'évolution.

Le principalat n'est pas un bâton de maréchal. Il n'est pas non plus le laissez-passer pour un changement de bureau, sans changer de cadre et d'environnement, ni réellement de positionnement. C'est une étape, une nouvelle marche dans la progression professionnelle, à laquelle les candidats doivent vraiment se préparer, en mesurant les enjeux, les conséquences et les changements qu'il peut entraîner et ce même si la prise de grade peut s'effectuer sur le poste occupé.

Les connaissances sur l'actualité et les enjeux de la sécurité routière étaient parfois trop vagues et incomplètes alors qu'ils sont le fondement des missions des délégués. Le stress de l'examen a pu faire perdre à certains une partie de leurs moyens ou générer des trous de mémoire mais le flou et l'insuffisance de certaines réponses ont probablement des origines plus profondes, des plus regrettables. Une révision approfondie de cette thématique est un passage obligé que trop de candidats ont négligé. Peu de candidats ont su exprimer une réflexion personnelle sur des mesures

de sécurité routière, la plupart se contentant de citer des dispositifs en place ou annoncés sans préciser leur état d'avancement, leurs limites ou les moyens de les améliorer.

Un trop grand nombre de candidats manquait de connaissances sur l'environnement ministériel et l'actualité du ministère. L'accès au principalat offre des perspectives de carrière plus large que dans le seul domaine de la sécurité routière. Dès lors, les candidats doivent témoigner d'une ouverture d'esprit et d'une curiosité plus grande. La consultation du site intranet du ministère de l'Intérieur ne saurait trop être conseillée. La quasi-totalité des questions posées sur l'environnement ministériel y trouvait la réponse attendue.

La plupart des candidats ont su adopter la posture attendue pour l'entretien même si le jury a pu être surpris de l'attitude « trop détendue » d'un candidat. Le petit nombre de délégués et leur connaissance mutuelle entre eux, ne doit pas leur faire oublier d'adopter la posture d'un cadre de deuxième niveau. À l'opposé, un positionnement fermé et un ton trop péremptoire ne servent pas le candidat, d'autant plus lorsque le fond des réponses ne le justifie pas.

Le jury a eu, en effet, à cœur de s'assurer de l'ouverture d'esprit, de la capacité d'adaptation, de l'intelligence de situation, de la capacité à écouter, d'un respect de la hiérarchie fondé sur la loyauté dans l'information et le conseil et non la flagornerie. Il s'est aussi attaché à évaluer le sens du management, la capacité d'entraîner et de mobiliser une équipe. Pour cela, le sens de l'humain a été apprécié avec attention lors des mises en situation. Celles-ci qui ont été inspirées d'évènements vécus n'appelaient pas de réponses uniques mais une démarche de réflexion et d'analyse. Les candidats qui ont su souligner les enjeux soulevés, les prioriser puis énoncer leur décision ou opinion ont été les plus appréciés.

Lorsque des membres du jury étaient de la même promotion que le candidat auditionné ou avaient eu à traiter des dossiers professionnels en commun ils se sont déportés pour assurer une totale égalité de traitement entre tous. Ceci amène à s'interroger sur la composition future du jury de cet examen professionnel. Un plus grand équilibre entre membres issus du corps des délégués et autres fonctionnaires serait souhaitable pour laisser un nombre important de membres du jury en situation d'interroger le candidat et de délibérer.

Parmi les pistes d'évolution de l'examen professionnel notamment dans la perspective de le rapprocher du principalat des attachés, le jury s'interroge également sur la pertinence de l'égalité actuelle de prise en compte de l'écrit et de l'oral.

Trois alternatives pourraient être envisagées :

- La suppression de l'écrit mais le jury n'y est pas favorable, afin de maintenir une possibilité d'évaluation des capacités rédactionnelles.
- La transformation de l'écrit en un filtre déterminant la liste des personnes admissibles mais ne faisant reposer l'admission définitive que sur le résultat de l'oral, qui permet mieux d'apprécier les qualités « en situation ».
- L'adoption de coefficients différenciés entre les deux épreuves. L'oral pourrait bénéficier d'un coefficient (2 ou 3) supérieur à l'écrit de manière à bien prendre en compte les qualités professionnelles et notamment managériales des candidats, plus que leurs capacités scolaires.

