



MINISTÈRE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHESION
DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

*Centre ministériel de valorisation
des ressources humaines*

*Centre de valorisation des ressources
humaines de Mâcon*

RAPPORT DU JURY DU CONCOURS PROFESSIONNEL DE CHEF(FE) D'EQUIPE D'EXPLOITATION PRINCIPAL(E) DES TPE ROUTES ET BASES AERIENNES – Session 2024

DIR Centre Est – DIR Massif Central

Épreuve d'admissibilité : CAS PRATIQUE (durée 3h00 – Coef. 3)

Cette épreuve comportait quatre exercices indépendants :

- Exercice 1 : QCM sur 3.5 points, il comptait 7 questions et portait principalement sur l'exploitation sous chantier :
- Exercice 2 : sur 4 points, il portait sur un compte rendu à produire à l'issu d'un accident d'un poids lourd sur RN, avec présentation précise des faits, les décisions prises et les actions mises en œuvre ou à prévoir.
- Exercice 3 : sur 7 points, il était demandé d'organiser le travail de l'équipe pendant la semaine afin de permettre la réalisation des travaux tiers et d'avancer au maximum sur les travaux en régie.

- Cet exercice comportait cinq tâches :
 - Compléter un planning (2 points) ;
 - Lister les éléments caractéristiques de l'organisation mise en place (2 points)
 - Gérer une mise en situation de management (1.5 point)
 - Régler un problème d'exploitation (1 point)
 - Citer deux règles de la réglementation du travail (0.5 point)

- Exercice 4 : sur 5.5 points, il était demandé de surveiller des travaux d'entretien par une entreprise et assurer le balisage.

Il était donc demandé des éléments sur les documents d'exploitation, sur la mise en place d'une déviation et de chiffrer le coût total du chantier.

Quelques questions complémentaires venaient compléter cet exercice.

Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités managériales des candidats, leur maîtrise de l'expression écrite et des techniques de calcul élémentaire, et leurs connaissances des règles relatives à l'hygiène et la sécurité, à l'organisation et à la réglementation du temps de travail, et aux droits et obligations des agents publics, notamment en matière de déontologie.

1-1 Observations générales

Le jury considère que le sujet était équilibré au regard du temps imparti et constate que, globalement, les candidats ont bien géré leur temps.

Il invite les candidats à bien prendre connaissance du sujet et à bien gérer le temps accordé à chaque exercice en fonction de son barème et de sa difficulté.

1-2 - Observations par exercices

Exercice 1 : QCM

En ce qui concerne le QCM, les candidats ont répondu globalement correctement.

Exercice 2 : Compte-rendu :

Dans l'ensemble, l'exercice était bien énoncé et les candidats ont globalement bien répondu (plutôt moyen +).

Cependant, sur la forme, il est demandé moins de « littérature » (attention aux fautes d'orthographe) et plus de précisions dans les actions menées. Une présentation synthétique (par tirets par exemple) permettrait de mieux faire comprendre la démarche globale du candidat.

Quelques remarques supplémentaires :

- Mieux faire apparaître la gestion du temps tout au long de l'évènement
- Le secours au chauffeur a été très souvent oublié
- Le Plan de Gestion du Trafic a été très peu abordé
- Mieux expliciter le circuit d'alerte, entre le CIGT et les responsables d'intervention.

Exercice 3 : Planification de tâches

Cet exercice qui portait sur l'organisation d'un centre en fonction du personnel disponible, du matériel, des entreprises intervenantes et donc des réglementations afférentes, demandait de bien lire, bien comprendre le sujet pour analyser les enjeux.

Si, globalement, les réponses sont plutôt satisfaisantes, il apparaît un déficit de méthode chez des candidats qui ne prennent pas le temps d'une lecture précise du sujet et donc des enjeux afin de faire ressortir les tâches principales en priorité.

C'est-à-dire, par exemple :

- Commencer par indiquer ce qui est fixe (patrouille)
- Mettre les agents + le matériel tâche par tâche.

Concernant la réglementation relative aux garanties minimales telles que le repos compensateur, le repos hebdomadaires, etc..., le jury constate que les candidats connaissent bien la règle théorique mais elle apparaît difficile à mettre en œuvre.

Concernant la mise en situation (agent en état d'ébriété), il est nécessaire de rappeler les droits et devoirs de chaque agent. Mais également, en tant que CEEP, le candidat doit prendre les décisions à son niveau et travailler avec sa hiérarchie et les personnes compétentes dans ce cas (docteur, assistante sociale, responsable hygiène sécurité, etc...). Il est aussi intéressant de faire un retour d'expérience avec les autres agents pour éviter qu'une telle situation se reproduise.

Exercice 4 : Travaux d'entretien – organisation sous chantier

Il portait sur un calcul mathématique pour une réfection de chaussée d'une bretelle d'accès.

Le jury constate tout d'abord que les candidats ne lisent pas toujours l'énoncé de façon approfondie ce qui induit des erreurs facilement évitables.

Les candidats connaissent le dossier d'exploitation sous chantier.

La déviation mise en place n'est pas toujours complète (manque de panneaux).

Les calculs, très basiques, sont globalement cohérents.

Les autres questions complémentaires n'appellent pas de remarques particulières, les réponses étant globalement correctes.

Statistiques :

	DIR CE	DIR MC
Nombre de candidats inscrits :	35	36
Nombre de copies :	29	34
Note la plus faible :	4,00	5,50
Note la plus élevée :	15,25	16,25
Moyenne générale :	9,80	10,75

Épreuve orale d'admission – Entretien avec le jury (durée 25 mn – Coef. 4)

Cette épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, à apprécier ses aptitudes ainsi que sa motivation et sa capacité à s'adapter aux fonctions qui peuvent être confiées à un(e) chef(fe) d'équipe d'exploitation principal(e).

Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de cinq minutes au plus, le jury dispose du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), produit par le candidat au moment de son admissibilité.

Au cours de cet entretien, le jury peut, le cas échéant, demander au candidat son avis sur un cas pratique issu d'une situation de travail courante, afin de vérifier son sens de l'organisation et du management.

Exploitation du RAEP

Le jury constate depuis plusieurs années une amélioration des dossiers qui sont corrects et bien rédigés malgré quelques fautes d'orthographe. Il manque souvent des exemples de travaux réalisés ou de missions spécifiques qui leur sont confiées (annexes) qui mettraient en valeur les capacités du candidat en termes de prise d'initiative et de volonté d'amélioration du service public.

Également, le jury note que l'ensemble des formations n'est pas indiqué dans le RAEP dans de nombreux cas.

Présentation

D'une manière générale, les agents ont bien respecté le temps alloué (5 mn).

DIRCE : quelques candidats ont fait « très brefs » ce qui montre le manque de préparation de cet exercice.

5 minutes, ce n'est pas très long pour faire passer des messages et il est impératif de bien préparer cette première partie de l'échange pour ne pas faire un copier-coller du RAEP. En effet, les candidats de la DIRCE ont souvent développé un descriptif de leur parcours, à l'identique du RAEP sans mettre en avant leur motivation, même s'il y a une légère amélioration par rapport aux années précédentes.

DIRMC :

Le jury a constaté une bonne préparation de cette présentation chez les candidats de la DIRMC avec une bonne maîtrise du temps.

Le contenu de cette présentation était plus conforme aux attentes du jury.

Pour finir, le jury rappelle, qu'à l'appui du RAEP, cette présentation doit mettre en valeur les compétences acquises qui permettent de devenir CEEP et les motivations qui accompagnent ce changement de grade.

Réponses aux questions

Régulièrement le jury rappelle que de nombreux candidats manquent de hauteur et de prise de recul. C'est encore le cas cette année, avec des agents qui restent trop dans l'opérationnel et dans les missions d'agents d'exploitation qu'ils maîtrisent bien. On retrouve cette lacune notamment dans les cas de figure de management classique ou de nombreux candidats rencontrent des difficultés à se projeter dans le rôle d'un CEEP.

Le jury déplore encore de grosses lacunes sur les documents et plans existants formalisant les politiques de leur DIR. Même si on constate pour certains une meilleure connaissance de ces politiques, on sent un manque de curiosité pour les procédures et leur environnement professionnel (les différents services d'une DIR, leurs missions, autres services du Ministère...).

DIRCE

Documents de politique générale de la DIRCE : seulement $\frac{1}{4}$ des candidats connaissent ces documents. Il est nécessaire de se renseigner, auprès des services, être curieux du « pourquoi » les DIR mettent en œuvre certaines politiques. C'est en fait une source de motivation, lorsqu'on est CEEP, que l'on utilise auprès des agents.

Par exemple :

- les DOVH, PEVH sont connus, en revanche les politiques relatives aux dépendances bleues et vertes, beaucoup moins,
- Registre Unique de Sécurité : pas connu pour certains alors qu'il existe dans chaque CEI.

En termes de management, beaucoup de candidats restent dans des considérations générales entretenant un flou assez désagréable. Le jury attend, lors d'une mise en situation par exemple, du candidat qu'il se positionne dans le rôle de CEEP et qu'il présente les décisions et actions concrètes qu'il compte mettre en œuvre : réunion, rdv isolé avec un agent, mise à l'écart, réunion de l'équipe, rapport à la hiérarchie, etc... et sur quoi il se fonde pour mener sa tâche de manager.

En ce qui concerne les règles de déontologie, les agents connaissent à peu près ce sujet mais confondent souvent devoirs et droits de l'agent par exemple. Il y a un manque de préparation. Le rôle d'un CEEP est très important dans ce domaine car il est au contact des agents tous les jours et c'est lui qui doit alerter en cas de dysfonctionnement.

Sur la question de l'exemplarité, les candidats doivent apporter des exemples concrets au jury, ce qui n'est pas encore toujours le cas.

Le jury est là pour évaluer les compétences du candidat à devenir chef d'équipe principal. Ainsi, il doit évaluer les qualifications de l'agent, ses connaissances, ses aptitudes qui doivent lui permettre de remplir le rôle de chef d'équipe, c'est-à-dire manager, encadrer, gérer les conflits, organiser des tâches, être réactif.

C'est pourquoi, une bonne préparation est indispensable pour parvenir à répondre aux questions du jury de la meilleure des façons possibles, de manière claire, concise et précise.

Statistiques :

	DIR CE	DIR MC
Nombre de candidats convoqués à l'oral:	13	24
Nombre de candidats sur liste principale	4	9
Note la plus faible :	7,00	6,00
Note la plus élevée :	16,00	18,00
Moyenne générale :	11,90	12,00