



RAPPORT DE PRESIDENCE DE JURY

I. ELEMENTS RELATIFS AU CONCOURS :

Nature du concours : sur titres

Cadre / Grade : **Technicien supérieur du cadre de l'informatique de Nouvelle-Calédonie**

Diplômes requis : être titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau III dans le domaine de l'informatique suivant la procédure définie par le décret n° 92-93 du 08 janvier 1992 relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ou d'un diplôme national sanctionnant 2 années d'études après le baccalauréat dans le domaine de l'informatique.

Nombre de postes offerts : 17 sur liste principale et 8 sur liste complémentaire.

II. DONNEES STATISTIQUES :

Nombre de candidats inscrits : 68

Répartition Hommes/Femmes : 56 hommes (82%) - 12 femmes (18%)

Nombre présents : 59 (87% des inscrits)

Nombre d'admis : 17 liste principale - 7 liste complémentaire

Répartition Hommes/Femmes : 3 femmes (12%) - 21 hommes (88%)

Taux de couverture des besoins en postes : 100% en liste principale 88% en liste complémentaire

Il est à noter que les $\frac{3}{4}$ des lauréats ont obtenu leur diplôme informatique en Nouvelle-Calédonie (majoritairement le BTS informatique de gestion mais aussi le DEUST GIES).

III. ENTRETIEN AVEC LE JURY :

Nature de l'épreuve : Epreuve de conversation avec le jury

Le jury s'est organisé en deux commissions :

- commission 1 examinant les profils « études et développement »
- commission 2 examinant les profils « production et exploitation »

Attentes du jury :

Les candidats ont été évalués à partir d'un faisceau de critères qui a permis d'apprécier d'une part leurs aptitudes techniques, leurs compétences organisationnelles, leurs qualités relationnelles et leur capacité d'adaptation à une équipe et à une structure, d'autre part leur potentiel pédagogique pour former et transmettre leur savoir-faire, leur aptitude à la conduite de projet, à la relation fournisseurs, et à l'encadrement d'équipe.

La grille de critères utilisée :

Compétences techniques	Qualités relationnelles et	Qualités organisationnelles	Compétences pédagogiques	Aptitude et goût pour la conduite de projets	Capacité à la relation fournisseurs	Capacité à la gestion d'équipe et au management	Compétences fonctionnelles
<i>A évaluer selon le cœur de métier visé :</i> <i>Syst. réseaux Assis. utilisateurs Appli. métiers</i>	<i>Adaptabilité à l'équipe, à la structure</i>	<i>Autonomie, esprit d'initiative, Appropriation de la culture d'entreprise Capacité à mettre en place procédures, à gérer, à évaluer</i>	<i>Capitalisation, Formation, Veille technologique</i>	<i>Coordination Pilotage Implantation</i>	<i>Sens de la négociation Capacité à convaincre</i>		

La grille d'évaluation utilisée a été la même pour les 2 commissions.

Commentaires sur le niveau des candidats au regard des critères d'évaluation :

Le bagage technique des candidats est bon sur ce concours.

Autant sur le concours d'ingénieur les compétences managériales et de conduite de projet étaient prioritairement examinées, autant sur le concours de technicien supérieur, le jury recherche en priorité des techniciens vite opérationnels en situation professionnelle, avec une forte et rapide adaptabilité à une équipe de travail déjà existante et avec une réelle capacité à s'organiser dans le suivi des tâches quotidiennes.

Sur ce point-là, le jury n'est pas resté sur sa faim, bien des candidats ont démontré leur technicité et leur capacité relationnelle et organisationnelles.

Toutefois, on serait satisfait de découvrir chez nos futurs candidats une maturité plus répandue, celle-là même qui permet de différencier un bon technicien d'un technicien supérieur qui a vocation, à un moment donné de son parcours professionnel, à encadrer des hommes ou à conduire des projets.

IV. CONSTATS GENERAUX ET PISTES D'AMELIORATION :

Tous les candidats à ce concours sont titulaires d'un diplôme qui permet de se présenter audit concours. Mais le diplôme, à l'évidence, ne suffit pas.

L'oral reste un exercice difficile pour la plupart des candidats.

Toutefois, l'entretien est essentiel, il faut retenir que le jury se projette dans une situation professionnelle avec le postulant. Ainsi, il sera attentif au candidat qui joue le jeu de l'entretien malgré le stress ou la maladresse.

En revanche, il sera moins indulgent avec un candidat totalement inhibé (ce qui laisse supposer pour l'avenir une difficulté à communiquer avec l'environnement professionnel) de même qu'avec un candidat trop sûr de lui, pour qui l'entretien est « une simple formalité » et qui est convaincu d'être reçu au concours (c'est parfois le cas de certains candidats déjà contractuels en poste dans les services recruteurs).

Ainsi, outre les compétences et les capacités indiquées plus haut dans la grille des critères, le candidat doit retenir que les membres du jury de technicien informatique vont nécessairement évaluer :

- la prestation orale et la qualité de l'expression,
- l'ouverture d'esprit,
- le sens de la communication interpersonnelle (toutefois, le jury n'est pas dupe du « blabla » et préférera toujours un candidat réservé mais précis à un candidat bavard qui survole son sujet).
- la mise en valeur des points forts par le candidat : le jury est sensible au candidat qui a bien cerné ses points forts et ses points faibles, c'est pourquoi la question des « qualités » et des « défauts » est souvent posée. Ce n'est, bien entendu, pas de la fanfaronnade qui est attendue, mais bien plutôt la capacité à convaincre sur ce qui fait du candidat son originalité, sa différence par rapport aux autres. Cela peut jouer en sa faveur lorsque le jury doit choisir entre deux candidats de « même valeur » objective.

Le 14 juin 2006,

La présidente du jury,
Laurence Kerdoncuff