



Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations
sociales
Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Pôle recrutement et parcours professionnels

RAPPORT DE JURY

EXAMEN PROFESSIONNEL DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF(VE) DE CLASSE EXCEPTIONNELLE

SESSION 2014

Décembre 2014

Référence législatives et réglementaires

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

- Décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B ;

- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;

- Décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;

- Décret n° 2011-2009 du 28 décembre 2011 modifié portant dispositions statutaires applicables au corps des secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication ;

- Arrêté du 2 avril 2013 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des examens professionnels pour l'accès au grade de secrétaire administratif(ve) de classe supérieure et au grade de secrétaire administratif(ve) de classe exceptionnelle du ministère chargé de la culture et de la communication.

L'arrêté du 10 juillet 2014 autorise l'ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au grade de secrétaire administratif(ve) de classe exceptionnelle au titre de l'année 2014 : le nombre de postes offerts à cet examen est fixé à 6.

Composition du jury

Le jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade de secrétaire administratif(ve) de classe exceptionnelle du ministère de la culture et de la communication, organisé au titre de l'année 2014, était composé comme suit :

Présidente :

Madame Fabienne KLEIN, attachée d'administration hors classe, secrétaire générale, école nationale supérieure des beaux-arts.

Membres :

Monsieur Stéphane BERGEOT, secrétaire administratif de classe exceptionnelle, adjoint à la direction des études, chargé du diplôme propre aux écoles d'architecture en architecture navale, école nationale supérieure d'architecture de Nantes ;

Madame Isabelle HARASSE, secrétaire administrative de classe exceptionnelle, chargée de gestion prévisionnelle des ressources humaines, bureau de l'emploi et de la rémunération, secrétariat

général ;

Madame Sophie SEYER, attachée principale d'administration, secrétaire générale, institut national du patrimoine.

Les candidats devaient remettre un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et les épreuves orales se sont déroulées les 8, 9, 10 et 12 décembre 2014. la délibération finale a eu lieu le 12 décembre 2014 à la Maison des examens (SIEC) à Arcueil.

Typologie des candidats

29 candidats étaient inscrits pour 6 postes à pourvoir. 22 ont remis le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et 18 (15 femmes – 3 hommes) se sont présentés à l'épreuve orale.

Parmi les candidats présents à l'épreuve orale, 7 exercent leurs fonctions en direction régionale des affaires culturelles, 5 en établissement public administratif/services à compétence nationale et 6 en administration centrale. Le plus jeune des candidats a 35 ans et le plus âgé 60 ans. En outre, il convient de noter que plus de la moitié des agents ont sédimenté des compétences professionnelles avant leur recrutement au ministère de la culture et de la communication (au sein d'autres ministères, dans la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière ou dans le privé) : il s'agit incontestablement d'une richesse pour le ministère qui réussit ainsi à capter des agents ayant capitalisé des connaissances dans des fonctions antérieures.

Méthodologie adoptée par le jury

Le jury a travaillé en amont du concours afin d'établir, lors d'une réunion de cadrage, une grille d'évaluation et de notation pour l'appréciation de l'épreuve orale. Cet outil a permis de valider un certain nombre de critères permettant d'apprécier le parcours professionnel de l'agent ainsi que les compétences acquises. Le jury estimait également important de tracer un cadre commun et objectif d'analyse afin de garantir une équité lors de l'évaluation de la prestation orale.

Pour ce qui concerne l'examen des dossiers RAEP, tous ont été analysés intégralement par les 4 membres du jury : lecture individuelle puis mise en commun.

De même, lors de l'entretien, le jury a adopté un protocole identique pour tous les candidats : strict respect des horaires d'audition, accompagnement – par le même membre du jury – de la salle d'attente vers la salle d'audition, accueil et bref rappel du déroulé de l'épreuve par la présidente. Le jury a souhaité offrir à chaque candidat des conditions d'examen identiques et s'est attaché à avoir une écoute bienveillante, encourageante et attentive.

Enfin, il est à noter, que dans un seul cas, un membre du jury connaissait un candidat : le principe du retrait a été appliqué (pour l'entretien et pour l'évaluation).

Dossier RAEP

Le jury a été très agréablement conquis par la qualité des dossiers renseignés par les candidats. À l'exception d'un seul dossier un peu plus faible, il est évident que tous les candidats ont bien intégré la nature de l'exercice et y ont manifestement consacré temps et application.

Au-delà d'une présentation généralement soignée, les différentes rubriques étaient remplies avec attention traduisant assez précisément les missions et activités de l'agent : un soin particulier était souvent porté au descriptif des compétences acquises ainsi qu'aux qualités liées à l'exercice de la fonction.

Le dossier RAEP constitue indéniablement un excellent outil mis entre les mains du jury et qui, pour le candidat, est un vecteur très important de valorisation de son parcours professionnel : au-delà du recensement d'éléments factuels, le dossier RAEP, parce qu'il est un questionnement sur la carrière, livre également des indices quant à l'implication de l'agent et sa motivation.

Le jury a tout particulièrement apprécié la rubrique 4 : les écrits produits par les candidats attestent d'un réel effort fourni afin de mettre en perspective un parcours professionnel et de présenter, de façon synthétique, les acquis de toute une carrière, parfois très étoffée. Si les partis pris divergent selon les candidats, allant de la présentation plutôt chronologique jusqu'à des plans plus élaborés et thématiques, tous les candidats ont manifestement réfléchi à leurs parcours professionnels et tenté de privilégier une présentation synthétique, dynamique et personnalisée. Au-delà des éléments objectifs sur la carrière et les compétences, certains dossiers permettaient d'approcher réellement la personnalité du candidat.

Quelques dossiers parmi les mieux présentés et structurés, attestant d'une vraie introspection, servis par une argumentation recherchée, aboutissaient logiquement à tracer les ambitions du candidat quant à son évolution de carrière. C'est le cas notamment des agents ayant d'ores et déjà occupé des postes d'encadrement ou de coordination et qui aspirent à passer des concours de catégorie A.

Au final, à la lecture attentive des dossiers RAEP, le jury est à même de se faire une idée précise du cursus professionnel et des motivations du candidat. Le dossier RAEP se révèle être un outil précieux d'appropriation par le jury de la carrière professionnelle et constitue, pour le candidat, un véritable atout permettant de bien préparer l'épreuve orale.

L'épreuve orale

L'épreuve orale d'admission (durée : 30 minutes) comporte dans un premier temps, un exposé du candidat sur son expérience professionnelle (durée : 10 minutes) puis, dans un second temps, un échange avec le jury qui permettra d'apprécier les compétences acquises ainsi que la motivation.

Globalement, les candidats ont mis à profit les 10 minutes qui leur étaient imparties et certains ont même su développer une présentation de leur parcours professionnel moins chronologique et plus dynamique que ce que révélait leur dossier RAEP. Quelques candidats ont privilégié une présentation thématique de leurs parcours, ce qui permettait de mieux apprécier la consolidation de leurs compétences sur différents postes. Tous ont eu à cœur de proposer un exposé structuré même si parfois le fil conducteur restait trop convenu, voire trop scolaire. La durée de l'exposé a été globalement maîtrisée : seuls deux candidats ont été invités à conclure promptement afin de ne pas dépasser le temps alloué à leur prestation.

Pour alimenter le dialogue avec le candidat, le jury s'appuyait sur les éléments livrés lors de l'exposé mais orientait également les échanges à partir des informations relevées dans le dossier RAEP. Les questions du jury visaient à clarifier certains points, vérifier la bonne maîtrise de techniques professionnelles, évaluer la maturité professionnelle des candidats et leur aptitude à bien appréhender l'environnement dans lequel s'accomplissaient leurs missions. Le jury s'est également attaché à valider la cohérence entre les assertions contenues dans le dossier RAEP et les connaissances effectives du candidat. Si certains se prévalaient manifestement de responsabilités ou de compétences non maîtrisées, d'autres – par excès de modestie parfois – ne savaient pas assez les mettre en valeur. Le jury a tenté de corriger ce biais, en offrant aux candidats la possibilité de mieux développer certains aspects de leurs missions. En revanche, le jury a avec plus de sévérité apprécié les lacunes de certains candidats qui annonçaient des compétences opérationnelles maîtrisées alors qu'ils se trouvaient parfois dans l'incapacité d'en exposer les principes les plus élémentaires.

La fluidité des échanges, la réactivité, l'aptitude à argumenter sont autant d'éléments que le jury a souhaité détecter lors de cet échange. Les meilleurs entretiens attestaient d'une bonne expertise technique mais certains candidats savaient également mobiliser de façon opportune leurs connaissances pour ouvrir plus largement la problématique au-delà du strict cadre de la question : un beau travail de contextualisation que le jury a su apprécier.

Enfin, le jury n'a pu estimer que de façon incomplète les prestations des trois candidates qui ont manifestement perdu pied compte tenu d'un stress qui s'est révélé incontrôlable.

Typologie des candidats admis

D'une façon générale, les candidats qui se sont avérés les plus performants en situation d'oral appartiennent à deux catégories :

- les spécialistes d'un domaine qui, au cours de leur carrière, ont visiblement sédimenté des compétences de plus en plus pointues dans leur technicité tout en restant attentifs à l'évolution de leur environnement professionnel. Ils se situent actuellement dans des positions hiérarchiques bien identifiées et assurent parfois des fonctions d'encadrement ou, pour le moins, de coordination ;

- les généralistes : ils ont une mobilité professionnelle importante et n'ont pas hésité, au cours de leur carrière, à se remettre en cause et approcher de nouvelles compétences. Faisant preuve d'une grande adaptabilité, ils instaurent manifestement des relations professionnelles aisées et leur aptitude à intégrer de nouveaux contextes les prédispose à approcher sereinement les fonctions d'encadrement.

A l'issue de l'épreuve orale, les notes attribuées se situent entre 8/20 et 17/20 (moyenne pondérée = 12.3/20 – médiane = 12/20) et la barre d'admission est à 14/20.

4 candidats obtiennent une note comprise entre 12/20 et 13.5/20 ; 5 candidats ont entre 10/20 et 11.5/20. les trois derniers candidats ont une note inférieure à la moyenne.

Parmi les 6 reçus, 2 agents occupent des postes en direction régionale des affaires culturelles, 2 sont affectés en administration centrale et 2 opèrent au sein d'établissement public.

Recommandations

- Certains candidats hésitent manifestement à mettre en valeur leurs parcours professionnels avant le ministère de la culture et de la communication : on ne peut que les encourager à le faire dès lors qu'ils y ont sédimenté des expériences et des compétences opérationnelles parfois très pointues ;

- Le jury invite les candidats à une appréciation honnête de leurs compétences et missions : elles sont nécessairement vérifiées et le jury s'autorise des questions différentes selon le niveau de maîtrise revendiqué par le candidat.

La Présidente du jury



Fabienne KLEIN