

## Rapport de jury – Académie de BORDEAUX

### Examen professionnel pour l'avancement au grade de SAENES Classe Exceptionnelle

Session 2015

#### I- Cadre réglementaire

En 2010, les concours et examens professionnels de SAENES ont été modifiés dans le cadre des mesures de professionnalisation du recrutement au sein de la Fonction publique.

L'objectif est de s'assurer que les candidats possèdent les compétences et les aptitudes requises pour exercer les missions qui leur seront confiées.

L'examen professionnel de SAENES classe exceptionnelle est régi par l'arrêté du 21 décembre 2010, et tout particulièrement son article 5.

#### a-Conditions d'accès

Peuvent se présenter à l'examen de SAENES de classe exceptionnelle les SAENES ayant atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon du grade de secrétaire administratif de classe supérieure et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

#### b- Modalités des épreuves

L'examen professionnel de secrétaire administratif de classe exceptionnelle de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.

*« L'épreuve d'admissibilité consiste en l'examen du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat. Ce dossier est adressé au service organisateur avant une date limite fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel. Le jury examine le dossier qu'il note en fonction de l'expérience acquise par le candidat durant son parcours professionnel au regard de son grade d'appartenance à chaque étape de ce parcours (coefficient : 3) ».*

*« L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les aptitudes et la motivation du candidat à exercer les fonctions d'un secrétaire administratif de classe exceptionnelle de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ainsi qu'à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ une présentation du candidat d'une durée de cinq minutes au plus, le jury s'appuie sur le dossier constitué par le candidat en vue de l'épreuve d'admissibilité (durée : vingt-cinq minutes, dont cinq minutes au plus de présentation ; coefficient : 5).»*

## II – Statistiques

Le jury de la session 2015, composé de 7 personnes dont le président du jury, s'est réuni le 13 janvier 2015 pour l'examen des dossiers de RAEP et le 17 mars 2015 pour les oraux d'admission. La délibération finale s'est tenue ce même 17 mars.

	Session 2013	Session 2014	Session 2015
<b>Nombre d'inscrits et de dossiers</b>	24	33	29
<b>Nombre de candidats admissibles</b>	20	23	20
<b>Nombre de postes</b>	10	10	10

## III – Admissibilité

Les membres du jury ont fait le choix d'établir une grille d'évaluation afin de garantir une évaluation équitable de chaque dossier. Cette grille a fait l'objet d'un travail préalable à l'examen des dossiers et était fondée sur les items permettant une juste appréciation des acquis de l'expérience professionnelle. Pour autant, et comme pour toute production écrite, les exigences liées à la forme du document, à sa présentation et au respect de l'orthographe/la syntaxe ont également été intégrées.

Pour ce qui est du contenu, **4 volets principaux** ont été distingués :

- Le parcours professionnel
- Le positionnement
- La motivation
- Les compétences acquises

Un 5<sup>ème</sup> axe a été ajouté relatif aux annexes dès lors que celles-ci étaient pertinentes et venaient en appui du dossier.

A partir de cette grille, l'analyse des dossiers a montré les **éléments suivants** :

- Les candidats se sont préparés et aucun dossier n'est ressorti comme étant vide ou hors sujet. Ce niveau de préparation important est indispensable compte tenu de la nature de l'épreuve et dès lors que la seule description des postes exercés ne peut suffire.
- La présentation du parcours professionnel est manifestement plus pertinente lorsqu'elle est organisée par thème plutôt que chronologiquement. En effet le dossier de la RAEP ne peut être un catalogue, parfois fourni, d'affectations fonctionnelles et/ou géographiques. L'analyse de ce parcours est essentielle. Elle doit permettre de mettre en valeur les capacités du candidat à prendre de la distance et à analyser en dépassant le seul aspect descriptif voire linéaire.

- Le positionnement dans la structure mériterait d'être explicité car une affectation dans un établissement scolaire donné, dans un service de rectorat ou d'EPSCP, ne permet pas d'identifier avec précision la réalité des fonctions exercées. A cet égard, la présence d'un organigramme soit fonctionnel, soit hiérarchique permettrait de compléter utilement les informations. Il faut rappeler que les membres du jury ne connaissent pas le parcours antérieur des candidats et que la pédagogie à leur égard est aussi indispensable.
  
- Parmi des 5 volets principaux mentionnés ci-dessus, trois ont plus particulièrement concentré le regard des membres du jury.
  - o Les **compétences acquises** : elles sont le cœur de l'épreuve du RAEP et autorisent une grande variété de réponses eu égard à la diversité des fonctions exercées. L'analyse portée est souvent pertinente et a pu mettre en lumière des multiples compétences : contrôler et faire respecter, aide à la décision/décision, travail en équipe/management.
  - o La **motivation** : elle ne doit pas être comprise comme l'aboutissement d'expériences professionnelles mais comme une perspective. Il est symptomatique de constater que peu de dossiers ont fait apparaître les évolutions de carrière envisagées ou les projets professionnels. En ce sens, la motivation ne doit pas être une conclusion de parcours mais une projection. Les dossiers doivent mettre en lumière la réalité et la consistance de la motivation, restant pour beaucoup à une phrase conclusive de souhait d'atteindre la classe exceptionnelle.
  - o Les **annexes** : elles doivent être en relation directe avec le parcours professionnel et être pertinentes. En ce sens, il ne doit pas s'agir d'épaissir le dossier avec des pages supplémentaires. Elles doivent s'insérer dans la démonstration qu'est le dossier RAEP, et être en cohérence avec les compétences acquises. Dans certains cas, aucune contextualisation de ces documents n'était faite.

#### IV – Admission

Les consignes données aux membres du jury ont notamment porté sur un accueil bienveillant des candidats et sur une empathie marquée. En effet, et même s'il s'agit d'un examen professionnel, la visée est également formative pour les candidats, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'adultes ayant consacré leur préparation sur du temps personnel. Même si les résultats n'étaient pas toujours à la hauteur, l'investissement doit toujours justifier une écoute positive de la part du jury.

Les candidats ont compris ce qui était attendu d'eux au cours de l'entretien. La temporalité des 5 minutes de présentation a été respectée sans souci majeur, preuve en est de la préparation des candidats.

Pour autant un nombre substantiel d'entre eux, pourtant très capables, ne sont pas parvenus à maîtriser leur nervosité. En outre, et comme pour toute épreuve orale, le dynamisme du candidat lors de l'épreuve est souvent un indice qui met en valeur des capacités personnelles. A l'inverse, l'attentisme avec les membres du jury, parfois la défensive ou une certaine passivité, viennent en défaveur de la personne auditionnée.

Au-delà et sur le fond, les **qualités relevées** dans les oraux ont été les suivantes :

- une présentation claire et originale (par exemple par compétence) évitant la simple chronologie,

- une mise en exergue des compétences avec un lien et des exemples concrets dans les activités réalisées
- l'explicitation des sigles,
- une attention portée à chacun des membres du jury (techniques de reformulation des questions et allusions montrant qu'ils portent un intérêt au domaine d'activité de chacun des membres du jury)
- une bonne capacité d'analyse et de prise de recul par rapport aux missions confiées. Certains avaient déjà réfléchi à des pistes d'amélioration ou à faire évoluer leur activité, mettant ainsi en évidence une aptitude à se projeter dans de nouvelles responsabilités.

A l'inverse, plusieurs **éléments moins positifs** ont été identifiés :

- Un plan de la présentation obscure ou non respecté,
- Une présentation trop descriptive ou linéaire
- L'emploi de sigles à outrance,
- La sècheresse des réponses ne permettant pas au jury de rebondir sur de nouvelles questions. Le seul oui/non permet de douter d'une capacité d'analyse et au-delà d'une capacité à convaincre son interlocuteur.  
S'il est compréhensible de ne pas être habitué à une épreuve orale et de manifester une certaine nervosité, il ne faut pas que celle-ci ait pour conséquence de déstabiliser totalement et de manière permanente les candidats. En effet, ils auront nécessairement dans leur vie professionnelle des moments compliqués pour lesquels ils devront faire face.
- L'absence de réponse à la question posée, y compris après de longs développements. Il est parfois nécessaire d'indiquer au jury que la réponse n'est pas connue. Le doute n'est-il pas un signe de l'intelligence ? Pour autant, ce doute ne doit pas être permanent.
- Les difficultés à se situer dans leur environnement professionnel, y compris immédiat. Sur ce point, la connaissance de la structure dans laquelle les missions sont exercées est indispensable. L'examen professionnel est aussi l'occasion d'aller au-delà du strict périmètre de son ombre.

En dernier lieu et même si cela peut apparaître hors sujet, tous les membres du jury expriment leur reconnaissance aux personnels de la direction des examens et concours pour leur écoute toujours attentive.

Le Président du jury  
Bruno BREVET – Secrétaire général – DSDEN de la Dordogne