

# **Rapport du jury de concours interne commun pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B**

## **Session 2016**

Ce concours était commun aux ministères suivants : Education nationale, Enseignement supérieur et recherche, Intérieur, Défense, Culture. En conséquence, les profils des membres du jury avaient été sélectionnés pour tenir compte de cette diversité.

En tout, 38 postes étaient offerts, répartis comme suit :

- 18 pour le ministère de l'Education nationale, Enseignement supérieur et recherche,
- 17 pour le ministère de l'Intérieur,
- 2 pour le ministère de la Défense,
- 1 pour le ministère de la Culture.

Ce concours interne s'organisait comme il se doit en deux temps : épreuve écrite d'admissibilité puis une épreuve orale d'admission.

### **1/ Epreuve d'admissibilité**

Basée sur un cas pratique, elle consiste en une épreuve écrite de trois heures durant lesquelles les candidat(e)s doivent répondre à une commande à l'aide du dossier qui leur est fourni. Cette épreuve présente un coefficient de 3.

Le sujet invitait les candidat(e)s à se projeter dans la situation d'un secrétaire administratif devant préparer, pour son chef de bureau, un bilan de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.

Ce bilan devait s'accompagner d'une présentation de leviers pour combattre les inégalités, les documents fournis en offrant un certain nombre.

Afin de guider les candidat(e)s, il était indiqué qu'il convenait de répondre en particulier (mais non exclusivement) à sept questions. Ces dernières permettaient de ne pas oublier d'élément important mais également de juger de la capacité de compréhension.

Le jury a constaté deux écueils majeurs qui ont expliqué les notes les plus basses.

D'une part, il convenait de garder la commande à l'esprit : un bilan pour le chef de bureau, assorti de propositions de leviers. Il ne s'agissait pas par conséquent de partager un point de vue personnel, ce que certain(e)s candidat(e)s, sans doute enflammé(e)s par le sujet, n'ont pas su éviter.

D'autre part, s'agissant d'une mise en situation, un minimum de forme était attendu : on ne remet pas à un chef de bureau une liste de numéros avec des réponses, charge à elle ou lui de deviner le sujet, de retrouver les sept questions et d'exploiter le tout. Si la forme de la note n'était pas une obligation, une introduction rapide (pour rappeler la commande) et des titres constituaient un minimum à concevoir dans une situation professionnelle.

Les meilleurs copies sont celles qui ont rappelé les textes présents dans le dossier et ont su mettre en évidence les points recherchés. Elles ne présentaient pas deux traits trop souvent constatés : la reprise intégrale des données (un résumé des documents et non une réponse à la commande), l'incompréhension quant au fait que l'inégalité hommes/femmes mentionnée était à traiter sous l'angle salarial et de progression de carrière.

Sur les 1 015 candidat(e)s inscrit(e)s, 695 furent présent(e)s le jour de l'épreuve et 95 déclaré(e)s admissibles.

En tout, 352 copies furent au-dessus de 10/20. La moyenne des copies fut de 9.81.

## **2/ Epreuve d'admission**

Cette épreuve consiste en un entretien de vingt-cinq minutes avec des membres du jury, au coefficient de 4. Il est prévu dix minutes de présentation maximum par le/la candidat(e) puis un échange, sachant qu'un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP) a été fourni et est à la disposition du jury avant les entretiens.

L'arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat de certains corps analogues précise qu'il s'agit « d'apprécier la personnalité, les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle ».

Le jury a constaté que les prestations moyennes avaient tendance à disparaître. Un écart se creuse entre ceux et celles n'ayant pas suffisamment préparé et les candidat(e)s qui, à l'inverse, ont compris les attentes de l'exercice.

Les meilleures prestations ont montré une capacité à s'appuyer sur un dossier RAEP bien construit sans le réciter. De même, elles présentaient la particularité d'une mise en avant des compétences acquises et une projection sur les futures missions. Elles démontraient une véritable connaissance de l'environnement professionnel : ce qui se passe avant la mission accomplie au quotidien, après et en quoi elle s'insère dans un processus plus global. Enfin, elles montraient leur capacité d'adaptation : la particularité de l'interministérialité du concours fait que les débouchés sont très différents et celles et ceux qui ont su montrer des compétences et une curiosité réelle répondaient le mieux à ce contexte.

Au vu de l'expérience des années passées et du nombre important souvent constaté de refus et désistements parmi les admis, une liste complémentaire a été établie à hauteur de 15 personnes.

Le président de jury



Jean Merpillat  
AENESR