



ministère
des Transports
de l'Équipement,
du Tourisme
et de la Mer



direction générale du
personnel et de
l'administration
sous-direction
du recrutement, des
concours et de la
formation-
Bureau du recrutement
et des concours

RAPPORT DU JURY

EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL

D'ACCÈS AU GRADE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF

DE L'EQUIPEMENT

SESSION 2006

I - PRESENTATION GENERALE

Le décret n° 2005-456 du 12 mai 2005 relatif à la fusion des corps de secrétaires administratifs du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer et fixant les modalités temporaires d'accès au corps des secrétaires administratifs organise dans son titre II un nouveau mode d'accès au corps des secrétaires administratifs de l'équipement.

En sus des modalités de recrutement « traditionnelles » par voie de concours externe et interne et de la liste d'aptitude, l'article 7 (2° §a) prévoit un recrutement par un examen professionnel ouvert aux membres du corps des adjoints administratifs du ministère chargé de l'équipement justifiant au 1^{er} janvier de l'année de cet examen, de six années de services effectifs dans ce corps.

Outre le décret susvisé ce recrutement est organisé selon les dispositions suivantes :

- arrêté du 12 mai 2005 fixant les règles d'organisation générale et la nature des épreuves ;
- arrêtés du 21 juillet 2006 fixant la composition du jury chargé d'assurer le déroulement de l'examen professionnel d'accès au corps de secrétaires administratifs de l'équipement au titre de l'année 2006
- arrêté du 17 mai 2006 autorisant l'ouverture et fixant le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs de l'équipement au titre de 2006

Cet examen comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve d'admissibilité consiste en une sélection des dossiers opérée par le jury. Le dossier d'admissibilité préparé par chaque candidat est composé d'un curriculum vitae, d'une description du ou des postes occupés et de la présentation d'une situation professionnelle vécue par le candidat. Ce dossier doit permettre au candidat de mettre en valeur sa contribution professionnelle et de montrer en quoi son positionnement relève d'un niveau de mission de catégorie B.

L'épreuve orale d'admission consiste en un entretien avec le jury d'une durée de 25 minutes.

L'entretien permet aux examinateurs d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses qualités d'expression, ses capacités à conduire un argumentaire, son implication dans la vie professionnelle ainsi que ses motivations à postuler à l'emploi de secrétaire administratif.

Le nombre de postes à pourvoir pour l'année 2006 a été fixé à 168.

II- ORGANISATION ET DEROULEMENT DES EPREUVES

Les épreuves ont été organisées par la Direction Générale du Personnel et de d'Administration (DGPA) en s'appuyant sur les dix Centres Interrégionaux de Formation Professionnelle (CIFP). Le jury national a veillé au bon déroulement des opérations, en vue de lui permettre de procéder à une évaluation respectant l'égalité de traitement des candidats.

Le jury national a été renouvelé en 2006 pour une meilleure représentation des femmes (38 %).

Les membres du jury national ont eu trois fonctions :

- délibérer pour valider l'organisation de l'évaluation à ses différentes phases, veiller à l'égalité des chances entre les candidats et arrêter la liste des candidats admissibles puis celle des lauréats ;
- représenter le jury auprès de chaque CIFP pendant les périodes de correction de l'épreuve écrite et de déroulement des entretiens avec les jurys ;
- veiller à la coordination des entretiens d'oraux.

Ainsi un membre du jury était désigné comme référent pour chaque CIFP. A ce titre il était chargé d'expliquer aux correcteurs et aux examinateurs les règles fixées par le jury national, de procéder aux éventuels arbitrages locaux et de veiller à l'harmonisation locale des notes attribuées.

Les membres du jury national ainsi que les correcteurs et examinateurs avaient participé à des sessions de professionnalisation afin d'assurer l'homogénéité des approches tant à l'écrit qu'à l'oral et préserver ainsi l'égalité des chances des candidats. La qualité de cette formation avait été appréciée par tous les participants. Tous les correcteurs et examinateurs étaient des correcteurs et examinateurs de la précédente session de cet examen professionnel. La plupart des membres du jury national l'était également. Les membres du jury national ont tenu une réunion complémentaire avec le formateur.

II.1 - Admissibilité

Le coefficient de l'épreuve écrite sur dossier est de 1.

La date limite de remise des dossiers par les candidats à leur chef de service a été fixée au 16 juin 2006 suite à une mise en ligne du cadre d'inscription le 18 mai 2006 sur le site Internet et Intranet (Infoconcours) du ministère. Les dossiers validés par le visa du chef de service, au sens de l'arrêté du 12 mai 2005 et de la note de service DGPA du 23 avril 2006, ont ensuite été adressés au CIFP centre d'examen de l'écrit. Au total 2920 candidatures ont été reçues. Selon les CIFP le nombre de dossiers a varié entre 98 et 525.

Comme l'année précédente, les dossiers ont été délocalisés de manière systématique : ceux collectés sur l'aire géographique d'un CIFP ont été orientés vers un autre CIFP de façon à éviter les liens entre correcteur et candidat.

Pendant la période estivale les dossiers ont tous subi une double correction par 51 binômes de notateurs, étant entendu que chaque correcteur ne connaissait pas la note de son coéquipier avant d'avoir lu et noté le dossier.

Chaque notateur s'est appuyé sur un schéma de cotation, validé par le jury, commun à tous, mis au point collectivement lors des sessions de formation.

Le référent a eu aussi pour mission de veiller à l'harmonisation des notations entre les différents binômes.

En réunion plénière le 14 septembre 2006, le jury national a arrêté la liste des admissibles.

La moyenne des notes de l'écrit s'établit à 11,18. Les notes vont de 2 à 18,9.

Compte tenu du nombre de postes à pourvoir, le jury a décidé de retenir la note de 14 comme seuil d'accès à l'admissibilité, soit 486 candidats retenus (taux d'admissibilité 16,6 %).

Commentaires sur la notation des dossiers

La note attribuée à chaque candidat est représentative du contenu et de la qualité du dossier évalué de façon indépendante par 2 notateurs, eux-mêmes indépendants du contexte précis de travail. C'est dire que leur jugement ne s'appuyait que sur le dossier présenté.

Elle ne saurait, en aucun cas, être considérée comme un jugement de valeur porté par le jury sur la façon dont un agent remplit ses fonctions actuelles (qui relève de la note annuelle et la compétence du chef de service). La note n'a donc de valeur que relative à cette sélection, et ne vaut que par rapport aux critères de l'examen. Il avait d'ailleurs été précisé aux candidats dans la notice explicative en page 6 jointe au dossier d'inscription à l'examen professionnel de la présente session 2006 que « les candidats qui n'ont pas réussi l'examen en 2005 et qui se représentent en 2006 doivent être informés que s'ils présentent le même dossier en 2006 qu'en 2005, la note qui leur sera attribuée

pourra être différente de celle obtenue en 2005. En effet, leur dossier sera évalué par rapport à l'ensemble des dossiers des candidat(e)s se présentant en 2006 et pourrait donc bien se voir attribuer une note inférieure, égale ou supérieure à 2005 ».

La note doit permettre un classement des candidats de cette année les uns par rapport aux autres.

Les consignes ont bien été d'utiliser l'ensemble de la plage de notation.

La méthode de notation a consisté à évaluer les dossiers au regard des différents critères d'appréciation prédéfinis par le jury qui concernaient notamment : les compétences manifestées, les responsabilités exercées, le parcours professionnel, le positionnement dans l'environnement professionnel et la participation à la vie du service. L'appartenance à une filière de métier ou à une autre n'a été, en aucun cas, un facteur d'appréciation. Seule la qualité du dossier a été prise en compte.

Le schéma d'évaluation utilisé avait pour but d'aider les notateurs dans leur mission et de garantir aux candidats une égalité de traitement quel que soit le lieu de correction et quel que soit le notateur. Ces objectifs ont été remplis grâce à la qualité et au sérieux des notateurs, à la formation qu'ils ont reçue ainsi qu'à l'animation générale faite localement par les référents, membres du jury national.

Dans aucun cas, pour un candidat qui se représentait, les correcteurs n'ont eu connaissance du dossier de l'an passé.

Commentaires sur le contenu des dossiers présentés par les candidats

Les dossiers ont, à quelques exceptions près, respecté les consignes données. Spontanément, tous les correcteurs ont fait une comparaison globale avec l'an passé. Ils constatent une amélioration générale de la présentation des dossiers, un meilleur usage des outils bureautiques, une bonne prise en compte des commentaires du rapport du jury.

Les sessions de préparation aux examens et concours ont conduit à des dossiers relativement stéréotypés, peu différenciés les uns des autres.

La qualité des dossiers étant ainsi plus homogène que l'an passé, le classement des candidats en a été rendu plus délicat. Néanmoins, l'application des critères de notation, partagés par tous les correcteurs, a permis d'établir l'équité entre tous les sous-groupes de notation.

Sur le fond, moins de candidats que l'an dernier ont été capables de mettre en évidence que leurs activités relèvent de la compétence d'une catégorie B. On remarque également la fréquente difficulté à exposer une situation professionnelle pertinente. Et parfois, le dossier ne permet pas de comprendre l'articulation entre la situation présentée et le contenu du CV.

Les notes éliminatoires sont rares et correspondent à des dossiers présentant des défaillances profondes.

II.2 - L'épreuve orale

Le coefficient de l'épreuve orale d'admission est de 3.

Compte tenu du nombre de candidats, et pour assurer une plus grande homogénéité, les épreuves orales ont eu lieu au cours de la semaine du 9 au 13 octobre 2006 principalement sur le site de la Défense.

Un candidat admissible n'a pas été autorisé à passer l'épreuve orale, n'ayant pas l'ancienneté requise.

Pour interroger les 485 candidats, 12 groupes de 3 examinateurs ont été constitués. 2 groupes, après

une première journée à La Défense, se sont déplacés, l'un en Martinique pour auditionner 28 candidats de la région Antilles-Guyane, et l'autre à la Réunion pour auditionner les 10 candidats de l'Océan Indien.

Les épreuves ont été organisées par la DGPA. Les candidats ont bénéficié d'une organisation sans faille et d'un accueil convivial. En outre, on a veillé à l'absence de connaissances antérieures entre candidats et examinateurs.

La cohérence de l'ensemble et l'égalité des chances des candidats ont été garantis, comme pour l'écrit, par la formation des examinateurs, par l'utilisation d'un schéma d'interrogation unique et par la présence active d'un sous-ensemble du jury national, qui a veillé toute la semaine à l'harmonisation des principes de notation.

Commentaires sur les prestations des candidats à l'oral

Il convient tout d'abord de souligner l'impression de grande motivation donnée par la plupart des candidats.

Les candidats étaient généralement bien préparés à cette épreuve : ils savaient se présenter en cinq minutes, ils connaissaient les grandes lignes de l'évolution du ministère. Cependant la formation reçue n'est pas toujours bien assimilée, et la restitution de connaissances étrangères à la vie professionnelle du candidat peut être scolaire et imprécise.

Il reste qu'un grand nombre de candidats ne savent pas mettre en évidence ce qui dans leur activité relève de la catégorie B.

Les candidats peuvent venir d'horizons et de domaines d'activités très divers : ils doivent savoir expliquer leur situation professionnelle et leur rôle dans l'unité à laquelle ils appartiennent.

Les groupes n'ont pas eu de difficulté à faire ressortir les meilleurs candidats.

Par rapport à l'an passé, on observe une baisse globale du niveau d'ensemble.

Certaines notes d'oral sont très basses par rapport aux écrits témoignant, soit d'une difficulté, très rare, à se présenter oralement, soit d'un dossier exagérément flatteur par rapport au poste effectivement tenu, décalage qui n'a pu échapper aux trois examinateurs du groupe.

La moyenne des notes de l'oral s'établit à 12,1. Les notes vont de 5 à 18,5.

II.3 - Les résultats

La réunion du jury national du 24 octobre 2006 a arrêté la liste des admis.

L'ensemble des candidats admissibles ont été classés par la note pondérée de l'écrit (coefficient 1) et de l'oral (coefficient 3). Les 168 premiers candidats ont été déclarés admis.

La barre d'admission se place à 14,16. Le taux de réussite est donc de 5,7 %, ce qui en fait un examen très sélectif, plus sélectif encore que celui de l'an passé où le taux de réussite a été de 12,3 %.