

Grenoble, le 26 juin 2020

Rapport de jury

Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Président : Monsieur LOLAGNIER Eric, secrétaire général, DSDEN de l'Ardèche, Privas

Vice-président : Madame DAL MOLIN Marie-Pascale, Personnel de direction, Collège Gérard Gaud, Bourg-Lès-Valence

SESSION 2020

Sélection sur dossier : le lundi 27 janvier 2020

Epreuve orale : le mardi 18 février 2020

Nombre de postes : 10 postes

Inscrits	Dossiers reçus	Admissibles	Admis / Liste principale	Inscrit / Liste complémentaire
63	48	26	10	00

(5 dossiers non conformes : rupture d'anonymat)

Seuil à l'admissibilité = 33,60/60

Seuil à l'admission = 108,10/160

I) LE CONCOURS :

Conditions d'accès :

Peuvent se présenter à l'examen de SAENES de classe exceptionnelle les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5^{ème} échelon du grade de secrétaire administratif de classe supérieure et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Les épreuves :

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) LES CANDIDATS :

Statistiques retour dossier :

Répartition hommes / femmes

Femmes	44
Hommes	4

Statistiques à l'admissibilité :

Répartition par notes

Epreuve	Note < 10	Note ≥ 10	Rupture anonymat	Moyenne
Dossier RAEP	12	31	5	10,21

Statistique des candidats admissibles :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	25
Hommes	1

Statistiques à l'admission :

Répartition par notes :

Epreuve	Absents	Présents	Note < 10	Note ≥ 10	Moyenne
Conversation avec le jury	0	26	4	22	12,96

Statistiques des candidats admis :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	9
Hommes	1

III) LES COMMENTAIRES DU JURY CONCERNANT LES EPREUVES :

Commentaires du jury concernant les épreuves :

L'EPREUVE D'ADMISSIBILITE :

Le premier constat des membres du jury est de regretter que quelques candidats, certes en nombre très limité, ne respectent pas les consignes (rapport d'activité de plus de deux pages, modification du cadre de saisie ou de la police de caractère), se voyant ainsi, de fait, éliminés.

Il est également à déplorer que 5 dossiers ont également été écartés pour rupture d'anonymat dans le corps du rapport d'activité.

Par ailleurs, des maladresses dans la rédaction, des fautes grammaticales, de syntaxe ou d'orthographe, parfois importantes, sont rédhibitoires.

Chaque candidat dispose du temps nécessaire à la rédaction de leur dossier, étape importante dans l'examen professionnel, qui devrait avoir fait l'objet de relecture par le rédacteur et par son supérieur hiérarchique, un ou une collègue ou toute autre personne avisée. Il n'est cependant absolument pas recommandé de le faire rédiger par quelqu'un d'autre, le candidat se mettant en grande difficulté au moment de l'épreuve orale.

Le parcours de formation et l'actualisation des connaissances ne sont pas suffisamment riches pour des candidats qui envisagent des fonctions supérieures. La présentation de cet élément important permet au jury d'apprécier le degré d'engagement du candidat, ainsi que ses démarches pour maintenir ou développer ses connaissances.

Dans la rédaction du rapport d'activité, il convient de démontrer des qualités de synthèse et une mise en valeur de compétences, qui peuvent être d'ailleurs étayées par des exemples concrets.

Trop souvent, des compétences sont annoncées, mais non démontrées par des exemples concrets. Parfois, les compétences mises en avant ne sont pas cohérentes avec les fonctions exercées ou le profil du poste occupé.

Certains candidats ayant le cas échéant exercé antérieurement dans le privé doivent veiller à mieux démontrer la transposition des compétences acquises.

Il est relevé que les écrits sont de qualité assez inégale, avec parfois un manque de prise de hauteur par rapport à son quotidien professionnel.

Sont parfois également rencontrés des problèmes de positionnement : affirmation non vérifiables, autosatisfaction, devoir de réserve parfois peu respecté.

Le choix des documents produits en annexe doit être pensé à l'aune de l'intérêt qu'ils présentent. Ils doivent permettre au candidat de mettre en valeur son action personnelle, mais trop souvent ces annexes ne relèvent que de tâches ordinaires, voire ponctuelles, liées à la fonction exercée et ne permettent pas d'évaluer la plus-value apportée par le candidat, ne proposent pas un retour sur les difficultés rencontrées à l'élaboration, ni les compétences mobilisées.

Si le candidat fait le choix de fournir des annexes, celles-ci doivent être valorisantes, ne pas relever de l'activité ordinaire et être relativement récentes.

A vouloir porter trop d'éléments à la connaissance du jury, certains candidats desservent leur travail de présentation.

Enfin, quelques candidats présentent en annexe l'ensemble des attestations de formation : cela reste inutile car n'apportant rien de particulier au dossier en lui-même.

Globalement, les candidats répondent à l'exercice demandé, mais quelques candidats démontrent encore un manque de réelle capacité de rédaction.

Trop souvent, les plans de présentation sont classiques et ne présentent pas de grand intérêt. Les moins bons dossiers ont été pénalisés par une absence de plan.

Les motivations à présenter l'examen professionnelle de classe exceptionnelle ne sont parfois pas suffisamment explicites et sont trop souvent exprimées avec des formules toutes faites et vagues.

Le projet sur l'évolution de carrière est exprimé de la même façon. Parfois, il n'y a même pas de projection du candidat sur son avenir professionnel.

Globalement, le cadre formel est respecté, sauf exceptions déjà énoncées, mais il manque encore de synthèse, de force de conviction, et les formulations sont parfois malheureuses, voir incorrectes pour ce qui concerne la syntaxe.

Une présentation chronologique du parcours professionnel, s'appuyant sur une liste de postes occupés et de tâches effectuées, sans véritable analyse des compétences acquises, mises en œuvre, ou développées, dessert le candidat.

L'exposé de l'expérience professionnelle doit permettre d'appréhender l'évolution dans les fonctions et les postes occupés ; un candidat peut avoir exercé longtemps dans une même structure mais il peut en faire une présentation permettant au jury d'apprécier l'évolution des missions confiées.

Un dossier de RAEP bien structuré, le plus souvent par compétences acquises en appui sur les expériences professionnelles, produit une impression très favorable. Hélas, il est à déplorer que, parfois, de bons dossiers de RAEP sont rejetés car excédant les 2 pages demandées (voir premier alinea supra).

Enfin, les candidats doivent veiller à soigner leur conclusion. L'accès au grade de SAENES de classe exceptionnelle répondant à une logique de progression de carrière, les candidats terminent souvent leur rapport par une projection sur des fonctions supérieures sans en démontrer leur réelle motivation.

L'ÉPREUVE D'ADMISSION :

Pour ce qui concerne la première partie de l'épreuve, à savoir l'exposé du candidat sur son parcours professionnel, les membres du jury ont hélas eu à entendre quelques candidats qui ont récité une reprise du RAEP.

Heureusement, de nombreux candidats ont fait un réel effort de structuration et de respect des 5 mn d'exposé, bien que le respect du temps imparti doive être encore mieux appréhendé par certains. Cela implique un travail personnel de préparation que le jury recommande fortement.

En revanche, le manque de préparation pour cet exercice a été très fortement ressenti. Certains candidats se sont retrouvés submergés par leur stress et ont été déstabilisés dans leur présentation, qui, de fait, a souffert d'un manque de clarté. Les meilleurs candidats ont su gérer leur stress et s'exprimer de façon structurée, claire et posée.

Il est attendu d'un candidat une attitude réflexive sur les étapes de son parcours, sur les expériences présentées, sur les compétences mobilisées lui permettant de démontrer qu'il dispose des qualités attendues. Seuls les meilleurs ont adopté ce type de positionnement et ont su rendre leur présentation dynamique, ont réfléchi à leur parcours, en ont sélectionné des points clefs, en ont rappelé les grandes lignes suivies d'un focus sur des compétences saillantes qui pourront être réinvesties dans des fonctions supérieures.

Il est à noter que sur cette première partie de l'épreuve orale, ont été entendues peu de conclusions dignes de ce nom, avec parfois des répétitions.

Pour ce qui concerne la seconde partie de l'épreuve portant sur l'entretien avec le jury, il est constaté que, même si l'environnement professionnel immédiat est maîtrisé par les candidats, beaucoup d'entre eux ont du mal à prendre du recul, de la hauteur de vue, de la curiosité et une ouverture d'esprit.

Sont même constatés parfois des positionnements inadaptés au regard des fonctions exercées et des postes envisagés et certaines lacunes sont criantes.

Les questions posées ont révélé de grandes disparités dans les niveaux de connaissance et de compréhension de l'environnement professionnel. Si certains candidats ont une bonne connaissance de leur environnement professionnel très proche, elle reste parfois très limitée sur des questions essentielles concernant le système éducatif (1er degré, 2nd degré, rectorat, DSDEN, universités, ...). Il est à noter que les candidats exerçant dans le 2nd degré n'ont que très peu, voire aucune connaissance de l'enseignement supérieur.

Quelques candidats restent enfermés dans leur propre fonctionnement sans prise de hauteur sur leur environnement professionnel.

Une méconnaissance globale et préoccupante de l'environnement professionnel, au-delà de son propre service, reste préoccupante.

Il est vivement conseillé aux candidats se présentant à l'examen professionnel de posséder une maîtrise des connaissances administratives de base, la connaissance des textes législatifs et réglementaires qui encadrent le système éducatif et ses structures et tout au moins avoir une culture réglementaire élargie sur leurs domaines d'activités. Les meilleurs candidats ont su faire preuve, par des réponses concrètes et étayées, de sens pratique et d'analyse.

Enfin, certains candidats ont révélé des difficultés de positionnement hiérarchique, de perspective managériale. Certains ont même complètement occulté cette dimension, voire ne savent pas la définir, alors même qu'ils candidatent pour un poste d'encadrement intermédiaire.

Peu de candidats ont compris le rôle et le cadre des missions que peut avoir à assurer un SAENES de classe exceptionnelle.

En conclusion, force est de reconnaître qu'encore trop peu de candidats démontrent de l'ambition lors de l'épreuve : ce grade est certes une reconnaissance professionnelle, mais il vise essentiellement à repérer également des collègues qui ont vocation à occuper des postes à plus forte responsabilité, en autonomie, sur lesquels ils ne se projettent pas.

Comme son nom l'indique, cet examen professionnel vise à décerner une classe « exceptionnelle ».

La maîtrise des connaissances administratives de base, la connaissance des textes législatifs et réglementaires qui encadrent le fonctionnement du système éducatif et de ses structures, la connaissance des principales dispositions contenues dans le statut général des fonctionnaires sont nécessaires à l'accomplissement des fonctions d'un cadre intermédiaire.

Les candidats doivent pouvoir être en mesure de répondre à des questions fondamentales sur leur environnement professionnel proche et ouvrir leur niveau de connaissance à l'ensemble du système éducatif. Ils ne doivent pas omettre l'université.

L'actualité de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur doit également pouvoir être expliquée, commentée et contextualisée.

Un moyen d'étayer ses connaissances et de développer ses compétences est le recours à la FTLV. En effet, seulement quelques candidats ont recours à la formation continue, en dehors des formations obligatoires ou des préparations aux concours.

Clarté, sincérité, dynamisme et esprit de synthèse sont toujours appréciés. Mettre en valeur son parcours est légitime, prétendre avoir exercé des responsabilités sans pouvoir le démontrer au jury est très pénalisant.

Les candidats doivent être en capacité ou aspirer à des fonctions à responsabilités et/ou d'encadrement. Il faut savoir sortir de sa « zone de confort » !

L'obtention de la classe exceptionnelle n'est ni un dû, ni une fin en soi : elle s'inscrit dans une évolution de carrière, avec un projet précis réfléchi à court ou moyen terme.

**Monsieur LOLAGNIER Eric,
Secrétaire général, DSDEN de l'Ardèche**

