

## Rapport de jury

### Examen professionnel de secrétaire administratif C en B

#### Session 2025

#### Statistiques

Session	Nb de postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents	%	Candidats admissibles	Candidats admis LP	Barre d'admission LP	Candidats admis LC	Barre d'admission LC
2022	128	3551	2562	72,15 %	<b>388</b> (barre : 11/20)	<b>128</b>	<b>13,42 / 20</b>	5	13,36 / 20
2023	67	2511	2001	79,69 %	<b>208</b> (barre : 12,90/20)	<b>67</b>	<b>14,083 / 20</b>	3	14,007 / 20
2024	73	2417	1968	81,42 %	<b>240</b> (barre : 11,50/20)	<b>73</b>	<b>12,55/20</b>	10	12,35 / 20
2025	84	2423	1883	77,71	<b>259</b> (barre : 11,85/20)	<b>84</b>	<b>12,49/20</b>	10	12,25/20

Les éléments ci-dessous détaillent pour chaque épreuve, les appréciations des membres du jury et les recommandations qui peuvent être faites aux candidats.

#### 1 L'épreuve écrite

##### 1. 1. Concernant le choix du sujet

Le jury a beaucoup hésité quant au choix du sujet. Il était initialement envisagé d'établir une épreuve au formalisme moins théorique et académique que la note administrative, et d'opter soit pour une épreuve plaçant le candidat en situation d'être affecté dans un service budgétaire, avec une commande impliquant de procéder à l'exploitation de tableaux et au calcul de sommes et de pourcentages (calculatrice à prévoir), soit pour une épreuve nécessitant que le candidat réalise un acte administratif selon un modèle joint (une fiche de poste, une lettre de mission, un arrêté etc).

Le jury a finalement opté pour une commande de note administrative, pour ne pas prendre les candidats au dépourvu, notamment ceux qui se sont préparés dans des centres de formation. Néanmoins le format de l'épreuve écrite pourrait évoluer à l'occasion des prochaines sessions de recrutement.

Le jury a fait le choix d'établir un sujet comportant une mise en situation professionnelle, assurant ainsi une certaine sélectivité et valorisant les bonnes candidatures.

Le dossier était complet de sorte que le traitement de la commande ne nécessitait pas de mobiliser des connaissances personnelles.

Le corpus documentaire a été présenté de manière aléatoire car, en situation professionnelle, le candidat doit savoir organiser sa documentation et ses recherches et les mettre dans un ordre pertinent pour répondre à la commande de façon autonome.

Le dossier comportait des éléments superfétatoires qui se sont révélés constituer des pièges pour certains candidats, par exemple : la description des missions de l'AGEFIPH. La documentation explique que l'AGEFIPH est en charge des financements pour le secteur privé ; pourtant certains candidats ont quand même indiqué que l'administration pouvait solliciter des financements auprès de cette association.

### **1.2. Rappel du sujet retenu**

Le SGAMI Y a publié plusieurs vacances de postes dans le cadre de la mobilité au fil de l'eau. À l'issue des entretiens de recrutement, les services ont retenu dix candidatures de personnes qui vont être recrutées par contrat. Parmi celles-ci, deux personnes indiquent avoir la qualité de travailleur handicapé et demandent des informations sur les aménagements de leur condition de travail qui pourraient être mis en place.

La directrice des ressources humaines nouvellement nommée au sein de ce SGAMI de six cent cinquante ETP en est informée, et fait le constat que dix ETP ont actuellement une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé parmi les effectifs du SGAMI.

En l'absence momentanée du référent handicap, la directrice des ressources humaines s'adresse à votre chef de service, le chef du service recrutement et mobilité au sein duquel vous êtes affecté(e) pour savoir si une note pourrait être rédigée à son attention pour lui indiquer quelles sont les différentes voies de recrutement de personnes en situation de handicap, lui préciser quels sont les dispositifs qui peuvent être mis en place pour favoriser au mieux leur condition d'emploi, et s'il existe des aides financières pour l'achat de matériel adapté.

Elle demande en outre à quelles conditions un défaut d'aménagement des conditions de travail serait constitutif d'une discrimination, et de quelle manière le recrutement de ces deux personnes au niveau d'une administration déconcentrée peut-il permettre d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap du SGAMI ?

### **1.3. Les attendus des membres du jury**

L'épreuve demandait deux restitutions de nature différente, la rédaction d'une note administrative et la réponse à des questions.

Il était dès lors attendu des candidats, dans un premier temps, qu'ils formalisent une note et, dans un second temps, qu'ils répondent aux questions posées, et ce, de façon bien distincte.

De même, il était attendu que les éléments de réponse requis dans la note soient organisés de façon pertinente.

### **1.3.1. S'agissant de la note**

Concernant les voies de recrutement, il était attendu que le candidat cite les 5 voies de recrutement possibles :

- \*le concours
- \*le recrutement sans concours
- \*par voie contractuelle de droit commun
- \*par voie contractuelle au titre du handicap
- \*PACTE

Le candidat était amené à préciser dans quel cadre se situait le recrutement en cours parmi ces différentes voies de recrutement.

Concernant les dispositifs permettant de favoriser les conditions d'emploi des personnes handicapées, il était attendu que les candidats citent la loi Handicap et fassent le lien entre le cadre légal et les différents aménagements possibles (des conditions de travail, du temps de travail, du parcours professionnel) en mentionnant le rôle clef du médecin du travail et du référent handicap.

Concernant les aides financières pour l'achat de matériel adapté, il était attendu que les candidats citent la circulaire du 16 novembre 2017 et le FIPHFP, qui est l'organisme à solliciter, et listent les pièces à produire par l'employeur auprès de cet organisme et la nécessité de passer par un référent handicap.

### **1.3.2. S'agissant de la réponse aux questions**

Question 1 concernant le risque de discrimination :

Il était attendu en premier lieu que les candidats définissent ce qu'est une discrimination, les cas pouvant donner lieu à sanction pénale, et la peine encourue, ce qui impliquait de préciser les articles du code pénal concernés.

Au fond, il fallait raisonner en présentant tout d'abord le principe d'égalité de traitement des agents publics, pour expliquer ensuite que par dérogation à ce principe, des dérogations doivent être envisagées par l'employeur en faveur des personnes atteintes d'un handicap (dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat). En guise de conclusion, les candidats pouvaient indiquer que les obligations de l'employeur ont toutefois une limite, à savoir la notion de caractère raisonnable de l'impact des aménagements.

Question 2 concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap :

Il était attendu que les candidats présentent l'obligation de l'employeur en termes d'emploi de personnes en situation de handicap, qui est de 6% des effectifs appréciés au niveau ministériel. À défaut, l'employeur est condamné à verser une contribution financière auprès de l'AGEFIPH.

Le candidat était ensuite amené à expliquer pourquoi les recrutements effectués au niveau du SGAMI allaient faire augmenter le taux d'emploi au niveau national et dans quelle mesure.

Les candidats qui ont calculé le pourcentage avant recrutements et après recrutements (1,6 % puis 1,8%) ont permis de se distinguer, tout comme ceux qui ont calculé le nombre d'ETP nécessaires pour respecter le taux de 6% au niveau du SGAMI (39).

#### **1.4. Appréciation de la valeur professionnelle des copies rendues**

Le niveau des copies a été jugé insuffisant par la totalité des membres du jury.

Beaucoup de candidats ont perdu des points par manque de respect des règles de formalisme attendues dans le cadre d'une note (précision du timbre, sous-couvert, objet, annonce du plan, précision du signataire en fin de copie).

En outre, la totalité des membres du jury a relevé l'imprécision des réponses apportées au commanditaire de la note et aux questions, alors que tous les éléments figuraient au dossier.

Dans la plupart des copies, les candidats n'ont pas indiqué les textes de référence qui définissent les principes qu'ils exposent (loi, article de code, circulaire), et ils n'ont pas énuméré l'ensemble des dispositifs concernés pour les voies de recrutement, les solutions d'aménagement des conditions de travail et les pièces à produire pour obtenir un financement. Ils ont seulement donné une partie des informations, n'exploitant pas toutes les ressources à leur disposition. Les copies sont ainsi apparues, dans la grande majorité des cas, trop sommaires, ne fournissant pas tous les éléments d'information utiles à la hiérarchie.

Il apparaît que certains candidats n'ont pas compris que la note administrative présente un objectif opérationnel et non théorique. Il s'agit d'une vraie mise en situation professionnelle.

Une meilleure gestion du temps pourrait peut-être permettre aux candidats d'améliorer ce point, ce qui s'acquière simplement par un meilleur entraînement sur ce type d'épreuve.

Les candidats ont en tout cas le potentiel pour réussir et ne doivent pas se décourager.

## **2. L'épreuve orale**

### **2.1. Rappel de la nature de l'épreuve**

Les candidats ont passé un entretien de 20 minutes avec les membres de jury dont l'objectif était de s'assurer de leurs qualités professionnelles, leurs connaissances administratives, leur motivation et leur aptitude au management.

Le jury s'appuyait sur un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, qui n'était pas noté.

### **2.2. Appréciation des membres du jury**

Les observations formulées dans le précédent rapport de jury sont dans l'ensemble valables pour cette année.

Un nombre conséquent de candidats ne semble pas avoir pris connaissance du rapport du précédent jury et ne s'est pas préparé à cette épreuve.

Certains candidats se limitent à décrire aux membres du jury les tâches de travail qu'ils accomplissent sur leur poste actuel et retracer le déroulement de leur parcours professionnel dans l'objectif d'obtenir une reconnaissance de leur valeur professionnelle par le biais de cet examen.

Ce n'est pas la philosophie de cet examen, qui vise à sélectionner les candidats aptes à exercer des fonctions comportant plus de responsabilités. Ceci implique pour les candidats, d'une part, d'être en mesure de démontrer que concernant l'activité de leur service, ils ont su faire preuve de curiosité en cherchant à développer leurs connaissances sur les sujets traités, qu'ils ont pris des initiatives pour améliorer le fonctionnement de leur bureau, et, d'autre part, qu'ils s'intéressent aux missions imparties à l'ensemble de leur environnement professionnel et à l'actualité institutionnelle.

En effet, le jury déplore encore cette année qu'un nombre important de candidats ne s'intéresse pas suffisamment à son environnement professionnel alors qu'il appartient à chaque agent s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle de témoigner de la connaissance des activités exercées au sein de sa structure d'emploi.

Beaucoup de candidats n'ont pas su répondre à des questions de connaissances très simples en lien avec leurs tâches de travail et leur environnement professionnel immédiat. Ceci a été estimé rédhibitoire dans le cadre d'un examen professionnel visant à permettre l'accès à des responsabilités supérieures.

Par exemple, un candidat travaillant dans une sous-préfecture n'a pas été en mesure d'exposer les principales missions de cette structure. Un candidat affecté depuis plusieurs années dans un commissariat de police n'a pas été en mesure d'expliquer ce qu'est une plainte, ni qui est le Procureur de la République, ni ce qu'est un scellé. Des candidats affectés au sein de tribunaux administratifs ne savaient pas la nature de requêtes très basiques, ni ce qu'était une clôture d'instruction, et quelles en sont les modalités.

Un nombre important de candidats a également témoigné d'une absence de curiosité envers les missions des autres services qui composent leur environnement professionnel.

Il a également été relevé pour certains candidats un défaut de suivi de l'actualité très récente du ministère, pourtant largement médiatisée et accessible au grand public.

Par ailleurs, trop de candidats ont présenté leur parcours comme une récitation apprise par cœur et semblaient ressortir des réponses stéréotypées apprises dans des centres de formation concernant le management. Comme l'année dernière, le jury le regrette et recommande aux candidats de faire preuve de sincérité et d'honnêteté.

La présidente

Mme Stéphanie SCARLITTI-MICHAUD

