

ACADEMIE DE CAEN

CONCOURS DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF

RAPPORT DE JURY

Session 2021

Présidente du jury Madame Julie VILLIGER
en collaboration avec les responsables des différentes commissions.

Responsable pédagogique du concours externe : Julie VILLIGER
Responsable pédagogique du concours interne : Fabrice ADAM-PAYSANT

SOMMAIRE

1 – LIENS UTILES	p. 1
2 – RECOMMANDATIONS DU JURY	
Concours externe	p. 1
Concours interne	p. 7
3 – STATISTIQUES	p. 8

I – LIENS UTILES



[Le métier de secrétaire administratif de l'éducation nationale](#)



[Les inscriptions et les épreuves](#)

II – RECOMMANDATIONS DU JURY

CONCOURS EXTERNE

A) Cas pratique



SUJET

Sur la compréhension du sujet

Le cas pratique impliquait la rédaction d'une note destinée au directeur des ressources humaines du ministère de la justice dans le cadre de la prochaine séance du CHSCT.

Si le sujet comprenait peu de documents, certains étaient denses et ont été difficilement appréhendés par les candidats dans le délai imparti.

Le plan était proposé dans l'intitulé ; certains candidats s'en sont détachés, sans présenter l'ensemble des éléments demandés.

Peu de copies évoquent la troisième partie sur les points de vigilance et les propositions d'actions. Les éléments relevant de cette partie n'ont pas toujours été identifiés dans les documents.

Les candidats ont eu également des difficultés à situer le sujet dans le contexte de la crise sanitaire. Ainsi, l'articulation n'a pas toujours été évidente, ni cohérente, entre les deux premières parties de la commande et la troisième. Trop de copies ont fait état d'une liste exhaustive des compétences du CHSCT sans les relier à la commande ou à la problématique.

Certains candidats ont fait état d'un positionnement qui ne correspond pas à la commande ni à ce que l'on peut attendre d'un secrétaire administratif. On voit même formuler des injonctions au directeur des ressources humaines qui reste pourtant sans nul doute le supérieur hiérarchique de l'agent dans le cadre de ce sujet.

Sur le fond

L'expression « dialogue social », présente dans les documents, est peu ressortie dans les copies.

Très peu de copies font état de l'une des dispositions de la réforme de transformation de la fonction publique qui vise à fusionner les instances de dialogue social et à faire disparaître les CHSCT. Cette information paraît importante à porter à la connaissance du destinataire en préparation de cette instance.

On note une incapacité d'analyse et de synthèse (utilisation de la paraphrase ou de copier/coller), mais également un manque de compréhension et de confusion entre la composition, les compétences et le fonctionnement du CHSCT. Les points de vigilance sont parfois indiqués dans les compétences ou dans le paragraphe « prévention ».

Les propositions d'actions sont souvent absentes.

Certaines notes présentées ne sont pas assez « professionnelles » pour être des outils d'aide pour le supérieur hiérarchique. Ainsi, peu d'introductions ont présenté des aspects opérationnels qui situaient la note dans son contexte.

Sur la forme

Certains candidats en interne ont une méconnaissance des usages de la présentation de la note et ne respectent pas les éléments essentiels : timbre, objet, destinataire, date, références, forme. Il y a un également un manque de soin (ratures, écriture illisible), avec des tournures de phrases familières et des fautes d'orthographe. Enfin, il n'y a pas d'introduction ou elle est incomplète et le plan annoncé n'est pas toujours respecté.

De nombreux candidats n'annoncent aucun plan en introduction. Il n'y en a d'ailleurs parfois aucun dans le corps de la copie.

Les fautes de syntaxe sont nombreuses et rendent certaines copies quasiment incompréhensibles. Les phrases trop longues et trop complexes sont à proscrire dans ce type d'épreuve.

Les tirets peuvent être admis dans une note, à condition qu'ils ne deviennent pas le mode exclusif de présentation. Quelques copies se sont contentées d'énumérer les éléments sous la forme de tirets, sans verbe, et sans lien entre eux.

B) Épreuve écrite à option



Option gestion des ressources humaines dans les organisations

Option comptabilité et finance

Option problèmes économiques et sociaux

Option enjeux de la France contemporaine et l'Union européenne

C/ Oraux

Les candidats devaient commencer par commenter un texte tiré au sort en répondant à quelques questions. Peu de candidats ont tenu 10 minutes sur cette présentation sur la base d'un sujet d'actualité.

La majorité des candidats n'a pas été en mesure de décrire les différentes structures dans lesquelles ils pourraient être nommés en tant que SAENES, ni les missions correspondantes. Tous les candidats ne connaissaient pas les grandes lignes du fonctionnement de l'établissement public local d'enseignement.

Les candidats qui avaient une expérience à l'éducation nationale se sont montrés, globalement, peu curieux de découvrir les autres structures qu'ils ne connaissaient pas.

CONCOURS INTERNE

A) Cas pratique



Les remarques émises par le présent rapport du jury pour le cas pratique du concours externe sont les mêmes que pour le concours interne (voir page 2.)

B/ Oraux

Les candidats issus de l'éducation nationale (EN) sont peu ou mal préparés à l'ensemble des missions dévolues à un personnel SAENES.

Les candidats hors EN, bien préparés à l'écrit, sont très majoritairement pas ou mal préparés à l'oral en ce qu'ils ne maîtrisent ni ne semblent s'être renseignés sur l'environnement EN.

L'oral a trop souvent été une liste à la Prévert des tâches réalisées par le candidat dans le poste occupé sans en faire une projection sur les missions d'un SAENES.

Les réponses sont trop souvent évasives laissant apparaître un manque évident de préparation.

Certains candidats n'ont pas la mesure de la terminologie « adjoint » gestionnaire, considérant qu'ils sont sous la responsabilité d'un gestionnaire et se projettent alors comme un secrétaire d'intendance.

Les candidats méconnaissent dans leur grande majorité les missions des DSDEN et du 1er degré.

Les candidats qui ont brillamment réussi leur entretien ont su faire preuve de préparation, de projection sur un poste de SAENES en connaissant leur environnement de travail et en se positionnant clairement en manager.

V. STATISTIQUES

	INSCRITS	PRESENTS	ADMISSIBLES	LISTE p ^{alé}	LISTE COMPL.(1)
SA COMMUN EXT. 2014	416	234	37	4 MEN (+1 intérieur)	11
SA COMMUN EXT. 2016	405	245	37	6	7
SA COMMUN EXT. 2018	329	158	32	4	4
SA COMMUN EXT. 2020	244	136	/	3	4
SA COMMUN EXT. 2021	249	107	19	6	3
SA COMMUN INT. 2014	295	240	42	5 MEN (+1 AFF SOC +1 intérieur)	16
SA COMMUN INT. 2016	296	221	45	8	9
SA COMMUN INT. 2018	221	163	45	6	12
SA COMMUN INT. 2020	212	176	/	9	6
SA COMMUN INT. 2021	194	120	31	13	6

(1) les candidats inscrits sur la liste complémentaire peuvent être appelés à pallier les éventuels désistements des candidats reçus sur la liste principale ou à pourvoir des postes vacants (la validité de la liste complémentaire cesse automatiquement à la date du début des épreuves du concours suivant et, au plus tard, deux ans après la date d'établissement de la liste complémentaire).

Informations sur les notes de la session 2021 :

	Interne	Externe	
<i>Barre d'admissibilité :</i>	37.50/60.00	60.25/100.00	
<i>Barre d'admission :</i>	91.00/140.00	118/180	
<i>Moyenne épreuve 1</i>	9.75/20	09.57/20	
<i>Moyenne épreuve 2</i>	/	10.00 /20	- Prob. Eco.. : 7.84/20 (22 cand.) - Compta. finances.. : 9.29/20 (20 cand.) - Enjeux de la France.. : 9.72 /20 (15 cand.) - GRH.. : 11.57 /20 (42 cand.)
<i>Moyenne épreuve 3/</i>	11.27/20	11.68/20	