

**Rapport du jury du concours réservé de
Secrétaire d'Administration de l'Éducation nationale et de
l'Enseignement Supérieur (SAENES) classe normale
Session 2013**

1. Le rappel des épreuves

L'examen professionnalisé de SAENES réservé est constitué d'une épreuve orale d'admission permettant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Elle consiste en un entretien avec un jury d'une durée de trente minutes visant à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions normalement dévolues aux membres du corps d'accueil du ministère concerné et les compétences acquises lors de son parcours professionnel.

L'épreuve débute par un exposé du candidat, d'une durée de dix minutes au plus, présentant son dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, et se poursuit par un échange avec le jury portant sur ses compétences et aptitudes professionnelles. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, est établi préalablement par le candidat

Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle.

Cette épreuve est notée de 0 à 20.

2. Le calendrier

Le concours réservé de SAENES de Bordeaux s'est déroulé selon le calendrier suivant :

Epreuve orale d'admission : 21 mai 2013

Jury d'admission : 21 mai 2013

3. Les candidats

Le nombre de postes offerts était de : 2

Les statistiques du concours

Nombre de pré-inscrits : 99

Nombre de présents : 20

Nombre d'admis sur liste principale : 2

Nombre d'admis sur liste complémentaire : 2

4. Le déroulement de l'épreuve orale

L'appréciation des compétences et connaissances du jury s'appuie sur le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) fourni par le candidat. Il importe que ce dossier soit élaboré avec soin. Il doit mettre en évidence les compétences et connaissances acquises par le candidat durant sa carrière professionnelle, voire à l'occasion d'activités annexes (responsabilités associatives par exemple). Le format du dossier est contraint et nécessite que les compétences soient précisément énumérées et illustrées par des expériences professionnelles. Les compétences auxquelles le jury peut s'attacher sont des savoirs faire (savoir mettre en œuvre une réglementation, conduire un projet, maîtriser des outils informatiques, encadrer une équipe...), des savoirs être (capacité à travailler en équipe, sens des responsabilités, sens de la hiérarchie, sens du contact, disponibilité...) ou des savoirs (connaissance d'une réglementation, connaissance de l'environnement professionnel, connaissance du système éducatif...).

L'entretien doit permettre au jury de s'assurer que les compétences et les connaissances mises en avant par le candidat dans son dossier sont réelles. Il débute par un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée maximale de 10 minutes. Cet exposé doit venir en contrepoint du dossier RAEP, en illustrant les principales compétences et connaissances acquises. A cet effet, la présentation de la carrière ne doit pas se limiter à une simple énumération ou description des différentes fonctions exercées. Elle doit mettre en évidence les compétences acquises à travers l'exemple d'actions spécifiques mises en œuvre.

Le jury s'appuie à la fois sur le dossier et l'exposé pour poser des questions qui peuvent prendre la forme de mises en situation destinées à apprécier l'aptitude du candidat à réfléchir, analyser et prendre des décisions face à une situation donnée.

Il convient de respecter la durée de l'exposé de 10 minutes. Si c'est une durée maximale, il est de bonne stratégie pour le candidat de s'en approcher. Ces 10 minutes représentent, en effet, un tiers du temps total de l'épreuve, que le candidat maîtrise totalement, et qui méritent d'être préparées de manière minutieuse, tant sur le fond que sur la forme. Sur le fond, il convient d'éviter la paraphrase du dossier RAEP. Il est sans doute préférable de développer quelques exemples de cas concrets qui ont été l'occasion pour le candidat, durant sa carrière, d'acquérir, de développer ou de mettre en œuvre des compétences spécifiques. Sur la forme, le jury est sensible à la clarté de l'exposé, sa construction, la richesse du parcours présenté, ainsi que la motivation qui se dégage de l'exposé.

S'agissant d'une épreuve orale, l'attitude du candidat face au jury revêt une importance particulière. Sans méconnaître le stress inhérent à ce type d'épreuve, les candidats doivent adopter une posture adéquate : mains sur la table, voix audible, regard vers le jury. Le candidat doit se convaincre de l'état d'empathie naturelle du jury à son égard...

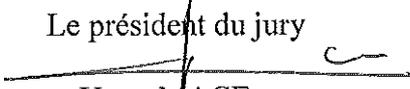
Les parcours des candidats présents à l'oral se sont avérés très uniformes. La quasi totalité des candidats exerçaient, en effet, en GRETA. Le jury a pu constater une bonne préparation des candidats qui avait toutefois tendance à stéréotyper les présentations.

Il est apparu au jury que la majorité des candidats n'exerçaient pas réellement des fonctions du niveau de catégorie B. Il s'agissait pour beaucoup d'entre eux de fonctions d'exécution ne comportant aucun espace d'initiative, de conception d'outils, de rédaction, voire de coordination ou d'animation d'équipe, propres aux fonctions de catégorie B. Les dossiers RAEP étaient, de manière générale, très bien faits. Malheureusement, les compétences et connaissances censées être acquises dans le rapport ne résistaient pas à l'épreuve de l'oral et des questions posées par le jury. Certains rapports recélaient des formulations très alambiquées qui ne recouvraient, en fait, que des compétences de base sans rapport avec celles attendues d'un fonctionnaire de catégorie B.

Ce décalage a surpris le jury qui pouvait légitimement s'attendre à avoir en face de lui des candidats ayant une expérience de plusieurs années dans des fonctions d'un niveau de catégorie B. Ce n'était manifestement pas le cas pour un certain nombre d'entre eux. Il convient, à cet égard, d'appeler l'attention des candidats (et de leurs supérieurs hiérarchiques qui attestent du niveau des fonctions exercées) sur la nécessité de bien vérifier les compétences et connaissances attendues d'un fonctionnaire de catégorie B.

Les candidats qui exerçaient réellement des fonctions de catégorie B se sont très naturellement distingués. La nature de l'épreuve leur a permis de montrer l'étendue de leurs compétences acquises dans le cadre de leur expérience professionnelle.

Le président du jury


Yvon MACE