



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SOUS-DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITE
BUREAU DES RECRUTEMENTS PAR CONCOURS**

RAPPORT DU JURY

**Concours pour accéder au grade
d'attaché d'administration de l'Etat
(AAE) – art 93 loi transformation de la
fonction publique**

Session 2021

Rédacteur

Virginie LENOBLE

François BRETON

Nadia MLECZKO

Référence(s) intranet et internet

<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/passer-un-concours-r2367.html>

<https://www.ecologie.gouv.fr/concours-du-ministere>

SOMMAIRE

Table des matières

I. CONTEXTE GÉNÉRAL.....	5
A. TEXTES REGLEMENTAIRES.....	5
B. CALENDRIER DES EPREUVES.....	5
C. STATISTIQUES	6
II. L'ÉPREUVE ÉCRITE.....	6
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS	6
B. CONSEILS AUX CANDIDATS	7
III. L'ÉPREUVE ORALE.....	7
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS	7
B. CONSEILS AUX CANDIDATS.....	8

Rapport général de la présidente du jury

Mme Virginie LENOBLE, administratrice civile
accès au corps des attaché(e)s d'administration de l'Etat par la voie du détachement pour les
fonctionnaires BOETH
Session 2021

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue, à titre expérimental, une procédure en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné.

Dans ce cadre, notre pôle ministériel a lancé sa campagne d'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur au titre de 2021. Les services ont ainsi été invités par un appel à postes national à faire état de leurs propositions de postes à pourvoir.

Pour l'accès au corps des attachés, 2 postes étaient à pourvoir au titre de 2021

- Chargé(e) de mission des effectifs et du budget – SG/DRH/P/PPS1 (La Défense 92)
- Chargé(e) de mission planification – DDT 78 (Versailles 78)

A. Textes réglementaires

→ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

→ Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

→ Décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 modifié relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat

→ Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

B. Calendrier des épreuves

Pour le recrutement dans le corps des attachés, le calendrier des épreuves était le suivant :

Dates	Evènements
16/08/2021	Date limite de retour des dossiers de candidatures (RAEP) à la DRH
4 septembre 2021	Amissibilité – sélection par le jury des candidats à auditionner
4 et 5 octobre 2021	Admission – épreuves orales (entretien 30 minutes devant jury)
8 octobre 2021	Publication des résultats d'admission

C. Statistiques

Le comité de sélection a reçu 26 dossiers RAEP pour lesquels 16 candidats ont été déclarés admissibles.

Sur les 16 candidats invités à se présenter à l'oral, 2 candidats se sont désistés et n'étaient pas présents le jour de la convocation.

A l'issue des auditions menées les 4 et 5 octobre 2021, le comité de sélection a déclaré admis 2 agents sur liste principale et 2 agents sur liste complémentaire.

Candidats			Admissibles			Admis listes principale + complémentaire		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
19	7	26	9	7	16	3	1	4

Les 16 candidats admissibles proviennent de différents employeurs publics :

- 12 agents du pôle ministériel (administrations centrales, directions régionales, directions départementales des Territoires et de la Mer, directions interdépartementales des routes, centre de valorisation des ressources humaines);
- 3 agents venant d'autres ministères (Armées, Economie et Finances, Justice) ;
- 1 agent de la fonction publique territoriale (FPT)

Les 16 candidats admissibles appartiennent à des corps différents :

- 11 SACDD (2 SACDD CE, 4 SACDD CS, 5 SACDD CN) ;
- 2 TSPDD (1 TSCDD et 1 TSPDD);
- 3 autres corps (technicien, greffier, contrôleur principal des finances publiques)

II. L'ÉPREUVE DE SÉLECTION DES DOSSIERS RAEP

Le RAEP est une pièce essentielle du dossier car c'est le premier point de contact avec le jury. Il convient donc d'y apporter toute l'attention nécessaire pour qu'il puisse convaincre le jury de choisir ce dossier plutôt qu'un autre. Il est constitué par chaque candidat et doit lui permettre de présenter ses compétences issues de son parcours, les faits importants qui le constituent ainsi que ses motivations pour accéder à la catégorie supérieure. Il est également illustrer de quelques actions phares du candidat témoignant de son savoir-faire et de ses compétences.

A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Les RAEP qui ont été produits ont été de qualité assez hétérogène. La complétude des éléments de présentation des parcours était parfois lacunaire ou à l'inverse trop complète et détaillée ne témoignant pas de l'esprit de synthèse attendu.

Certains dossiers n'ont pas intégré la dimension de recul et d'analyse du parcours professionnel, en mettant en avant les leçons tirées de l'expérience des candidats au regard des enjeux du corps dans lequel le candidat se projette. Certains dossiers étaient d'un très bon niveau, correspondant aux attentes que l'on peut avoir d'un agent de catégorie A, d'autant qu'ils pouvaient s'accompagner d'une projection du candidat dans des fonctions futures.

Des dossiers contenaient des fautes d'orthographe qu'une lecture le cas échéant par une tierce personne pourrait réduire.

B. Conseils aux candidats

Le jury recommande aux candidats d'apporter tout le soin nécessaire à la réalisation de leur RAEP. Les candidats doivent chercher à analyser leur parcours en se distinguant positivement en allant au-delà d'une simple présentation descriptive. Le RAEP doit également leur permettre de valoriser leurs expériences passées dans de futures fonctions d'attachés. Il doit aussi témoigner d'un certain recul sur son parcours en indiquant les compétences acquises, les leçons tirées tout en se projetant dans le parcours d'un agent de catégorie supérieure.

Toutes les expériences professionnelles peuvent être utilement valorisées dans la mesure où le candidat montre ce qu'il en retient et est en capacité de l'explicitier.

S'il ne faisait aucun doute que les candidats étaient compétents sur leur poste actuel, convaincre le jury que l'on peut aller au-delà, sur un poste supérieur dans un autre environnement de travail est de nature à le rassurer sur le potentiel du candidat à devenir un attaché. Il est rappelé que le corps supérieur engendre des attentes plus importantes vis-à-vis du candidat et du futur agent en poste.

Certains dossiers témoignent du fait que les candidats n'ont pas pris la mesure du corps dans lequel il postule. Ainsi, ils pourraient être accompagnés pour la rédaction du dossier et analyser la pertinence de la candidature au regard du parcours. Il pourrait être opportun pour certains candidats de valider auparavant un passage en catégorie B sur des postes avec plus de responsabilité et des fonctions à enjeux afin de témoigner de leur capacité à devenir attaché.

III. L'ÉPREUVE ORALE

L'épreuve orale d'une durée de 30 minutes par candidat s'est tenue à la Grande Arche.

L'épreuve consistait en une présentation de 10 minutes par le candidat puis un entretien de 20 minutes afin d'apprécier le potentiel du candidat à exercer des fonctions de catégorie supérieure.

Le jury a accueilli chaque candidat avec bienveillance, dans le respect des règles sanitaires en vigueur (masque inclusif, aération des locaux, nettoyage de la table du candidat...). Les modalités de l'entretien ont été présentées à chaque agent avant que le jury se présente individuellement. L'entretien a débuté dès lors que le candidat se sentait prêt.

Parmi les candidats sélectionnés pour l'épreuve orale, 2 d'entre eux ne se sont pas présentés.

A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Les 10 minutes de présentation sont un temps précieux qui appartient aux agents, il convient donc d'y apporter une préparation importante en s'entraînant à parler de manière fluide et non récitée comme souvent observée lors des oraux. Le stress peut en outre engendrer des trous de mémoire qui à pour conséquence d'augmenter encore le stress de l'agent.

Le jury a apprécié de manière très positive les quelques présentations plus naturelles et dynamiques des candidats. Une présentation chronologique ou thématique peut être convaincante si elle est illustrée et mise en perspective avec les attendus du corps des attachés. La durée des présentations n'étaient pas toujours respectées : trop longue ou trop courte de plusieurs minutes. L'entraînement est la clé de la maîtrise de cet exercice.

S'agissant des questions/réponses : le niveau était assez hétérogène avec parfois des réponses beaucoup trop longues et parfois très courtes et sans réel contenu à valeur ajoutée.

La projection dans le futur à 5 ans était parfois difficile et non suffisamment préparée laissant à penser que les candidats n'avaient pas réfléchi au-delà de l'octroi du poste à venir. La projection sur le poste était également parfois assez lacunaire sur l'intérêt du poste et les changements engendrés par le passage de corps.

Les candidats doivent réellement se projeter dans le corps sur lequel il candidate dans la durée. L'octroi de ce passage de corps ne doit pas être un acquis et une continuité des missions actuellement exercées mais véritablement une projection dans des attentes professionnelles plus importantes. Le candidat doit prouver au jury qu'il a compris ce qui est attendu de lui et donner envie de le recruter comme collaborateur de catégorie A.

La connaissance de l'environnement de travail sur les postes identifiés dans le cadre de cette sélection ainsi que la connaissance du ministère si le candidat est extérieur sont également primordiales.

Seuls deux candidats s'étaient informés sur le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du ministère ou sur ce dispositif.

La prise de hauteur faisait parfois défaut aux candidats.

B. Conseils aux candidats

Les attentes du jury vis-à-vis des candidats sont les mêmes que pour l'accès au corps des attachés par la voie de l'examen professionnel classique. Il est donc vivement recommandé aux candidats de s'inscrire à une préparation aux examens afin de mieux appréhender l'épreuve et maximiser les chances de réussite.

Les candidats doivent bien préparer la phase de présentation de 10 minutes qui leur appartient pleinement pour trouver une façon de présenter leurs atouts et démontrer au jury qu'ils possèdent dès maintenant les qualités et le potentiel d'un agent de catégorie A. Par ailleurs, s'entraîner à faire sa présentation devant un auditoire est de nature à maîtriser la durée de 10 minutes tout en identifiant les points du discours qu'il convient de corriger.

Les candidats doivent également s'entraîner à répondre et réfléchir aux questions qui peuvent être posées autour de leur parcours et au-delà sur leur connaissance du corps qu'il souhaite intégrer, les perspectives offertes ainsi que le parcours qu'ils souhaitent avoir. Ne pas se contenter de se projeter sur les postes proposés en prise de poste.

Les candidats doivent témoigner de leur curiosité sur les missions du pôle ministériel, sur leur environnement professionnel et l'administration pris dans son entier. Il est rappelé que le corps est interministériel.

Enfin s'agissant du management, il convient de bien mettre en valeur ses atouts et compétences afin de confirmer au jury que le candidat peut se voir confier une équipe en toute confiance.

Cette première édition est prometteuse et a permis de constater que les candidats avaient des envies de promotion et souhaitaient témoigner de leur savoir-faire et savoir être. Gageons que les prochaines éditions permettront aux agents de se présenter de nouveau et que cela donnera envie aux autres de se présenter à ces épreuves de promotion.

La Présidente du jury