

RAPPORT

Direction des ressources humaines  
Service du développement professionnel  
et des conditions de travail  
Sous-direction du recrutement et de la mobilité  
Bureau des recrutements par concours

*Juillet 2017*

## **RAPPORT DU JURY**

### **Examen professionnel de vérification d'aptitude aux fonctions d'analyste**

Session 2017



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE  
[www.ecologique-solidaire.gouv.fr](http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr)

MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES  
[www.cohesion-territoires.gouv.fr](http://www.cohesion-territoires.gouv.fr)

## Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
1	09/08/2017	Version soumise à relecture des membres du jury
2	10/08/2017	Intégration des remarques des membres du jury

## Affaire suivie par

<b>Richard LANCELOT - SG/DRH/RM1</b>
<i>Tél. : 01.40.81.75.99</i>
<i>Courriel : Richard.Lancelot@developpement-durable.gouv.fr</i>

## Rédacteur

**Thierry DENIS -SG/SPSSI/CP2I/DO Méditerranée**

## Relecteur

Richard LANCELOT - SG/DRH/RM1

## Référence(s) intranet

<http://intra.rh.sg.i2> puis rubrique « Concours et examens »

<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/> puis rubrique « Concours »

# SOMMAIRE

<b>1 - PRÉSENTATION DE L'EVA ANALYSTE.....</b>	<b>4</b>
1.1 - Contexte général.....	4
1.2 - Les épreuves.....	4
1.3 - Les statistiques.....	5
<b>2 - L'ÉPREUVE ÉCRITE.....</b>	<b>5</b>
2.1 - Objectif et description.....	5
2.2 - Commentaires.....	6
<b>3 - L'ÉPREUVE ORALE.....</b>	<b>7</b>
3.1 - Objectif et description.....	7
3.2 - Commentaires.....	7
<b>4 - REMARQUE GÉNÉRALE.....</b>	<b>7</b>

# Rapport général du président du jury

Monsieur Thierry DENIS, Attaché principal d'administration de l'État

## **EXAMEN DE VÉRIFICATION D'APTITUDE D'ANALYSTE SESSION 2017**

### **1 - PRÉSENTATION DE L'EVA ANALYSTE**

#### **1.1 - Contexte général**

La session 2017 de l'examen professionnel de vérification d'aptitude aux fonctions d'analyste s'est déroulée selon les conditions et les modalités définies par :

- le décret n° 71-342 du 29 avril 1971 relatif à la situation des fonctionnaires affectés au traitement de l'information, modifié par le décret n° 75-1032 du 4 novembre 1975, et notamment son article 3 ;
- l'arrêté du 10 juin 1982 fixant les programmes et la nature des épreuves des concours et examens portant sur le traitement de l'information.

#### **1.2 - Les épreuves**

L'examen professionnel comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve écrite consiste en l'étude d'un cas d'automatisation permettant d'apprécier la connaissance des techniques d'analyse, l'aptitude à la synthèse, à la rédaction d'un dossier technique et supposant éventuellement des connaissances en matière de programmation (durée : six heures ; coefficient 5).

L'épreuve orale consiste en une conversation avec le jury, après une préparation d'une demi-heure, sur un sujet portant sur le programme déterminé en annexe de l'arrêté et permettant d'apprécier les qualités de réflexion et de logique du candidat, sa maîtrise du sujet et ses connaissances dans la mise en œuvre des moyens du traitement automatique de l'information (durée : une demi-heure ; coefficient 2).

Chacune des épreuves est notée de 0 à 20. Peuvent seuls être autorisés à subir l'épreuve orale d'admission les candidats qui, après délibération du jury, obtiennent une note au moins égale à 10 sur 20 à l'épreuve écrite.

Nul ne peut recevoir la qualification s'il n'obtient la note minimum de 10 sur 20 à l'épreuve orale d'admission et, après application des coefficients, un minimum de 70 points pour l'ensemble des épreuves écrite et orale.

## 1.3 - Les statistiques

Années	Inscrits	Présents écrit	Admissibles	Admis
2007	5	5	2	2
2010	13	11	9	7
2012	15	15	7	4
2013	20	14	5	2
2014	20	16	5	2
2015	18	15	7	4
2016	22	19	5	3
<b>2017</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

## 2 - L'ÉPREUVE ÉCRITE

### 2.1 - Objectif et description

Le sujet portait sur le projet de mise en œuvre d'un système d'information pour la gestion d'une CV-tête pour le compte de la direction des ressources humaines.

Les extraits pertinents de l'étude amont menée par la direction générale étaient fournis aux candidats ; dans ce document étaient décrits le périmètre, le contexte, dont notamment le schéma directeur, l'analyse de l'existant, les processus métier, et l'existant, les objectifs et enjeux de la maîtrise d'ouvrage, l'analyse des besoins et la liste des entités métier faisant l'objet du futur système d'information.

Les candidats devaient traiter six questions directement en rapport avec ce cas d'automatisation nécessitant pour certaines, des développements liés à la politique SI de nos ministères :

- question 1 : proposition d'un découpage du système d'information en blocs fonctionnels au regard des besoins décrits et description des acteurs et fonctionnalités attendues pour chacun de ces blocs ;
- question 2 : description des principales règles de sécurité à mettre en œuvre pour chacun des blocs fonctionnels identifiés ainsi que leur cotation DICT en justifiant les choix ;
- question 3 : description du modèle de données de la future application là encore en justifiant clairement les cardinalités indiquées ;
- question 4 : définition en quelques lignes de ce qu'est l'informatique décisionnelle et présentation d'un argumentaire d'aide à la maîtrise d'ouvrage pour le choix entre une solution décisionnelle ou des éditions directement proposées dans l'application ;
- question 5 : analyse de la valeur du SI en mettant en exergue quelques éléments de gains métiers pour justifier l'existence de ce projet ;
- question 6 : description, en quelques lignes, des termes Cerbère ; composant SEM ; France Connect ; TPS (téléprocédures simplifiées).

Cet ensemble de questions devait permettre d'aborder la plupart des objectifs de l'épreuve depuis l'aptitude à la synthèse (niveau macroscopique) jusqu'à la modélisation précise des données (niveau microscopique) en passant par les capacités d'analyse et de

rédaction.

## 2.2 - Commentaires

Le sujet proposé mettait l'accent sur la modélisation des données, activité au cœur du métier d'analyste. Il permettait également d'aborder les thématiques de sécurité, du décisionnel et d'analyse de la valeur en demandant au candidat de se positionner sur les solutions qu'il préconisait et d'argumenter ses choix. Ces argumentaires sont parfois trop succincts, les candidats ont bien souvent tendance à les sous-estimer. Ils permettent pourtant de départager les copies et surtout aux correcteurs de suivre le cheminement logique du candidat et comprendre un schéma ou un tableau incomplet ou semblant inexact de prime abord.

Le niveau général des copies est tout de même jugé très satisfaisant comparé aux années précédentes (9 copies sur 14 avec une note atteignant ou dépassant la moyenne soit près de 65 % à comparer aux 26 % de l'année dernière ou même aux 47 % de l'année précédente qui avait été jugée satisfaisante).

Globalement, les candidats se répartissent en 3 groupes :

- deux copies se détachent nettement avec une note supérieure à 14, ces candidats ont obtenu une très bonne note sur la modélisation, sur la sécurité et sur la dernière question concernant les termes à définir, les notes obtenues à ces trois questions leur assurant quasiment l'admissibilité ;
- dans le deuxième groupe constitué des copies ayant obtenu une note comprise entre 10 et 13, seules deux copies n'ont pas la moyenne à la question sur la modélisation, mais tous les candidats ont traité l'ensemble des questions et très souvent de façon très satisfaisante ;
- dans le troisième groupe, avec les copies notées de 6,25 à 7,75, quatre copies sur les cinq ont fait l'impasse sur une question, et même si trois d'entre elles obtiennent juste la moyenne à la question sur la modélisation, aucune ne l'obtient à la question sur la sécurité et l'ensemble des réponses aux autres questions montrent d'importantes lacunes ou des connaissances insuffisantes.

Le sujet étant plus généraliste que les années précédentes, il a été mieux appréhendé par les candidats puisque très peu de questions, sur l'ensemble des copies, sont restées sans réponse. C'est sans aucun doute le cumul de réponses insuffisantes qui a pénalisé les candidats non retenus.

Sur l'ensemble des questions, la première, sur le découpage en blocs fonctionnels, a été la mieux traitée puisque dix copies ont plus de la moyenne, la quatrième, sur le décisionnel a également été correctement traitée avec neuf copies au-dessus de la moyenne (et deux avec juste la moyenne). La sixième question sur les termes à définir vient en troisième position avec huit copies au-delà de la moyenne (et une avec juste la moyenne). Enfin, la cinquième question sur l'analyse de la valeur voit la moitié des copies au-dessus de la moyenne (et deux avec juste la moyenne).

Finalement, la troisième et la deuxième question sur la modélisation et la sécurité des systèmes d'information, qui sont au cœur du métier d'analyste, n'ont récolté respectivement que cinq et quatre copies au-dessus de la moyenne. Pour la question sur la modélisation, cinq copies supplémentaires ont tout de même la moyenne, portant donc à dix le nombre de copies ayant obtenu la moyenne ou plus. La question relative à la sécurité ne compte que deux copies ayant juste la moyenne, portant donc à six le nombre de copies atteignant la moyenne. Cette question reste donc celle qui a été le moins bien

traité, malgré l'importance de cette thématique dans le métier d'analyste à une époque où l'on met à disposition du grand public un nombre toujours plus important d'outils et de données.

## **3 - L'ÉPREUVE ORALE**

### **3.1 - Objectif et description**

Les neuf candidats admissibles disposaient d'une demi-heure pour préparer un sujet tiré au sort.

L'entretien proprement dit s'est déroulé en trois phases. Après une présentation des éléments de réponse qu'ils avaient préparés, les candidats étaient interrogés sur le même sujet pour l'approfondir, puis le questionnement était élargi à d'autres thèmes techniques ou fonctionnels.

Les questions posées permettent d'évaluer les candidats selon une grille de critères préétablis renseignée par chacun des membres du jury. La grille d'évaluation a été établie collégialement à l'issue de la séance de professionnalisation des membres de ce jury organisée par la DRH. La mise en place d'un référentiel commun d'évaluation permet d'assurer une égalité de traitement des candidats et d'objectiver la décision du jury.

### **3.2 - Commentaires**

Les candidats reçus ont montré qu'ils maîtrisaient le sujet qu'ils présentaient en apportant des réponses claires, structurées et pertinentes. Ils ont fait preuve de justesse dans l'analyse et d'esprit de synthèse tant lors de la présentation de leur sujet que lors du questionnement qui a suivi. Ils ont su démontrer leur capacité à évoluer dans leur environnement professionnel et ont fait état de connaissances techniques et juridiques satisfaisantes.

## **4 - REMARQUE GÉNÉRALE**

Le sujet de l'épreuve écrite, sans doute plus simple que les années précédentes, a permis aux candidats de s'exprimer et de montrer qu'ils avaient toutes les connaissances requises pour exercer les fonctions d'analyste.

Le niveau des candidats était cette année très intéressant et l'on sentait une réelle préparation aux épreuves de l'examen.

