



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

**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**

# **RAPPORT DU JURY**

**Accès dans un corps supérieur pour les fonctionnaires BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés)**

**Session 2023**

**Commission SACN**

## **Rédacteur**

---

Chrystel Martens, présidente du jury SACN2, secrétaire de la section de l'intérieur, Conseil d'Etat  
Jérémy Sitbon, président du jury SACN1, chef du pôle des catégories C techniques, DRH

Références intranet et internet

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

<https://www.concours.developpement-durable.gouv.fr>

# SOMMAIRE

## Table des matières

<b>I. CONTEXTE GÉNÉRAL.....</b>	<b>4</b>
A. TEXTES REGLEMENTAIRES.....	4
B. CALENDRIER DES EPREUVES.....	4
C. STATISTIQUES .....	5
<b>II. L'ÉPREUVE ÉCRITE/LA SÉLECTION DE DOSSIER .....</b>	<b>5</b>
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS .....	5
B. CONSEILS AUX CANDIDATS .....	5
<b>III. L'ÉPREUVE ORALE.....</b>	<b>6</b>
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS .....	6
B. CONSEILS AUX CANDIDATS .....	6

# Rapport général du président du jury

*Mme Chrystel MARTENS, Attachée Principale d'administration*

*M. Jérémie SITBON, Attaché Principal d'administration*

**Accès au corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable par voie de détachement pour les fonctionnaires BOETH - Commissions SACN-1 et SACN-2  
session 2023**

## **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 le cadre d'emploi concerné. Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 définit les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. La mise en œuvre de ce dispositif dérogatoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2026.

### **A. Textes réglementaires**

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

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

Arrêté du 16 mars 2022 fixant au titre de l'année 2022 le nombre de postes offerts aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'accès au corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

### **B. Calendrier des épreuves**

**Sélection des candidat-e-s retenu-e-s pour une audition : 28 avril 2023**

**Oraux d'admission Oraux d'admission : 12, 15 et 16 juin 2023**

## C. Statistiques

Candidats			Admissibles			Admis listes principale + complémentaire		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
44	16	60	25	7	32	10	2	12

## II. LA SÉLECTION DE DOSSIER

- La commission SACN-2 a été amenée à examiner les dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) présentés par 19 candidats éligibles.

4 postes ont été proposés : un poste en DREAL Bourgogne, un poste en DIR Nord, un poste en DDT du Maine-et-Loire et un poste en DDT du Cher.

Tous les dossiers RAEP ont été examinés par les membres du jury avec bienveillance. L'attention du jury s'est particulièrement portée sur le parcours professionnel des candidats et sur la deuxième partie du dossier « Acquis de votre expérience professionnelle au regard du profil recherché ».

- La commission SACN-1 a examiné les 21 dossiers éligibles. Une des candidatures ne comportait pas de dossier RAEP.

5 postes étaient proposés : 4 en Ile-de-France et 1 en outre-mer (Mayotte).

Les profils mono poste et les agents trop récents dans le ministère ont été écartés ainsi que le candidat sans dossier RAEP. Ainsi, la commission SACN-1 a déclaré admissible 14 candidats selon une grille de critère sélectionnant notamment les parcours diversifiés et les motivations justifiées.

### A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Au vu des dossiers examinés, le jury a fait les constats suivants :

- dans la partie « votre expérience professionnelle », les candidats ne font pas l'effort de qualifier leur compétence,

- le contenu de la deuxième partie relative aux acquis de l'expérience professionnelle : la qualité des textes produits est très hétérogène. Dans quelques dossiers, le texte respecte un plan clair (introduction, développement, conclusion). Mais dans la majorité des cas, les acquis de l'expérience professionnelle se limitent à une énumération des emplois occupés de manière chronologique. Peu d'exemples sont apportés pour expliciter les compétences acquises et transposables dans le corps et dans le poste visé.

- La plupart des candidats ont mal relu (ou pas relu, ou n'ont pas fait relire) ce qu'ils avaient écrit dans cette partie du dossier : ce qui donne comme résultat des phrases sans sujet, sans verbe, des fautes d'orthographe ou de syntaxe grammaticale, un style écrit non administratif, quand il ne s'agit pas de tournures de phrases à éviter à l'écrit.

- La conclusion, qui vise à présenter les premiers éléments de projection du candidat dans le corps visé, se limite souvent à indiquer le souhait d'occuper des fonctions avec davantage de responsabilités : trop peu d'éléments quant à la motivation des candidats que ce soit à présenter ce concours, à accéder à ce corps de SACN ou à viser un poste en particulier.

Le dossier RAEP constitue le seul élément en possession du jury qui lui permet (ou non) de sélectionner les candidat-e-s en vue de leur audition. Même s'il a fait preuve de bienveillance pour juger de la qualité des dossiers, le jury a été amené à s'interroger collectivement sur la suite à réserver à certaines candidatures déposées.

## B. Conseils aux candidats

Le jury ne peut qu'inviter les candidat-e-s qui souhaiteraient se préparer à cette sélection l'an prochain, d'anticiper leur démarche, notamment en participant à des formations qui existent soit au sein du pôle ministériel MTE soit dans d'autres ministères, et qui traitent de la rédaction du dossier RAEP. La méthodologie de la rédaction des dossiers RAEP est particulièrement précise et doit faire l'objet d'une attention particulière de la part des candidat-e-s.

Une relecture approfondie du dossier RAEP est indispensable afin de permettre la correction de certains éléments qui pourraient être peu explicites, incorrects ou mal venus.

Les candidats doivent apporter un soin particulier à la qualification de leurs compétences acquises qui pourront être utiles dans le poste offert à la sortie de l'examen mais au-delà dans un poste de catégorie B, le candidat ayant vocation à poursuivre sa carrière.

L'ajout dans la partie relative aux acquis de l'expérience professionnelle de quelques exemples de réalisations peut être de nature à permettre au jury de mieux détecter les compétences du candidat ou de la candidate.

## III. L'ÉPREUVE ORALE

L'entretien de chaque candidat s'est déroulé sur une durée de 30 minutes minimum, réparties comme suit : 10 mn de présentation du parcours et 20 minutes d'échanges avec le jury. Deux tiers temps ont été accordés. Un temps d'échanges d'une dizaine de minutes entre les membres de la commission a été décidé entre chaque candidat.

Sur les 19 candidats convoqués, 13 se sont présentés devant la commission.

Aucune difficulté n'a été relevée, liée au handicap des candidats, tant au regard du déroulement de l'épreuve, que dans la teneur des échanges. Le handicap a rarement été évoqué, excepté 2 candidats ayant demandé de bien articuler les questions afin de pouvoir lire sur les lèvres.

### A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Les 2 commissions SACN-1 et SACN-2 ont fait preuve d'une grande bienveillance au cours de chacun des entretiens. Le déroulé de l'entretien a été rappelé à chaque candidat, avec pour objectif de lui enlever, dans la mesure du possible, tout ou partie de son appréhension de cette épreuve.

Les candidats ont majoritairement su gérer les 10 minutes qui leur étaient laissées pour présenter leur parcours. La plupart des candidats avaient préparé cette épreuve orale : tentative de structure de cette présentation, récurrence de formules type... Cependant, cette présentation a pu se révéler parfois approximative et mettant en évidence que l'enjeu de cette présentation n'avait pas été compris par tous les candidats, malgré leur volonté de bien faire.

Les échanges entre membres de la commission et candidats qui s'en sont suivis ont parfois montré :

- des difficultés pour les candidats de mettre en valeur les compétences acquises et transférables sur le poste souhaité, ou plus généralement, sur un poste du corps supérieur,
- une méconnaissance en général des politiques publiques portées par nos ministères, et en particulier, des missions proposées sur les postes sur lesquels les candidats s'étaient positionnés,
- des difficultés à exprimer les enjeux des postes qu'ils ont occupés et le sens de leur action, et à appréhender les enjeux des postes visés,
- des difficultés dans l'expression de leur motivation pour accéder à un corps supérieur, le seul argument avancé étant souvent pour « avoir de plus grandes responsabilités », sans préciser ce que cela représentait.

## B. Conseils aux candidats

Le bilan de ces auditions amène le jury à proposer aux futur-e-s candidat-e-s à ce type de sélection plusieurs axes de progrès en matière de préparation à l'épreuve orale :

### 1. Présentation du parcours

La présentation orale du parcours professionnel doit permettre au jury de détecter chez le ou la candidat-e ses capacités à occuper un poste de la catégorie supérieure. Elle doit donc être structurée et respecter la consigne de durée. Le ou la candidate doit, comme pour toute épreuve, « s'entraîner » pour construire cet exposé dans le respect des consignes. Cette présentation doit mettre en avant ses compétences et ses motivations.

Des exemples peuvent venir utilement compléter la description des fonctions.

Tout ce que dit le ou la candidate dans sa présentation orale peut faire l'objet de questions de la part du jury. Il est donc facile de réfléchir aux questions que pourrait susciter ce qui vient d'être dit et d'anticiper les réponses qui pourraient être apportées, afin qu'elles soient précises, concises et structurées.

Les dernières phrases de la présentation doivent montrer au jury quelle motivation anime le ou la candidate pour accéder au corps supérieur et sur les postes proposés.

### 2. Echanges avec les membres du jury

L'intention du jury dans ce type d'auditions n'est pas de piéger le ou la candidate ni de le ou de la mettre en difficulté. Le jury attend des réponses claires et courtes à des questions simples. Si le ou la candidate ne connaît pas cette réponse, il ou elle peut apporter un début de réponse en faisant appel à ses capacités de réflexion ou à son raisonnement personnel.

Les questions posées par le jury sur les missions attachées aux postes demandés par les candidats ont souvent reçu des réponses approximatives, voire pas de réponse, ce qui pouvait laisser penser que les candidats s'y étaient peu intéressés ou de manière trop générale, sans lire le détail des fonctions, comprendre ce à quoi elles correspondaient, ni comprendre les enjeux liés aux postes proposés. La consultation du site internet ministériel ou des sites des services proposant des postes peut constituer une source suffisante d'informations sur les grandes politiques publiques mises en œuvre.

Il paraît également important de conseiller aux candidat-e-s, préalablement à l'établissement de leur fiche de vœux de postes, de prendre l'attache des services qui les proposent, afin de connaître les conditions d'exercice et les contraintes éventuelles liées à ces postes. Ils ou elles

pourront ainsi s'assurer de leur compatibilité avec certaines restrictions qui pourraient être liées à leur handicap, notamment si celui-ci est non visible (possibilités de télétravail, missions de terrain, formations métier longues et/ou nécessitant des déplacements, etc). Cette prise de contact permettra aux candidat-e-s de mieux prendre en compte ces éléments dans leurs choix définitifs de postes.



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*