



**ACADÉMIE
DE MAYOTTE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIVISION DES EXAMENS ET CONCOURS

Pôle expertise et support

Rapport du président du jury du concours interne pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de L'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Session 2025

Président : M. Damien JACQUES-HENRY



Données générales de la session 2025

Nombre de postes ouverts	4
Nombre de candidats inscrits	190
Nombre de présents	159
Seuil d'admissibilité	13/20 soit 39/60
Nombre de candidats admissibles	13
Nombre de candidats présents	12
Nombre de candidats admis	4

Epreuve écrite :

Principes de correction :

Chaque candidat a été convoqué à 1 épreuve :

1) Epreuve 1 : Cas pratique. Epreuve commune d'une durée de 3h. Coefficient 3



SUJET DE L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE
Épreuve – Cas pratique (voir annexe 1)

LES ATTENTES DU JURY DE L'ADMISSIBILITE

S'agissant de l'épreuve d'admissibilité, le jury a été attentif au respect de la présentation et de la forme administrative de la note (timbre, date, objet, destinataire, etc.) ainsi qu'à la syntaxe (respect des règles d'orthographe et de grammaire). Le jury attendait également la rédaction d'une introduction claire posant la problématique du sujet tout en le contextualisant et annonçant le plan suivi puis une déclinaison du plan conforme à celui annoncé, en respectant un équilibre entre les différentes parties. L'utilisation de l'ensemble des documents constituant le dossier était nécessaire.

Le jury a particulièrement apprécié et valorisé l'annonce d'un plan qui permettait de mettre en lumière les idées essentielles, le respect du plan annoncé, la qualité et la fluidité de l'expression écrite et les qualités d'analyse, de synthèse, d'exhaustivité des idées traitées de manière claire et complète.

A contrario, le jury a souvent relevé un manque de recul quant à la problématique soulevée, un esprit de synthèse relatif, se limitant trop souvent à recopier des paragraphes entiers des documents fournis (paraphrases), un traitement partiel ou hors contexte du sujet au travers de notes lacunaires (quelques idées indiquées seulement par tirets) faisant penser que le candidat n'a pas compris le sujet. Le jury attire particulièrement l'attention des candidats sur l'orthographe et la syntaxe qui ont pénalisé de nombreuses copies, de même que sur la mauvaise gestion du temps de nombreux candidats qui ont rendu des copies inachevées. Attention également à la rupture d'anonymat (signature, initiales) qui disqualifie automatiquement les candidats.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le jury recommande fortement aux candidats de se préparer à la note administrative qui constitue un véritable exercice professionnel et demande un apprentissage et un entraînement. Les candidats doivent également lire attentivement le sujet, élaborer un plan qui permettra de dégager les idées essentielles - considérant qu'il convient de suivre le plan lorsqu'il est donné explicitement - et veiller à la qualité d'expression ainsi qu'à la forme administrative de la note.



LES ATTENTES DU JURY D'ADMISSION

Les chiffres

Candidats retenus 13

Candidats présents 12

Le dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle(RAEP)

Les RAEP étaient dans l'ensemble de bonne qualité. Le jury relève tout de même que le RAEP ne doit pas se limiter à la simple description des activités professionnelles effectuées mais doit permettre aux candidats de réaliser une mise en perspective des compétences qu'ils ont acquises avec les nouvelles fonctions qui pourraient leur être proposées.

L'épreuve orale

Les candidats sont vivement invités, lors de leur présentation orale, à ne pas réciter leur parcours de la même manière qu'ils ont construit leur dossier. En effet, la présentation orale doit être le complément du RAEP, elle doit s'appuyer sur le support écrit et le valoriser sans le répéter mot à mot. Le candidat doit être capable de prendre de la hauteur en vue de se projeter dans ses fonctions futures. C'est la raison pour laquelle le jury s'est délibérément placé dans une perspective de recrutement d'un collaborateur appelé à jouer un rôle d'encadrement intermédiaire. Les questions posées ont donc naturellement été orientées dans cette direction afin de mesurer si le candidat disposait des compétences attendues pour ces missions: sens des responsabilités, capacités d'adaptation, aptitude à prioriser son action, curiosité intellectuelle, positionnement dans son environnement professionnel proche et global.

Au cours de l'entretien d'admission, le jury a particulièrement apprécié et valorisé la posture appropriée et l'attitude positive des candidats. Certains avaient vraiment préparé leur présentation et ont fait preuve de connaissances réelles et surtout des avoirs-être très intéressants pour la suite de leur carrière. La qualité de la préparation des candidats hors Éducation nationale a surpris positivement le jury. Les meilleurs candidats se sont démarqués par leurs connaissances, leur technicité, leur esprit vif et curieux, leurs qualités d'adaptation et leur savoir-être, quels que soient leurs parcours professionnels. Les réponses de ces candidats étaient réfléchies et construites ; les réponses apportées aux mises en situation étaient réfléchies à haute voix permettant au jury de vérifier la capacité d'analyse et le raisonnement des candidats. Le jury a fortement valorisé ces profils, faisant preuve de prise de recul et de hauteur et démontrant ainsi leur responsabilité professionnelle. Les candidats reçus ont su à la fois être convaincants, dynamiques, se montrer force de proposition tout en faisant preuve de lucidité, d'humilité et de sincérité.

A contrario, le jury a sanctionné les présentations inachevées, marquant un manque de préparation et une mauvaise gestion du temps, ainsi que les difficultés à se projeter dans les fonctions attendues. Les connaissances des candidats se



résumant bien trop souvent à leur affectation d'origine alors que le recrutement de ce concours est ouvert à l'EN. Ainsi, les candidats font fréquemment preuve de méconnaissance sur les postes qu'ils sont susceptibles d'occuper car ils n'ont pas fait la démarche préalable de se renseigner suffisamment précisément sur les missions des SAENES à l'EN et particulièrement en PF. Le jury souligne également que les présentations orales strictement chronologiques peuvent être maladroitement et assez peu révélatrices des potentiels des candidats ; les présentations s'articulant autour des compétences étant généralement de meilleure qualité (sens de l'organisation, qualités relationnelles, capacité d'adaptation, encadrement ...). Enfin, l'absence de projet professionnel pénalise les candidats car elle reflète un manque d'implication et démotivation.

Le jury tient à nouveau cette année à rappeler que l'épreuve d'admission recherche surtout à évaluer chez le candidat son potentiel à occuper les fonctions d'un agent de catégorie B. Cependant, il est absolument nécessaire de connaître les fondamentaux de la fonction publique, son environnement professionnel ainsi que le système éducatif. En matière de mises en situation, qui sont proposées aux candidats au cours de l'entretien, le jury attend, au-delà des connaissances indispensables, une réflexion et un bon sens certain. Il est impératif de s'y préparer, de nombreux candidats s'étant trouvés désarçonnés par des questions très concrètes du quotidien d'un secrétaire Administratif (SA).