



**MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Rapport du Président du jury du concours
externe et interne pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie au titre de
2020**

I – QUELQUES ELEMENTS CHIFFRES

Le nombre de postes offerts pour les concours interne et externe pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie s'est élevé à 40 (19 pour le concours interne et 21 pour le concours externe), soit 3 postes de plus que l'an dernier, confirmant ainsi une augmentation observée depuis plusieurs années. Pour mémoire, en 2019, ce sont également 3 postes de plus que l'année d'avant qui avaient été offerts.

On remarquera, pour l'année 2020, un recul notable des candidats inscrits : 2130 au lieu de 2318 en 2019, année où s'était déjà amorcé ce recul. Celui-ci ne concerne que les candidats externes, le nombre des candidats internes, continuant, quant à lui, d'augmenter, comme en 2019. Cette année, le taux de présence aux écrits a été proche de celui des années précédentes, légèrement plus élevé qu'en 2019, avec un peu plus d'un tiers (711) de présents et un écart toujours significatif entre les externes (27,81%) et les internes (45,29 %).

Pour le concours interne, 58 candidats ont été déclarés admissibles et 61 pour le concours externe, soit au total 119 candidats (122 en 2019), sans que le jury soit convenu à l'avance d'un quota précis. A la suite du désistement de 14 d'entre eux (7 internes, 7 externes), le jury a finalement auditionné 105 candidats (51 internes et 54 externes).

Parmi eux, le nombre de femmes, supérieur pour le concours interne (31 femmes, 20 hommes), inférieur pour le concours externe (24 femmes, 30 hommes), a atteint, pour les deux concours cumulés, une majorité de 52,38%.

30 de ces candidats, soit 23,81%, étaient en fonction en poste à l'étranger (22 internes, 3 externes).

La répartition par tranche d'âge a différencié d'un concours à l'autre, suivant la logique de leurs profils respectifs. Ainsi, en externe se sont présentés de nombreux jeunes de moins de 30 ans (35 pour 1 seul en interne) ; en interne, 5 candidats étaient âgés de plus de 50 ans, alors qu'il n'y en avait aucun en externe ; la tranche d'âge médiane, celle de 30 à 39 ans, a été naturellement la plus représentée (40,95%).

S'agissant des notations pour les épreuves orales (13,76 pour les internes et 14,90 pour les externes), on observe, en 2020, une remontée, à un niveau proche de celles de 2018 (13,41 pour les internes et 13,35 pour les externes), alors qu'une baisse sensible par rapport aux années précédente avait été constatée en 2019, particulièrement pour les internes, avec des moyennes générales de 10,98 pour eux et de 12,72 pour les externes. La moyenne générale des candidats internes apparaît

exceptionnellement élevée.

S'agissant des résultats finaux, 19 candidats ayant été déclarés admis pour le concours interne, la liste complémentaire comporte 6 noms. Pour le concours externe, 21 candidats ayant été admis, la liste complémentaire comporte 8 noms.

II - UN CONCOURS CHAHUTE PAR L'INTRUSION DU COVID 19

L'ouverture des oraux du concours des SCH a coïncidé avec le développement de la pandémie de Covid 19, qui a fortement influé leur déroulement.

Le confinement a été décidé alors qu'un tiers environ des candidats restait à examiner. L'interruption brutale des épreuves a été accompagnée d'interrogations sur leur poursuite. Il a été finalement choisi par les services compétents, à la satisfaction générale des candidats et du jury, de reprendre le cours des épreuves après le confinement, du 15 au 22 juin, avec, pour deux cas qui le justifiait, le recours exceptionnel à des entretiens à distance, en visioconférence.

Je voudrais saluer l'efficacité, les capacités d'adaptation et la disponibilité de la DRH, de son bureau des concours ainsi que des membres du jury, qui ont permis de mener à terme les épreuves orales dans les meilleures conditions. Je voudrais également remercier les candidats pour leur compréhension et leur sang-froid.

III - REMARQUES

Comme les années précédentes, ce concours réunissait des candidats aux niveaux très variés, allant du très moyen jusqu'à l'excellence, pour une partie d'entre eux, ce qui explique des notes particulièrement élevées. Celles-ci n'ont pas résulté d'une bienveillance exceptionnelle, car elles ont été attribuées spontanément et n'ont d'ailleurs suscité que de très rares débats entre les membres du jury, qui a généralement montré beaucoup d'unanimité dans sa notation. Les profils étaient très variés, surtout chez les externes, presque tous surdimensionnés par rapport au niveau académique requis par le concours (nombreux « bac + 4 ou 5 »). Beaucoup ont montré des personnalités curieuses et originales, qu'expliquent sans doute des parcours souvent hétéroclites et enrichissants, tant en France qu'à l'étranger.

Le choix de ce concours paraissait parfois paradoxal au regard des profils de candidats qui auraient été tout à fait légitimes pour se présenter aux concours de catégorie A du MEAE, certains appartenant d'ailleurs déjà à cette catégorie dans d'autres administrations, d'autres connaissant des langues rares, qui les rendaient éligibles aux concours Orient. Il est possible qu'une partie d'entre eux en ait passé un, parallèlement au concours des secrétaires de chancellerie. D'autres ont exprimé le souhait de les passer ultérieurement.

S'agissant des épreuves écrites portant sur les matières générales, les retours des correcteurs montrent que des candidats, pourtant de bon niveau, ont été pénalisés par leurs lacunes méthodologiques, notamment le non-respect des consignes données, par exemple pour ce qui concernait le format. Il est étonnant que la forte compétitivité qui caractérise ce concours, en raison du niveau académique des candidats, pour la plupart d'entre eux très élevé, ne les incitent pas plus à se préparer aux épreuves avec la rigueur attendue.

La simple prise en compte des consignes publiées dans les textes auxquels ils ont eu accès aurait ainsi souvent augmenté leurs chances de succès, sans parler d'un effort portant sur la qualité de l'expression ainsi que d'une plus grande maîtrise de

l'orthographe et de la syntaxe, qui constitue pourtant un impératif.

Par ailleurs, il est dommage qu'un nombre non négligeable de candidats internes aient omis de remplir, dans leur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, la rubrique prévue pour l'exposé des motivations, dont la lecture est souvent précieuse pour les membres du jury.

Pareillement, remplir la rubrique des informations complémentaires, dans les fiches individuelles de renseignement aurait donné aux candidats qui l'ont omis l'occasion de mettre en valeur leur expérience. Certes, dans les deux cas, la fourniture d'informations n'était pas obligatoire, mais elle aurait pu les servir.

On notera également les faiblesses ayant trait à la méthodologie, montrées par certains candidats lors des épreuves orales (non-respect de la durée de l'exposé, simple résumé du texte pour les candidats externes, sans développements personnels, parfois des phrases d'introduction maladroites, pas de formules de politesse, lors de la présentation...).

Le jury a constaté chez une partie non négligeable des candidats, notamment lors des mises en situation, une mauvaise connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'administration dans laquelle ils allaient être amenés à travailler s'ils étaient admis au concours, ainsi qu'une notion très vague et souvent superficielle du véritable « métier » des secrétaires de chancellerie, alors que les questions posées étaient souvent classiques et prévisibles au regard des consignes données par l'arrêté d'organisation.

Ces lacunes ont non seulement été relevées chez des candidats du concours externe, mais aussi parfois, ce qui est plus étonnant, chez ceux du concours interne, pourtant déjà « sur le terrain ». Alors qu'elles devraient être assez faciles à surmonter, grâce à la simple lecture attentive des organigrammes ou aux contacts avec des secrétaires de chancellerie en fonction, elles ont contribué à écarter certains candidats pourtant de bon niveau général.

En outre, quelques candidats internes ont parfois donné l'impression de ne pas souhaiter s'ouvrir à de nouveaux domaines de compétence, en passant ce concours, mais plutôt de vouloir garder celles qu'ils ont actuellement, en changeant simplement de statut.

Certains de ces commentaires, loin de déprécier leur valeur, constituent plutôt de simples recommandations visant à aider, dans leurs prestations, des candidats dont le niveau général est satisfaisant, mais qui auraient avantage à améliorer leur chance de succès en comblant certaines lacunes méthodologiques, aisément surmontables.

Au total, ce concours, tant à l'écrit qu'à l'oral, a été l'occasion, pour le jury, de découvrir des personnalités variées et motivées, ce qui a contribué à en faire pour lui un exercice agréable et enrichissant, tant d'un point de vue humain que professionnel.

Pascal VAGOGNE
Président du jury