



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOUS-DIRECTION DE L'ATTRACTIVITÉ ET DES RECRUTEMENTS

Bureau des concours et examens professionnels

Concours externe pour le recrutement dans le grade de secrétaire de chancellerie de classe normale au titre de l'année 2026

Épreuve écrite d'admissibilité

25 septembre 2025

Gestion des ressources humaines dans les organisations ; Comptabilité et finance

Durée totale de l'épreuve : 3 heures

Épreuve constituée d'une série de six à dix questions à réponse courte portant sur l'option choisie par le candidat lors de l'inscription.

Partie 1

Gestion des ressources humaines dans les organisations

Ce dossier comporte 9 pages (page de garde, sommaire et questions non compris)

Sommaire

Document n°1 Extrait de la rubrique « Ma formation » du portail de la fonction publique.....	page 1
Document n°2 Extrait de la Brochure des métiers du ministère de l'Europe et des affaires étrangères...	page 2
Document n°3 Sélection d'infographies « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? » issues des stats rapides n°104 du portail de la fonction publique.....	page 3
Document n°4 Extraits du Rapport social unique 2023 du ministère de l'Europe et des affaires étrangères.....	pages 4 à 5
Document n°5 France Diplomatie – Extraits de la rubrique « L'égalité femmes-hommes au ministère de l'Europe et des affaires étrangères ».....	page 6
Document n°6 Extrait de l'interview de Michèle Ramis, alors directrice des Amériques et des Caraïbes et haute fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères par Bernard El Ghoul, Anna Riolacci et Ryan Tfaily - Emile magazine, janvier 2024.....	page 7
Document n°7 MEAE – Plaquette d'information sur la Cellule Tolérance Zéro en 2023.....	pages 8 à 9

Questions

Question n°1 (3 points)

Selon vous, quelles sont les compétences requises pour mener à bien une carrière de diplomate ? Et quelles formations dispense le MEAE pour que ses agents acquièrent ces compétences ?

Question n°2 (1,5 point)

Quelles sont les caractéristiques et les causes des différences salariales au sein de la fonction publique entre les femmes et les hommes ?

Question n°3 (3,5 points)

Quelles sont les mesures mises en œuvre au sein du MEAE pour atteindre l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ? Quelles en sont les limites ?

Question n°4 (2 points)

Comment la Cellule Tolérance Zéro participe de la sécurité au travail ?

Extrait de la rubrique « Ma formation » du portail de la fonction publique

Me former tout au long de la vie en tant qu'agent public

Dans un contexte de transformation de l'action publique, d'évolution des missions et de l'environnement professionnel, la formation est un levier indispensable d'acquisition des compétences nécessaires aux agents publics à l'exercice de leurs missions afin de garantir un service public de qualité. Ainsi, la formation favorise le développement professionnel et personnel de l'agent public. Elle est facteur d'épanouissement et de promotion sociale.

La formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu à l'agent public.

Elle constitue :

- pour l'usager, une garantie que les agents détiennent les compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un service public de qualité, permettant de répondre à ses attentes et aux évolutions de la société ;
- pour l'administration, l'assurance de disposer des compétences nécessaires à l'exercice des services publics, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques dans un contexte de transformation de l'action publique et d'évolution des métiers ;
- pour l'agent, un facteur d'épanouissement, de bien-être dans son travail, voire de promotion sociale.

La formation professionnelle tout au long de la vie est un droit ayant de nombreuses finalités. Elle permet notamment aux agents de :

- se former pour développer leurs compétences dans une logique d'adaptation à l'emploi, pour l'exercice des missions dévolues au corps pour les fonctionnaires (formation statutaire) et pour l'adaptation immédiate ou à l'évolution prévisible du poste occupé (formation continue) ;
- se préparer à valoriser leurs expériences (préparation aux examens professionnels et aux concours, préparation à la validation des acquis de l'expérience) ou se préparer à faire un choix éclairé pour orienter leur parcours professionnel (congrés pour bilan de compétences) ;
- se former pour évoluer professionnellement y compris vers un autre métier, voir vers le secteur privé, ou encore à des fins personnelles (compte personnel de formation, congé de formation professionnelle, la période de professionnalisation...).

Certains publics considérés comme prioritaires (situation de handicap, les moins diplômés et les plus exposés aux risques d'usure professionnelle) ou placés dans des situations exceptionnelles (restructuration) bénéficient d'une priorité d'accès aux actions de formation et de droits renforcés pour favoriser leur évolution professionnelle dont le congé de transition professionnelle.

Perspectives d'évolution

La fonction publique française est organisée selon le principe de carrière. Les agentes et agents titulaires du MEAE ont donc la possibilité de progresser tout au long de leur vie professionnelle : soit par avancement de grade ou d'échelon, soit par promotion dans un autre corps ou cadre d'emploi. Dans ce cadre, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères encourage et favorise l'évolution professionnelle de ses agents : 74 % des agentes et agents des corps d'encadrement supérieur (conseillers des Affaires étrangères et administrateurs de l'État) en fonction en 2023 ont commencé comme agents de catégorie A, B ou C ; de même, 36 % des secrétaires des Affaires étrangères ont débuté dans les corps de catégorie B ou C.

La formation

Le MEAE accorde une attention particulière à la formation de ses agentes et agents.

Tous les titulaires bénéficient d'un stage de formation initiale lorsqu'ils entrent au ministère, avant de partir en poste dans une ambassade ou un consulat général et au moment d'accéder à de nouvelles responsabilités. Les agentes titulaires ou contractuelles et agents titulaires ou contractuels peuvent aussi s'initier ou se perfectionner dans un grand nombre de domaines : linguistique (cours intensifs et extensifs, en présentiel ou en ligne, dans 13 langues), diplomatique, managérial, technique, etc. Des formations à la préparation aux concours internes du ministère sont également organisées.

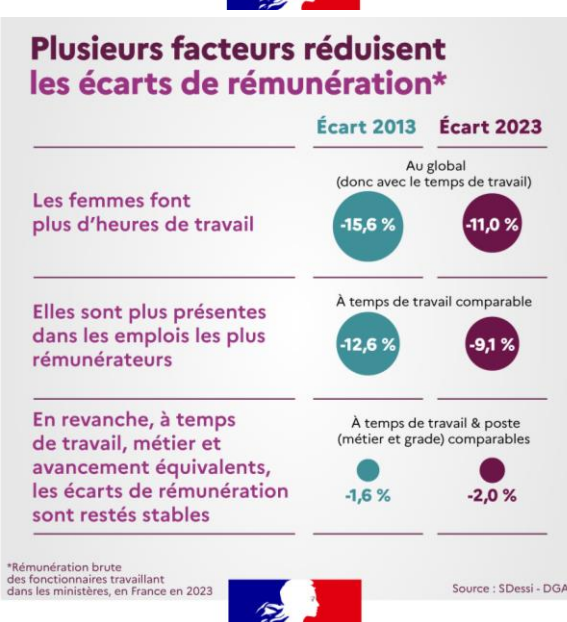
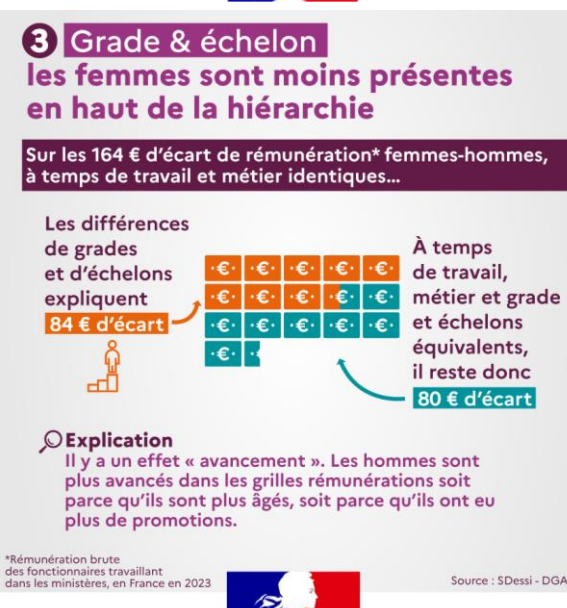
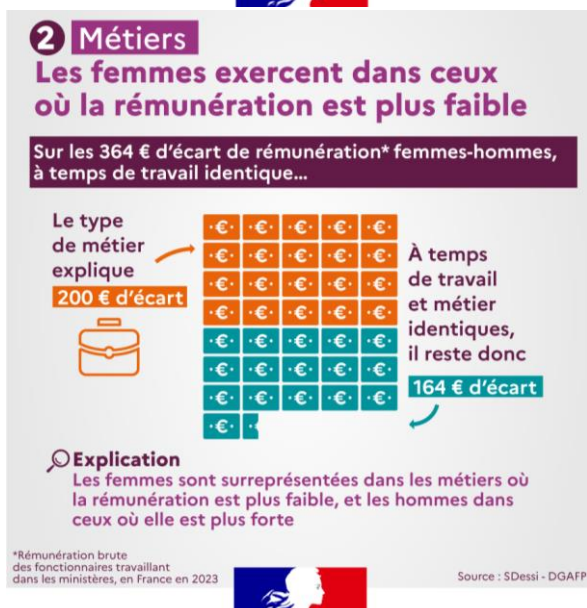
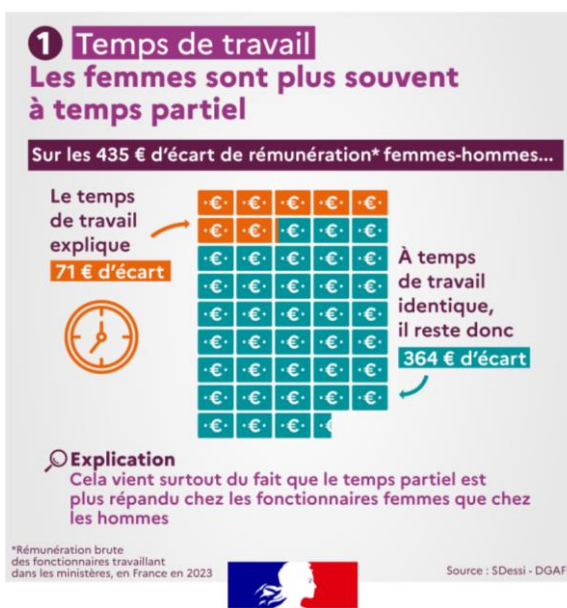
Les parcours professionnels

Tout au long de leur carrière, les agentes et agents, titulaires ou contractuels, bénéficient d'un accompagnement individualisé leur permettant de développer leurs compétences et d'exprimer tout leur potentiel. L'évaluation annuelle éclaire les décisions d'avancement ou de promotion et les besoins en formation. Le MEAE promeut également la construction de parcours professionnels pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement technique qu'il recrute. Les nombreuses opportunités d'accomplissement de stages, d'apprentissages et de volontariat international en administration (plusieurs centaines d'offres par an) sont autant de tremplins pouvant permettre de poursuivre un parcours professionnel au ministère en tant que contractuels ou d'y faire carrière en tant que titulaires après avoir réussi un concours. En 2023, 301 agents titulaires ou contractuels du MEAE sont d'anciens VIA et 25 % à 30 % de ses apprentis poursuivent leur parcours au ministère sous différents statuts (titulaire, contractuel, VIA).



Réunion de service à l'ambassade de France à Riga (Lettonie), mai 2022.
© MEAE - Judith Litvine

Sélection d'infographies « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? » issues des stats rapides n°104 du portail de la fonction publique



Document n°4

Extrait du Rapport social unique 2023 du ministère de l'Europe et des affaires étrangères

CHAPITRE I : RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A – CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI

7) Égalité professionnelle (titulaires et CDI)

a) Répartition par genre des effectifs permanents du MEAE toutes positions administratives confondues (catégories LOLF G1 et G2)

Catégorie LOLF	Catégorie de personnel	Femmes	Hommes	Total
Catégorie G1 / G2	<i>Fonctionnaires titulaires</i>			
	Catégorie A	725	1173	1898
	Catégorie B	456	525	981
	Catégorie C	1580	920	2500
	Sous-total titulaires	2 761	2 618	5 379
	<i>Contractuels CDI ^(*)</i>			
	Catégorie A	57	91	148
	Catégorie B	6	20	26
	Catégorie C	7	24	31
	Sous-total CDI	70	135	205
Total G1 / G2		2 831	2 753	5 584

^(*) CDI ante Le Pors et Dutreil.

b) Répartition des effectifs par genre, par corps et par grade

Pourcentage de femmes par corps et par grade		
Corps		2023
Catégorie A	Ministres plénipotentiaires	18%
	Conseiller des affaires étrangères hors classe (CAE HC)	23%
	Conseiller des affaires étrangères (CAE)	22%
	Secrétaire des affaires étrangères principal (SAEP)	38%
	Secrétaire des affaires étrangères (SAE)	48%
	Attaché des systèmes d'information (ASIC)	14%
Total catégorie A		37%
Catégorie B	Secrétaire de chancellerie (SCH)	54%
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication (SESIC)	7%
Total catégorie B		46%
Catégorie C	Adjoint administratif de chancellerie (ADJ ADM)	66%
	Adjoint technique de chancellerie (ADJTECH)	12%
Total catégorie C		63%
Total titulaires		51%

Nombre de femmes et d'hommes par corps et par voie d'accès*

			A+		A				B				C		Total			
			CAE		SAE		ASIC		TRAD		SCH		SESIK			ADJCH		
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F	
Concours	Cadre Général	Externe			6	6	3			4		5	8			14	21	67
		Interne			3	3	1					8	9			11	12	47
		3ème concours														5	7	12
		Liste complémentaire			4	1	7					9	9			16	18	64
		Sous-total Cadre général	0	0	13	10	11	0	0	4	22	26	0	0	46	58	190	
	Cadre d'Orient	Externe	3	1	6	6												16
		Interne	2	2	4	2												10
		Liste complémentaire			9	4												13
		Sous-total Cadre d'Orient	5	3	19	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	
		Sous-total écoles (INSP, IRA)	4	1	3	3											11	
Total par sexe			9	4	35	25	11	0	0	4	22	26	0	0	46	58		
Autres modes de recrutement		Travailleurs handicapés		1	1	4					1	3			5	5	20	
		Intégrations de militaires															0	
		Intégrations ACVG															0	
		PACTE													2	0	2	
Total par sexe			0	1	1	4	0	0	0	0	1	3	0	0	7	5		
Total par catégorie			9	5	36	29	11	0	0	4	23	29	0	0	53	63	262	
TOTAL GENERAL			14		65		11		4		52		0		116		262	

* Année au titre de laquelle les agents ont été admis aux concours : 2023

c) Répartition des effectifs sous plafond d'emploi, par genre et par fonction

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

FONCTION*	F	H	Total	% de femmes
Ambassadeurs	45	109	154	25%
Représentants permanents	7	7	14	50%
Ambassadeurs thématiques	5	10	15	34,65%
Consuls généraux	25	65	90	27,8%
Cabinets ministériels	12	25	37	32,4%
- directeurs	0	1	1	0%
- directeurs adjoints	1	2	3	33,3%
- conseillers	11	22	33	33,3%
Secrétaire générale	1	4	5	20%
Secrétaire générale adjointe	0	1	1	0%
Directeurs généraux, directeurs, inspecteurs	14	37	51	27,5%
- directeurs généraux	0	3	3	0%
- inspecteur général	1		1	100%
- directeurs généraux adjoints	0	3	3	0%
- directeurs, chefs de service	7	19	26	26,92%
- inspecteurs	6	12	18	33,3%
Directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de bureau	76	94	170	44,7%
- directeurs adjoints	8	16	24	33,3%
- sous-directeurs	21	41	62	33,9%
- chefs de bureau	47	37	84	56%

*Les personnes nommées dans l'emploi sont comptabilisées dans ce tableau.

Document n°5

France Diplomatie – Extraits de la rubrique « L'égalité femmes-hommes au ministère de l'Europe et des affaires étrangères »

Index Égalité professionnelle : écarts de rémunération et promotions

En conformité avec la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 qui vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères publie son index Égalité professionnelle.

Suite à la publication du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État (complété par le décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023), le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères publie ses indicateurs et son index sur les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes pour l'année civile 2023 :

	Score maximum	Score du MEAE
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	34
Égalité de rémunération pour les contractuels	10	8
Écart de promotion de corps	15	15
Écart de promotion de grades	15	15
Dix plus hautes rémunérations	10	10
10% des plus hautes rémunérations du DNE	10	4
Total	100	86

Les résultats obtenus, en progression par rapport à l'année 2022, et de plus de 10 points supérieurs à l'index cible seuil mentionné à l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, reflètent la politique volontariste du ministère de l'Europe des affaires étrangères en faveur de l'égalité professionnelle.

Des marges de progression subsistent néanmoins, notamment s'agissant de l'indice portant sur les 10% des plus hautes rémunérations du DNE. L'action déterminée de l'administration pour des nominations équilibrées et le renforcement des viviers féminins, notamment grâce à des initiatives telles que les programmes Tremplin et Talentueuses, doit permettre d'améliorer encore ces résultats dans les années à venir. De même, le renouvellement en septembre 2024 du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a permis de rehausser les ambitions du plan précédent, et d'intégrer de nouveaux axes de travail pour faire progresser l'égalité professionnelle au sein du ministère.

Emile magazine – Extrait de l'interview de Michèle Ramis, alors directrice des Amériques et des Caraïbes et haute fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes au ministère de l'Europe et des affaires étrangères par Bernard El Ghoul, Anna Riolacci et Ryan Tfaily, janvier 2024

D'un point de vue interne au Quai d'Orsay, comment s'applique cette politique féministe ?

Le Quai d'Orsay a énormément progressé au cours des dernières années et se mobilise fortement pour nommer plus de femmes à des postes d'encadrement, tant à l'étranger qu'à Paris. Si la parité n'est pas encore atteinte, nous sommes aujourd'hui à un taux de 31 % de femmes occupant un poste d'ambassadrice parmi les 183 chefs de poste diplomatiques, soit plus du double de 2012, et 45 % des directeurs d'administration centrale sont des femmes. Ceci résulte d'un dispositif législatif coercitif (loi Sauvadet de 2012), mais aussi d'une politique volontariste du ministère et d'une forte culture de l'égalité. Nous avons besoin de tous les talents et de toutes les intelligences pour résoudre les équations complexes de la vie internationale. Les femmes ont toute leur place dans la diplomatie et leur contribution y est essentielle.

Dans tous les départements ministériels existe un haut ou une haute fonctionnaire à l'égalité des droits chargé(e) de superviser la mise en œuvre des politiques publiques et de la politique de ressources humaines. Dans ce cadre, je travaille avec les différents services pour renforcer nos viviers féminins, désinhiber celles qui hésitent à se porter candidates.

Dans un métier supposant une mobilité géographique, nous avons beaucoup progressé en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment en concluant 80 accords avec des pays étrangers pour faciliter l'emploi des conjoints de diplomates. Nous avons aussi lancé un programme intitulé « Tremplin » pour détecter les talents féminins, les former et les aider à postuler à des fonctions d'encadrement. Nous avons mis en place un dispositif robuste de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes, basé sur une « cellule tolérance zéro » qui instruit les signalements.

Nous avons aussi le souci de promouvoir la nomination de femmes dans des domaines autrefois considérés comme « masculins ». Nous luttons contre les stéréotypes de genre et avons, pour la deuxième fois, une femme ambassadrice auprès de l'OTAN ; nous nommons des femmes ambassadrices dans les pays arabes, y compris dans les pays du Golfe. Il faut noter que nos ambassadrices dans ces pays y ont plus d'accès que leurs collègues masculins, car elles peuvent traiter non seulement avec les décideurs masculins, mais sont aussi admises dans des cercles de femmes influentes fermés aux hommes. Enfin, au sein de tous nos services et de toutes nos ambassades, un diplomate occupe les fonctions de référent ou référente égalité.

MEAE – Plaquette d'information sur la Cellule Tolérance Zéro en 2023

CELLULE TOLÉRANCE ZÉRO

DU MINISTÈRE DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

La violence, la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ne sont pas tolérables au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). Le MEAE s'engage à écouter, à protéger et accompagner les victimes, et à sanctionner les auteurs.

Depuis novembre 2020, le MEAE a mis en place une cellule d'écoute unique : Tolérance zéro (CTZ). Elle est placée auprès de la secrétaire générale et est réglementée par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 et l'arrêté du 30 novembre 2020. Elle a pour rôle de recueillir les signalements, d'évaluer les faits portés à sa connaissance ainsi que d'assurer un suivi et un accompagnement.



01 RECUEILLIR LES SIGNALEMENTS

Afin de recueillir les signalements, la cellule Tolérance zéro a mis en place une adresse mail générale

tolerancezero@diplomatie.gouv.fr
et un numéro de téléphone unique :

+33 6 20 28 65 39

(joignable également par WhatsApp).

Tous les agents du ministère (titulaires, contractuels, agents de droit local, stagiaires, vacataires, volontaires

internationaux, collaborateurs extérieurs et occasionnels), en France comme à l'étranger, sont invités à saisir la cellule d'écoute qu'ils soient témoins ou victimes d'agissements répréhensibles.

Dans tous les cas, les informations portées à la connaissance de la cellule sont strictement confidentielles, et l'anonymat de l'auteur ou de l'autrice du signalement est conservé s'il ou elle en fait la demande.



02 ÉVALUER LES FAITS PORTÉS À SA CONNAISSANCE

3 CAS DE FIGURES PEUVENT SE PRÉSENTER.

CAS 1

Le signalement fait l'objet d'un classement sans suite par la CTZ :

- demande de conseil ou d'informations ;
- abandon de procédure par le signalant ;
- fait hors champ de compétence de la CTZ.

CAS 2

Sans être un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou d'un agissement sexiste, les faits justifient néanmoins des mesures d'accompagnement, d'apaisement ou de conciliation. Il peut en effet y avoir une souffrance au travail que peut expliquer un manquement défailant ou inapproprié. Dans ce cas, des solutions doivent être recherchées avec l'accord de l'agent :

- pour les situations qui ne sont pas trop dégradées, une solution est recherchée avec le supérieur hiérarchique et le recours éventuel à un médiateur ;
- pour les situations plus complexes, la CTZ saisit la DRH.

CAS 3

Il y a suspicion d'actes de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes :

1. la DRH est saisie par la cellule Tolérance zéro ;
2. une enquête administrative est conduite de façon indépendante soit par le supérieur hiérarchique, soit par la Direction des ressources humaines, soit par l'inspection générale des Affaires étrangères ;
3. l'auteur ou l'autrice du signalement, la personne mise en cause et les témoins sont auditionnés ;
4. des mesures conservatoires peuvent être décidées pendant le temps de l'enquête : suspension de l'auteur présumé ou de l'autrice présumée des faits, protection fonctionnelle de l'auteur ou de l'autrice du signalement ;
5. le rapport d'enquête constatant les faits est remis au Service des affaires juridiques internes (SAJI). Il procède à la qualification juridique des faits matériellement établis. Ce rapport est transmis à la DRH.



03 ASSURER UN SUIVI ET UN ACCOMPAGNEMENT

QUELQUES CHIFFRES

Une réunion mensuelle à laquelle participe l'inspectrice générale des affaires étrangères,

la directrice des ressources humaines, le chef du service des Affaires juridiques internes et la référente écoute de la CTZ, assure le suivi des suites données aux faits signalés.

Mesures pouvant être prises

- Rappel des responsabilités par le chef de poste ou de service.
- Rappel des responsabilités par la DRH.
- Convocation par la DRH.
- Médiation et/ou conseil.
- Coaching.
- Accompagnement personnalisé (hors coaching).
- Mutation dans l'intérêt du service.
- Départ anticipé de l'auteur des faits.

Dans les cas plus graves, une procédure disciplinaire est engagée. Les sanctions s'échelonnent du blâme ou de l'avertissement à la mise à la retraite d'office.

À tout moment de la procédure, le SAJ peut faire un signalement au procureur de la République en application de l'article du Code de procédure pénale.

Protection et information des agents impliqués

L'administration peut accorder la protection fonctionnelle à la victime. Les personnes visées par les signalement ayant donné lieu à une enquête administrative sont informées des conclusions de l'enquête et des suites éventuelles.

Les auteurs des signalements sont informés des suites éventuelles même lorsque le dossier est classé sans suite. Les témoins et le collectif sont aussi informés des conclusions de l'enquête et des suites lorsque c'est possible et dans respect de l'anonymat.

En 2022, la cellule a traité

189

signalements individuels concernant

109

situations différentes.

70%

des signalements ont concerné les postes à l'étranger et

30%

l'administration centrale.

Les présomptions de violences sexuelles ou sexistes ont représenté

10%

des signalements caractérisés par la cellule en 2022.

Sur les

80%

de signalement au titre du harcèlement moral après caractérisation

5%

relevaient de la présomption d'harcèlement moral.

AU TOTAL, AU MOINS UNE SUITE A ÉTÉ DONNÉE À 91% DES SIGNALEMENTS DONT LA DRH A ÉTÉ SAISIE EN 2022.