



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR  
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Examen professionnel exceptionnel pour l'accès au grade  
de secrétaire administratif de classe normale**

**Plan PATS 2024**

**Rapport du jury**

**STATISTIQUES :**

Session	Nb de postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents	%	Candidats admissibles	Candidats admis LP	Candidats admis LC
2023 (Plan PATS)	163	2217	1762	79,48 %	566 (Barre : 11,4)	163 (Barre : 13,39)	83 (Barre : 12,45)
2024 (Plan PATS)	164	1803	1389	77,04 %	506 (Barre : 12,10)	164 (Barre : 13,53)	50 (Barre : 12,73)

**1. L'épreuve écrite**

Données statistiques de l'épreuve d'admissibilité :

Candidats	Hommes	Femmes	TOTAL
Inscrits	223	1580	1803
Présents à l'épreuve	162	1227	1389
Déclarés admissibles (barre : 12,10/20)	47	459	506

**1.1. Rappel du sujet**

*Vous êtes secrétaire administratif de classe normale affecté au sein de l'État-major de la direction zonale de la Police Nationale de X. Lors du prochain forum des métiers de la sécurité, le directeur zonal participera à une table ronde dédiée à la réserve opérationnelle de la Police Nationale (ROPN), en présence de partenaires institutionnels et de représentants de la société civile.*

*La cheffe d'état-major, en charge de la préparation de cet événement, vous demande de rédiger une note visant à présenter le dispositif rénové. Ainsi, après un bref rappel historique, vous vous attacherez à :*

*- d'une part, présenter le contexte et les enjeux actuels de la réserve opérationnelle ainsi que les missions dévolues et le public visé ;*

- d'autre part, préciser les modalités de recrutement et de formation puis les conditions d'emploi et les avantages induits pour le réserviste.

En sus, la cheffe d'état-major vous demande de répondre aux questions suivantes (réponses attendues de manière séparée après la note) :

1 / Quel est l'autre levier dont dispose la Police Nationale pour renforcer la présence des forces de l'ordre sur le terrain ? En quoi cela consiste-t-il ? Quelles en sont les conséquences pour les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) ?

2 / En quoi la réserve opérationnelle de la Gendarmerie Nationale se distingue t-elle de la ROPN (recrutement, missions, statut, ...) ?

Le projet de note a été noté sur 10 points (l'esprit du dispositif de la ROPN sur 5 points, les modalités de mise en œuvre de la ROPN sur 5 points), les deux questions sur 4 points et le formalisme et la compréhension de l'ensemble sur 6 points.

A titre liminaire, le jury tient à rappeler que la rupture de la règle d'anonymat entraîne l'élimination du candidat. Inscrire son nom ou son adresse électronique est donc à proscrire. Plusieurs candidats n'ont pas respecté cette règle, pourtant rappelée sur le sujet et à l'ensemble des candidats oralement avant le début de l'épreuve.

### **1.2. La compréhension globale et le traitement du sujet**

Le sujet était composé de deux parties : une note puis deux questions. L'énoncé demandait explicitement au candidat de produire deux documents distincts :

- une note à destination du supérieur hiérarchique, à savoir la cheffe d'état-major ;
- la réponse aux deux questions posées.

Les candidats ont globalement compris le sujet, mais n'ont pas suffisamment développé leurs réponses. Certains ont fait du hors-sujet, des contre-sens ou eu une lecture trop superficielle des documents. Le sujet de la note portait sur la ROPN. Les paragraphes dédiés à la ROPN étaient donc considérés comme hors-sujet, faisant perdre au candidat à la fois des points ainsi qu'un temps précieux.

Peu de candidats, en revanche, ont fait l'effort de se mettre à la place du donneur d'ordres, qui a besoin d'un document opérationnel dans le cadre de sa participation à la table ronde.

Ainsi, un certain nombre de candidats a survolé ou pas du tout traité la partie relative à la sélection et la formation des réservistes ainsi qu'à leurs modalités d'emploi, leur faisant perdre nécessairement les points associés.

### **1.3. La forme de la note**

De manière générale, les copies respectent le formalisme de l'épreuve et la structure de la note attendue par le jury.

Pour autant, cette année encore, le jury tient à souligner l'importance de la maîtrise de la langue écrite. Les candidats doivent porter une vigilance accrue sur le style d'écriture et la syntaxe. Le style administratif n'est qu'imparfaitement maîtrisé. Il importe que le langage soit adapté aux usages professionnels afin de pouvoir répondre à l'autorité administrative commanditaire.

Un soin particulier doit également être apporté à l'orthographe et à la grammaire qui passe nécessairement par un temps de relecture avant la fin de l'épreuve. Un certain nombre de candidats se sont vus sanctionnés pour un nombre de fautes trop important. Les phrases « fleuve » c'est-à-dire trop longues sont à proscrire car, sauf exception, elles deviennent rapidement incompréhensibles.

Enfin, les candidats sont invités à soigner et à aérer la présentation et la calligraphie. Des blocs de phrases, sans renvoi ni saut de ligne ainsi qu'une écriture mal soignée sont de nature à nuire à la lecture et parfois rendre inintelligible la copie.

Ces remarques générales, portant sur la maîtrise de la langue et l'usage du style administratif, permettent aux membres du jury de juger des capacités des candidats à occuper des fonctions de rédacteur mais aussi, en situation d'encadrement, de pouvoir contrôler et corriger les écrits de leurs futures équipes.

#### **1.4. La réponse à la commande**

La note comportait deux parties d'égale importance pour lesquelles les informations étaient équitablement réparties dans les documents mis à disposition du candidat. La base documentaire ne comportait pas de document « piège ».

Comme le suggérait l'énoncé du sujet, la première partie avait vocation à contextualiser la création de la ROPN tout en rappelant les missions et le public visé. Quant à la deuxième partie, elle devait s'attacher à présenter le processus de sélection et de formation des réservistes ainsi que leurs conditions d'emploi.

Certaines copies n'ont pas répondu au sujet qui exige la maîtrise d'un exercice de style nécessitant préparation et entraînements réguliers.

S'agissant des éléments de structure de la note et notamment du timbre, il appert que plusieurs candidats ne mentionnent pas, voire ne connaissent pas, le nom complet du ministère de l'intérieur et des outre-mer. De même, le recours aux références est parfois mal maîtrisé : une fraction conséquente de candidats, par manque de connaissances juridiques élémentaires attendues d'un futur cadre de catégorie B, n'ont pas su évoquer le code de la sécurité intérieure (ou ont commis des imprécisions dans sa citation) ou n'ont pas respecté la hiérarchie des normes. Ces éléments de forme, même s'ils ne prennent pas une part prépondérante dans la note, contribuent non seulement à la diminuer lorsqu'ils ne sont pas traités avec rigueur mais constituent également un aveu de moindre maîtrise des techniques administratives fondamentales pourtant attendues d'un secrétaire administratif. Enfin, la mention de noms de ville « *À Rennes, Marseille, le XXX* » ou l'usage d'initiales, bien que n'étant pas considérés comme une rupture d'anonymat, sont à proscrire.

L'introduction était parfois trop succincte et ne permettait donc pas de contextualiser le sujet et d'en tirer une problématique. Sur la forme, il importe que le plan soit clairement annoncé tout comme les titres et les sous-titres des parties.

Si le plan, tel que suggéré dans l'énoncé du sujet, a été très majoritairement suivi par les candidats, certains ont eu manifestement du mal à se l'approprier, en l'utilisant sans pour autant y rattacher les éléments pertinents, concourant de fait à un sentiment de confusion et témoignant de difficultés dans l'exercice de synthèse pourtant attendu. Dans ces conditions, il est toujours préférable qu'un candidat crée et mobilise son propre plan plutôt que de se contraindre à une structure qu'il ne maîtrise pas.

Le jury a trop souvent constaté que « le bref rappel historique » sollicité dans l'énoncé a fait l'objet d'un traitement à part entière dans la première partie au lieu d'être utilisé comme un élément de contextualisation de l'introduction. Dès lors, en consacrant une première sous-partie à l'historique de la ROPN, les enjeux sécuritaires et sociétaux n'étaient pas suffisamment mis en lumière.

De manière générale, le contexte du sujet imposait aux candidats de réfléchir en amont aux informations pouvant être utiles à une fonction de représentation lors d'un forum. Si la plupart des candidats ont su aborder la présentation générale de la réserve et des types de missions pouvant être confiées à un réserviste (au nombre de 9), beaucoup ont manqué d'éléments sur le public cible (3 catégories de public à citer), ainsi que sur les modalités de recrutement et d'exercice, pourtant nécessaires pour répondre aux interrogations ordinaires d'un citoyen désireux de se former et de s'investir au profit de la sécurité publique.

Dès lors, la deuxième partie relative à la sélection, à la formation et à l'emploi des réservistes a souvent été traitée de manière partielle. Si des candidats ont pu manquer de temps, certains ont également passé plusieurs paragraphes sur une même idée, tout en omettant des pans cruciaux du sujet, démontrant ainsi que l'effort d'analyse préalable du sujet n'était que partiellement réalisé. Le travail de synthèse impliquait également de savoir retenir, analyser l'information pertinente et la reformuler au regard des attendus du sujet. Trop de candidats se sont contentés de recopier certains passages de la base documentaire, jugés pertinents, sans se les approprier. Au-delà de l'impair de forme qui a été pénalisé, ces pans entiers repris *in extenso* étaient souvent en décalage avec la structure de la copie et la commande dictée par le sujet.

Les meilleures copies se sont distinguées par une expression claire, tant sur le fond que sur la forme, une structure avec un plan annoncé et respecté permettant d'identifier les éléments clés de la réserve et de valoriser le dispositif lors de la table ronde.

Il importe que les candidats mesurent le caractère opérationnel de la commande adressée à un supérieur hiérarchique. Même si la base documentaire peut intégrer des informations relevant d'un avis ou d'une opinion, il convient de conserver une objectivité sur le sujet et de ne pas se laisser piéger par des formulations n'ayant pas leur place au sein d'une note administrative.

Enfin, la présence d'une conclusion n'est pas indispensable. Si le candidat choisit d'en rédiger une, celle-ci doit permettre d'élargir le sujet ou de faire une projection sans pour autant émettre un avis personnel, jugé inopportun dans cet exercice formalisé.

### **1.5. Les questions**

Sur la forme, il n'est pas utile de recopier les questions. Les réponses apportées doivent être concises et précises et tenir en quelques lignes. Pour autant, il est utile de rappeler que des phrases complètes sont attendues et non une simple énumération.

Cet exercice imposé noté sur 4 points (2 points par question) n'a parfois pas été traité ou du moins de manière très incomplète. Il en ressort la problématique de la gestion du temps.

Les réponses apportées ne doivent pas être une redite de la note. Elles ont pour objectif de traiter un point spécifique du fonds documentaire qui, bien souvent, n'est pas abordé au sein de la proposition.

S'agissant de la question n°1 relative à la politique de substitution, ce terme n'a été que trop peu cité et explicité alors même que ce dispositif est l'un des ferments de l'examen professionnel ouvert au titre du plan PATS. Il en est de même de la création des nouveaux métiers comme celui d'assistant d'enquête, qui sera proposé aux lauréats de l'examen professionnel.

La question n°2 relative aux différences entre la réserve PN et la réserve GN a parfois donné lieu à une énumération des particularités entre les deux périmètres alors même qu'un focus sur les différences était attendu (conditions d'âge, statut et formation militaires, missions différentes).

## **2. L'épreuve orale**

Données statistiques de l'épreuve d'admission :

Candidats	Hommes	Femmes	TOTAL
Inscrits	47	459	<b>506</b>
Présents à l'épreuve	43	423	<b>466</b>
Déclarés admis LP (barre : 13,53/20)	24	140	<b>164</b>
Déclarés admis LC (barre : 12,73/20)	2	48	<b>50</b>

### **2.1 Rappel de l'épreuve**

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury d'une durée totale de 20 minutes. Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de 5 minutes au plus, le jury s'appuie sur le dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel.

### **2.2. Le dossier RAEP**

Bien que ne faisant pas l'objet d'une notation, le dossier RAEP de chaque candidat est lu attentivement par les membres du jury qui leur permet de disposer d'un point de vue global sur le parcours professionnel et ainsi de pouvoir orienter l'échange.

Dé manière globale, les membres du jury ont souligné l'effort consenti dans la préparation et la rédaction de ce support. Cependant, la partie motivation souffre d'une difficulté récurrente relative à la projection dans l'exercice des missions relevant de la catégorie B. Pour ce faire, les candidats sont invités à réfléchir à leurs différentes expériences professionnelles, tant celles qui ont permis de valoriser leurs actions que celles où ils ont pu être mis en difficulté. Ce travail d'introspection permet, lors de l'entretien, de construire un propos argumenté et d'affirmer sur la base d'expériences, sa capacité à l'exercice de nouvelles responsabilités.

### **2.3. L'entretien avec le jury**

#### *\* La présentation des candidats*

Le temps de présentation donné aux candidats en début d'entretien doit permettre à ceux-ci de valoriser leurs parcours, leurs expériences ainsi que des traits de personnalité afin de montrer que leur profil est en adéquation avec les responsabilités auxquelles ils ambitionnent, tout en donnant aux membres du jury des gages sur leur motivation. Il s'agit donc d'un exercice à part entière, tant de gestion du temps que de structuration d'un propos clair, concret et personnel, qui ne saurait souffrir d'improvisation.

Si la plupart des candidats ont manifestement préparé cette épreuve, quelques-uns n'ont pas su saisir cette occasion, tenant des propos confus, témoignant d'une impréparation peu propice à donner une opinion liminaire favorable aux examinateurs.

Les meilleurs candidats ont su se détacher d'une simple présentation chronologique de leurs parcours, d'un calque de leur dossier RAEP ou de formules trop stéréotypées, pour évoquer avec davantage de sincérité, des expériences et en tirer une analyse circonstanciée. Ils ont ainsi montré au jury qu'ils possédaient des

éléments tangibles pour prétendre à l'exercice de fonctions de cadre intermédiaire tout en prenant de la hauteur et en évoquant les étapes nécessaires pour consolider leurs compétences.

Les candidats doivent garder à l'esprit que le jury ne peut se satisfaire de simples déclarations d'intention ou de succession d'éléments invérifiables voire péremptoires. Il est bien plus convaincu par les enseignements tirés d'une expérience de management que par le candidat déclarant simplement « savoir encadrer ».

Enfin, l'évocation des motivations et du projet professionnel, souvent éludés en fin de présentation par des omissions ou une gestion perfectible du temps, sont d'autant plus crédibles lorsqu'ils correspondent à une réflexion personnelle mûrie s'éloignant de vérités générales ou de poncifs. Ainsi, le jury a particulièrement apprécié et valorisé, les candidats ayant su expliquer leurs choix, poser un cap et expliquer les étapes pour y parvenir.

#### *\* L'échange avec le jury*

Les premières questions, orientées sur l'environnement professionnel actuel ou passé du candidat, visent à amorcer la discussion. Force est de constater que ces connaissances sont parfois très limitées, en dépit d'une valorisation dans le dossier RAEP. L'absence de maîtrise de ces pré-requis fondamentaux interrogent sur la capacité du candidat à s'intéresser au fonctionnement même de l'unité dans laquelle il est employé. Il importe que les candidats puissent faire mention des postes susceptibles d'être proposés à l'issue de l'examen, en se renseignant sur les missions et les attendus. Ceux qui sont parvenus à faire part de leur curiosité, de leur ouverture d'esprit voire de leur appétence à occuper lesdits postes ont suscité un réel intérêt de la part du jury et ont permis un échange intéressant.

Comme cela avait déjà été dit les années précédentes, il est attendu de chacun des connaissances basiques (réformes institutionnelles, organisation administrative, missions opérationnelles, etc.) sur les périmètres d'affectation de l'examen professionnel en l'occurrence ceux de la police nationale et de la gendarmerie nationale. Les sujets d'actualité ont parfois donné lieu à des réponses plus ou moins extravagantes délivrant ainsi un message opposé aux déclarations de motivation pour rejoindre ces mêmes univers professionnels.

Enfin, une culture administrative fondamentale sur les missions du ministère et le fonctionnement des institutions a souvent fait défaut, alors qu'il est attendu des futurs cadres de catégorie B la capacité de donner des éléments de contexte, du sens à leurs actions et à celles de leur éventuelle future équipe.

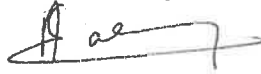
Il est rappelé que l'épreuve orale reste un entretien entre professionnels et qu'à ce titre, le jury exige l'adoption d'un vocabulaire, d'une tonalité et d'une posture adaptés à la circonstance sans excès de formalisme mais également sans dilettantisme. Les candidats doivent apprendre à gérer leur stress pour répondre aux questions le plus calmement possible. Si le jury peut admettre que certaines questions ne trouvent pas réponse, sous réserve qu'elles n'aient pas de lien avec les connaissances fondamentales évoquées supra, il est préférable d'afficher clairement son incapacité à répondre plutôt que de tomber dans le travers de l'approximation, de l'improvisation voire de l'invention.

#### *\* Les mises en situation*

Les mises en situation sont des moments d'application privilégiés. Le candidat ne doit pas hésiter à verbaliser sa réflexion, y compris ses doutes, pour permettre au jury d'apprécier sa capacité à se confronter à une difficulté, parfois délicate, et à mesurer les enjeux en présence. Les réponses attendues relèvent souvent du bon sens, imposant néanmoins souci du compte-rendu mais aussi force de proposition et capacité à gérer les priorités. Ces qualités professionnelles ont parfois manqué aux candidats, alors même qu'elles étaient mentionnées et valorisées dans le dossier RAEP ou la présentation. Si plusieurs solutions peuvent parfois être proposées, les candidats ayant adopté des positionnements contraires aux règles statutaires et ou à la déontologie ont toutefois été pénalisés.

Pour conclure, même si l'épreuve orale peut parfois être un exercice éprouvant, le jury a apprécié les candidats affichant un dynamisme certain allant de concert avec un propos sur le même ton, démontrant ainsi leur capacité à savoir fédérer et animer une équipe, mais également ceux qui, face à la difficulté, ont fait preuve de pugnacité, de sens de l'analyse et lorsque cela était nécessaire, de remise en question. Les questionnements du jury amènent parfois le candidat à nuancer voire à reconsidérer sa réponse et ceux qui ont su saisir cette occasion de façon circonstanciée se sont ainsi démarqués.

La présidente du jury,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M Galisson', with a long horizontal stroke extending to the right.

Myriam GALISSON