

Grenoble, le 15 juillet 2014

Rapport de jury

Recrutement sans concours d'adjoint administratif de 2^{ème} classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Présidente : Madame Jannick CHRETIEN

Vice-présidente : Madame Céline ARABIAN

Ce rapport a été établi en étroite collaboration avec les services de la division des examens et concours en la personne de Mme Terrein et de Mme Laurençon pour les éléments statistiques et l'ensemble des membres du jury pour les éléments d'analyse.

SESSION 2014

Sélection sur dossier : le lundi 24 mars 2014

Epreuve orale d'admission : le mercredi 14 mai 2014

Nombre de postes : 13 postes

Inscrits	Dossiers reçus	Admissibles	Admis / Liste principale	Inscrits / Liste complémentaire
1023	686	40	13	6

LE CONCOURS :

Conditions d'accès :

Ces recrutements sans concours concernent des emplois ne requérant pas de qualification particulière et s'adressent aux agents non titulaires et aux candidats extérieurs à l'administration.

- Aucune condition de diplôme

Les épreuves :

Les candidats établissent un **dossier de candidature** comportant une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant le niveau d'études ainsi que, le cas échéant, le contenu et la durée des formations suivies et des emplois occupés.

L'**épreuve d'admissibilité** consiste en l'examen de l'ensemble des dossiers de candidatures déposés dans le délai fixé dans l'avis de recrutement. La commission procède à la sélection des candidats.

Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien.

L'**épreuve d'entretien** débutera par une courte présentation du candidat d'environ 5 minutes, suivie de questions visant à apprécier les motivations et compétences du candidat pour exercer les fonctions d'adjoint administratif.

Durée : 20 minutes

Les candidats :

Statistiques concernant les dossiers reçus :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	631
Hommes	55

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 - 39 ans	30 ans et -
85	191	256	154

Statistique des candidats admissibles :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	38
Hommes	2

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	30 ans et -
9	19	10	2

Statistiques à l'admission :

Répartition par notes :

Épreuve	Absents	Note < 10	Note ≥ 10	Note ≥ 15	Moyenne
Entretien avec le jury	1	10	14	16	12,64

Statistiques des candidats admis :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	12
Hommes	1

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	30 ans et -
2	6	5	

L'EPREUVE D'ADMISSIBILITE :

1) Indications des attentes du jury sur la forme du dossier :

Le dossier est le premier contact du jury avec le candidat ; il est donc indispensable que la présentation soit particulièrement soignée. Le jury invite donc le candidat comme dans le précédent jury à consacrer le temps nécessaire à la rédaction de ce dossier.

En raison du nombre important de candidats, le non-respect des consignes, par exemple un CV non dactylographié et non rédigé sur le recto et le verso dans la limite d'une feuille ou une lettre de candidature non manuscrite, ont conduit le jury à éliminer le candidat sans même examiner le contenu du dossier.

Le jury a plus particulièrement retenu les candidats dont le dossier présentait :

- une bonne présentation et organisation générales,
- des qualités rédactionnelles et de synthèse,
- une maîtrise de l'outil informatique.

Une orthographe défailante ou des problèmes de forme dans la rédaction n'ont pas permis aux candidats d'accéder aux épreuves d'admission.

2) Indications des attentes du jury sur le fond du dossier :

Le jury s'est particulièrement attaché à vérifier si à travers les écrits du candidat, ce dernier était en capacité de valoriser ses compétences, de se projeter et de transférer ses compétences dans l'exercice de son futur métier.

L'EPREUVE D'ADMISSION :

1) Éléments d'évaluation de l'épreuve orale :

Le jury a particulièrement évalué la présentation générale du candidat, sa capacité à s'exprimer à l'oral, sa capacité à valoriser son parcours professionnel.

Sur le métier à exercer, le jury a vérifié à travers un cas pratique si le candidat était en capacité d'analyser la situation et de positionner ce cas dans son contexte.

La capacité d'adaptabilité, la capacité à proposer des solutions ont été des points particulièrement valorisés.

Les savoir-faire et savoir-être ont été interrogés.

La motivation du candidat a été un point d'appui important.

La connaissance de l'environnement, à travers la connaissances des droits et devoirs du fonctionnaire, la connaissance des modes d'organisation de notre ministère, la connaissance des grandes réformes en cours mettant en évidence la curiosité du candidat et son intérêt pour la mission, a également été vérifiée.

2) Présentation :

Le niveau des candidats constaté a été jugé globalement satisfaisant, cependant le manque de dynamisme a pu parfois indisposer le jury. Quelques candidats se sont présentés sans même avoir préparé leur présentation, cette attitude ne peut que conduire le jury à éliminer ces postulants.

3) L'échange :

L'échange s'est engagé à partir des éléments contenus dans la présentation du candidat.

Il s'agissait de vérifier pour le jury la réalité des expériences évoquées et de tester la loyauté du candidat.

Il convient d'avoir à l'esprit que les membres du jury pourraient un jour travailler avec le candidat interrogé. La posture et le savoir-être ont donc été déterminants dans le choix final.

Par ailleurs, beaucoup de candidats ont eu du mal à transposer leurs connaissances et leurs compétences dans l'exercice de leur métier futur. Beaucoup d'entre eux n'étaient pas en capacité de nous indiquer les différents métiers susceptibles d'être exercés dans la fonction publique. Cela démontre un manque de curiosité et une connaissance insuffisante de notre institution et de nos modes de fonctionnement.

Les candidats les meilleurs n'ont eu aucun mal à se positionner, à argumenter leurs réponses lors de l'exercice du cas pratique. Beaucoup d'entre eux ont eu beaucoup de difficultés à nous dire quelle plus-value ils pensaient apporter à la structure dans laquelle ils allaient travailler.

Globalement, le jury a constaté un manque de connaissance des grands enjeux de notre système éducatif aujourd'hui. Ce constat est d'autant plus regrettable que se documenter sur ces sujets est particulièrement simple actuellement. Les candidats doivent être en capacité d'intégrer que les personnels administratifs participent également activement à la mise en œuvre de la politique éducative de notre ministère.

Peu d'entre eux ont pu répondre à la question des droits et obligations des fonctionnaires. Il est indispensable que les candidats comprennent la nécessité de connaître ces droits et obligations.

Le jury a également constaté une connaissance très partielle des structures existantes dans notre institution et de leurs missions.

Le jury a interrogé les candidats avec bienveillance. Il s'est attaché à juger la capacité du candidat à répondre aux attentes de l'institution dans ses futures missions.

Remerciements

J'adresse mes plus sincères remerciements à l'ensemble des personnels de la DEC pour les conditions d'organisation de ce concours et également pour l'appui qu'ils ont pu apporter aux membres du jury. Je remercie également particulièrement l'ensemble des membres du jury pour leur implication dans ce concours.

La présidente du jury,

Jannick CHRETIEN