

Grenoble, le 15 juillet 2014

Rapport de jury

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

Président : Madame Jannick CHRETIEN
Vice-président : Monsieur Cédric BUENERD

SESSION 2014

Epreuve orale d'admission le mardi 13 mai 2014
Nombre de postes : 22 postes

Inscrits	Dossiers reçus	Dossiers conformes	Admis / Liste principale	Inscrits / Liste complémentaire
63	32	24	16	

LE CONCOURS :

Conditions d'accès :

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

- Aucune condition de diplôme
- Ils s'adressent aux contractuels de la fonction publique remplissant des conditions spécifiques d'ancienneté de service.

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.

Pas de phase d'admissibilité.

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	32
Hommes	0

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	30 ans et -
12	6	13	1

Statistique des dossiers conformes :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	24
Hommes	0

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	30 ans et -
8	5	11	

Statistiques à l'admission :

Répartition par notes :

Epreuve	Absents	Note < 10	Note ≥ 10	Note ≥ 15	Moyenne
Entretien avec le jury	1	6	9	8	12 ,73

Statistiques des candidats admis :

Répartition hommes / femmes :

Femmes	16
Hommes	0

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	30 ans et -
5	4	7	

L'ÉPREUVE D'ADMISSION :

Si les éléments décrits dans le texte officiel sont indispensables, l'envoi du dossier est ce qui déclenche la convocation du candidat.

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.

Une lecture de chaque dossier a été réalisée par les membres du jury pour permettre de découvrir l'implication de chaque candidat dans ce recrutement.

Le jury a plus particulièrement examiné :

- la bonne présentation et organisation générales,
- les qualités rédactionnelles et de synthèse,
- la maîtrise de l'outil informatique,

Une orthographe défailante ou des problèmes de forme dans la rédaction ont été défavorables aux candidats.

- le parcours, les compétences.

Le dossier, constitué par une lettre de candidature et du curriculum vitae, doit respecter scrupuleusement les demandes dans la forme explicitée dans les documents de référence mis en ligne sur le site académique.

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.

Les principaux éléments évalués sont :

- la présentation :

La présentation générale du candidat,

Sa capacité à s'exprimer à l'oral,

Sa capacité à valoriser son parcours professionnel.

- la mise en situation en lien avec le parcours professionnel et en lien avec les fonctions futures, le jury examine la capacité du candidat à analyser la situation et à positionner ce cas dans son contexte, sa capacité d'adaptabilité, sa capacité à proposer des solutions.

Le jury vérifiera également le positionnement du candidat et sa motivation.

Des éléments de contexte seront également vérifiés à travers des questions relatives à la connaissance du système éducatif.

Le candidat a-t-il une bonne connaissance de son environnement ?

- Connaissance des droits et devoirs du fonctionnaire,
- Connaissance des modes d'organisation de notre ministère,
- Connaissance des grandes réformes en cours.

Présentation :

La majorité des candidats avait particulièrement bien préparé l'intervention. Beaucoup de candidats issus des universités avaient semble-t-il suivi une formation de préparation à l'entretien. Le jury regrette cependant la linéarité de certaines présentations qui ont peu d'intérêt. Les candidats devraient privilégier une présentation par compétences qui permette au jury de projeter l'action du candidat dans son futur métier.

L'échange :

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

Il s'agissait là 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. Pourtant certains candidats exercent dans nos structures depuis de nombreuses années mais manquent particulièrement de recul par rapport à leurs fonctions.

Le jury a également constaté une connaissance très partielle des structures existantes dans notre institution et de leurs missions. Les candidats connaissent en général bien les structures qui les accueillent mais peu les autres structures. Cela va d'ailleurs de pair avec la non mobilité exprimée par beaucoup d'entre eux.

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 interrogé les candidats avec bienveillance. Le jury s'inquiète du manque de motivation qui a transparu chez certains candidats qui se sont présentés semble-t-il en pensant être retenus par leur seule présence.

Le jury s'est attaché à juger la capacité du candidat à répondre aux attentes de l'institution dans ses futures missions et a donc valorisé le dynamisme et l'engagement.

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.

La présidente du jury,

Jannick CHRETIEN