



Rapport de jury

Recrutement sans concours d'adjoint administratif

Présidente : madame Caroline OZDEMIR
Vice-président : monsieur Jean-François CLOS-ARCEDUC

SESSION 2024

Sélection sur dossier : le mardi 23 avril 2024
Epreuve orale d'admission : le jeudi 16 mai 2024
Nombre de postes : 23 postes

Inscrits	Dossiers téléversés	Admissibles	Admis / Liste principale	Inscrits / Liste complémentaire
259	200 conformes	69	23	15

LE RECRUTEMENT :

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 (2 pages maximum) 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'admission : l'épreuve d'entretien débute par une courte présentation du candidat d'environ 5 minutes, suivie de questions et de mises en situation visant à apprécier les capacités professionnelles, les motivations et compétences du candidat pour exercer les fonctions d'adjoint administratif.

Durée : 20 minutes

LES CANDIDATS :**Statistiques concernant le nombre de candidats inscrits : 259 (rappel 2023 : 314)****Répartition hommes / femmes :**

Femmes	231
Hommes	28

Statistiques concernant les dossiers reçus et conformes : 200 (rappel 2023 : 239)**Répartition hommes / femmes :**

Femmes	183
Hommes	17

Statistiques des candidats admissibles : 69**Répartition hommes / femmes :**

Femmes	68
Homme	1

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 - 39 ans	Moins de 30 ans
18	20	22	9

Statistiques à l'admission :**Répartition par notes sur 20 :**

Épreuve	Absents	Refusés	Note < 12,20	LC ≥ 12,20 < 14,50	Admis ≥ 14,70	Moyenne
Entretien avec le jury	5	32	32	14	23	12.86

Statistiques des candidats admis : 23**Répartition hommes / femmes :**

Femmes	23
Homme	0

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	Moins de 30 ans
9	6	6	2

Statistiques des candidats inscrits sur liste complémentaire : 15**Répartition hommes / femmes :**

Femmes	14
Homme	1

Répartition par tranches d'âge :

50 ans et +	40 - 49 ans	30 – 39 ans	Moins de 30 ans
2	6	4	3

Commentaires du jury concernant les épreuves :**L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :****1) Indications des attentes du jury sur la forme du dossier :**

La particularité du recrutement qui fonde l'admissibilité sur l'examen des dossiers de candidatures transmis, doit appeler le candidat à la préparation minutieuse des éléments formalisés.

Si la majorité des candidats s'est attachée à respecter la production des éléments attendus, de nombreux candidats n'ont pas été sélectionnés faute de soin apporté à ces derniers.

Le jury est resté attaché à identifier les candidats ayant veillé à soigner la présentation du dossier transmis.

Des fautes d'orthographe et de syntaxe - trop nombreuses - au sein de certains dossiers, ne permettent pas de projeter les qualités attendues du futur fonctionnaire de la part de certains candidats.

La forme du dossier de candidature constitue la première image du travail projeté du candidat dans ses futures fonctions.

Certains candidats n'ont pas suffisamment investi la lettre de motivation qui doit être vue comme complétant la présentation du parcours du candidat.

Les candidats ayant produit une lettre de motivation trop courte et non étayée, n'ont pas été priorisés par le jury. La lettre de motivation peut faire la différence et ne doit pas être considérée comme un élément accessoire de la candidature.

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

Les candidats sont appelés à valoriser la richesse de leur expérience. La présentation des formations, des missions exercées doit permettre de mettre en valeur les connaissances, les compétences et savoir-être acquis tout au long du parcours.

La manière avec laquelle le candidat s'attache à présenter ses formations, ses expériences professionnelles renseigne le jury sur le profil du candidat et doit être astucieusement présentée.

Cette présentation permet de projeter les compétences transposables dont saura faire preuve, dans ses missions, le futur fonctionnaire pour répondre aux enjeux de qualité du service public de l'Éducation nationale.

La lettre de motivation doit être davantage développée par les candidats.

Elle témoigne de l'intérêt porté au recrutement au sein de l'Education nationale, les raisons personnelles qui ont conduit au dépôt de candidature.

Elle constitue une première présentation de la motivation personnelle du candidat, des représentations qui sont les siennes de ses futures fonctions et des valeurs qui l'attirent en s'engageant dans le service public de l'Éducation nationale.

La motivation reste un élément essentiel apprécié par le jury et ne doit donc pas être négligée de la part des candidats.

Les éléments présentés permettent également d'identifier le niveau de préparation des candidats.

La lettre de motivation doit être adressée à madame la rectrice de l'académie, organisatrice du concours.

Cette précaution traduit l'intérêt et la connaissance du candidat dans sa démarche vis-à-vis de son futur employeur.

Le jury s'est étonné de recevoir des candidatures adressées à d'autres collectivités publiques, ce qui ne traduit pas l'intention du candidat à rejoindre spécifiquement l'Education nationale et les valeurs qu'elle porte au quotidien. La vigilance du candidat est également attendue sur ce point.

L'ÉPREUVE D'ADMISSION :

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

Le jury s'attache à identifier parmi les candidats admissibles les candidats les plus prompts à rejoindre toute typologie de service. Une connaissance des différents postes potentiellement accessibles en tant que lauréat, est recherchée. Le recrutement est généraliste et le candidat doit être en capacité de se projeter dans les différents services auxquels il aspire que ce soit en EPLE ou en services déconcentrés, au sein de services à dominante RH, financière ou budgétaire.

Pour ce faire, le jury s'attache à prioriser les candidats traduisant des capacités d'adaptation, d'analyse, de synthèse.

Au-delà des aptitudes, le niveau de préparation des candidats est déterminant.

La préparation permet en effet aux candidats d'être à même de développer une argumentation dans les cas pratiques soulevés ou en réponse aux questions posées, en étant de fait mieux informés de l'organisation, du fonctionnement du système éducatif et de ses évolutions récentes.

J'invite les candidats à préparer sérieusement l'épreuve de sorte à être en capacité de faire la différence lors de l'entretien avec le jury, en mobilisant les ressources utiles lors de l'échange avec le jury. Les aptitudes trouvent pleinement à s'illustrer sur la base de connaissances acquises, à mobiliser utilement lors de l'échange.

2) Présentation :

Les candidats sont invités à préparer cette première partie d'épreuve. Certains candidats se bornent à assurer une présentation chronologique des différentes missions/postes occupés sans prendre la mesure de l'importance accordée à la valorisation des connaissances, expériences, compétences et savoir-faire acquis tout au long de leur parcours. Ce temps de présentation doit permettre au jury de projeter les compétences que le candidat saura valoriser dans l'exercice de ses futures missions.

Le choix des compétences/savoir-faire qu'un candidat décidera de mettre en avant est un élément éclairant des qualités qui lui sont propres.

Il est vivement conseillé de valoriser ce parcours par une focale portée sur les principales qualités que le candidat cherche à mettre en lumière et à transposer dans ses futures missions.

La structure de sa présentation renseigne également le jury sur les capacités de synthèse et les choix qu'a souhaité opérer le candidat dans sa présentation. Les candidats sont appelés à réfléchir sur les axes qu'ils souhaitent mettre en avant dans la présentation de leur expérience, de leur parcours. La présentation ne constitue pas une reprise du curriculum vitae mais doit éclairer sur les principaux atouts que le candidat souhaite traduire auprès des membres du jury, ce qui le distingue pour occuper les postes offerts.

3) L'échange :

L'échange avec le jury doit permettre d'identifier le raisonnement dont fait preuve le candidat, la manière avec laquelle il mobilise ses connaissances. Pour se faire, une préparation solide du candidat lui permettra de valoriser l'étendue des connaissances et de traduire la logique avec laquelle il développe un argumentaire.

Au-delà des connaissances et ressources à mobiliser, le jury s'attachera à identifier les candidats les plus habiles à structurer leurs connaissances, à développer une analyse, un raisonnement dans les échanges avec le jury.

Ces capacités traduisent les qualités recherchées dans le cadre du présent recrutement et doivent inviter les candidats à partager la progression de leur analyse avant de répondre aux questions posées.

Les membres du jury ont également distingué les candidats sachant faire preuve d'une ouverture sur le poste précédemment occupé. Les candidats ayant su traduire leur perception d'autres environnements professionnels, ont su valoriser leur perception de l'organisation du système éducatif et leur curiosité. Ils ont pu faire la différence.

La connaissance de l'organisation, du fonctionnement du système éducatif, ses évolutions et actualités est recherchée. Il en va de même des connaissances du candidat sur les droits et obligations du futur fonctionnaire auquel il aspire par sa candidature.

Le jury s'attachera à rechercher les candidats ayant préparé ces sujets et ayant traduit leur capacité à mobiliser les ressources acquises au service des questions posées.

Cette démarche préfigure le futur fonctionnaire que le jury s'attache à rechercher y compris au travers du savoir-être. Cette dernière est également appréciée par les membres du jury et ne doit pas être négligée en privilégiant uniquement une approche technique en réponse aux questions posées lors de l'échange.

Le candidat doit conserver à l'esprit que le jury s'attache à identifier les profils les plus à même de rejoindre et s'intégrer à tout service, dès la rentrée prochaine.

Signé le 10/03/2025 par Mme Caroline OZDEMIR
Secrétaire Générale, Direction des services départementaux
de l'éducation nationale de Grenoble

Conforme à l'original, disponible sur demande