

# **RECRUTEMENT SANS CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF**

## **RAPPORT DE JURY**

### **Session 2020**

Présidente du jury madame Alexa NATIVELLE

en collaboration avec les membres du jury.

Nombre de postes : 10

Inscrits	Lettres et CV reçus	Admissibles	Admis
537	425	66	22 (+13 sur liste compl.)

ADMISSION	
Note moyenne des admis	Dernier admis
15,23/20	13,00/20

# OBSERVATIONS

## ATTENTES DU JURY

Le recrutement sans concours d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur a été très sélectif cette année encore.

Le jury s'est doté de critères afin de procéder à la sélection des candidatures.

Il s'agit bien d'un recrutement, qui peut s'apparenter à un « concours » même s'il n'y a pas d'épreuves écrites d'admissibilité, mais examen d'un dossier.

Chaque dossier a fait l'objet d'un examen approfondi. Plusieurs critères principaux ont été examinés :

- adéquation du profil de la personne avec les métiers susceptibles d'être confiés à un adjoint administratif (diplôme, expérience éventuelle, formations suivies) ;
- parcours professionnel (dans la fonction publique ou en dehors) ;
- motivation (mobilité, capacité à évoluer, connaissance des postes susceptibles d'être occupés) ;
- consistance et cohérence du dossier ;
- rédaction et qualité d'expression.

La commission a été vigilante de manière à retenir une variété de « profils »

### 1. La lettre de candidature

Les membres de la commission attendaient de la lettre de candidature qu'elle respecte la forme administrative et présente, même succinctement, la motivation et la personnalité de son auteur et ne devait pas paraphraser le C.V.

Beaucoup de lettres manquaient d'originalité et ne faisaient pas suffisamment état de la motivation des candidats et ne les mettaient pas en valeur.

Une relecture systématique par un tiers peut être conseillée aux futurs candidats.

Par ailleurs, certaines lettres étaient manifestement « hors sujet » et faisaient apparaître que le candidat n'avait aucune idée du poste auquel il prétendait.

Une recherche d'informations préalable sur les postes susceptibles d'être occupés est fortement recommandée.

### 2. Le curriculum vitae

Les membres de la commission attendaient des CV qu'ils aient une présentation soignée, stratégique en évitant notamment un surplus de couleur.

Les C.V. devaient mettre en valeur le parcours professionnel et leur adéquation avec le profil du poste recherché.

Les CV gagnaient à être centrés sur les compétences en relation avec le métier d'adjoint administratif. Cette fois encore une recherche préalable sur les caractéristiques du poste brigué était nécessaire.

Certains CV étaient confus, peu lisibles, non actualisés ou sans rapport évident avec le poste recherché.

Si les candidats souhaitent joindre une photographie il convient de se limiter à une photo d'identité.

### 3. Entretien avec le jury :

Le recrutement sur dossier étant très sélectif les candidats auditionnés étaient en grande majorité d'un niveau élevé et bien préparés.

Les candidats avaient 5 minutes pour se présenter puis 15 minutes d'échange avec le jury.

Il est à noter que la partie présentation a pour objectif de s'assurer des capacités orales du candidat à exposer clairement son parcours professionnel sans paraphraser le CV ou la lettre de motivation et de présenter ses motivations et qualités professionnelles.

La grande majorité des candidats s'est tenue à une durée de 5 minutes. Un petit nombre a dû être interrompu au terme du temps maximum autorisé. Un certain nombre de candidats n'avaient pas suffisamment préparé leur présentation orale. La présentation de certains candidats était trop courte. Il est judicieux d'utiliser la totalité du temps imparti. Souvent cette présentation était récitée et lorsque le candidat perdait le fil il lui était difficile de reprendre le cours de son exposé.

La partie échange avec le jury est certainement la plus discriminante pour les candidats. Le jury s'est attaché à questionner les candidats sur leur parcours professionnel et plus largement sur l'actualité de l'éducation nationale, l'organisation du système éducatif ou sur le statut du fonctionnaire.

Concernant le parcours professionnel et l'activité actuelle du candidat, le défaut le plus courant était une absence de recul et de curiosité intellectuelle sur leur environnement professionnel.

Sur les questions relatives au fonctionnement du système éducatif, du ministère et des services déconcentrés et sur l'actualité de l'éducation nationale, certains ont fait preuve de réelles lacunes, révélatrices d'une préparation insuffisante.

Il est à noter qu'inversement certains candidats n'ayant jamais exercé dans l'éducation nationale avaient fait l'effort d'acquérir les bases de l'administration de l'éducation nationale et de son actualité.

Il est préjudiciable pour les candidats de ne pas être en capacité de parler d'activités dont ils font mention dans leur CV.

Un petit nombre de candidats n'a pas su adapter sa posture à un oral de concours, cherchant parfois à entrer en connivence avec le jury sur des sujets autres que professionnels.

Les meilleurs candidats ont été capables de dépasser la simple description de leurs tâches quotidiennes, ils ont su prendre du recul sur leur parcours professionnel et se projeter sur les fonctions qu'ils pourraient occuper en cas de réussite au recrutement.

Lors des échanges le jury a apprécié la sincérité de certains candidats qui ont pris le risque de ne pas se limiter à des réponses convenues et ont été capables de réflexions et de prises de positions assumées.