



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
MINISTÈRE DU LOGEMENT, DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES ET DE LA RURALITÉ
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

RAPPORT DE LA COMMISSION DE SÉLECTION DU RECRUTEMENT SANS CONCOURS D'ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE 2^{ème} CLASSE

SESSION 2015

Service organisateur : DRJSCS de la région Centre-Val de Loire, 122 rue du Faubourg Bannier, CS 74204, 45042 Orléans cedex 1

Nombre de postes : 2

Implantation des postes : Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives (CREPS) du Centre, 48 avenue du Maréchal Juin à Bourges (Cher).

Au titre de l'année 2015, il a été ouvert par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Centre-Val de Loire un recrutement sans concours dans le corps des adjoints administratifs 2^{ème} classe. Deux emplois, localisés au Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives du Centre à Bourges, étaient offerts au recrutement.

L'arrêté ministériel d'autorisation de ce recrutement (arrêté du 30 mars 2015, NOR : VJSR1507892A) a été publié au Journal officiel le 8 avril 2015. Il fixait le nombre et la localisation des postes ouverts au recrutement.

L'avis de recrutement pris la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Centre-Val de Loire a été affiché (locaux DRJSCS Centre-Val de Loire, DDCSPP du Cher, CREPS du Centre) et publié sur les sites internet de la DRJSCS et du CREPS le 10 avril 2015. Une annonce, parue dans le Berry républicain sur la période du 14 au 30 avril 2015, a également permis la large publicité de cet avis. Un arrêté ministériel fixant la composition de la commission de sélection du recrutement sans concours a été pris le 18 mai 2015.

Les modalités de recrutement

Les candidats ont été invités à adresser, par voie postale en courrier recommandé simple, leur dossier de candidature à la DRJSCS Centre-Val de Loire, la date limite de dépôt de dossier ayant été fixée au 30 avril 2015 (cachet de la poste faisant foi).

Le dossier d'inscription était constitué d'une lettre de candidature et de motivation accompagnée d'un CV (sans photographie d'identité).

Tous les dossiers respectant ces conditions de forme (envoi recommandé, lettre et CV, date limite de dépôt) ont été examinés par une commission de sélection (notation sur 40 points) qui a établi une liste des personnes retenues pour un entretien.

A l'issue des entretiens (notation sur 60 points), une liste des candidats admis a été arrêtée (liste principale et liste complémentaire).

Les dossiers de candidatures

450 courriers ont été reçus : 449 dossiers de candidatures et 1 demande de dossier.

Dans les 449 dossiers reçus, 4 personnes avaient envoyé 2 candidatures similaires.

Sur ces 449 dossiers, 141 n'étaient pas recevables car ils ne respectaient pas les conditions de forme demandées (envoi recommandé, lettre de candidature et de motivation, CV et/ou date limite de dépôt).

308 dossiers ont été acceptés, représentant 307 candidats (1 même candidature envoyée 2 fois).

Le profil de ces candidats était le suivant :

- 307 dossiers recevables :
 - 44 hommes et 263 femmes
 - 288 originaires de la région Centre-Val de Loire, dont 276 du département du Cher
 - 19 originaires du reste de la France
- 141 dossiers non recevables :
 - 20 hommes et 121 femmes
 - 134 originaires de la région Centre-Val de Loire, dont 121 du département du Cher
 - 7 originaires du reste de la France

Le déroulement des épreuves du recrutement sans concours

La commission de sélection, composée de 6 membres, s'est réunie une première fois le 18 mai 2015 afin d'élaborer une grille de notation et de procéder à un temps d'harmonisation. La grille de notation a été établie en s'attachant à valoriser forme (présentation des documents, orthographe, syntaxe, exhaustivité du parcours...) et fond (expériences professionnelles, formation, motivation...) des dossiers des candidats.

Après examen de l'ensemble des dossiers, une seconde réunion s'est tenue le 29 mai 2015. Les membres de la commission ont procédé au classement des candidats et établi la liste des candidats convoqués pour l'entretien (15 candidatures). La grille de notation de l'entretien a été élaborée à cette occasion, prenant en compte les aptitudes générales du candidat (présentation personnelle, expression orale), ses aptitudes professionnelles par rapport à l'emploi visé (accueil, secrétariat, gestion de dossiers administratifs) et ses connaissances du service public et de l'environnement professionnel du CREPS.

Les entretiens se sont déroulés le 15 juin 2015. Sur 15 candidats convoqués, 14 se sont présentés. Chaque entretien s'est déroulé dans des conditions identiques : 15 minutes de durée effective, un temps initial de présentation personnelle, pour lequel les candidats étaient informés en début d'épreuve qu'il ne saurait excéder 5 minutes, un temps d'échange avec le jury de 10 minutes.

A l'issue des entretiens, une liste d'aptitude comprenant une liste principale de 2 candidats et une liste complémentaire de 4 candidats a été arrêtée.

Les observations des membres de la commission

- a) sur les dossiers des candidats

D'un point de vue général, les candidats ont présenté des lettres, manuscrites ou dactylographiées soignées avec une orthographe et une syntaxe maîtrisées. Les lettres manuscrites ont été valorisées. Le jury regrette cependant que dans des candidatures rédigées sans contraintes de temps et de relecture, un nombre encore élevé de fautes puisse être constaté.

Si dans leur forme les lettres étaient très majoritairement rédigées avec soin, il n'en demeure pas moins que sur le fond, beaucoup de candidats se sont contentés d'une simple lettre de candidature alors que le jury, comme le précisait l'avis de concours, attendait des candidats qu'ils développent de façon explicite leurs motivations : motivation pour l'emploi d'agent administratif d'une part et motivation pour l'emploi public d'autre part. Dans ce domaine, nombreuses ont été les lettres ne présentant pas, ou de façon très succinctes, ces motivations.

S'agissant des curriculum vitae, ceux-ci se sont avérés pour leur grande majorité plutôt exhaustifs. Ils ont permis de constater que la plupart des candidats disposaient d'une expérience administrative significative et que nature et niveau de formation étaient en rapport avec l'emploi visé. Toutefois, peu de candidats se sont attachés à mettre en relation les compétences acquises durant leur parcours professionnel et le profil d'emploi d'agent administratif. Par ailleurs, seule une partie des candidats attestait d'une expérience au sein d'une structure publique.

Le jury a enfin remarqué le nombre important de candidats issus d'un parcours de formation relevant du secteur commercial et que l'attrait pour la pratique sportive a semblé constituer une source de motivation pour certains postulants.

Pour conclure, deux profils de candidats ont souvent été rencontrés : les candidats jeunes ou très jeunes et les candidats inscrits dans une logique de reconversion professionnelle.

b) sur les prestations orales des candidats entendus

D'un point de vue général, deux candidats sur trois ont fait preuve d'une bonne, voire excellente, qualité d'expression orale durant l'épreuve ; cette qualité d'expression a été mise au service d'un propos fidèle au dossier remis au jury. Toutefois, près d'un candidat sur trois s'est contenté d'une présentation personnelle succincte voire très sommaire.

Le jury a vérifié chez la plupart des candidats (9/14) un exercice des compétences attendues en matière de gestion administrative et de secrétariat. Lorsqu'il a été amené à exprimer des réserves, celles-ci trouvaient leur origine dans le constat d'un niveau de responsabilité (premier niveau d'encadrement) en décalage avec les tâches le plus fréquemment confiées à un adjoint administratif.

S'agissant de la connaissance du champ d'intervention du ministère chargé des sports, le jury s'est étonné de l'absence de curiosité et de connaissances de la moitié des candidats sur ce point. Plus surprenant encore a été le constat d'un nombre presque aussi élevé de candidats pour lesquels les missions de l'établissement dans lequel ils aspirent à travailler sont méconnues.

Enfin, seul un candidat sur trois a été en capacité de démontrer un premier niveau de réflexion sur l'accès à l'emploi public et sa spécificité.

En conclusion, les bons candidats sont ceux qui ont su s'appuyer sur une prestation orale intégrant :

- une présentation personnelle bien préparée (durée et contenu),
- une justification de compétences-métier avérées et en lien direct avec le niveau de responsabilité d'un agent administratif de 2^{ème} classe,
- une identification des missions de l'établissement et la connaissance, même générale, des principales politiques publiques portées par le ministère chargé des sports,
- un premier niveau de réflexion sur l'emploi public.

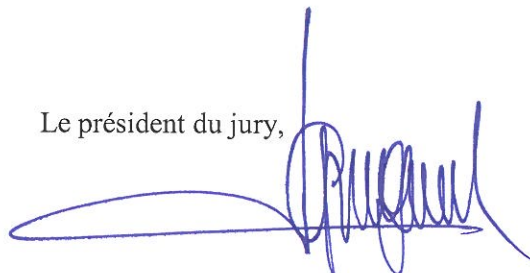
Eléments statistiques

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de dossiers acceptés	44	263	307
Nombre de dossiers refusés	20	121	141
Nombre de personnes admissibles	1	14	15
Nombre de personnes admises sur liste principale	0	2	2
Nombre de personnes admises sur liste complémentaire	1	3	4

STATUT	Agent titulaire de la fonction publique	Agent non titulaire de la fonction publique	Total
Personnes admises sur liste principale	0	2	2

NIVEAU DE FORMATION	BEP, CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	BAC+5
Personnes admises sur liste principale	0	0	2	0	0

Le président du jury,



Eric LEPAGNOT