

**Rapport de la commission de sélection du recrutement
sans concours d'adjoints techniques de seconde classe du ministère de l'Intérieur
Session 2016**

Données statistiques :

La session 2016 du recrutement sans concours d'adjoint technique de seconde classe révèle un niveau de sélection élevé. En effet, cent candidats étaient présents pour un peu plus d'un poste (978 dossiers pour 12 postes).

Spécialité	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats admis à l'entretien	Nombre de candidats retenus (total avec liste complémentaire)	Taux de sélection
AML Agent polyvalent de maintenance et de manutention	5	199	24	8	4%
AML Chauffeur	2	232	12	5	2%
AML Magasinier	1	266	12	3	1%
HR Agent polyvalent de restauration	1	216	10	2	1%
HR Employé de résidence	4	65	14	4	6%
Total	13	978	72	22	2%

La phase de sélection sur dossier

Les dossiers étaient composés d'un curriculum vitae (CV) et une lettre de motivation, et d'autres documents attestant de la carrière professionnelle des candidats.

Compte tenu du très grand nombre de candidats, la sélection a été réalisée en portant la plus grande attention aux dossiers de candidature. A l'issue de cet examen attentif, le jury souhaite formuler plusieurs recommandations aux candidats :

- concernant le CV : insister davantage sur les expériences longues de leur carrière, faire une rubrique compétences acquises ;
- concernant la lettre de motivation : personnaliser la lettre et l'adapter à un recrutement dans l'administration. Essayer de présenter ses motivations pour les emplois proposés.

En effet, la qualité de la lettre et son adaptation au recrutement peut aider le jury à faire la différence entre les dossiers.

Certaines spécialités n'ont pas posé de difficultés concernant l'adaptation des profils des candidats aux emplois proposés (chauffeur par exemple). En revanche, certains candidats n'ont pas réalisé le choix le plus pertinent par rapport à leur profil (entre agent polyvalent de restauration et employé de résidence par exemple).

Il est conseillé aux candidats de porter la plus grande attention aux attendus des différentes spécialités afin de s'inscrire dans la spécialité pour laquelle ils disposent du profil le plus adapté.

La phase des entretiens de sélection :

L'organisation de cette phase a permis aux membres du jury de suivre une journée de préparation afin de se former aux techniques de recrutement et d'établir une grille commune de critères d'évaluation, dans le but d'homogénéiser le travail de chaque sous commission.

Dix à douze entretiens étaient prévus pour chaque jour de sélection. Compte tenu du nombre de candidats retenus pour l'oral qui étaient absents, le jury préconise de programmer douze entretiens par jour. Certains entretiens ont révélé un décalage important avec la perception par le jury du candidat à partir du dossier.

La durée de l'entretien de 15 mn est adaptée : elle permet aux candidats de présenter leur candidature et d'avoir un échange approfondi avec le jury. Il est ainsi conseillé aux candidats de réfléchir à leur parcours et à leurs motivations pour occuper les emplois proposés et pour entrer dans l'administration. En effet, un nombre non négligeable de candidats a montré une méconnaissance de l'administration et de la fonction publique.

Malgré ces éléments qui ont été présentés dans une logique de perfectionnement du recrutement, chaque sous-commission a pu établir une liste principale et complémentaire de lauréats disposant des qualités et compétences attendues et adaptées aux emplois proposés et au déroulement d'une carrière dans l'administration.

En conclusion, le jury souhaite souligner l'intérêt de ce recrutement car il permet à l'administration de recruter des agents ayant déjà une expérience et présentant des profils diversifiés. La sélection sans concours paraît ainsi adaptée à ce niveau de recrutement.

Paris, le 25 novembre 2016

La présidente du jury,



Elsa PEPIN