MINISTÈRE
DES ARMÉES

Liberté
Égalité
Fraternité

RAPPORT DU JURY

Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'adjoint administratif de la DGSE

Session 2023

TABLE DES MATIÈRES

I. STATISTIQUES 3

II. COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL .. 4

1. Sélection des candidats
2. Épreuve d'admission

III. CONCLUSION ET REMERCIEMENTS 5

- **Conditions d'accès**

En application des dispositions du décret n° 2011-1087 du 9 septembre 2011 portant statut particulier du corps des adjoints administratifs de la direction générale de la sécurité extérieure et par arrêté du 21 mars 2023, il a été autorisé, au titre de l'année 2023, l'ouverture d'un recrutement sans concours pour l'accès au grade d'adjoint administratif de la direction générale de sécurité extérieure.

Ce recrutement sans concours concerne des emplois ne requérant pas de qualification particulière et pour lesquels aucune condition de diplôme et de limite d'âge n'est exigée.

- **Les épreuves**

La phase de sélection consiste en l'examen, par la commission, de l'ensemble des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé dans l'arrêté du 21 mars 2023 en vue de constituer une liste de candidates et candidats admis à être auditionnés.

L'épreuve d'admission débute par un exposé de la candidate ou du candidat sur son parcours et ses motivations. Cette présentation est suivie de questions et de mises en situation visant à apprécier la personnalité et les aptitudes du candidat ou de la candidate, sa capacité à se situer dans un environnement professionnel et à s'adapter aux fonctions qui peuvent être confiées aux adjoints administratifs.

La phase d'admission du recrutement sans concours pour l'accès au grade d'adjoint administratif de la direction générale de la sécurité extérieure s'est tenue du 25 septembre au 20 octobre 2023 (date de la délibération).

Conformément à l'arrêté du 21 mars 2023, le nombre de postes à pourvoir était de 15.

I. STATISTIQUES

Inscrits (lettres et CV reçus)	Âge des candidats	Admissibles (moyenne d'âge 34 ans et 3 mois)	Désistements	Auditionnés	Admis (moyenne d'âge 32 ans et 4 mois)
187	17 à 60 ans	132	30	102	40

- **Répartition par notes**

Note la plus haute	Note moyenne des candidats admis	Note du dernier candidat admis	Note la plus basse
19,20	15,66	13	5,60

- **Répartition femmes / hommes**

<table>
<tr><td>Inscrits</td><td colspan="2">Admissibles</td><td>Admis</td></tr>
<tr><td>187</td><td colspan="2">132</td><td>40</td></tr>
<tr><td rowspan="3">112 femmes
75 hommes</td><td>Auditionnés</td><td>Ont renoncé</td><td rowspan="3">24 femmes
16 hommes</td></tr>
<tr><td>86</td><td>46</td></tr>
<tr><td>53 femmes
33 hommes</td><td>27 femmes
19 hommes</td></tr>
</table>

Les membres de la commission ont étudié les 187 dossiers de candidatures composés d'une lettre de motivation et d'un curriculum-vitae. Au terme de cette première phase de sélection, 132 candidats ont été déclarés admissibles.

Sur l'ensemble des candidats retenus, 86 se sont présentés aux épreuves orales et 46 candidats se sont désistés.

La moyenne obtenue pour l'ensemble des candidats lors de l'épreuve d'admission est de 12,20/20 (contre 11 en 2022) et les notes s'échelonnent entre 5,60 et 19,20/20.

On remarque enfin que sur les 40 candidats admis sur la liste d'aptitude :

- 24 sont des femmes ;
- 16 sont des hommes.

II. COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

1- Sélection des candidats (phase d'admissibilité)

Durant la phase d'admissibilité, le jury a porté une attention particulière à la lettre de motivation ainsi qu'au CV des candidats faisant ressortir leur parcours et leurs motivations.

Il a également porté un regard attentif sur la qualité rédactionnelle des lettres de motivation et des CV. Ainsi, le soin apporté aux documents présentés, ainsi qu'une vigilance quant à l'orthographe et la syntaxe, ont été particulièrement appréciés.

2- Épreuve d'admission

La phase d'admission consistait en un entretien oral composé de deux parties :

- la première, d'une durée de cinq minutes maximum, à la main du candidat pour lui permettre de se présenter et d'exposer ses motivations ;

- la seconde, d'une durée de dix minutes, destinée à évaluer les aptitudes orales du candidat à répondre aux questions et à une mise en situation (expliquer les réussites et les points d'amélioration du candidat dans le cadre d'une expérience professionnelle par exemple).

Les membres du jury ont privilégié :

- une présentation structurée permettant de mettre en valeur une expérience ;

- la politesse et le savoir-être ;

- la motivation personnelle des candidats souhaitant intégrer la DGSE et la façon dont ces derniers pourraient se projeter en qualité de fonctionnaire au sein de cette institution ;

- une connaissance minimale des activités de la DGSE et de son champ de compétence, notamment ses missions et ses valeurs particulièrement accessibles dans le domaine public ;

- une connaissance des possibles métiers où les candidats pourraient apporter leurs expériences et compétences (pour les externes), d'un véritable projet professionnel réfléchi et orienté à court/moyen terme (pour les internes) ;

- une curiosité intellectuelle ;

- une expression orale mettant en valeur la qualité d'une réflexion sur les questions abordées et l'attitude immédiate face à une situation de stress.

La commission regrette que la présentation de certains candidats n'ait pas été suffisamment préparée. Ainsi, des éléments d'information, accessibles en source ouverte, auraient dû et pu être utilisés par les candidats dans les cinq minutes dédiées à la présentation. A titre d'exemple, une méconnaissance de l'organisation et des missions générales du Service a été interprétée comme un manque de préparation.

A contrario, le jury a été sensible aux prestations ayant su valoriser une motivation par une recherche et une curiosité amenant les membres du jury à se projeter et donc à apprécier les atouts des candidats. La curiosité et l'état d'esprit dynamique des candidats ont également été particulièrement appréciés par le jury.

III. CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Les membres de la commission félicitent les candidats admis et remercient tout particulièrement les agents du bureau des concours pour la qualité de l'organisation, leur bienveillance à l'endroit des candidats et la disponibilité dont ils ont fait preuve.