MINISTÈRE
DES ARMÉES

Liberté
Égalité
Fraternité

RAPPORT DU JURY

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



Session 2024

TABLE DES MATIÈRES

I. STATISTIQUES 3

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

1- Sélection des candidats..... 4
2- Épreuve d'admission..... 4

III. CONCLUSION ET REMERCIEMENTS 6

La phase de sélection du recrutement sans concours pour l'accès au grade d'adjoint administratif de la direction générale de la sécurité extérieure consiste en l'examen, par la commission, de l'ensemble des dossiers de candidature en vue de constituer une liste de candidates et candidats admis à être auditionnés. Elle s'est déroulée du 17 juin au 6 septembre 2024.

La phase d'admission s'est tenue du 23 septembre au 17 octobre 2024 (date de la délibération).

Conformément à l'arrêté du 17 avril 2024, le nombre de postes ouverts était de 20.

I. STATISTIQUES

Inscrits (lettres et CV reçus)	Âge des candidats	Admissibles (moyenne d'âge 34 ans et 6 mois)	Désistements	Auditionnés	Admis (moyenne d'âge 33 ans et 4 mois)
220	19 à 71 ans	144	48	96	41

- **Répartition par notes**

Note la plus haute	Note moyenne des candidats admis	Note du dernier candidat admis	Note la plus basse
19,20	14,81	12,10	1,40

- **Répartition femmes / hommes**

<table>
<tr><th>Inscrits</th><th colspan="2">Admissibles</th><th>Admis</th></tr>
<tr><td>220</td><td colspan="2">144</td><td>41</td></tr>
<tr><td rowspan="3">134 femmes
86 hommes</td><td>Auditionnés</td><td>Ont renoncé</td><td rowspan="3">32 femmes
9 hommes</td></tr>
<tr><td>96</td><td>48</td></tr>
<tr><td>62 femmes
34 hommes</td><td>43 femmes
5 hommes</td></tr>
</table>

Les membres de la commission ont étudié les 220 dossiers de candidatures composés d'une lettre de motivation et d'un curriculum-vitae. Au terme de cette première phase de sélection, 144 candidats ont été déclarés admissibles.

Sur l'ensemble des candidats retenus, 96 se sont présentés aux épreuves orales et 48 candidats (soit 33,33%) se sont désistés.

La moyenne obtenue pour l'ensemble des candidats lors de l'épreuve d'admission est de 10,86/20 (contre 12,20 en 2022) et les notes s'échelonnent entre 1,40 et 19,20/20.

On remarque enfin que sur les 41 candidats admis sur la liste d'aptitude :

- 32 sont des femmes ;
- 9 sont des hommes.

II. COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

1- Sélection des candidats

Les candidats admissibles ont été sélectionnés par rapport à leur CV et leur lettre de motivation.

Les lettres de motivation qui ont su mettre en avant et en lien, de façon adaptée, la cohérence de leur parcours avec la compréhension de la fonction d'adjoint administratif et l'intérêt pour la DGSE, ont été pour leur majorité retenues. Le jury a également porté une attention particulière à l'orthographe, la syntaxe et au soin apportés aux documents présentés.

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).

La commission note tout d'abord la très grande hétérogénéité du niveau des candidats auditionnés, qu'il s'agisse de leur parcours académique ou de leurs expériences professionnelles.

La réflexion des membres de la commission s'est concentrée sur différents points :

- une présentation structurée permettant de mettre en valeur une expérience ou un savoir-faire démontrant leur motivation à intégrer le Service en qualité de fonctionnaire ;

- une bonne connaissance globale des activités et des domaines de compétences du Service (pour les externes) assortie d'un véritable projet professionnel construit et cohérent à court ou moyen terme (pour les candidats dits faux-externes) ;

- la qualité de l'expression orale et le comportement des candidats face à une situation de stress.

Au regard de ces attentes, les membres de la commission regrettent que la présentation de certains candidats n'ait pas été suffisamment préparée. Seule une minorité de candidats ont en effet utilisé les cinq minutes qui leur étaient allouées.

Ainsi, le niveau des présentations était inégal et dans l'ensemble plutôt moyen, voire parfois très bas, tant sur la forme (peu de structure, peu de rythme, plan rarement annoncé et respecté, exposé trop court ou trop long, nombreuses digressions et retours en arrière), que sur le fond, notamment dans la valorisation des compétences.

Si certains candidats ont bien mûri leur projet d'intégrer la DGSE, et bien préparé cette épreuve, d'autres ont un niveau de connaissance du Service très limité, voire inexistant, ce qui n'est pas acceptable au regard des informations ouvertes aisément accessibles sur internet.

A noter, concernant les candidats dits faux-externes, qu'une méconnaissance de l'organisation et des missions générales du Service était rédhibitoire.

Peu de candidats réussissent à lier leurs expériences et études à des compétences-clés, intéressantes pour un recrutement à la DGSE.

Ce faisant, nombre de candidats ont répondu aux attentes de la commission, montrant une vraie détermination à rejoindre la DGSE, un sens certain du service public, des compétences intéressantes pour le Service et une personnalité adaptée à ce dernier.

Les questions posées par la commission visaient à valider ces éléments plus qu'à vérifier l'étendue des connaissances des candidats, même si ces dernières doivent être en cohérence avec leur CV et leurs études ou expériences professionnelles.

Les candidats qui ont su convaincre la commission ont par ailleurs fait preuve de sincérité dans leur discours, démontré une motivation solide, manifesté une ouverture d'esprit et une curiosité favorisant une véritable interaction dans l'échange.

Dans ce contexte, la commission s'est attachée à valoriser les candidats les plus convaincants, sur lesquels l'avis était souvent parfaitement unanime quant à leur capacité et leur potentiel à intégrer la DGSE.

A contrario, elle a sévèrement sanctionné les candidats aux profils non-adaptés dont la motivation est apparue nettement insuffisante pour rejoindre la DGSE.

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 et leur bienveillance à l'égard des candidats et de la commission.