MINISTÈRE
DES ARMÉES
ET DES ANCIENS
COMBATTANTS

Liberté
Égalité
Fraternité

RAPPORT DU JURY

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ EXTÉRIEURE
DGSE

Session 2025

TABLE DES MATIÈRES

I. STATISTIQUES 3

II. COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL 4

1. Sélection des candidats
2. Épreuves d'admission

III. CONCLUSIONS ET REMERCIEMENTS 5

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 24 juin au 29 août 2025.

La phase d'admission s'est tenue du 29 septembre au 17 octobre 2025 (date de la délibération).

Conformément à l'arrêté du 11 avril 2025, le nombre de postes ouverts était de 20.

I. STATISTIQUES

Inscrits (lettres et CV reçus)	Âge des candidats	Admissibles (moyenne d'âge 34 ans)	Désistements	Auditionnés	Admis (moyenne d'âge 30 ans et demi)
246	18 à 65 ans	162	56	106	43

- **Répartition par notes**

Note la plus haute	Note moyenne des candidats admis	Note du dernier candidat admis	Note la plus basse
20	14,19	11	2,30

- **Répartition femmes / hommes**

<table>
<tr><th>Inscrits</th><th colspan="2">Admissibles</th><th>Admis</th></tr>
<tr><td>246</td><td colspan="2">162</td><td>43</td></tr>
<tr><td rowspan="3">145 femmes
101 hommes</td><td>Auditionnés</td><td>Ont renoncé</td><td rowspan="3">20 femmes
23 hommes</td></tr>
<tr><td>106</td><td>56</td></tr>
<tr><td>60 femmes
46 hommes</td><td>34 femmes
22 hommes</td></tr>
</table>

Les membres de la commission ont étudié les 246 dossiers de candidatures composés d'une lettre de motivation et d'un curriculum-vitae. Au terme de cette première phase de sélection, 162 candidats ont été déclarés admissibles.

Sur l'ensemble des candidats retenus, 106 se sont présentés aux épreuves orales et 56 candidats se sont désistés.

La moyenne obtenue pour l'ensemble des candidats lors de l'épreuve d'admission est de 14,19/20 (contre 10,86 en 2024) et les notes s'échelonnent entre 2,30 et 20/20.

On remarque enfin que sur les 43 candidats admis sur la liste d'aptitude :

- 20 sont des femmes ;
- 23 sont des hommes.

II. COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

1- Sélection des candidats

Sur 245 dossiers, 162 ont été sélectionnés par la commission sans condition d'âge ou de diplôme. Les critères de sélection portaient sur les compétences détenues, les motivations et le projet professionnel. Ainsi, la commission s'est attachée à diversifier les profils.

Néanmoins, la commission souligne une disparité dans les présentations des dossiers de candidature notamment à travers la lecture des *curriculums vitae* et les lettres de motivation. Il y a lieu de rappeler aux candidats qu'ils souhaitent intégrer la fonction publique et qu'à ce titre des règles d'usage sont à respecter : justifier son écrit, utiliser la même police d'écriture, un vocabulaire adapté à l'environnement professionnel et porter une attention particulière à la syntaxe et à l'orthographe.

Par ailleurs, pour certains candidats, la commission pense que l'intelligence artificielle a été utilisée pour rédiger leur lettre de motivation. Sans pour autant l'interdire, la commission aurait préféré une personnalisation de l'écrit du candidat démontrant sa motivation réelle à nous rejoindre.

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 oraux se sont révélés très inégaux. Certains candidats ont éprouvé de réelles difficultés à se présenter, exposer leurs motivations, mettre en avant leur parcours, laissant penser que cet exercice n'est qu'une formalité. Ainsi, beaucoup de candidats ont eu du mal à gérer leur temps et leur stress. Il en résulte des présentations inachevées, voire inexistantes.

D'une manière générale les 15 minutes d'entretien imposent au candidat de le structurer de façon claire et précise pour valoriser leur prestation. La commission a constaté un manque d'intérêt et de curiosité des candidats pour leur environnement professionnel malgré un site internet DGSE très complet.

Certains candidats avaient préparé une présentation de leur parcours et de leurs motivations correspondant aux attentes de ce recrutement. Néanmoins, la commission mentionne que certains candidats ont adopté une posture professionnelle peu adaptée, tant sur la forme que sur le fond.

Les échanges engagés par la commission s'articulaient autour du quotidien d'un agent du service public leur permettant d'apprécier les valeurs du candidat et sa projection sur l'emploi d'adjoint administratif.

Les membres de la commission ont également évalué leurs connaissances générales de la fonction publique (droits et devoirs des fonctionnaires) et de la DGSE. Il était attendu un socle minimum de connaissances sur l'administration dans laquelle les candidats seront amenés à exercer.

Les candidats ayant le mieux réussi cette épreuve ont montré les qualités suivantes :

- posture professionnelle et vocabulaire approprié ;
- pertinence et argumentation des réponses ;
- gestion du stress, du temps et maîtrise de soi ;
- connaissance globale de la DGSE et de la fonction publique.

L'écart de notation entre les derniers admis et les premiers non-admis reflète que l'oral n'a pas été suffisamment travaillé en amont par les candidats. Globalement le niveau des candidats était très hétérogène.

III. CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

La commission félicite les lauréats et souhaite qu'ils s'épanouissent dans leur nouvelle fonction.

Bien que le format reste inchangé depuis plusieurs années, le jury constate que certains candidats méconnaissent encore les attendus de cette épreuve, tant sur la forme que sur le fond.

Enfin, les membres du jury remercient chaleureusement l'ensemble des agents du bureau concours pour leur participation active aux différentes phases de travail et leur accompagnement étroit tout au long de cette session.