

## Rapport du jury

# Recrutement PACTE d'Adjoint administratif de l'Education nationale Session 2019

### La sélection des dossiers

La première étape a consisté à sélectionner, sur dossier, les candidatures au nombre de 43 (dont 6 hommes). La mesure PACTE élargie à un public plus âgé, en situation de chômage longue durée n'a pas eu d'effets en termes de priorisation des dossiers. Ce sont réellement les motivations et la correspondance avec les compétences recherchées qui ont permis de départager les candidatures des deux types de public. Lors de cette sélection, des critères ont permis de dégager les quinze candidats convoqués à l'entretien :

- la présentation des motivations,
- le parcours professionnel,
- la présentation formelle de la candidature,
- l'intérêt pour le poste et l'environnement professionnel,
- le sens du service public,
- le contenu du curriculum vitae.

### Les entretiens

Ces entretiens étaient systématiquement composés de deux parties :

- la présentation personnelle du candidat durant quelques minutes
- l'échange entre le candidat et le jury durant une vingtaine de minutes

Il a été porté une attention particulière à la potentielle faculté de s'intégrer à une équipe administrative, à la possession d'un socle de connaissances de l'univers professionnel et enfin, à la concordance entre les motivations décrites dans la lettre de candidature et celles réellement affichées lors de l'entretien.

Lors de cette session, les plus jeunes candidats étaient les mieux préparés à l'exercice de présentation personnelle. Dans leur grande majorité, ils s'attendaient à devoir affronter cette étape et l'ont abordée avec naturel. Cela contredit le constat de l'année précédente.

La situation est d'autant plus étonnante que le parcours des « aînés » étant plus long, il est censé être plus riche.

Autre avantage des jeunes : leur mobilité affichée. Davantage en capacité de déménager pour prendre leur poste, ils affichent une disponibilité permettant d'éviter les refus de poste.

Il ne s'agit pas d'un critère en tant que tel, mais d'un argument avancé en plus des qualités et des compétences présentées.

Dans l'exercice, les plus jeunes s'en sortaient mieux que les aînés, davantage préoccupés par la localisation de l'affectation ou qui étaient carrément hors-sujet quant à la nature des tâches à effectuer, sans oublier les défauts de comportement parmi lesquels la familiarité ou encore, le manque de tenue.

Au résultat, les lauréats sont au nombre de sept (cinq en liste principale, deux en liste complémentaire) et sont issus du « public jeune ». Le cadet des lauréats est tout juste âgé de 18 ans, mais a réalisé une prestation remarquable.

La proportion des hommes retenus correspond à celle des candidatures déposées, soit 13 %, contre 87 % de femmes.

Le jury a été sensible aux difficultés du retour à l'emploi du public plus « âgé », mais cette caractéristique sociale n'a pas été prédominante. La préoccupation essentielle résidant dans les compétences, les potentialités et aussi dans la volonté d'une intégration effective dans une équipe de travail.

### Statistiques

Session	Nombre de postes	Nombre de dossiers présentés	Candidats admissibles	Candidats admis liste principale	Candidats admis liste complémentaire
<b>2018</b>	<b>4</b>	<b>58</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>2019</b>	<b>5</b>	<b>43</b> (dont 6 hommes)	<b>15</b> (dont 2 hommes)	<b>5</b> (dont 1 homme)	<b>2</b>

Les membres du jury demandent à ce que, suite au recrutement, leur soient communiquées des informations :

- sur la prise de poste effective,
- sur l'adéquation du recrutement par rapport aux attentes des structures d'emploi,
- sur la localisation des affectations,
- sur le recours à la liste complémentaire.

Ils estiment que les retours des structures d'emploi permettraient de mieux jouer leur rôle de recruteur.

Le président du jury  
Olivier Coufourier

