



**ACADÉMIE
DE TOULOUSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT DU JURY

Académie de Toulouse

**Recrutement sans concours pour l'accès au grade
d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de
l'enseignement supérieur**

Session 2026

1- CALENDRIER

Inscriptions : mardi 10 février 2026 au jeudi 12 mars 2026

Jury d'admissibilité : vendredi 17 avril 2026

Jury d'admission : mercredi 27 mai 2026

Les oraux se sont déroulés sur 1 journée et demie : mardi 26 et mercredi 27/05/2026.

2- DONNÉES STATISTIQUES

4 postes offerts

Nombre d'inscrits	Nombre de dossiers déposés dans CYCLADES	Nombre de dossiers incomplets	Nombre de dossiers examinés par la commission de sélection	Nombre de candidats sélectionnés à l'épreuve orale
397	315	10	305	15

Nombre de candidats aptes au recrutement :

Liste principale : 4 candidats

Liste complémentaire : 4 candidats

3- RÉGLEMENTATION DU CONCOURS

Il convient de prendre connaissance du décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006, relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs de l'Etat, et notamment des articles 6 à 9.

4- LES FONCTIONS EXERCÉES PAR LES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

L'article 4 du décret visé ci-dessus indique que les adjoints administratifs sont chargés de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils peuvent également être chargés de fonctions d'accueil et de secrétariat.

Il est **déterminant** que les candidats, qu'ils soient ou non déjà en fonction aient réfléchi :

- aux attentes de l'institution quant à leurs facultés d'adaptation, leurs capacités à savoir se situer.
- à la **mobilité géographique** (les 8 départements de l'académie) et **fonctionnelle** (université ; EPLE ; services déconcentrés) qui devra être la leur à l'issue du recrutement.

Le jury rappelle que les candidats doivent se présenter avec un minimum de connaissance de l'organisation des services de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la

recherche et de l'innovation. Les agents déjà en fonction doivent avoir un minimum de connaissance même sur des postes qu'ils n'ont encore jamais occupés.

5- LE RECRUTEMENT

La sélection des candidats

Le jury se réunit dans une première phase pour analyser les CV et lettres de motivation des candidats. Cette année la sélection s'est effectuée sur 305 dossiers reçus, desquels devaient ressortir 15 candidatures retenues dont les candidats seraient reçus en entretien en seconde phase.

Le jury cherche à recruter des candidats qui ont déjà une expérience sur des tâches administratives et qui ont construit une culture-métier transférable aux missions d'un ADJAENES. Les missions exercées au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont donc recherchées, même si cela n'exclut aucunement les profils qui viennent d'autres ministères ou ayant travaillé auprès d'opérateurs qui relèvent d'une mission d'intérêt général. Les expériences construites dans le secteur privé peuvent venir enrichir la perception du parcours des candidats mais sont regardées en second. Le savoir permet de construire un CV attractif.

Les CV produits par les candidats gagnent à être lisibles, et à bien mettre en valeur les missions et les tâches professionnelles, les compétences mobilisables sur les missions d'ADJAENES. Le format qui tient en une simple page est à privilégier. Le jury sait reconnaître les CV qui ont été construits en vue du recrutement qu'ils président et qui mettent en valeur ces attendus. Il sait les différencier de CV compilant les expériences professionnelles, avec une simple entrée chronologique.

Le recrutement sans concours se fixe pour objectif de repérer des candidats déjà professionnalisés, et susceptibles de déployer un parcours ascendant au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. En revanche, il n'a pas pour objectif, c'est important de le signifier dans un rapport de jury, de repérer les candidats qui ont effectué une carrière entière sur un poste contractuel et qui souhaiterait voir se concrétiser leur engagement par une fonctionnarisation. Le recrutement sans concours n'a pas vocation à constituer un dispositif de reconnaissance du parcours professionnel antérieurement exercé sous statut contractuel.

En effet, le recrutement sans concours propose aux candidats retenus des postes sur l'entièreté du territoire académique, il faut donc que le candidat s'attende à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle plus qu'à l'obtention d'un statut de fonctionnaire permettant de stabiliser les équilibres construits sur un poste ou un territoire.

Les lettres de motivation sont lues après la première impression que donnent les CV. Elles doivent bien sûr se conformer aux codes administratifs, clarté, concision, maîtrise orthographique et lexicale. Elles ne doivent pas se borner à reprendre les éléments de la chronologie du parcours d'expériences que rendent déjà les CV, leur plus-value est de permettre au candidat de présenter ce qui motive sa démarche de projection vers les métiers d'ADJAENES et d'expliquer ce qu'il peut apporter à l'institution s'il est sélectionné.

L'entretien avec le jury

Le jury mesure tout à fait que les candidats qu'il rencontre peuvent être tendus, aussi il s'attache à installer les conditions d'un dialogue serein en veillant à un accueil courtois, ouvert et souriant.

Le principe est posé systématiquement à l'ouverture de l'oral de ce que le jury attend du candidat et du temps imparti à l'échange. Il lui est proposé de présenter d'abord dans un court exposé, qui dure environ 5 minutes, son parcours et les motivations qui l'amènent à se présenter au recrutement ADJAENES. En suivant, il lui est proposé de répondre durant 15 minutes aux questions posées par le jury, qui peut demander des explicitations, interroger les connaissances théoriques, et aussi le sens pratique ou opérationnel du candidat, en lui soumettant des situations soumises à son analyse.

Il peut être sensible à des parcours très diversifiés, et l'est toujours devant des candidats qui ont clairement préparé leur oral et qui montrent de l'agilité à communiquer leur engagement. Le jury perçoit cet engagement devant des candidats qui se sont renseignés sur le recrutement, sur les métiers des ministères employeurs, sur leur fonctionnement, leur organigramme, leur gouvernance. Les candidats qui ouvrent leur curiosité à des postes en services déconcentrés, en EPLE, et qui se sont renseignés sur les différentes conditions d'exercice d'un adjoint administratif sont remarqués. Ceux qui ont des repères sur l'actualité institutionnelle et ses grands sujets, sur l'outillage ou les applications-métiers qu'ils seront amenés à utiliser pareillement. Enfin, le jury est sensible à la manière dont le candidat témoigne de sa bonne compréhension de l'organisation du travail, de son ordre hiérarchique et des valeurs qui traversent les missions du service public.

A contrario, un manque de curiosité ou de réflexion élémentaire sur les environnements de travail, connus ou vers lesquels se projeter, est perçu comme un manque d'engagement. De la même manière, les candidats qui attendent du jury une reconnaissance du parcours réalisé ne sont pas considérés comme pleinement préparés. La préparation au recrutement sans concours suppose une projection du candidat, et que s'établisse un échange qui ouvre vers l'avenir professionnel.

6- CONCLUSION

L'attention du jury va au repérage des candidats avec lesquels il peut volontiers imaginer travailler un jour. Son exigence à rechercher des profils variés, agiles, aux compétences opérationnelles prometteuses, est à la mesure de la reconnaissance du rôle cardinal que jouent les adjoints administratifs dans l'institution.