



HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE
EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

Cabinet

Papeete, le 30 juillet 2014

Secrétariat général pour
l'administration de la police

**Rapport de la commission de sélection du recrutement sans concours d'adjoints
administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer - session 2014 - pour les services de la
police nationale en Polynésie française (juin-juillet 2014)**

1. Le recrutement en chiffres :

Nombre de dossiers de candidatures reçus : 1 233
Nombre de candidatures sélectionnées : 26
Nombre de candidats admis : 2
Nombre de candidats admis sur la liste complémentaire : 6

2. Remarques d'ordre général :

L'organisation de ce recrutement a été techniquement réussie malgré le délai restreint entre la publication de l'appel à candidatures et la proclamation des résultats. Le nombre élevé de dossiers déposés au regard du nombre de postes à pourvoir a contraint la commission à repousser les dates des entretiens afin de pouvoir examiner toutes les candidatures.

La sélection des candidats convoqués à l'entretien s'est effectuée sur la base des lettres de motivations et des CV des candidats. Aucune consigne stricte n'a été appliquée quant au caractère manuscrit ou informatique des lettres de motivation, les deux ont été examinées.

La commission a tenu à ouvrir largement le recrutement, quelle que soit l'expérience ou le niveau de diplôme des candidats. Il n'y avait pas de profil type recherché. Cependant, les candidats présentant un diplôme supérieur au niveau 3 n'ont pas été retenus à l'entretien pour ne pas dénaturer le recrutement. Il en a été de même pour les agents déjà fonctionnaires et possédant un grade supérieur à celui d'adjoint administratif de 2^e classe.

La très grande majorité des dossiers était de bonne qualité, ce qui a conduit les membres de la commission à un haut niveau d'exigence dans l'appréciation de ceux-ci.

3. La présentation générale des dossiers :

Il a parfois été difficile de connaître le niveau réel du candidat, le dossier d'inscription et le CV faisant état de diplômes de niveaux différents,

Les pièces venant à l'appui de la candidature ne doivent pas nuire à la bonne lecture du dossier. Ainsi, les lettres de recommandation ou les fiches de postes des emplois occupés permettent de mieux comprendre le parcours et les qualités du candidat. En revanche, les relevés de notes à un examen, surtout lorsque le candidat a été ajourné, ne présentent pas d'intérêt majeur pour la commission. Il en va de même pour les copies d'attestations de stages, la mention de l'intitulé du stage sur le CV étant suffisante.

a. L'examen des lettres de motivation :

De nombreuses remarques ont été faites par les membres de la commission sur les lettres de motivation :

- Mise en page : les courriers doivent être alignés lorsqu'ils sont informatiqués (fonction « justifié » dans les traitements de texte). De nombreux candidats ont remis des courriers non alignés alors même que leurs CV mentionnaient une parfaite maîtrise des traitements de textes,
- Les ratures et les correcteurs de type « blanco » sont à proscrire sur des dossiers rédigés et travaillés à domicile. Si ce type de correction est acceptable lors d'épreuves en salle et à durée limitée, le dossier rendu pour ce recrutement se devait d'être impeccable (pas de fautes d'orthographe ou de ponctuation, pas de ratures ni de tâches),
- Certaines consignes n'ont pas été respectées, notamment la mention CDI ou CDD dans la rubrique « emploi occupé »,
- Les phrases -types doivent être utilisées avec discernement sur la lettre de motivation. Les mentions « d'entreprise en pleine croissance » ou « d'entreprise dynamique » pour qualifier la police nationale n'étaient pas appropriées à ce recrutement. L'expression type « J'ai appris la rigueur dans l'application des procédures » a été trouvée dans plus d'une lettre sur cinq, ce qui nuit à sa crédibilité,
- La commission de sélection a regretté de ne pas trouver systématiquement les motivations des candidats dans les lettres. En effet, de trop nombreuses lettres témoignaient de la disponibilité des candidats, de leur rigueur ou de leur ponctualité, sans plus de précisions sur ce qui les attirait dans les fonctions confiées à un adjoint administratif ou sans faire le lien entre les compétences déjà acquises et les missions futures,
- Le dossier doit être relu avant d'être déposé. Plusieurs courriers étaient adressés à M. le vice recteur (il s'agissait sûrement de copies de courriers adressés au vice rectorat quelques mois plus tôt pour le même type de recrutement) ou mentionnaient des emplois sans relation avec ceux proposés par la police nationale, surveillant en établissement scolaire notamment.

b. L'examen des curriculum vitae :

- Il est inutile de produire un CV trop long, surtout lorsqu'on est en début de carrière professionnelle. Un CV doit se limiter à deux pages, une seule page étant recevable pour un étudiant ou un jeune diplômé. De nombreux CV présentaient des répétitions dans les emplois tenus (« copier-coller » des missions confiées entre deux CDD, détail sur les missions confiées lors d'un stage de découverte),
- L'utilisation de sauts de pages ou de présentation en colonne ne doit pas aboutir à de grands blancs sur le CV,
- La liste des logiciels maîtrisés doit être compréhensible par les membres de la commission. Les logiciels très spécifiques utilisés dans de précédentes fonctions doivent être qualifiés (logiciel de comptabilité, de gestion des ressources humaines...) ou proscrits,

- Les photos utilisées sur le CV doivent avoir un format proche de celui des photos d'identité. Une photo déformée (mauvaise utilisation de la fonction « étirer ») ou prise à contre jour ne joue pas en la faveur du candidat. De plus, l'emplacement dédié à la photo d'identité sur le CV doit être utilisé ou retiré mais en aucun cas laissé vide.

4. Les entretiens de sélection :

L'entretien de 15 à 20 minutes démarrait avec une présentation liminaire du candidat, des grandes lignes de son parcours et de ses motivations. La tenue vestimentaire doit, à tous points de vue, être convenable ; ce qui a été le cas pour la totalité des candidats. Le vocabulaire familier doit être proscrit. Les candidats doivent savoir garder leur attention en éveil et répondre aussi posément que possible tout au long de l'entretien.

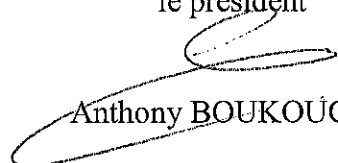
Sur le fond, des connaissances de base sont attendues, sur la déontologie notamment. Les valeurs transversales du service public doivent être connues et partagées au-delà de la diversité des missions qui seront exercées tout au long de la carrière. Les règles de base de la fonction publique ne doivent pas être méconnues. Il était attendu des candidats un minimum de connaissance sur les services de police en Polynésie française (noms et missions générales). Plusieurs postulants se sont donné la peine de parcourir le site internet du Haut-commissariat de la République et d'apprendre les missions de la police nationale.

Les candidats n'ayant pas préparé l'entretien ou pensant qu'ils n'avaient aucune chance de réussir auraient pu éviter de partager leur absence de motivation ou de conviction avec les membres de la commission, ce qui a joué en leur faveur.

Les membres du jury ont noté, pour quelques uns des candidats, un haut niveau de préparation de l'entretien, avec une approche par les compétences pour décrire le parcours professionnel. Ce type de présentation impose que la suite de l'entretien puisse tenir la comparaison avec la première impression. Par exemple, le candidat qui présente ses qualités personnelles comme étant en adéquation avec les missions de la direction de la sécurité publique suppose qu'il sache par la suite répondre à la question sur les missions de cette même direction.

En conclusion, la commission de sélection a eu le plaisir d'entendre de nombreux candidats motivés, présentant un potentiel intéressant, en poste ou demandeurs d'emplois, qui ont fait valoir suffisamment de qualités pour être admis. Les candidats retenus sur la liste complémentaire ont également tous réussi des prestations de grande qualité, la moyenne de leurs notes d'entretien s'établissant à 14,25/20.

Pour les membres de la commission,
le président



Anthony BOUKOÛCHA