



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE EN POLYNESIE FRANÇAISE

**Recrutement sans concours  
de 6 adjoints administratifs de 2<sup>ème</sup> classe du CEAPF**

**RAPPORT DU PRESIDENT**

**Session 2011**

A titre liminaire, il est rappelé que les adjoints administratifs sont des agents classés dans un corps de la catégorie C des fonctionnaires de l'Etat. Ils 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.

Le corps des adjoints administratifs comprend 4 grades (adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe). L'accès au premier grade, celui d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe, a lieu par la voie du recrutement sans concours (RSC).

Créé par le décret n° 2002-121 du 31 janvier 2002, le RSC est une disposition visant à faciliter l'accès à la fonction publique au premier niveau de la catégorie C. Il renforce le principe de l'égalité des chances et s'inscrit dans une politique de lutte contre les discriminations touchant certaines catégories de populations. Il est également un outil d'insertion et de promotion sociale pour les jeunes qui, quels que soient leur origine ou leur milieu social, souhaitent apporter leur contribution au service public.

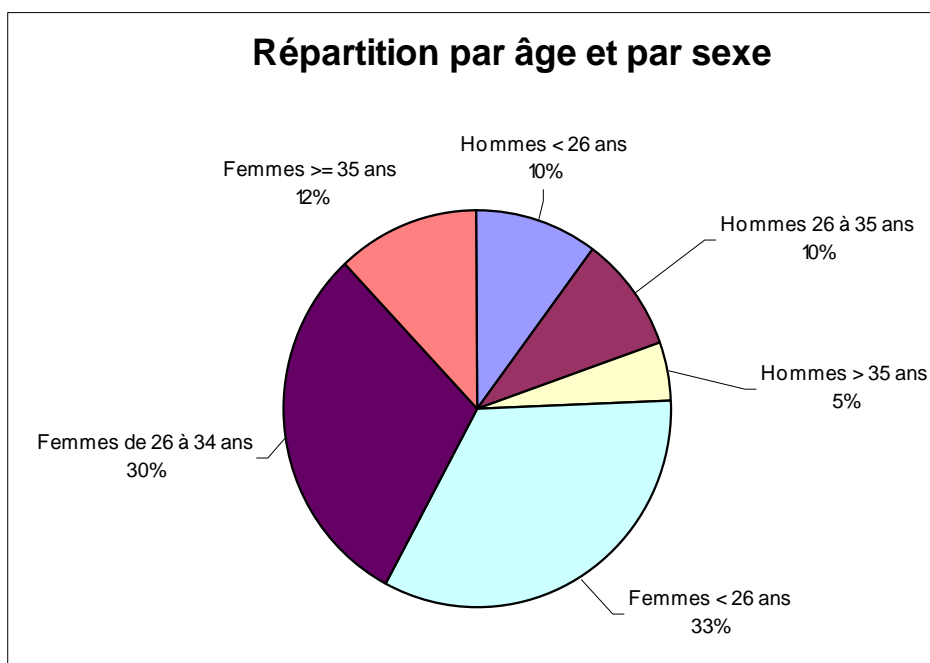
### Les statistiques du recrutement sans concours 2011

Le RSC est ouvert à toute personne, sans condition d'âge ni de diplôme.

Sur un total de 2 499 inscrits, le jury a retenu 95 candidats, 5 ne se sont pas présentés à l'épreuve orale.

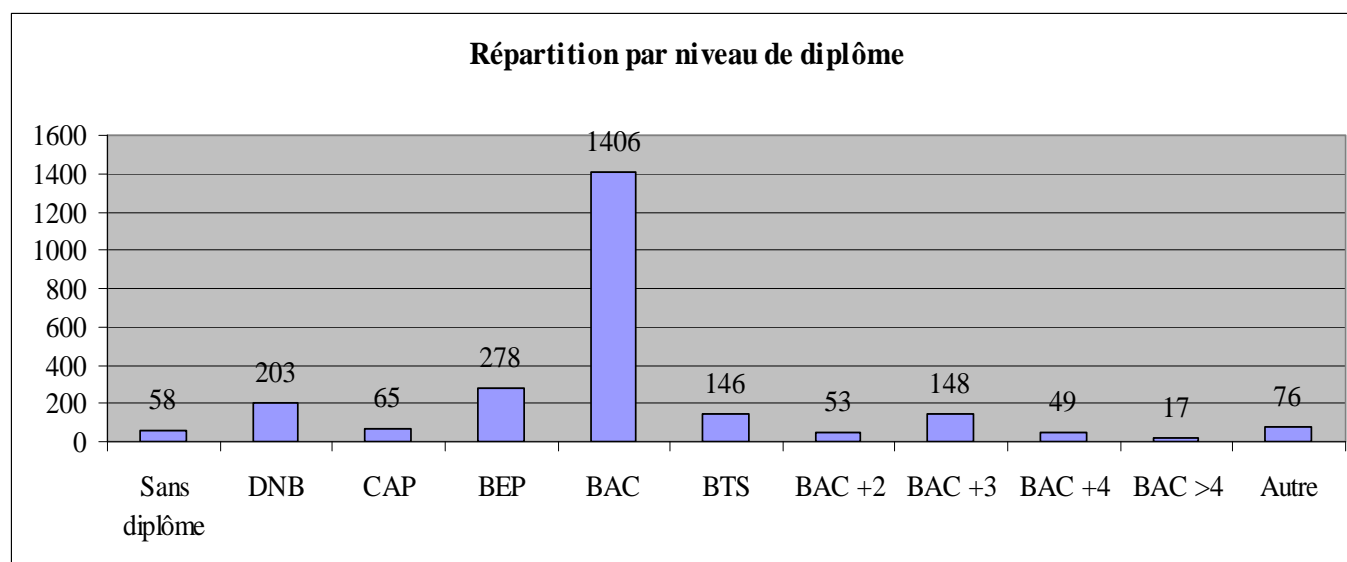
	<b>RSC 2011</b>
Inscrits	2 499
Admissibles à l'oral	95
Présents à l'épreuve orale	90
Taux de défection	5,3 %
Taux de réussite	3,8 %
Liste principale	6
Liste complémentaire	12
Barre d'admission	14/20

Outre le grand nombre de candidats enregistrés (2 499 dossiers), on constate une très forte disparité entre ceux-ci, tant en ce qui concerne l'âge (de 17 à 71 ans) que le niveau académique (de l'absence de diplôme à la possession d'un master). Enfin, près de 75 % des dossiers déposés émanent de personnes du sexe féminin.



	Nombre de candidats
Hommes < 26 ans	<b>254</b>
Hommes 26 à 35 ans	<b>239</b>
Hommes > 35 ans	<b>118</b>
Femmes < 26 ans	<b>830</b>
Femmes de 26 à 34 ans	<b>757</b>
Femmes >= 35 ans	<b>301</b>
Total :	<b>2 499</b>

On remarque que 33 % des femmes sont âgées de moins de 26 ans.



Il convient de noter que 217 dossiers ont été rejetés, le refus d'une candidature se caractérisant notamment par :

- l'absence des pièces obligatoires (*lettre de motivation, curriculum vitae, pièce d'identité, enveloppes affranchies*) ;
- l'absence du cachet de la poste ;
- le dépôt du dossier hors délai, le cachet de la poste faisant foi ;
- l'absence de signature sur la déclaration sur l'honneur.

Par ailleurs, plusieurs candidats ont présenté leur permis de conduire polynésien comme pièce d'identité alors qu'il était spécifié précisément sur le formulaire d'inscription que seuls la carte nationale d'identité et le passeport seraient acceptés.

Pour les prochaines sessions, il peut donc paraître souhaitable de mettre en évidence sur le formulaire d'inscription le refus des permis de conduire.

### **Les principes de sélection retenus par la commission de sélection**

La commission de sélection a proposé d'effectuer un premier tri des dossiers et a donc défini un certain nombre de critères, notamment la formation scolaire, la situation professionnelle actuelle, les expériences antérieures des candidats.

Les missions d'un adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe correspondant principalement à des fonctions administratives d'exécution, la commission de sélection a estimé que les personnes fortement diplômées ou dont la spécialité du diplôme ne relevait pas de tâches administratives, n'auraient pas l'occasion de mettre en œuvre tous les acquis de leur formation.

Par ailleurs, il a été tenu compte des diverses expériences antérieures des candidats, notamment si celles-ci se sont déroulées dans le domaine administratif (secrétariat, gestion, comptabilité, ressources humaines, etc).

Enfin, la commission de sélection a souhaité maintenir l'esprit du RSC, en privilégiant les candidats se trouvant dans une situation précaire (sans emploi ou CDD) plutôt que les candidats titulaires d'un CDI ou relevant déjà du statut de fonctionnaire.

Au terme de ce premier filtre, 1 368 dossiers de candidature ont été retenus afin d'être examinés de manière plus approfondie par les membres de la commission. Celle-ci s'est ensuite attachée à évaluer les dossiers en fonction de la présentation du curriculum-vitae et de la lettre de motivation, de la cohérence du projet professionnel et de la motivation exprimée par le candidat.

Une méthodologie commune d'interrogation et d'évaluation a été élaborée avec l'ensemble des membres du jury, ceci dans un souci d'égalité de traitement des candidats.

Ce travail commun a abouti à des appréciations semblables des commissions. Un suivi comparatif des notes attribuées, autant lors de l'examen des dossiers que pour les oraux, a été effectué sans qu'aucune distorsion notable n'ait été constatée.

Les bilans collectifs qui ont été remis par chaque sous-commission aboutissent également à des constats identiques.

De manière générale, la commission de sélection a relevé la bonne qualité des CV et des lettres de motivation présentées. Cependant, beaucoup de dossiers faisaient apparaître des CV et des lettres de motivation type, probablement tirés d'internet et trop peu adaptés au recrutement dans la fonction publique d'Etat (« votre entreprise », « améliorer le profit de votre structure », ...)

Par ailleurs, trop peu de candidats ont réussi à exprimer une réelle motivation à entrer dans la fonction publique d'Etat, à occuper un poste d'adjoint administratif et à servir l'intérêt général, certains se contentant d'une lettre de 5 lignes seulement, d'autres ne faisant pas l'effort de se relire (fautes d'orthographe, mots manquants, absence de signature sur la lettre).

À l'issue de cette sélection, les 95 meilleurs dossiers de candidature ont été retenus pour les entretiens avec les membres de la commission (87 candidats de sexe féminin – 91,6 % – et 8 candidats de sexe masculin – 8,4 % –).

La tranche d'âge des moins de 26 ans qui représentait 43 % du total des dossiers retenus constitue près de 35 % des candidats qui ont été auditionnés.

### **Le déroulement des auditions**

Le jury s'est divisé en 4 sous-commissions afin d'auditionner les 95 candidats sur 3 demi-journées, soit 8 candidats par session (sauf défection).

Il convient de noter, en premier lieu, que la plupart des candidats reçus en entretien s'est attachée à apporter un soin particulier à leur présentation et que tous ont eu un comportement très correct et respectueux à l'égard des membres de la commission de sélection.

Dans la majorité des cas, leur prestation a permis de confirmer les attentes suscitées lors de l'examen de leur dossier de candidature. Tous ont su se présenter (de manière un peu courte pour les moins bons d'entre eux) et se sont généralement attachés à répondre du mieux possible aux questions qui leur étaient posées.

## La qualité des prestations des candidats

Les meilleurs candidats étaient visiblement ceux qui s'étaient bien préparés, qui avaient une bonne connaissance des enjeux, de l'actualité et de la structuration de l'Etat en Polynésie française. Les candidats de niveau intermédiaire n'ont répondu que partiellement aux questions, en manquant parfois d'assurance, et n'ont donc pas suffisamment préparé l'entretien. D'autres, enfin, sont véritablement restés en retrait, en se contentant de répondre de manière très approximative aux questions posées.

Bien que la majorité des candidats auditionnés soient à la recherche d'un emploi stable et soient disposés à exécuter toutes les tâches demandées, cela demeure insuffisant. De nombreux candidats ont une notion trop vague de la fonction publique d'Etat, du sens du service public, du statut du fonctionnaire, de ses droits et de ses obligations.

À l'inverse, certains candidats se sont réellement démarqués par leur curiosité et leur ouverture d'esprit (ex : consulter le site internet du haut-commissariat, connaître l'organigramme des services, définir la répartition des compétences entre l'Etat et la Polynésie française, citer les institutions de la Polynésie française). D'autres ont également mis en valeur leurs connaissances et aptitudes administratives, ou encore leur prise de conscience de travailler au service de l'Etat et des usagers du service public.

A l'issue des auditions, la commission de sélection a fixé la barre d'admission à 14, la note permettant de figurer sur la liste d'aptitude, retenant ainsi 18 candidats, soit 6 sur la liste principale et 12 sur la liste complémentaire.

La ventilation finale des lauréats s'établit entre 2 hommes (2 en liste principale) - soit 11,1 % - et 16 femmes - soit 88,9 % - (4 en liste principale et 12 en liste complémentaire).

## Éléments sur la répartition sociale des lauréats

Répartition par âge :

	< 26 ans	26 à 35 ans	> 35 ans	Total
Hommes	0	2	0	2
Femmes	5	8	3	16
Total	5	10	3	18

Répartition par niveau de formation :

	BEP	BAC	BTS	Total
Hommes	0	2	0	2
Femmes	2	10	4	16
Total	2	12	4	18

La majorité des lauréats possède au moins le baccalauréat.

	Convoqués		Présents		
				Présents /Convoqués	Ventilation H/F
<b>Femmes</b>	87	91,6 %	83	95,4 %	92,2 %
<b>Hommes</b>	8	8,4 %	7	87,5 %	7,8 %
<b>Total</b>	95	100 %	90	94,7 %	100 %

## Conseils aux candidats des prochains recrutements sans concours

Compte tenu du nombre élevé de postulants, le candidat doit être très motivé. Il ne doit pas renvoyer le jury à son CV pour connaître ses compétences et ses qualités, mais il doit en faire état dans sa lettre de motivation, et surtout ne pas oublier de la signer. Le candidat qui postule pour un emploi de fonctionnaire doit obligatoirement s'intéresser à sa définition et au rôle qu'il serait amené à jouer au sein de la sphère publique.

S'agissant de l'épreuve orale d'admission, il faut impérativement que les candidats fassent preuve de curiosité et s'informent sur la nature du « statut » de la fonction pour laquelle ils postulent. Les missions d'un adjoint administratif sont des éléments à assimiler par le candidat afin qu'il saisisse pleinement ce que le jury attend de lui.

Les candidats doivent également consulter le site internet du haut-commissariat, connaître le nom du Haut-Commissaire, s'intéresser à la Polynésie française, être en mesure de définir le rôle des institutions de l'État et du Pays en Polynésie française. Il ne serait pas non plus inutile qu'ils connaissent, a minima, outre le nom des ministres locaux, le nom de quelques ministres « métropolitains » (Premier ministre, ministre de l'intérieur, ministre de l'outre-mer, etc). De manière plus générale, il serait judicieux de suivre l'actualité récente, au moins locale, sinon nationale.

Les candidats doivent réellement apprendre à valoriser leurs expériences et à ne pas hésiter à parler de leurs centres d'intérêt permettant de révéler certains traits de leur personnalité et de leur volonté à mener à bien leur mission.

La commission de sélection conseille également aux candidats de mettre en avant leurs compétences et qualités acquises tout au long de leur parcours professionnel, en adoptant une attitude positive et constructive, vis-à-vis de soi et de la structure d'accueil.

Enfin, les candidats sont invités à mener une réflexion personnelle sur les questions suivantes :

- Qu'est-ce que l'Etat attend de moi ?
- Qu'est-ce qu'un fonctionnaire, ses droits et ses obligations ?
- Qu'est-ce que le sens du service public ?
- Quelles sont les missions de l'Etat en Polynésie française ?
- Quelles sont les principales missions du haut-commissariat ?
- Quels sont les services et les établissements publics de l'Etat ?
- Comment s'organise la répartition des compétences entre l'Etat et la Polynésie française ?

Les membres de la commission de sélection souhaitent que l'élaboration de ce rapport permette aux candidats des futures sessions de recrutement sans concours de se préparer de manière optimale et de saisir concrètement les attentes des membres du jury.

Le Président de la  
commission de sélection



Alexandre ROCHATTE