

**RECRUTEMENT SANS CONCOURS  
D'ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE 2<sup>eme</sup> CLASSE DE L'ETAT POUR  
L'ADMINISTRATION DE LA POLYNESIE FRANCAISE AU TITRE DE  
L'ANNEE 2015**

\*\*\* \*\*

**RAPPORT DE LA COMMISSION**

L'ouverture du recrutement sans concours d'adjoints administratifs de 2<sup>eme</sup> classe de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française a été autorisée au titre de l'année 2015 par arrêté du 05 mai 2015, publié *au journal officiel* de la République française le 07 mai 2015.

Le nombre de postes offert au recrutement a été fixé à 7 selon l'arrêté du 16 juillet 2015 publié *au journal officiel* de la République française le 28 juillet 2015.

La date limite de dépôt des dossiers avait été fixée au 15 juin 2015.

La période de sélection des dossiers en vu des entretiens de recrutement s'est déroulée du 19 juin au 02 juillet 2015.

Les entretiens avec les candidats retenus se sont déroulés du 03 août au 06 août 2015, à la cour d'appel de Papeete.

**PREAMBULE**

Ce rapport répond à un triple objectif :

- publier les principales statistiques du recrutement : nombre de candidats, pourcentages de réussite, éventail des notes ;
- expliciter les critères qui ont présidés aux choix de la commission ;
- permettre aux futurs candidats de mieux appréhender les attentes de la commission.

Il a été élaboré après collecte et harmonisation des avis des membres de la commission :

Jean-François DAU, directeur délégué à l'administration régionale judiciaire de Papeete

Nadiège CONTROLE, directrice de greffe à la cour d'appel de Papeete

Séverine GUICHERD, greffière en chef au tribunal de première instance de Papeete

Yannick LECORNU, chef du bureau des politiques territoriales au haut-commissariat de la République en Polynésie française.

A l'issue des entretiens de ce recrutement, les membres de la commission constituée formulent les remarques ci-après :

## **PARTIE 1 : STATISTIQUES DU RECRUTEMENT SANS CONCOURS 2015**

Le nombre de dossiers de candidatures déposés s'est élevé au total à 984.

Ils concernaient :

- 786 femmes (80%)

- 198 hommes (20%)

### profil par niveau d'étude :

207 candidats étaient titulaires du brevet des collèges, d'un BEP, d'un CAP ou autre niveau inférieur au baccalauréat	(21%)
431 candidats étaient titulaires du baccalauréat	(44 %)
- dont 170 titulaires d'un baccalauréat professionnel	
154 candidats remplissaient les conditions d'un niveau bac +2	(15.5%)
134 candidats remplissaient les conditions d'un niveau bac +3	(13.5 %)
41 candidats remplissaient les conditions d'un niveau bac +4	(4 %)
17 candidats remplissaient les conditions d'un niveau bac +5	(2%)

## **PARTIE 2 : OBSERVATIONS ET ATTENTES DE LA COMMISSION**

### **la sélection sur dossier**

Les dossiers ont été lus et analysés au regard de critères définis collégalement par la commission, à partir de grilles détaillées, permettant d'apprécier outre la présentation générale de la candidature, la présentation et le contenu du curriculum vitae, l'adéquation du profil avec les emplois visés ainsi que la valorisation de l'expérience et de compétences mobilisables sur les postes à pourvoir.

Le dossier, constitué d'une lettre de candidature et d'un curriculum vitae, doit être synthétique, tout en respectant scrupuleusement les demandes de forme explicitée dans les documents de référence mis en ligne lors de la publication de l'avis de recrutement sans concours.

Il convient de préciser que la commission n'a pas jugé pertinent de tenir compte du moyen de formalisation de la lettre (dactylographiée ou manuscrite).

La commission a observé une très haute qualité et un soin particulier apportés par la majorité des candidats à la préparation de leur dossier, notamment sur la qualité rédactionnelle des lettres de motivation.

Toutefois, trop de candidats confondent encore compétences, valeurs et motivations. Le simple catalogue de compétences ne suscite guère l'intérêt des membres de la commission. La notion de compétence doit faire appel à l'ensemble des savoir-être et des savoir-faire utiles dans les futurs métiers des candidats se présentant au recrutement sans concours.

Aussi, la commission a favorablement reçu les lettres de candidature exposant des compétences en lien avec les futurs métiers, ainsi que la diversité du parcours professionnel, l'esprit d'ouverture et les motivations à servir le ministère de la Justice.

53 candidats ont ainsi été retenus pour participer aux entretiens de recrutement.

### **L'épreuve orale**

L'épreuve orale est calibrée pour une durée n'excédant pas 25 minutes et organisée comme en deux temps :

une présentation libre mettant en valeur l'expérience du candidat suivi d'un bref exposé de ses motivations. Afin de ne pas pénaliser les candidats sans emploi ou avec peu d'expérience, la commission n'a pas jugé nécessaire d'imposer un minutage de ce temps ;

un échange portant sur :

un approfondissement des acquis de l'expérience ;

les motivations ;

la connaissance de l'institution judiciaire ;

la projection sur le futur poste ;

le service public et les spécificités du statut ;

des mises en situation professionnelle.

L'objectif est d'éclairer la commission sur la capacité du candidat à présenter de manière synthétique son parcours et de mettre en avant les points essentiels de ses expériences antérieures adaptables à son futur emploi. Le candidat doit également être en mesure de préciser ses compétences acquises et les qualités humaines qui faciliteront son affectation après la réussite au recrutement.

L'échange avec la commission vise à mieux appréhender le profil du candidat afin de mesurer son adaptabilité au poste et sa projection sur de nouvelles fonctions. En ce sens, il apparaît utile de préciser qu'une connaissance du fonctionnement de la Justice offre un gage de sérieux dans la préparation de l'épreuve et, in fine, dans la perspective d'une intégration au sein des services.

Une seule commission a été constituée afin d'apporter la plus grande équité quant au choix des 18 candidats admis sur la liste d'aptitude. Ainsi, les quatre membres de la commission ont entendu collégalement chaque candidat.

Afin de favoriser une compréhension objective de chaque candidat, les membres de la commission ont fait preuve d'empathie, dans un souci d'accompagnement et de respect des candidats.

Les questions ont été posées de manière simultanée par tous les membres de la commission, en précisant le cas échéant, ou en cas d'incompréhension, la demande et donnant au besoin de premiers éléments de réponse pour éviter le traumatisme du mutisme.

Dans quelques rares cas, les membres de la commission ont poussé le niveau des questions afin d'évaluer un potentiel spécifique.

La commission s'attache avant tout à la logique de la réponse et à l'argumentation que le candidat peut apporter. Une aptitude à ne pas se laisser déstabiliser, à sortir du contexte et à mettre en perspective une réflexion constitue un gage d'adaptabilité apprécié par la commission.

Le commission a constaté que la mauvaise qualité de certaines prestations orales et le manque de préparation de l'entretien n'a pas permis à certains candidats de démontrer leur aptitude à intégrer le corps des adjoints administratifs CEAPF.

**A l'issue des entretiens, la commission présente ci-dessous les observations générales susceptibles d'aider les futurs candidats :**

D'une manière générale les CV sont correctement présentés, mais ils se limitent trop souvent à une description du parcours universitaire, aux diplômes obtenus, à une liste de stage, des travaux de vacances, des activités associatives assorties de quelques commentaires.

Il serait souhaitable que les acquis de ces parcours, dans l'optique d'une insertion professionnelle soit plus développés.

Pour ce document, un bon niveau de qualité est exigible, car il est réalisé en temps libre, avec la possibilité de disposer d'une documentation abondante et de conseils avisés.

Les candidats doivent avoir une tenue correcte et décente. Il s'agit d'un entretien de recrutement qui appelle un effort spécifique en la matière. En l'espèce, certains candidats négligent cet aspect.

La qualité du vocabulaire et la construction syntaxique des phrases doit être adaptée. Il arrive encore que certains candidats oublient au bout de cinq minutes d'entretien le caractère formel d'un recrutement et la qualité hiérarchique de leurs interlocuteurs (potentiellement leur futur cadre). A contrario, il n'est pas utile de recourir à des phrases trop complexes, a fortiori lorsque celles-ci s'avèrent mal maîtrisées et nuisent à la compréhension du propos.

La présentation de l'exposé doit être structurée pour favoriser une lecture précise de la réalité des connaissances des candidats par les membres de la commission. Ce dernier a particulièrement apprécié la capacité de certains candidats à faire montre de curiosité sur leur travail. Pour autant, la présentation ne doit pas être formatée. Le candidat doit également se détacher de sa préparation ainsi que d'un monologue détaillant les actions réalisées au quotidien qui apporte peu d'informations sur la qualité du travail.

L'intérêt pour le candidat se situe dans une présentation dynamique et attractive qui favorise une écoute active de la commission.

Les éléments du dossier écrit et de la présentation orale servent très régulièrement de base pour favoriser un début d'échange qui mette en confiance le candidat. Il convient donc d'y apporter un grand soin.

La définition du projet professionnel constitue un critère déterminant de l'évaluation du candidat. En l'espèce, peu de candidats se sont révélés capables d'inscrire ce recrutement dans une perspective de carrière.

La connaissance du ministère de la Justice et de ses spécificités en Polynésie française apparaît indispensable. De même, l'organisation d'un tribunal et la distinction entre les différentes juridictions doivent être connues. En l'espèce, rares sont les candidats ayant pu définir les modalités de gouvernance d'un tribunal. Notons ici que les candidats disposaient d'un mois entre la réception de la convocation et la date de l'oral pour se renseigner a minima sur des fondamentaux tels que la distinction entre magistrats du siège et du parquet ou la dénomination du tribunal ... au sein duquel se déroulait les entretiens. Ce manque de culture générale et de curiosité, dénotant une impréparation de l'épreuve, a été sanctionné par la commission. A titre d'exemple, certains candidats ont désigné le haut-commissaire comme supérieur hiérarchique des magistrats, méconnaissant ainsi la notion constitutionnelle d'indépendance de la justice. Par ailleurs, trop peu de candidats ont fait la démarche d'assister à une audience.

L'absence de connaissance de la signification de l'acronyme CEAPF a été fréquemment relevée. Il convient de rappeler aux candidats que l'intégration dans un corps de la fonction publique implique à minima d'en connaître les spécificités statutaires.

Les droits et obligations des fonctionnaires sont méconnus. De même, la notion de service public est globalement mal définie et celle d'intérêt général appelle peu de développement de la part des candidats. Là encore, chaque candidat doit comprendre que devenir fonctionnaire implique des droits mais également des devoirs ; la commission est réservée quant à l'intégration de personnel n'ayant pas connaissance des sujétions pesant sur leurs futures fonctions.

Les mises en situation visent à apprécier le raisonnement du candidat et, plus généralement, son bon sens. Le pragmatisme et le sang-froid constituent les deux qualités majeures utiles à une réponse de qualité.

Le Président de la commission  
Jean-François DAU

