



**PRÉFET  
DE SAINT-PIERRE  
ET MIQUELON**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Saint-Pierre, le 1<sup>er</sup> juin 2022

RECRUTEMENT SANS CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF – Session 2022

**RAPPORT DE JURY**

Président de la commission de sélection Monsieur Etienne de la FOUCHARDIERE  
en collaboration avec les membres

Nombre de postes : 2

Dossiers reçus avant la date limite	Dossiers reçus après la date limite	Admissibles	Admis
25	1	9	2 (+ 3 sur liste compl.)

La commission de sélection souhaite apporter quelques informations sur les critères qui ont présidé à la sélection des dossiers et au recrutement des candidats admissibles lors de l'épreuve orale.

**Sélection des dossiers :**

La commission de sélection s'est dotée de critères afin de procéder à la sélection des candidatures. Il s'agit bien d'un recrutement, qui peut s'apparenter à un « concours » même s'il n'y a pas d'épreuve écrite d'admissibilité, mais examen d'un dossier.

Chaque dossier a fait l'objet d'un examen approfondi. Il devait être constitué de deux éléments principaux : une lettre de motivation et un curriculum vitae (CV).

Les critères ayant présidé à la sélection des dossiers sont les suivants :

- adéquation du profil de la personne avec les métiers susceptibles d'être confiés à un adjoint administratif (diplôme, expérience éventuelle, formations suivies) ;
- parcours professionnel ;
- motivation ;
- rédaction et qualité d'expression.

**1. La lettre de candidature**

Les membres de la commission attendaient de la lettre qu'elle respecte la forme administrative et présente la motivation et la personnalité du candidat, sans paraphraser le CV.

Ont été appréciées la mise en valeur des compétences et des qualités ainsi que les motivations. Les lettres retenues sont celles qui ont su faire preuve de sincérité et de personnalité.



**PRÉFET  
DE SAINT-PIERRE  
ET MIQUELON**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Trop de courriers se sont révélés des « copier-coller » de lettres-types, sans originalité, qui ne mettaient pas en valeur les candidats. Par ailleurs, les dossiers sélectionnés sont ceux qui ont su montrer une réelle appétence pour le service public.

L'orthographe et la syntaxe de la lettre sont des critères que ne doivent pas négliger les candidats.

## 2. Le curriculum vitae

Les membres de la commission attendaient des CV qui aient une présentation soignée et qui mettent en valeur les compétences techniques. Concernant sa présentation, il est important de pouvoir distinguer visuellement la formation, les expériences et les compétences acquises par le candidat. Les CV retenus présentent une mise en forme dynamique moderne et surtout structurée. Certains étaient confus, peu lisibles ou non actualisés.

## Épreuve orale :

L'entretien oral avec le jury dure 15 minutes. Le candidat est amené à se présenter pendant environ 5 minutes puis des questions lui sont posées pendant 10 minutes.

La partie présentation a pour objectif de s'assurer des capacités orales du candidat à exposer clairement son parcours professionnel et de présenter ses motivations et qualités professionnelles. Elle doit impérativement être préparée et structurée : elle est destinée à rappeler au jury quelles sont les formations, les expériences et les compétences du candidat, mais c'est aussi l'occasion pour le candidat de mieux expliquer ses motivations et son intérêt pour les postes. L'attitude face au jury, le vocabulaire, l'élocution et la gestion du stress ont également été évalués.

La grande majorité des candidats n'avait pas suffisamment préparé sa présentation orale. Un petit nombre s'est tenu à une durée entre 3 et 5 minutes. Il est judicieux d'utiliser la totalité du temps imparti.

Les questions posées aux candidats portaient en majorité sur leur connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel immédiats.

La partie échange avec le jury s'est révélée très disparate. Il s'agit pourtant de la partie la plus discriminante pour les candidats. Les bons candidats ont fait preuve de connaissances générales précises et assurées et ont montré qu'ils avaient préparé l'entretien.

Il est particulièrement préjudiciable, lorsqu'un candidat se présente pour un recrutement au sein des services du ministère de l'Intérieur, de ne pas connaître les missions d'une préfecture, d'un service de police, du nom du préfet ou du ministre de l'intérieur. Cela démontre un manque de préparation et de curiosité professionnelle et intellectuelle.

Le président du jury,

Etienne de la FOUCHARDIERE