



PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

**RAPPORT DE JURY**  
**CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF**  
**PRINCIPAL DE 2EME CLASSE**  
**SESSION 2018**

## SOMMAIRE

<b>I – Le concours.....</b>	<b>3</b>
<b>A) L’organisation du concours.....</b>	<b>3</b>
<b>B) La composition du jury.....</b>	<b>4</b>
<b>II – Les appréciations des membres de jury.....</b>	<b>6</b>
<b>A) Le concours externe.....</b>	<b>6</b>
<b>1) Les épreuves écrites d’admissibilité.....</b>	<b>6</b>
Les questions à réponses courtes portant sur un sujet d’ordre général.....	6
Les courts exercices en Français et Mathématiques.....	6
<b>2) Les épreuves d’admission.....</b>	<b>7</b>
Le test bureautique.....	7
L’entretien avec le jury.....	7
<b>B) Le concours interne.....</b>	<b>10</b>
<b>1) L’épreuve écrite d’admissibilité.....</b>	<b>10</b>
La lettre administrative.....	10
<b>2) Les épreuves d’admission.....</b>	<b>10</b>
Le test bureautique.....	11
L’entretien avec le jury.....	11
<b>III – Les recommandations générales des membres de jury.....</b>	<b>13</b>
<b>IV – Les éléments statistiques du concours.....</b>	<b>15</b>
<b>1) Les données.....</b>	<b>15</b>
<b>2) La notation.....</b>	<b>17</b>
<b>3) Le nombre de postes à pourvoir.....</b>	<b>19</b>

## **I- Le concours**

### **A – L'organisation du concours**

Les épreuves sont fixées par l'arrêté ministériel du 23 mars 2007 relatif aux règles générales d'organisation et à la nature des épreuves des concours de recrutement d'adjoints administratifs de 1<sup>ère</sup> classe de l'intérieur et de l'outre-mer.

Les épreuves écrites d'admissibilité du concours externe et interne d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe pour la région Auvergne-Rhône-Alpes se sont déroulées le 5 avril 2018 dans le seul centre d'examen de Lyon.

Étaient à pourvoir 58 postes au concours externe et 48 en interne. Et à ce titre, 696 candidats étaient inscrits au concours, dont 572 au concours externe et 124 en interne.

Il convient également de souligner que la part des femmes inscrite au concours demeure importante. Elles représentent respectivement 78,1 % et 81,4 % des inscriptions externes et internes.

Les épreuves orales d'admission se sont tenues du 14 au 22 juin 2018.

L'organisation administrative, logistique et matérielle a été assurée par la section concours et recrutement du Bureau régional des ressources humaines (Direction régionale des ressources humaines) de la préfecture du Rhône.

## **B – La composition du jury**

Pour la session 2018, le jury a rassemblé 21 membres et était composé comme suit :

### **- Président :**

M. Michaël CHEVRIER, Sous-préfet en charge du Rhône-Sud, préfecture du Rhône.

### **- Vice-présidents :**

Mme Marina CLEMENT, Greffière en chef de la Cour d'appel administrative de Lyon.

M. Yann MASSON, Directeur du centre d'expertise et de ressources des titres – permis de conduire, préfecture du Rhône.

### **- Membres :**

Mme Maud BESSON, Chef du bureau des élections et des associations, Direction des affaires juridiques et de l'administration locale, préfecture du Rhône.

Mme Audrey MAYOL, Directrice adjointe des ressources humaines adjointe, Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur, zone Sud-Est.

M. Alain FLATTIN, Adjoint de la chef du bureau des finances, Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur, zone Sud-Est.

Mme Clémence BARIOZ, Chargée de mission contrôle interne financier et contrôle de gestion, Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur, zone Sud-Est.

M. Sylvain RENOUX, Chef du service de gestion opérationnelle, Direction départementale de la sécurité publique de l'Allier.

Mme Isabelle MARINO, Chef du service de gestion opérationnelle, Direction départementale de la sécurité publique du Puy-de-Dôme.

Mme Bénédicte ROBART, Chef de la division administrative et financière de la Direction zonale de la police aux frontières du Rhône.

Mme Estelle DENIS, Chef de la division de l'administration, des ressources et de l'immobilier, au laboratoire de police scientifique de Lyon.

M. Denis REYNIER, Contrôleur de gestion à la Direction départementale de la sécurité publique du Puy-de-Dôme.

M. Michael DORMEGNIES, Chef de la section personnels officiers de la région gendarmerie Rhône-Alpes.

Mme Marie-Christine LAFARGE, Chef du bureau des ressources humaines et de l'action sociale, préfecture du Puy-de-Dôme.

Mme Sophie LAROCHE, Animatrice de formation, Conseillère mobilité carrière, Direction des ressources humaines et du budget, préfecture de Haute-Savoie.

Mme Françoise SOLDANI, Directrice des ressources humaines et des moyens, préfecture de la Loire.

Mme Nouha GARES, Adjointe à la chef du Centre de service partagé régional Chorus, préfecture du Rhône.

M. Samy BERD, Adjoint au chef de la plateforme naturalisations, préfecture du Rhône.

M. Richard WILPOTTE, Chef de la section contentieux au bureau de l'éloignement et du contentieux, préfecture du Rhône.

M. Stéphane TRONTIN, Directeur de la coordination des politiques interministérielles, préfecture du Rhône.

M. Nicolas AUCOURT, Chargé de projets politique de la ville, renouvellement urbain, citoyenneté, Secrétariat général des affaires régionales, Lyon.

## II- Les appréciations des membres de jury

### A) Le concours externe

#### 1) Les épreuves écrites d'admissibilité

- Les questions à réponses courtes portant sur un sujet d'ordre général

L'arrêté ministériel du 23 mars 2007 précise que l'« *épreuve écrite (...) consiste à partir d'un texte d'ordre général d'une page au maximum ou de 300 à 350 mots en la réponse à 6 à 8 questions destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire et ordonner les idées principales du texte (durée : une heure trente minutes ; coefficient 3) ».*

Le niveau des candidats a été assez disparate. De très bonnes copies comprenant peu ou pas de fautes d'orthographe ni de syntaxe côtoient des copies souffrant de graves lacunes en orthographe avec un nombre élevé de fautes. Certains candidats ne rédigent pas correctement (phrases sans verbe ou sans sujet) et ont tendance à écrire comme ils parlent. Beaucoup de déficiences sont à relever dans l'utilisation et la compréhension de la langue française, en particulier en orthographe et en grammaire. Certaines questions n'ont pas été traitées correctement, sans analyse et réponse pertinente. Pire, bien souvent il s'agissait parfois uniquement de recopier une partie du texte, pas même de paraphrases ce qui aurait induit une tentative maladroite de personnalisation. Le problème de méthode est ainsi flagrant.

- Les courts exercices en Français et Mathématiques

L'arrêté ministériel du 23 mars 2007 précise que l'« *épreuve écrite [consiste] en courts exercices destinés à évaluer les capacités du candidat en français (vocabulaire, orthographe ; grammaire) et mathématiques. Les programmes de français et mathématiques sont fixés en annexe (1) au présent arrêté (durée : une heure trente minutes ; coefficient 3) ».*

Les membres du jury ont relevé de bons résultats et raisonnements en mathématiques, avec cependant parfois des résultats finaux bruts non justifiés et sans explications.

Comme l'année précédente, le taux d'absentéisme pour les épreuves d'admissibilité a été élevé chez les candidats externes (49,65%). Ce taux était de 26,61 % chez les candidats internes.

A l'issue des épreuves, 160 candidats ont été déclarés admissibles. La « barre d'admissibilité » a été fixée à 10/20.

## **2) Les épreuves d'admission**

L'arrêté ministériel du 23 mars 2007 précise que l'épreuve consiste « *en présence des membres du jury ou d'examineurs, à mettre le candidat en situation professionnelle et est destinée à vérifier son aptitude à accueillir le public, à classer les documents, à présenter les éléments d'un dossier, à recevoir et à restituer des communications téléphoniques, à la gestion d'emplois du temps et à l'utilisation d'un microordinateur de bureau. Le candidat peut être évalué sur sa connaissance des logiciels courants de bureautique, à savoir un tableur, un traitement de texte. Cette épreuve peut en outre être destinée à vérifier l'aptitude du candidat à rassembler, traiter et mettre à disposition des informations de base, statistiques notamment, et utiles, en particulier, aux études et aux évaluations (durée : trente minutes ; coefficient 4) ».*

- Le test bureautique

L'épreuve bureautique avait pour objet d'évaluer les compétences du candidat en situation professionnelle. A cet effet, les candidats ont eu à répondre à dix questions portant sur les thématiques de traitement de texte et de tableur.

L'épreuve bureautique n'a pas été trop pénalisante pour les candidats qui ont souvent obtenu la moyenne mais les notes très bonnes ont été plutôt rares.

- L'entretien avec le jury

Les cas pratiques ont été dans l'ensemble bien compris et bien présentés. Les candidats prenaient calmement et rapidement connaissance des documents et répondaient très correctement aux questions posées. Certains candidats ont même fait preuve d'initiatives originales pour la présentation des cas pratiques (une candidate s'est mise dans la peau d'une formatrice pour présenter les risques psycho-sociaux).

Cependant, le niveau de préparation des candidats est resté très inégal. Une présentation organisée et préparée était appréciée, sans qu'il ne soit toujours possible d'éviter le « par coeur ». Certains éléments mentionnés durant ces minutes de présentation ont servi de base au jury pour développer et préciser des points durant la dernière partie de l'entretien (échanges avec le jury).

La présentation chronologique a pu s'avérer plus efficace pour présenter un parcours même si d'autres choix ont pu être faits en cas d'expérience longue. Il est conseillé de travailler la présentation autour d'un fil rouge permettant de donner une cohérence d'ensemble et d'expliquer in fine les raisons de sa présentation à ce concours. Trop de candidats n'ont pas expliqué leurs motivations pour ce recrutement et ont donné l'impression d'être un peu là « par hasard ».

Les candidats possédant une expérience dans la fonction publique (contractuels, services civiques, etc) se sont nettement distingués, de par leurs connaissances en interne du fonctionnement des services. Les candidats en reconversion professionnelle savaient valoriser leur profil « atypique » et leur ouverture d'esprit mais pêchaient parfois par un manque de connaissances fondamentales pour un oral de concours d'accès à la fonction publique : périmètres d'affectation du concours, sujets d'actualité du ministère, organisation administrative de la France, etc.

De nombreux candidats méconnaissaient totalement les missions ou services d'une préfecture, hormis celles liées à la délivrance des titres. Beaucoup de candidats ne sont pas renseignés sur les emplois auxquels ils postulaient via ce recrutement et ignoraient l'éventail des postes possibles en Police Nationale, Gendarmerie Nationale et en Juridictions Administratives. De plus, certains ont confondu la fonction publique territoriale avec la fonction publique d'Etat.

Par ailleurs, il est fort étonnant que des candidats n'avaient pas identifiés clairement les exigences du respect du principe de laïcité dans les mises en situation avec le jury. Certaines réponses ou prises de position marquaient une méconnaissance de ce devoir, de son respect et de son application dans les services publics. De nombreux candidats se sont appliqués à souligner l'importance de l'obéissance hiérarchique. Ce critère était malheureusement parfois le seul mentionné pour qualifier des tâches d'un agent de catégorie C.



Il est à noter que de nombreux candidats diplômés pouvant prétendre à un concours de catégorie B ou A se sont présentés au concours AAP2. Ils avaient tous le souhait d'une évolution professionnelle en interne et préféraient débiter une carrière en tant que catégorie C.

Le concours externe est porteur d'un différentiel très important de profils (âges, niveaux d'étude, etc) et de niveau préparation. Toutefois, trois catégories de candidats ont clairement été identifiées au cours de l'épreuve :

- des candidats (souvent jeunes) ayant eu une expérience dans le service public, notamment via le dispositif du service civique ou d'autres contrats (vacations et stages). Ces candidats étaient globalement bien préparés, même si la connaissance de l'organisation administrative est fragile dans l'ensemble. Globalement, ces candidats ont pu illustrer de manière plus convaincante leur motivation et leur connaissance réelle du travail d'un adjoint administratif ;
- des candidats en reconversion professionnelle après une première carrière dans un autre domaine du secteur privé : ce public semble le plus nombreux et le plus diversifié. Souvent forts d'une riche expérience, ces candidats ne savent pas toujours expliquer suffisamment les raisons d'une reconversion dans le service public, notamment lorsque le premier métier en est très éloigné. Les candidats doivent s'attendre à expliquer leur parcours et donc à se préparer à des questions portant sur la spécificité du service public et du statut de fonctionnaire par rapport à leur carrière antérieure ;
- des (jeunes) personnes sorties récemment d'études sans réelle expérience : certains candidats dans cette catégorie étaient présents en dilettante et n'avaient clairement pas préparé leur entretien.

Au cours des oraux, les membres de jury ont auditionné 149 candidats. Ces derniers ont en moyenne obtenu le note de 12,81/20.

A l'issue des épreuves d'admissibilité et d'admission, la moyenne générale des candidats était de 12,64. Le dernier candidat retenu sur la liste complémentaire a obtenu une moyenne générale de 11,85/20.

## A) B) Le concours interne

### 1) L'épreuve écrite d'admissibilité

- La lettre administrative

L'arrêté ministériel du 23 mars 2007 précise que l'épreuve consiste « *en la rédaction d'une lettre administrative courante ou en l'élaboration d'un tableau. Un dossier de documents de cinq pages au maximum comportant notamment les indications nécessaires à la rédaction de la lettre ou à la confection du tableau est fourni aux candidats (durée : une heure trente minutes ; coefficient 3) ».*

De manière générale, les candidats ont maîtrisé les attendus formels de l'épreuve : qualité des signataires (réponse au titre du Préfet et non individuelle), différents timbres, mise en page, etc. Pourtant, trop de candidats se sont contentés de « copier/coller » les documents du dossier sans chercher à donner des éléments clairs à l'usager qui leur permettraient de savoir comment procéder. Cela a étonné le jury car les candidats sont pourtant issus du concours interne et devraient avoir le réflexe de penser à la clarté et au caractère compréhensible de leurs réponses.

Il est conseillé aux candidats de bien lire le texte et de répondre à chaque question de façon claire, synthétique et complète. Cette épreuve nécessite de la rédaction et non une simple réponse aux questions en un mot ou deux.

A l'issue des épreuves, 72 candidats ont été déclarés admissibles. La « barre d'admissibilité » a été fixée à 9/20.

### 2) Les épreuves d'admission

L'arrêté ministériel du 23 mars 2007 précise que l'épreuve consiste « *en présence des membres du jury ou d'examineurs, à mettre le candidat en situation professionnelle et est destinée à vérifier son aptitude à accueillir le public, à classer les documents, à présenter les éléments d'un dossier, à recevoir et à restituer des communications téléphoniques, à la gestion d'emplois du temps et à l'utilisation d'un microordinateur de bureau. Le candidat peut être évalué sur sa connaissance des logiciels courants de bureautique, à savoir un tableur, un traitement de texte. Cette épreuve peut en outre être destinée à vérifier l'aptitude du candidat à rassembler, traiter et mettre à disposition des*

*informations de base, statistiques notamment, et utiles, en particulier, aux études et aux évaluations (durée : trente minutes ; coefficient 4) ».*

- Le test bureautique

L'épreuve bureautique a été identique pour les candidats internes et externes.

D'excellents candidats à l'oral ont vu leur note globale baissée du fait d'un mauvais résultat à l'épreuve informatique. Les candidats internes (déjà affectés au ministère de l'Intérieur) ayant suivi une préparation au concours ont atteint une note convenable à l'épreuve informatique.

- L'entretien avec le jury

Il apparaît tout de même que les candidats internes possèdent des lacunes importantes en culture administrative (les départements de la région, les débouchés du concours, les périmètres d'affectation y compris géographiques). Les missions principales exercées dans l'administration d'emploi du candidat sont difficilement excusables pour des candidats internes. On relève également un manque de savoir être, des problèmes de présentation et de positionnement.

Le manque flagrant de motivation ou l'incapacité à l'exposer de façon claire de certains candidats est rédhibitoire lors d'un oral de concours, à fortiori pour un candidat interne.

Des profils très divers chez les candidats rendent certains entretiens très intéressants. Le bon sens et la réflexion sont des qualités recherchées par le jury. Le fait d'être ou d'avoir été volontaire en service civique et contractuel peut être un atout si le candidat a profité de cette expérience pour affiner sa motivation et sa connaissance du ministère de l'Intérieur. Le jury considère que les profils et parcours très divers des candidats sont un atout pour l'administration et n'a pas cherché de « profil type » mais plutôt des qualités, des compétences et des valeurs.

Le jury apprécie tout particulièrement les candidats ayant une motivation et un projet professionnel clair. La capacité des candidats à exposer ces deux éléments lors de l'oral a été valorisée dans la notation. L'attachement aux valeurs du service public est indispensable, de même que la capacité à intégrer la déontologie du fonctionnaire.

Le jury a également cherché à travers les échanges avec les candidats à faire ressortir leur désir de travailler et à s'investir dans les missions confiées aux fonctionnaires.

Enfin, le jury souligne que le stress d'un certain nombre de candidats a nuit à leur capacité à s'exprimer clairement et à analyser efficacement les cas pratiques.

Les membres de jury ont auditionné au cours de l'épreuve orale 69 candidats. Ces derniers ont en moyenne obtenu le note de 11,75/20.

A l'issue des épreuves d'admissibilité et d'admission, la moyenne générale des candidats était de 12,44. Le dernier candidat retenu sur la liste complémentaire a obtenu une moyenne générale de 10,595/20.

### **III- Les recommandations générales des membres de jury**

Il est vivement conseillé d'approfondir sa culture administrative pour se présenter à l'épreuve d'admission : connaissance générale du fonctionnement des institutions françaises, des missions du ministère de l'Intérieur, des périmètres d'affectation, des droits et des obligations du fonctionnaire, etc.

En outre, une connaissance trop vague du métier d'adjoint administratif au sein du ministère de l'intérieur est à relever, ce qui peut inquiéter le jury notamment face à des personnes en reconversion ou surdiplômées, qui peuvent donner l'impression de ne pas savoir ce qui les attend ou qu'elles sont peu préparées et donc peu motivées.

Ainsi, une formation théorique de base (sur l'organisation et les missions du ministère de l'Intérieur) est opportune. Effectuer des demandes de rendez-vous ou d'échanges téléphoniques avec des agents déjà en poste ou encore se rendre dans un service d'accueil en préfecture pour observer les conditions et les modalités de l'exécution du travail permettra de parfaire utilement sa préparation.

Il est grandement recommandé aux candidats de faire au moins un, voire deux oraux de préparation, y compris avec des proches, en essayant de « deviner » les questions que pourrait poser le jury (quelle est la motivation pour se présenter à ce concours ? pourquoi le ministère de l'Intérieur plus qu'un autre ? quelle est la définition du service public ? etc. ) et en valorisant ce qui peut l'être, y compris des activités extra professionnelles (bénévolat, pratique de sport ou autres loisirs). En effet, certains candidats n'ont fait part que tardivement d'activités les ayant amenés à élaborer un budget ou d'autres missions administratives qu'ils auraient pu d'emblée valoriser.

Il est important de mettre en exergue son parcours personnel, professionnel et universitaire avec la diversité des postes et des possibilités offertes dans la fonction publique. Vendre une expérience professionnelle très courte en la noyant dans des compétences, ce qu'on fait des candidats diplômés, n'a pas permis de comprendre le sens même de leur présence : à savoir un poste de catégorie C au ministère de l'intérieur.

Il est attendu de la part des candidats qu'ils fassent preuve de bon sens lors des mise en situation professionnelle : organisation, ouverture d'esprit, curiosité, traitement des informations,

rappports avec les collègues et la hiérarchie, déontologie, laïcité, gestion des conflits et des relations inter-personnelles, savoir s'adapter aux situations imprévues, etc. Il est important pour les candidats de savoir montrer lors des mises en situation qu'ils sont capables de s'intégrer dans un groupe et faire face aux changements.

La gestion du temps semble avoir été problématique pour certains candidats qui n'ont pas pu finir les épreuves écrites. Il est conseillé aux candidats de prendre connaissance des annales et de s'entraîner à gérer son temps d'épreuve.

La mobilité géographique induite, sur l'intégralité de la région Auvergne-Rhône-Alpes, par la réussite à ce concours doit être bien assimilée par les candidats.

Les candidats les mieux notés sont ceux ayant fait preuve de curiosité sur notre ministère et ayant pu montrer qu'ils avaient de la motivation mais aussi des valeurs à apporter à notre institution.

## IV – Les éléments statistiques du concours

### 1) Les données

Inscrits	Externes	Internes	TOTAL
		572	124

- Le présentiel :

Inscrits : 550	EXTERNES	Pourcentages	INTERNES	Pourcentages
<b>Admissibilité</b>				
<i>Présents</i>	288	50,35 %	91	73,39 %
<i>Absents</i>	284	49,65 %	33	26,61 %
<b>Admission</b>				
<i>Présents</i>	149	93,13 %	69	95,83 %
<i>Absents</i>	11	6,87 %	3	4,17 %

- Les données relatives aux candidats inscrits reconnus travailleurs handicapés :

- Externes : 26 dont :
  - \* 18 candidates
  - \* 08 candidats
- Internes : 01 candidate

- L'âge des candidats:

Âge moyen des candidats	EXTERNE		INTERNES	
	ans		ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nbr des candidats	477	95	101	23
Age moyen	33	33	37	34
Plus jeune des inscrits	18	19	22	19
Plus âgé des inscrits	62	58	61	54

- Les diplômes : niveau d'étude des candidats inscrits :

#### Internes

Sans diplôme	Brevet	Baccalauréat	Bac +2	Bac +3	Bac +4 ou plus	N.C.
1	2	27	3	3	1	87

Externes

Sans diplôme	Brevet	Baccalauréat	Bac +2	Bac +3	Bac +4 ou plus	N.C.
16	45	264	114	104	29	/

- Le périmètre professionnel des candidats internes :

POLICE NATIONALE	GENDARMERIE NATIONALE	JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES	MINISTERE L'INTERIEUR	DE	AUTRE MINISTERE	N.C.
13	6	3	41		28	33



## 2) La notation

- L'admissibilité :

Le concours externe :

Epreuve questions à réponse courte :

Nombres de copies corrigées	Moyenne générale sur 20	Note la plus haute sur 20	Note la plus basse sur 20
292	9,60	18	2

Epreuve mathématique / français :

Nombres de copies corrigées	Moyenne générale sur 20	Note la plus haute sur 20	Note la plus basse sur 20
288	10,75	18	4,80

Le concours interne :

Épreuve rédaction note administrative

Nombres de copies corrigées	Moyenne générale sur 20	Note la plus haute sur 20	Note la plus basse sur 20
91	11,99	19,50	3

- L'admission :

Le concours externe :

Nombres de candidats auditionnés	Moyenne générale sur 20	Note la plus haute sur 20	Note la plus basse sur 20
149	12,81	18,33	5,5

Le concours interne :

Nombres de candidats auditionnés	Moyenne générale sur 20	Note la plus haute sur 20	Note la plus basse sur 20
69	11,75	17,92	5,25

- La moyenne générale :

Le concours externe :

Moyenne générale sur 20	Note la plus haute	Note la plus basse sur 20	Note la plus basse sur 20*
11,654	16,933	8,301	11,850

\* liste complémentaire

Le concours interne :

Moyenne générale sur 20	Note la plus haute	Note la plus basse sur 20	Note la plus basse sur 20*
12,444	16,881	7,143	10,595

\* liste complémentaire

### 3) Le nombre de postes à pourvoir

	EXTERNES		INTERNES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre de personnes figurant sur la liste principale	58		48	
Liste principale	46	12	38	10
Nombre de personnes figurant sur la liste complémentaire	32		5	
Liste complémentaire	24	8	4	1

