

Rapport du jury

Recrutement PACTE d'Adjoint administratif de l'Education nationale Session 2021

1 – Qu'est-ce que le PACTE ?

Recrutement dans les corps de catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière.

L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle de personnes sans qualification ou peu diplômées de 16 à 28 ans révolus par l'acquisition d'une qualification en lien avec l'emploi exercé dans l'administration, en associant des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exercice d'une activité dans l'administration en rapport avec la qualification visée et aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

2 – La constitution de la commission de sélection

Elle s'effectue par une commission de sélection composée d'au moins trois représentants (service recruteur, service public de l'emploi, personnalité extérieure compétente assurant la présidence).

3 – la sélection des dossiers

La première étape a consisté à sélectionner, sur dossier, les candidatures au nombre de quinze. La mesure PACTE, élargie à un public plus âgé en situation de chômage longue durée ne s'est pas traduite par une priorisation des dossiers émanant soit d'un public jeune, soit d'un public plus âgé et plus expérimenté.

Ce sont réellement les motivations et la correspondance avec les compétences recherchées qui ont permis de départager les candidatures des deux publics.

Lors de cette sélection, certains critères ont permis de dégager les six candidats convoqués à l'entretien :

- la présentation des motivations,
- le parcours professionnel,
- la présentation formelle de la candidature,
- l'intérêt pour le poste et l'environnement professionnel,
- le sens du service public,
- le contenu du curriculum vitae.

4 – les entretiens

Ces entretiens étaient systématiquement composés de deux parties :

- la présentation personnelle du candidat durant quelques minutes
- l'échange entre le candidat et le jury durant une vingtaine de minutes

La majorité des candidats convoqués à l'entretien est constituée de chômeurs de longue durée.

Au-delà de la vérification des compétences minimales requises, la différence essentielle qui a permis la sélection définitive reposait sur la capacité des candidats à appréhender la nature des missions confiées aux lauréats.

On remarquera le manque de curiosité des candidats et le peu de recherches effectuées dans ce sens.

Il a été porté une attention particulière à la potentielle faculté de s'intégrer à une équipe administrative, à la possession un socle de connaissances de l'univers professionnel et, enfin, à la concordance entre les motivations décrites dans la lettre de candidature et celles réellement affichées lors de l'entretien.

Au résultat, les lauréats sont au nombre de deux (une en liste principale, une en liste complémentaire) dont pour l'une issue du « public jeune ». Le jury a été sensible aux difficultés du retour à l'emploi du public plus « âgé », mais cette caractéristique sociale n'a pas été prédominante. La préoccupation essentielle résidant dans les compétences, les potentialités et aussi dans les possibilités d'une intégration effective dans une équipe de travail.

5 – Statistiques

Session	Nombre de postes	Nombre de dossiers présentés	Candidats admissibles	Candidats admis liste principale	Candidats admis liste complémentaire
2019	5	43	15	5	2
2021	1	15	6	1	1

Le président du jury,



Olivier Coufourier