



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
SOUS-DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITE
BUREAU DES RECRUTEMENTS PAR CONCOURS**

RAPPORT DU JURY

**Recrutement d'attaché(e)s
d'administration de l'Etat par
détachement au titre du bénéfice de
l'obligation d'emploi des travailleurs
handicapés**

AAE - BOETH

Session 2024

Rédacteur

Monsieur Loïc VANNIER - Conseiller d'administration de l'Intérieur et des Outre-mer
Président du jury de la commission d'audition.

Référence(s) internet :

<https://recrutement.ecologie.gouv.fr/concours/attachee-dadministration-letat-aae-detachement-travailleurs-handicapes>

SOMMAIRE

Table des matières

I. CONTEXTE GÉNÉRAL.....	5
A. TEXTES REGLEMENTAIRES.....	5
B. CALENDRIER DES EPREUVES.....	6
C. STATISTIQUES	6
II. L'ÉPREUVE DE SÉLECTION DES DOSSIERS RAEP	7
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS	8
B. CONSEILS AUX CANDIDATS	9
III. L'ÉPREUVE ORALE	10
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS	10
B. CONSEILS AUX CANDIDATS	12
C. RECOMMANDATIONS AUX SERVICES EMPLOYEURS	13

Rapport général du président du jury

M. Loïc VANNIER, Conseiller d'administration de l'Intérieur et des Outre-mer

Attaché(e)s d'administration de l'Etat (AAE-BOETH) Session 2024

Ce rapport présente une description du cadre juridique, de l'organisation, du contenu et du déroulement de cette procédure de recrutement en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap au grade d'attaché d'administration de l'Etat par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

Outre ces données objectives, il inclut une analyse statistique de la participation et des résultats selon les modalités de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).

Ce rapport propose également des recommandations et des conseils pour informer les candidats non admis, les futurs candidats, ainsi que les acteurs du recrutement et de la formation continue, des principales attentes du jury.

Je remercie chaleureusement l'équipe du pôle des concours administratifs (RM1), en particulier Madame Sheiye Mendy, ainsi que tous les membres du personnel mobilisés. Leur engagement a permis de fournir des conditions d'accueil et de travail exceptionnelles, tant pour les candidats que pour les membres du jury.

Je tiens à souligner l'engagement de l'ensemble des membres du jury qu'ils en soient ici remerciés. J'exprime ma reconnaissance à madame Nadia MLECZKO et monsieur Christian MUKWAYANZO pour leur indispensable contribution à la préparation et au déroulement des auditions. Leur professionnalisme, leur compréhension des situations et leur dévouement à leurs missions ont permis à tous de travailler dans un climat de sérénité et d'efficacité.

Enfin, les membres du jury souhaitent à tous les agents dont le projet professionnel vise à devenir attaché d'administration de l'Etat d'en tirer le meilleur profit ainsi qu'une pleine réussite.

Loïc Vannier

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue, à titre expérimental, une procédure en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné.

Dans ce cadre, notre pôle ministériel a initié une première expérimentation en 2021 qui s'est avérée fructueuse, tant en termes de promotions réalisées que de nombre de candidatures déposées.

Pour rappel, en 2023, les services ont ainsi été invités par un appel à postes national à faire état de leurs propositions de postes à pourvoir. Pour l'accès au corps des attachés, 2 postes étaient à pourvoir au titre de 2023 :

- Chargé(e) de mission appui au pilotage, assistant sécurité de prévention et communication interne, DDT 36.
- Chef(fe) du bureau des ressources humaines, DRIHL / Services régionaux / Secrétariat Général (SG).

En 2024, un nouvel appel à postes national a été lancé pour l'accès au corps des attachés, avec un poste à pourvoir :

- Référent(e) contrôle interne et stratégie achats de la direction du numérique

La commission de sélection des candidats aptes à accéder par la voie du détachement au corps des attachés d'administration de l'Etat est composée comme suit :

- Madame Nadia MLECZKO, attachée d'administration de l'Etat
- Monsieur Loïc VANNIER, conseiller d'administration de l'Intérieur et des Outre-mer
- Monsieur Christian MUKWAYANZO, attaché principal d'administration de l'Etat

A. Textes réglementaires

→ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

→ Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

→ Décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 modifié relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat.

→ Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau

supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

→ Arrêté du 4 mars 2024 fixant au titre de l'année 2024 le nombre de postes offerts aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'accès au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

→ Arrêté du 12 mars 2024 fixant la composition de la commission de sélection des candidates aptes à accéder par la voie du détachement au corps des attachés d'administration de l'Etat.

B. Calendrier des épreuves

Pour le recrutement dans le corps des attachés, le calendrier des épreuves était le suivant :

Dates	Evènements
11 mars 2024	Ouverture des inscriptions
12 avril 2024	Clôture des inscriptions
19 avril 2024	Date limite réception des dossiers RAEP
3 mai 2024	Admissibilité – sélection par le jury des candidats à auditionner
Du 10 au 12 juin 2024	Admission – épreuve orale (entretien 30 minutes devant jury)
24 juin 2023	Publication des résultats d'admission

C. Statistiques

Le comité de sélection a reçu 33 dossiers RAEP pour lesquels 18 candidats ont été déclarés admissibles.

Sur les 18 candidats invités à se présenter à l'oral, 2 candidats ne se sont pas présentés le jour de la convocation.

A l'issue des auditions menées les 10, 11 et 12 juin 2024, le comité de sélection a déclaré admis 1 agent sur liste principale et 3 agents sur liste complémentaire.

Candidats			Admissibles			Admis liste principale + complémentaire		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
22	11	33	14	4	18	2	2	4

Les 18 candidats admissibles proviennent de différents employeurs publics :

MTE : 6

Intérieur : 2

Culture : 1

Finances : 3

MESR : 1

Justice : 2

MENJ : 2

Agriculture : 1

Les 18 candidats admissibles appartiennent à des corps différents :

- 8 SACDD (4 SACDD CE, 1 SACDD CS, 2 SACDD CN, 1 SACDD SUP) ;
- 1 TSDD (X TSCDD, 1 TSPDD) ;
- 9 autres corps (Technicien de recherche et de formation, SACE du MCC, SACN, SAENES CS, SACS IOM, Contrôleur des finances publiques).

II. L'ÉPREUVE DE SÉLECTION DES DOSSIERS RAEP

RAEP : Quel avantage pour les candidats ? :

En qualité de candidat, vous détenez un rôle déterminant dans l'épreuve RAEP, ce qui constitue un atout majeur pour votre entretien. Vous êtes responsable de la constitution de votre dossier, où vous devez méticuleusement retracer votre parcours professionnel et démontrer les compétences acquises au fil des différents postes occupés. Au début de l'entretien, vous avez l'occasion de mettre en avant les aspects cruciaux de votre parcours, permettant ainsi d'orienter le jury sur les éléments de votre dossier en parfaite adéquation avec les attentes du poste. Dans le cadre de ce recrutement, la fiche de poste est mise à la disposition des candidats et des membres du jury pour assurer une compréhension commune des critères requis.

Le dossier RAEP revêt une importance primordiale, étant la première impression que le jury aura de votre candidature. Il est essentiel d'y accorder toute l'attention nécessaire afin de convaincre le jury de privilégier votre dossier parmi les autres. Chaque dossier doit non seulement mettre en lumière vos compétences clés et vos réalisations marquantes issues de votre parcours, mais également exposer de manière convaincante vos motivations à évoluer vers la catégorie supérieure.

Pour renforcer votre argumentation, il est fortement recommandé d'inclure des exemples concrets et des actions emblématiques qui démontrent votre expertise et votre savoir-faire. Ces exemples doivent être dépourvus d'éléments confidentiels et mentionner les noms de vos supérieurs hiérarchiques et collègues. Ils doivent illustrer de manière claire et précise vos capacités à assumer les responsabilités associées au grade d'attaché d'administration de l'État, tout en reflétant votre engagement professionnel et votre potentiel à contribuer de manière significative au service public.

Il est important de noter que les membres du jury ont préalablement échangé avec le responsable du bureau où le poste est ouvert à la sélection, afin de définir avec précision les compétences techniques requises. Cette préparation en amont permet de structurer de manière rigoureuse les questions et les mises en situation lors des auditions, garantissant ainsi une évaluation juste et pertinente des candidats.

A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Ce dossier ne fait l'objet ni d'une évaluation ni d'une notation ; il revêt cependant un rôle important puisque le jury se fait à sa lecture une première impression du candidat, de son parcours et de ses qualités rédactionnelles. C'est également à partir des informations contenues dans le dossier de RAEP que les membres de la commission préparent les premières questions qu'ils poseront lors de l'échange avec le candidat.

Un dossier de qualité constitue donc un élément essentiel de la réussite de cette épreuve permettant d'accéder au grade d'attaché d'administration de l'Etat.

Sur la forme, la grande majorité des dossiers a respecté les contraintes de présentation fixées par l'administration. Certains contenaient cependant des fautes d'orthographe, des coquilles ou encore des formulations maladroitement ou peu compréhensibles. Les candidats, qui n'avaient visiblement pas pris la peine de les relire ni de les faire relire, ne doivent pas hésiter à solliciter aide et conseils de leur hiérarchie ou de leurs collègues pour constituer leur dossier, sur la forme et sur le fond.

Si certains candidats ont visiblement suivi une formation pour établir au mieux leurs dossiers RAEP, d'autres s'en sont tenus au minimum, négligeant quelquefois des pans entiers du dossier.

La rubrique « principales activités et/ou travaux réalisés » éclaire utilement le rapport d'activité et permet au jury de connaître les différents postes occupés par le candidat.

La description des actions de formation présente de fortes disparités entre les candidats, certains retraçant l'ensemble des formations suivies depuis leur entrée dans l'administration, voire dans le monde professionnel, d'autres mentionnant seulement les dernières ou les plus significatives. Certains candidats confondent par ailleurs formation initiale et formation professionnelle. Or, cette rubrique est importante car elle permet au jury d'apprécier le degré d'engagement du candidat ainsi que ses démarches pour entretenir ou développer ses connaissances. Ainsi, le jury s'est étonné que des agents n'aient suivi aucune formation depuis plusieurs années malgré plusieurs changements de poste.

A noter que certains candidats se sont privés de la possibilité de mettre en annexe les documents ou travaux réalisés ; bien que non obligatoire, s'ils sont judicieusement choisis et bien expliqués, cela peut être un plus pour mettre en avant concrètement les compétences et savoir-faire du candidat (passer du déclaratif à du factuel, à de l'objectif, à du concret). Cela peut aussi être un plus pour les candidats qui ouvrent une porte pour amener le jury à les questionner sur un sujet qu'ils maîtrisent (normalement) pour l'avoir choisi.

À contrario, la profusion des documents (en particulier les annexes), même accompagnés d'un argumentaire nuit à leur exploitation. Le jury a déploré que certains dossiers de RAEP transmis par les candidats comportaient plus d'une vingtaine de pages annexées. Ces nombreux documents joints sont apparus inutiles et peu pertinents dans une mise en perspective de bonification des compétences acquises.

Leur nombre et leur volume doivent donc être limités et les candidats veilleront à les rendre anonymes.

Enfin, le jury a pu se forger une opinion assez précise du potentiel des candidats. En effet, certains documents de RAEP reflétaient déjà la bonne aptitude du candidat à argumenter et convaincre, en particulier dans la partie libre de leur RAEP (seconde partie du RAEP « Les acquis de votre expérience professionnelle au regard du profil recherché »). Toutefois, plusieurs candidats l'ont présenté seulement sur une page. Ils n'ont ainsi pas profité pleinement des possibilités offertes, qui leur permettait d'en consacrer deux.

B. Conseils aux candidats

Les conseils émis en 2022 et 2023 demeurent applicables et restent d'actualité.

Ainsi, le jury recommande aux candidats d'apporter tout le soin nécessaire à la réalisation de leur RAEP. Les candidats doivent chercher à analyser leur parcours en se distinguant positivement en allant au-delà d'une simple présentation descriptive. Le RAEP doit également leur permettre de valoriser leurs expériences passées pour de futures fonctions d'attachés. Il doit aussi témoigner d'un certain recul sur son parcours en indiquant les compétences acquises, les leçons tirées tout en se projetant dans le parcours d'un agent de catégorie supérieure.

Toutes les expériences professionnelles peuvent être utilement valorisées dans la mesure où le candidat montre ce qu'il en retient et est en capacité de l'expliquer.

S'il ne faisait aucun doute que les candidats étaient compétents sur leur poste actuel, convaincre le jury que l'on peut aller au-delà, sur un poste supérieur, dans un autre environnement de travail est de nature à le rassurer sur le potentiel du candidat à devenir un attaché d'administration de l'Etat. **Il est rappelé que le corps supérieur engendre des attentes plus importantes vis-à-vis du candidat et du futur agent en poste.**

Certains dossiers témoignent du fait que les candidats n'ont pas pris la mesure du corps dans lequel ils postulent. Ainsi, il convient que les candidats relisent bien les conseils émis dans les différents rapports de jury afin d'ajuster et de travailler leur dossier au plus près des attentes des jurys.

En outre, il est crucial d'évaluer la pertinence de sa candidature au regard de son parcours professionnel. Pour certains candidats, il pourrait être judicieux de préparer leur accès au grade d'attaché d'administration de l'Etat en acquérant au préalable une expérience significative en catégorie B, notamment sur des postes comportant des responsabilités élevées, des enjeux importants et du management. Cette démarche permettrait de renforcer leur dossier en démontrant leur capacité à assumer des fonctions de plus grande responsabilité.

Il est également primordial que les candidats consacrent du temps à relire attentivement leur RAEP avant de la soumettre. Cela leur permettra de s'assurer que le contenu est clair, cohérent et qu'il met en valeur leurs compétences et réalisations de manière efficace. De plus, ils doivent veiller à ce que la version PDF soumise soit parfaitement lisible lors de son ouverture par le jury.

Enfin, nous encourageons vivement les candidats à profiter des formations offertes par le ministère sur la réalisation d'un dossier RAEP. Ces formations sont conçues pour fournir des conseils pratiques et des directives spécifiques sur la façon de structurer et de rédiger un dossier RAEP de qualité. Elles offrent également l'opportunité d'obtenir des informations

actualisées sur les attentes du jury, ce qui peut considérablement renforcer les chances de succès des candidats dans leur démarche.

III. L'ÉPREUVE ORALE

L'épreuve orale requiert un comportement distancié sans excès de déférence ni familiarité ou confiance excessive.

L'épreuve orale d'une durée de 30 minutes par candidat s'est tenue à la Grande Arche de la Défense.

Chaque candidat a été accueilli par un membre du jury d'oral qui lui a rappelé brièvement les modalités de l'épreuve.

Le temps maximal de présentation étant de 10 minutes, l'attention des candidats est attirée sur la nécessité de se rapprocher au mieux de ce temps. Le respect de cette durée fait partie de l'épreuve.

Parmi les candidats sélectionnés pour l'épreuve orale, deux d'entre eux ne se sont pas présentés.

A. Observations sur les difficultés rencontrées par les candidats

Comme les années précédentes, certains candidats se sont présentés devant le jury avec un niveau de stress apparent préjudiciable à la pertinence des propos et empêchant de percevoir leurs qualités réelles. À chaque fois, les membres du jury se sont attachés à rassurer le candidat et à lui permettre de retrouver la confiance lui permettant de poursuivre sa prestation.

Le jury a noté d'excellentes prestations au cours de cette première partie de l'épreuve, certains candidats ayant su valoriser leur parcours d'une façon claire et structurée. Ainsi, **la présentation doit commencer par un propos introductif qui présente les différentes parties du développement qui va suivre. Elle doit se terminer par une phrase de conclusion qui indique clairement au jury que la présentation est terminée.** Il est recommandé également aux candidats de terminer leur exposé par une ouverture sur leurs motivations. En effet, l'expression des motivations des candidats reste souvent un point faible de leurs prestations. Le jury n'attend pas l'exposé d'un plan de carrière bien défini mais au moins une réflexion sur les raisons concrètes et les objectifs qui expliquent pourquoi le candidat se présente à ce recrutement.

Le jury a été quelquefois surpris qu'un candidat dont le dossier et l'exposé étaient intéressants se montre décevant au cours de l'entretien. **Tout sujet abordé dans le dossier ou l'exposé peut faire l'objet de questions de la part du jury et les candidats devraient pouvoir répondre facilement à celles qui leur sont posées sur des points qu'ils ont eux-mêmes évoqués.**

Il est conseillé de structurer son exposé autour d'un fil conducteur qui peut être chronologique ou thématique. Cette dernière se doit d'être bien maîtrisée au risque de rendre la présentation confuse.

Le jury remarque que peu de candidats situent leurs postes en donnant des repères chiffrés (nombre de dossiers gérés, volumes financiers, nombre d'agents encadrés, ...) et citent peu

leurs partenaires et environnement professionnel, ce qui interroge sur le positionnement du candidat dans son environnement.

Autre défaut qui peut être relevé est l'absence de recul vis-à-vis des apports de leurs postes en termes de compétences autres que technique (savoir-faire). Les candidats doivent illustrer par des exemples concrets de ce qu'ils font au quotidien.

Le jury souhaite indiquer aux candidats, qui avaient appris leur « discours » par cœur, qu'ils n'ont pas toujours su exposer leurs expériences et motivations de façon claire et naturelle.

De plus, le jury a apprécié le fait que certains candidats ont su rendre leur exposé très vivant et intéressant, décrivant des actions mettant en valeur leur dynamisme, leur goût pour le métier, leur envie de travailler en équipe et leurs compétences et capacités à encadrer des petites équipes.

Quelques candidats n'ont pas cherché à persuader le jury de la dimension de leur motivation, soutenant que l'accès au grade d'attaché d'administration de l'Etat constituerait une belle reconnaissance de leur expérience et de leurs acquis, qui est plus spécifiquement l'objet de la nomination par la voie de l'inscription sur la liste d'aptitude. C'est pourquoi, la clarté de l'exposé est primordiale et peut être un marqueur net de la préparation de cette épreuve orale du concours.

Le jury a constaté que les présentations étaient généralement bien organisées selon deux modèles : un exposé chronologique des postes occupés ou une approche thématique par compétences techniques. Quelle que soit la formule retenue, le jury attend du candidat une réflexion sur son parcours, ses expériences, ses acquis / compétences, qui lui permette de démontrer qu'il dispose des qualités attendues de la part d'un futur cadre A. Les raisons pour lesquelles il souhaite accéder au corps des attachés d'administration de l'Etat et le type d'emploi visé doivent être également de nature à convaincre les examinateurs. Cette dernière partie de l'exposé doit reposer sur une réflexion personnelle et témoigner d'un certain réalisme.

S'agissant des questions/réponses: le niveau était assez hétérogène avec parfois des réponses beaucoup trop longues et parfois très courtes et sans réel contenu à valeur ajoutée.

Les candidats ont été mis en situation professionnelle par l'intermédiaire d'une mise en situation d'environ 3 à 4 minutes avant la fin de l'entretien. Ce « test » de mise en situation professionnelle a vocation à étudier la faculté à gérer de simples difficultés, voire des crises plus importantes afin de vérifier que le candidat est la bonne personne pour occuper le poste ciblé. Le jury a constaté que lors des mises en situation, certains candidats apportent des réponses convenues et témoignent d'une absence de sens pratique préjudiciable. Il est donc recommandé aux candidats d'endosser le costume qui est proposé et de répondre de façon positive. « Marquez votre sang-froid, votre capacité à écouter les autres, votre bienveillance, votre esprit d'équipe ». Si ce test est un biais pour aider le jury à mieux cerner le profil des candidats, il peut aussi être considéré comme quelque chose de positif puisque, si les candidats évitent certains pièges, ils pourront aisément montrer les meilleures facettes de leur personnalité.

En aucun cas, l'ensemble de l'entretien ne s'est apparenté à un exercice académique ni à un grand oral. Les membres du jury se sont pleinement attachés à ce que les échanges soient menés au travers des qualités de savoir-faire et de savoir-être attendues d'un futur attaché d'administration de l'Etat.

Aussi, les candidats doivent réellement se projeter dans le corps sur lequel ils candidatent dans la durée. L'octroi de ce passage de corps ne doit pas être un acquis et une continuité des missions actuellement exercées mais véritablement une projection dans des attentes professionnelles plus importantes. Le candidat doit prouver au jury qu'il a compris ce qui est attendu de lui et donner envie de le recruter comme collaborateur de catégorie A.

La connaissance de l'environnement de travail sur les postes identifiés dans le cadre de cette sélection ainsi que la connaissance du ministère si le candidat est extérieur sont également primordiales.

Enfin, comme les années précédentes, à l'exception des bons et très bons candidats, les membres du jury ont souvent déploré l'absence de recul, de prise de hauteur par rapport aux fonctions exercées.

Si le jury s'est efforcé de placer les candidats dans les meilleures dispositions, afin de permettre un échange apaisé et dédramatisé susceptible d'apprécier au mieux la valeur de chacun, il regrette que certains n'aient pas réussi à surmonter le stress légitime des premières minutes. L'approche émotionnelle de l'entretien, tout comme le savoir-être constituent un élément non négligeable de la personnalité d'un attaché d'administration de l'Etat, qu'il faut maîtriser durant toute la durée de l'entretien.

B. Conseils aux candidats

Les attentes du jury vis-à-vis des candidats sont les mêmes que pour l'accès au corps des attachés par la voie de l'examen professionnel classique. Il est donc vivement recommandé aux candidats de s'inscrire à une préparation aux examens afin de mieux appréhender l'épreuve et maximiser les chances de réussite.

Ce mode de recrutement ne peut être appréhendé uniquement par le focus d'une reconnaissance des expériences professionnelles et nécessite une véritable préparation dans chacune des composantes de l'épreuve. D'une manière générale, les membres du jury ont constaté une grande diversité de niveaux, avec d'excellents candidats et d'autres très impréparés. Les membres du jury ont également relevé, chez plusieurs de candidats, un manque de curiosité professionnelle. Le vocabulaire professionnel est lacunaire.

Certains candidats ont de vrais parcours construits et se projettent dans l'avenir.

Par ailleurs, il est à souligner que de nombreux candidats ont occupé des postes au sein des différentes fonctions publiques (état et territoriale), ce qui témoigne de la diversité des profils et des mobilités possibles au cours d'une carrière.

D'autres, au contraire, n'ont pas d'idée d'évolutions professionnelles et voient cette promotion comme la reconnaissance de leurs « bons et loyaux services ».

La connaissance de l'environnement professionnel dans lequel exerce le candidat faisait aussi partie des critères de notation. Un agent prétendant à des fonctions supérieures doit être en mesure de témoigner de sa bonne compréhension des missions et enjeux associés au service public dans lequel il œuvre.

Ainsi, les bons candidats sont ceux qui avaient une aisance à l'oral, qui ont donné au jury l'envie de travailler avec eux, par leur dynamisme, leur recul, leur esprit critique, leur analyse et leur positionnement. Ce sont aussi ceux qui ont su mettre en valeur leur esprit d'équipe, leur apport positif dans une équipe et leur état d'esprit constructif. Mais également, ceux

qui s'intéressent à l'actualité en faisant preuve d'ouverture d'esprit et qui sont parvenus à étoffer leurs réponses pour être plus exhaustifs sans attendre les relances du jury.

Le jury souhaite souligner sur ce dernier point que « devenir attaché » n'est pas en soi une motivation suffisante, si cet objectif ne s'appuie pas sur une connaissance des attendus du métier, des compétences à maîtriser, de la diversité des domaines professionnels qu'il recouvre et des progrès à accomplir ou des lacunes à combler pour remplir cette future fonction.

Pour conclure, les candidats reçus cette année en liste principale et complémentaire peuvent être fiers de leur prestation car ils ont été particulièrement brillants, en concurrence avec des candidats au niveau général élevé. Le jury a été particulièrement séduit par leur prestation, la richesse de leur parcours personnel et professionnel, ainsi que par leur personnalité, et serait heureux de les accueillir dans leurs services. Les candidats qui n'ont pas réussi cette année sont encouragés à se représenter à une session ultérieure. Certains d'entre eux étaient très proches de la réussite et doivent persévérer. Les autres devront s'interroger sur la viabilité de leur projet professionnel ou fournir un travail plus intense de préparation. Les futurs candidats sont invités à se reporter aux remarques et invitations faites tout au long de ce rapport.

Nous encourageons vivement les candidats à profiter des formations proposées par le ministère pour se préparer efficacement à l'oral. Ces formations fournissent des conseils pratiques et des stratégies pour réussir cette étape cruciale du processus de recrutement. De plus, nous recommandons aux candidats de solliciter l'accompagnement des conseillers en mobilité de carrière. Ces professionnels peuvent offrir un soutien personnalisé pour élaborer leur projet professionnel, aligner leurs compétences avec les attentes du jury, et maximiser ainsi leurs chances de réussite.

Cette quatrième édition témoigne que les candidats sont très motivés et mieux préparés à ce nouveau dispositif qui leur est proposé. Ce dispositif semble mieux connu en 2024 et renforce le niveau des candidatures y compris avec des candidats venus de l'interministériel. Cela met en évidence les attentes élevées des agents et le succès de ce dispositif qui ouvre des perspectives de promotion à ceux qui n'auraient peut-être pas envisagé de se présenter aux concours ou examens professionnels auparavant, malgré leur potentiel évident.

De plus, le jury incite les candidats à s'inscrire au concours direct exceptionnel d'attaché d'administration de l'État (concours externe et interne) organisé en 2024 par le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) en collaboration avec le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).

C. Recommandations aux services employeurs

Je recommanderais vivement aux services employeurs de saisir pleinement l'opportunité offerte par ce mode de recrutement en multipliant les propositions de postes. Cette année, nous avons observé avec satisfaction l'émergence de profils particulièrement qualifiés, notamment dans des domaines cruciaux tels que les ressources humaines, la comptabilité et le budget. Ces candidats ont démontré une capacité de très bon niveau à répondre aux exigences spécifiques de leurs fonctions, grâce à leur expertise approfondie et à leur expérience pertinente.

Cette réussite met en lumière l'efficacité et la pertinence de ce dispositif pour attirer et sélectionner des talents de grande qualité. En augmentant le nombre de postes disponibles, les employeurs auront non seulement l'occasion de répondre à la demande croissante en personnel qualifié, mais également de bénéficier d'une diversité d'expertises qui enrichira leurs équipes avec de nouveaux collaborateurs déjà compétents et prêts à contribuer immédiatement de manière opérationnelle.

En conclusion, encourager une expansion de l'offre de postes dans ce cadre de recrutement permettra aux services employeurs de capitaliser sur les succès observés depuis 2021 et de continuer à attirer davantage les meilleurs talents pour relever les défis complexes qui se présentent à eux.

Le président du jury

Loïc VANNIER