



**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**

**AAE - BOETH**

**Session 2023**

## **Rédacteur**

---

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

Référence(s) intranet et internet

XXX

# SOMMAIRE

## Table des matières

<b>I. CONTEXTE GÉNÉRAL.....</b>	<b>5</b>
A. TEXTES REGLEMENTAIRES.....	5
B. CALENDRIER DES EPREUVES.....	6
C. STATISTIQUES .....	6
<b>II. L'ÉPREUVE DE SÉLECTION DES DOSSIERS RAEP .....</b>	<b>7</b>
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS .....	7
B. CONSEILS AUX CANDIDATS .....	8
<b>III. L'ÉPREUVE ORALE .....</b>	<b>9</b>
A. OBSERVATIONS SUR LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES CANDIDATS .....	9
B. CONSEILS AUX CANDIDATS .....	11

# **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 2023*

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 comporte une analyse statistique de la participation et des résultats sous les modalités de RAEP.

Ce rapport apporte également des recommandations et des conseils destinés à informer, des principales attentes du jury, les candidats non admis comme les futurs candidats mais également les acteurs du recrutement et de la formation continue.

Je remercie chaleureusement l'équipe du pôle des concours administratifs (RM1) ainsi que tous les personnels qui se sont mobilisés pour offrir aux candidats comme aux membres du jury des conditions d'accueil et de travail d'une qualité exceptionnelle.

Je tiens à souligner l'engagement de l'ensemble des membres du jury qu'ils en soient ici remerciés. J'exprime ma reconnaissance à mesdames Cécile NICOL et Nadia MLECZKO pour leur indispensable contribution à la préparation et au déroulement des auditions. Leur professionnalisme, leur intelligence des situations et leur dévouement à leurs missions ont permis à tous de travailler avec sérénité et 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 lancé une première expérimentation en 2021 qui a rencontré un succès du fait des promotions réalisées et du nombre de candidatures déposées.

En 2022, 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, 1 poste était à pourvoir au titre de 2022 :

- Conseiller en recrutement au sein du bureau de l'appui aux services pour le recrutement (RM3), SG/ DRH

En 2023, les services ont de nouveau 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 l'année 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).

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 Cécile NICOL, administratrice de l'Etat
- Madame Nadia MLECZKO, attaché d'administration de l'Etat
- Monsieur Loïc VANNIER, conseiller d'administration de l'Intérieur et des Outre-mer

### 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 2 mars 2023 fixant au titre de l'année 2023 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 27 avril 2023 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
6 mars 2023	Ouverture des inscriptions
7 avril 2023	Clôture des inscriptions
14 avril 2023	Date limite réception des dossiers RAEP
10 mai 2023	Admissibilité – sélection par le jury des candidats à auditionner
Du 14 au 16 juin 2023	Admission – épreuve orale (entretien 30 minutes devant jury)
22 juin 2023	Publication des résultats d'admission

## C. Statistiques

Le comité de sélection a reçu 38 dossiers RAEP pour lesquels 14 candidats ont été déclarés admissibles.

Sur les 14 candidats invités à se présenter à l'oral, 3 candidats ne se sont pas présentés le jour de la convocation.

A l'issue des auditions menées les 14, 15 et 16 juin 2023, le comité de sélection a déclaré admis 2 agents sur liste principale et 2 agents sur liste complémentaire.

Candidats			Admissibles			Admis listes principale + complémentaire		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
56	23	79	11	3	14	3	1	4

Les 14 candidats admissibles proviennent de différents employeurs publics :

MTE : 9

Intérieur : 1

Armées, Culture, Finances, Justice, MEAE : 4

Les 14 candidats admissibles appartiennent à des corps différents :

- 10 SACDD (X SACDD CE, X SACDD CS, X SACDD CN) ;
- 2 TSDD (X TSCDD, X TSPDD) ;
- 2 autres corps (greffier).

## II. L'ÉPREUVE DE SÉLECTION DES DOSSIERS RAEP

### **RAEP : Quel avantage pour les candidats ? :**

Vous êtes le maître de l'épreuve. C'est là un atout très important pour le déroulement de l'oral. C'est vous qui constituez le dossier, rappelez votre parcours, démontrez les compétences acquises dans les différents postes. C'est vous aussi qui, au début de l'entretien, présenterez les points essentiels de votre parcours, ce qui doit vous permettre d'orienter le jury sur les points du dossier et de votre parcours que vous souhaitez aborder.

Le RAEP est donc une pièce essentielle du dossier car c'est le premier point de contact avec le jury. Il convient donc d'y apporter toute l'attention nécessaire pour qu'il puisse convaincre le jury de choisir ce dossier plutôt qu'un autre. Il est constitué par chaque candidat et doit lui permettre de présenter ses compétences issues de son parcours, les faits importants qui le constituent ainsi que ses motivations pour accéder à la catégorie supérieure. Il est également illustré de quelques actions phares du candidat témoignant de son savoir-faire et de ses compétences.

### **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 maladroites ou peu intelligibles. 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 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.

Une analyse doit être réalisée s'agissant de la pertinence de la candidature au regard du parcours. Il pourrait être opportun pour certains candidats de valider auparavant un passage en catégorie B sur des postes avec plus de responsabilité et des fonctions à enjeux afin de témoigner de leur capacité à devenir attaché d'administration de l'Etat.

### **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, trois 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 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 (2 postes cette année). 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. Quelques candidats ne sont pas parvenus à apporter la moindre réponse aux questions posées.

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.

La projection dans le futur à 5 ans reste à parfaire et laisse encore à penser que les candidats n'avaient pas suffisamment réfléchi au-delà de l'octroi du poste à venir. La projection sur le poste était également parfois assez lacunaire sur l'intérêt du poste et les changements engendrés par le passage de corps.

**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 beaucoup de candidats, un manque de curiosité professionnelle. Le vocabulaire professionnel est lacunaire.

Certains candidats ont de vrai 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). Preuve 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 voit 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, mais qui ont obtenu des notes supérieures à la moyenne aux épreuves orales 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 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.

Cette troisième édition témoigne que les agents sont très motivés et mieux préparés à ce nouveau dispositif qui leur est proposé. Ce dispositif semble mieux connu en 2023 et renforce le niveau des candidatures y compris avec des candidats venus de l'interministériel. Cela souligne également les attentes des agents qui étaient fortes et du succès de ce dispositif qui ouvre des perspectives de promotion à des agents qui n'osent pas forcément se présenter aux concours ou examens professionnels.

Le président du jury

Loïc VANNIER