



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

RAPPORT DE LA COMMISSION DE SÉLECTION

**EXAMEN DES DOSSIERS ET CANDIDATURES POUR L'ACCÈS PAR
LA VOIE DU DÉTACHEMENT AU CORPS DES ADMINISTRATEURS
DE L'ÉTAT EN FAVEUR DES FONCTIONNAIRES EN SITUATION
DE HANDICAP AU TITRE DE L'ANNÉE 2023**



SOMMAIRE

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Données statistiques relatives au profil des candidats | 5 |
| | Une concentration des candidats sur quelques administrations..... | 5 |
| | Une faible représentation des femmes parmi les candidats | 5 |
| | Un âge moyen des candidats de 44 ans | 5 |
| | Une représentation importante du corps des attachés d'administration de l'État..... | 6 |
| 2. | L'examen des dossiers des candidats..... | 7 |
| | Les curriculum vitae | 7 |
| | Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle..... | 8 |
| 3. | Principaux enseignements des auditions | 9 |
| | Exposé des candidats | 9 |
| | Mise en situation professionnelle | 10 |
| | Échange visant à apprécier les connaissances générales et le suivi de l'actualité | 10 |
| 4. | Quelques conseils et recommandations aux candidats | 11 |
| 5. | Recommandations de la commission relatives aux conditions d'organisation du dispositif..... | 12 |
| | Mieux accompagner les candidats dans leur préparation | 12 |
| | Adoption d'un format unique de dossier de candidature..... | 12 |
| | ANNEXE | 14 |



Paris, le 17 janvier 2023

**Le président et les membres
de la commission de sélection**

**à Monsieur le ministre de la
transformation et de la fonction
publiques**

La commission de sélection, dont la composition est jointe en annexe¹, a eu la responsabilité de recruter par voie de détachement au corps des administrateurs de l'État des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au titre de l'année 2023.

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixe, pour une période limitée et de manière expérimentale, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement en faveur des fonctionnaires en situation de handicap.

En application de l'arrêté du 14 octobre 2022 fixant le contingent d'emplois offerts aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés candidats à des emplois d'administrateur de l'État, le nombre de place ouverte au titre de l'année 2023 est de 1.

37 dossiers de candidatures ont été déposés dans le cadre de cette procédure spécifique de recrutement. Après examen attentif et en application des conditions posées par le décret n°2020-569 du 13 mai 2020, tout particulièrement son annexe, 32 dossiers ont été jugés complets et satisfaisant les conditions de services publics (cf. article 3 dudit décret).

Aux termes des dispositions de l'article 6 du décret n°2020-569, l'examen de la recevabilité des dossiers de candidatures a été assuré par l'autorité de recrutement.

La commission a ensuite procédé à l'examen des dossiers le 3 janvier 2023 et a présélectionné 4 dossiers en vue des auditions qui se sont tenues le 12 janvier 2023. Celles-ci ont pu se dérouler dans les locaux de la DGAFP.

A l'issue des auditions et d'un commun accord, la commission de sélection a retenu une candidate parmi les 4 candidats auditionnés pour procéder au recrutement par voie de détachement au corps des administrateurs de l'État.

La décision unanime du jury procède d'un examen attentif et collégial des dossiers mais également de la qualité des oraux de chaque candidat présélectionné.

La commission tient à souligner l'engagement exemplaire des candidats, mais aussi l'intérêt et la diversité de leurs parcours professionnels.

¹ Arrêté du 25 novembre 2022



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Le présent rapport revient sur les principales étapes de sélection, les attendus et l'analyse du jury, afin que ce bilan puisse encourager les ministères à s'engager dans ce dispositif et éclairer les futurs candidats dans leur préparation.

De manière unanime et très appuyée, la commission tient à remercier les agents du département des statuts et de l'encadrement supérieur, ainsi que le concours du département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité de la DGAFP, pour leur accompagnement tout au long de la procédure, leur compétence et leur dynamisme, mais aussi pour leur présence bienveillante auprès des candidats lors de l'épreuve orale.

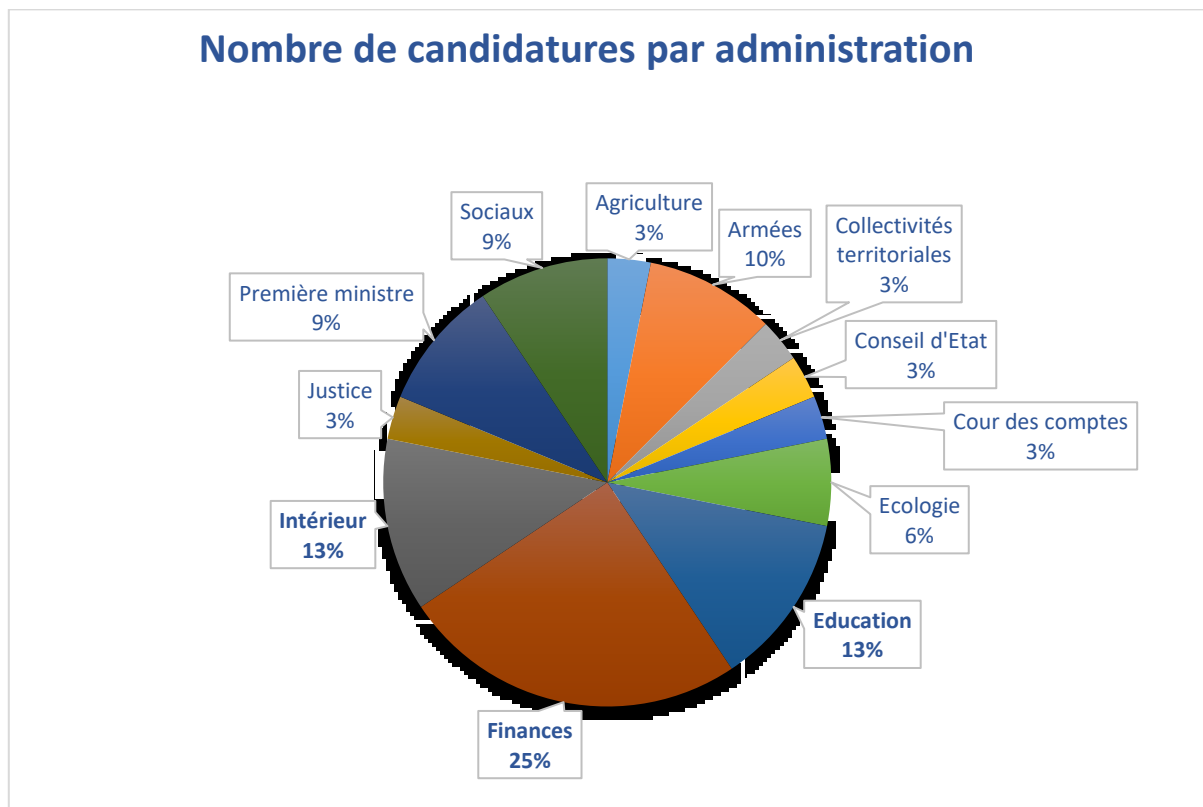
La mise à disposition de leur expertise ainsi que leur sens de l'organisation ont été très précieux à la commission.



1. Données statistiques relatives au profil des candidats

Une concentration des candidats sur quelques administrations

Trois ministères réunissent plus de la moitié des candidats (ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, ministère de l'intérieur et des outre-mer et ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse).

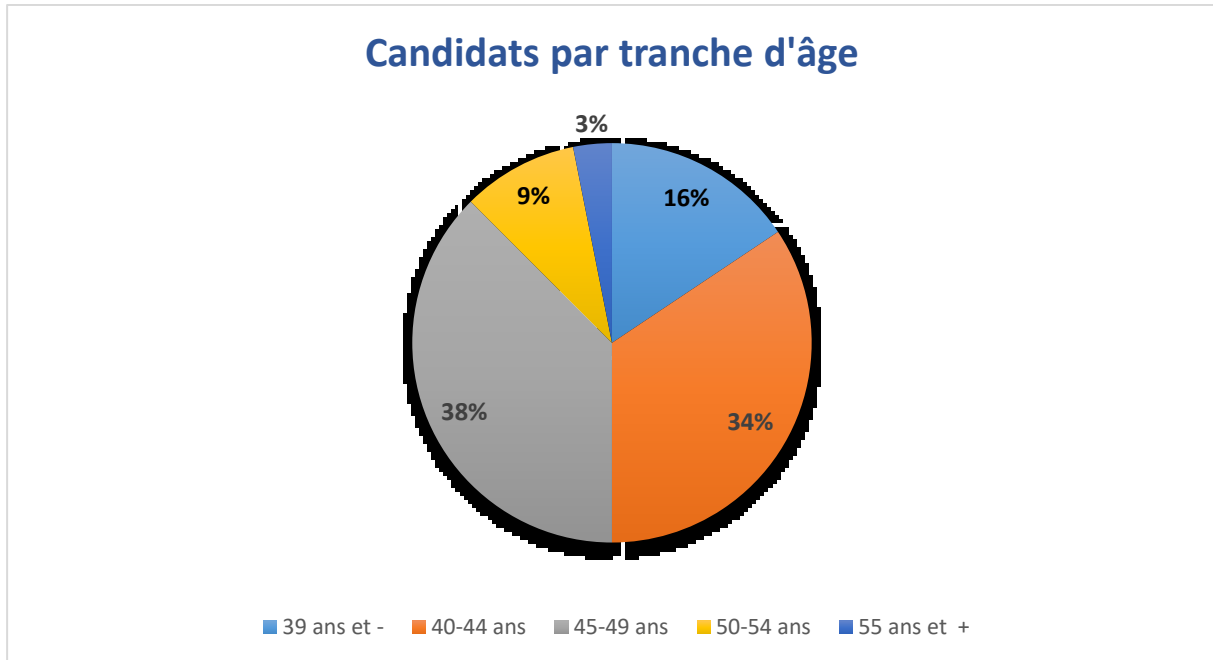


Une faible représentation des femmes parmi les candidats

- 69 % d'hommes et 31 % de femmes parmi les candidats.
- Deux hommes et deux femmes ont été présélectionnés pour l'audition par la commission de sélection.
- Une femme a été retenue par la commission de sélection et proposée au détachement.

Un âge moyen des candidats de 44 ans

L'âge moyen des candidats est de 44 ans. Le plus jeune candidat a 35 ans et le plus âgé 55 ans. L'âge moyen des candidats présélectionnés pour leur audition par la commission de sélection est également de 44 ans.



Une représentation importante du corps des attachés d'administration de l'État

Les attachés d'administration de l'État représentent 47 % des candidats. Par ailleurs, 13 % d'entre eux sont issus du corps des inspecteurs des finances publiques.

Parmi les candidats qui ont été présélectionnés en vue d'être auditionnés, deux appartenaient au corps des attachés d'administration de l'État (principal et hors classe), un au corps des inspecteurs des finances publiques (principal), et un au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (divisionnaire).



2. L'examen des dossiers des candidats

Cette année, les éléments constitutifs du dossier, initialement transmis pour examen administratif, ne respectaient pas le cadrage défini par l'annexe du décret du 13 mai 2020. Il s'agissait en particulier de la présentation détaillée du parcours et du projet professionnel, nécessaires pour apprécier la reconnaissance de l'acquis et de l'expérience professionnelle. Un délai supplémentaire a donc été accordé de manière à ce que les candidats puissent compléter leur dossier et permettre à la commission de procéder à leur examen dans le respect du décret.

Les curriculum vitae

La commission a apprécié les curriculum vitae des candidats dans un double objectif :

- 1) Vérifier au travers des expériences et des fonctions assumées l'acquisition des compétences nécessaires pour pouvoir occuper des responsabilités d'administrateur de l'État

A cet égard, le jury s'est attaché à examiner dans les curriculum vitae les aspects suivants :

- Nature des fonctions et compétences acquises, en particulier dans les domaines fonctionnels (ressources humaines, budget/finance, juridique, commande publique, système d'information)
- Connaissance et appréhension des enjeux du pilotage et de l'environnement interministériel
- Maîtrise et animation de chantiers en mode projet
- Expérience managériale avec occupation de fonction d'encadrement à un moment de la carrière

- 2) Apprécier si la dynamique de carrière et la cohérence du parcours pouvaient s'inscrire dans une continuation dans le corps des administrateurs de l'État

La dynamique de carrière des candidats a fait l'objet d'une attention particulière notamment :

- L'existence d'une progression fonctionnelle avec prise de responsabilités et des évolutions statutaires le cas échéant
- Les mobilités effectuées avec une valorisation pour les changements d'univers professionnel (changement de ministère, mobilités entre versants de la fonction publique, entre administration centrale et services déconcentrés ou établissements publics, expérience à l'étranger)
- Cohérence du parcours

S'agissant du format, il convient de rappeler que le curriculum vitae est un document essentiel pour le jury lui permettant de mieux situer le candidat dans ses fonctions, son rôle et ses missions.



Le jury rappelle que les curriculum vitae à la présentation peu soignée, manquant de clarté ou apportant des informations inutiles ont été préjudiciables aux candidats concernés. Ce document doit être clair et explicite permettant de situer exactement le candidat dans sa fonction, son rang hiérarchique, son management d'équipe, son parcours afin que la commission soit à même d'en apprécier la cohérence.

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Présentation des principales étapes du parcours professionnel

Les principales étapes du parcours professionnel demandées dans le RAEP visent à apprécier la capacité du candidat à mettre en valeur une trajectoire de carrière cohérente, en soulignant la diversité des expériences, ainsi que sa capacité d'adaptation.

Cette présentation permet au jury d'évaluer la logique de projection du candidat dans le corps des administrateurs de l'État.

La présentation des principales étapes de la carrière ne peut être un « copié-collé » du curriculum vitae. Il s'agit d'un exercice complémentaire qui sur le fond, doit expliciter le parcours professionnel. Sur la forme, une présentation de manière littérale et détaillée était attendue. Le jury n'a pu que regretter certaines présentations trop descriptives ou synthétiques énumérant par tiret les expériences ou compétences acquises.

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle

La présentation d'une expérience professionnelle et extraprofessionnelle donnait la possibilité aux candidats de mettre en avant leur rôle/contribution dans la réussite d'un projet/dossier ou d'une situation particulière.

Pour cela, le RAEP ne peut et ne doit pas être une présentation descriptive mais une démonstration argumentée, structurée dans laquelle le candidat met en lumière son implication active à la résolution du cas.

Le jury a cherché à travers la présentation de cette réalisation à apprécier les qualités opérationnelles du candidat, son interaction au sein et avec une équipe, mais aussi son aptitude à prendre de la hauteur et mettre en perspective les enjeux stratégiques induits.

En l'espèce, il était attendu du candidat qu'il mette en relation ses compétences et ses aptitudes avec celles recherchées pour exercer des missions dévolues à un administrateur de l'État.

Or, le jury a constaté qu'un certain nombre de candidats s'étaient limités à une description détaillée d'un de leur poste, sans problématisation des enjeux, sans analyse critique des enseignements tirés.

Présentation du projet professionnel

La dimension de projection dans le corps des administrateurs de l'État et la cohérence du parcours ont constitué des éléments d'appréciation significatifs dans l'évaluation des dossiers par le jury.



Certains candidats ont argumenté leur projet principalement, voire exclusivement, autour du poste ouvert par les services de la Première Ministre. Ce faisant, ils ont eu tendance à négliger la projection dans le corps des administrateurs de l'État.

La motivation pour le poste ne pouvait et ne devait pas se substituer à un projet de carrière et une compréhension des enjeux du corps.

De plus, le jury a constaté à l'occasion de la présentation du projet professionnel que certains candidats n'avaient pas suivi ou tenu compte de la réforme de la haute fonction publique.

Ainsi, certains candidats ont formellement évoqué leur souhait de rejoindre le corps des « administrateurs civils » et non pas celui des administrateurs de l'État.

En l'espèce, le jury rappelle aux candidats que leur connaissance statutaire constitue un prérequis indispensable.

Sur la forme, le jury a constaté l'utilisation parfois maladroite des citations par les candidats, en particulier en guise de conclusion d'exposé. D'une manière générale, la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ne se prête pas naturellement à l'exercice des citations, sauf à ce qu'elles aient une réelle utilité dans la construction de l'argumentaire.

3. Principaux enseignements des auditions

Pour chaque audition, le jury a commencé par rappeler au candidat les modalités d'organisation de l'échange, à savoir un entretien d'une durée de 30 minutes² se décomposant en 3 temps :

- L'exposé du candidat suivi d'un échange avec le jury sur son parcours et ses motivations à rejoindre le corps des administrateurs de l'État ;
- Une mise en situation professionnelle ;
- Un échange « libre » visant à apprécier les connaissances générales (en particulier institutionnelles, juridiques, financières, administratives), le suivi de l'actualité.

Exposé des candidats

Les candidats auditionnés ont globalement respecté la gestion du temps et ont fait l'effort de structurer leur présentation, en respectant un plan préalablement annoncé.

Le jury a néanmoins noté certains écueils dans les présentations.

Bien que structurées, certaines présentations se sont d'abord révélées trop descriptives et donnaient le sentiment d'une lecture chronologique du parcours, ponctuée d'une énumération de compétences acquises. L'exposé des candidats n'est pas une lecture descriptive, plus ou moins exhaustive du curriculum vitae, dont disposent par ailleurs déjà les membres du jury.

² En application de l'article 7 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 prévoyant une durée d'audition de 45 minutes au plus



L'exposé est l'occasion pour chaque candidat de présenter de manière dynamique et argumentée leur parcours professionnel, sans omettre ses aspérités ou singularités mais au contraire en les explicitant, ainsi qu'une projection vers le corps des administrateurs de l'État. A titre d'exemple, un candidat ayant eu dans son parcours des expériences dans le secteur privé puis public était attendu dans l'exposé sur les motifs et les enseignements qu'il avait pu tirer d'un tel changement d'univers professionnel.

Le jury est donc revenu sur l'articulation et le déroulé des parcours à l'issue des exposés.

Par ailleurs, et dans la continuité des remarques formulées à l'occasion de l'examen des dossiers, il convenait pour chaque candidat de démontrer ses aptitudes et sa motivation à intégrer le corps des administrateurs de l'État, le poste ouvert n'étant qu'une première étape dans cette projection de carrière.

Certains candidats ont malgré cela construit une grande partie de leur exposé autour du poste.

D'une manière générale, les parcours des candidats étaient d'une grande diversité et leur ont permis d'acquérir un certain nombre de compétences attendues. Cependant, le manque de mise en perspective dans les exposés n'ont pas toujours permis aux candidats de valoriser leur expérience comme ils auraient pu le faire.

Lors de l'échange qui a suivi l'exposé, le jury a constaté et regretté les difficultés éprouvées par certains candidats à répondre et interagir sur des sujets en lien direct avec leur parcours ou ayant trait à leur projet professionnel.

Cet échange n'avait pourtant pas pour objet de déstabiliser ou piéger les candidats, mais au contraire de mieux comprendre leur trajectoire professionnelle, les enseignements tirés des expériences réalisées, mais aussi leur motivation et leur capacité à intégrer le corps des administrateurs de l'État.

Mise en situation professionnelle

Chaque candidat auditionné a été soumis à une mise en situation professionnelle susceptible d'être rencontrée par un administrateur de l'État dans ses fonctions, afin d'apprécier tout particulièrement les réflexes, la méthodologie d'analyse et de réponses, ainsi que la posture face à une situation complexe et inattendue.

Cet exercice qui ne requiert pas de connaissances théoriques particulières, éprouve le comportement et l'interaction du candidat au sein d'un collectif et dans le cadre d'une ligne hiérarchique.

Les candidats auditionnés ont globalement identifié les enjeux et su adopter la posture attendue. La commission a néanmoins regretté le manque de développement dans les réponses de certains candidats qui n'ont donc pas su exploiter et mettre en valeur toutes les dimensions que soulevait la mise en situation.

Échange visant à apprécier les connaissances générales et le suivi de l'actualité

La dernière partie des auditions avait pour objet d'apprécier le niveau de connaissances générales (administrative, politique, économique, juridique, institutionnelle), ainsi que la



capacité du candidat à se positionner sur des sujets d'actualité avec la hauteur de vue attendue pour intégrer le corps des administrateurs de l'État.

Le jury a considéré que les candidats auditionnés s'étaient montrés insuffisamment préparés pour cet échange.

Pourtant, le jury s'est attaché à poser des questions récurrentes, générales et suffisamment ouvertes pour permettre aux candidats de développer une réponse argumentée.

A l'occasion de ces questions, le jury a unanimement regretté les lacunes de certains candidats sur des sujets relevant du socle de connaissances générales indispensables pour tout cadre supérieur de l'État.

Par ailleurs, les candidats ont éprouvé des difficultés notables à se positionner pour répondre à des questions d'actualité. Certains se sont focalisés sur les enjeux du débat, tout en refusant d'exprimer un avis personnel. D'autres ont répondu à des questions complexes en faisant référence à des « reportages à la télévision », façon maladroite de souligner le caractère controversé et sensible d'un sujet et de montrer qu'ils avaient suivi l'actualité.

Dans cet exercice, il n'y avait pas de bonnes ou mauvaises réponses. Le jury souhaitait apprécier la capacité des candidats à remettre en perspective les enjeux de fond, en commençant par définir brièvement le sujet, puis en proposant une réponse argumentée rappelant les positions envisageables avant d'exprimer un avis plus personnel.

L'échange « libre » avec le jury constitue un temps important de l'audition qu'il convient de préparer avec soin. Un socle de connaissances fondamentales doit être maîtrisé, ainsi qu'une méthodologie permettant de répondre de manière argumentée et structurée aux questions d'actualité avec hauteur de vue, mais aussi engagement individuel.

4. Quelques conseils et recommandations aux candidats

Lors de l'examen des dossiers, la commission de sélection a accordé une attention particulière à la dynamique des parcours professionnels des candidats.

La logique de progression statutaire et fonctionnelle, la diversité des expériences, les mobilités (entre secteur privé/public, entre versants, entre ministères, entre administration centrale et services déconcentrés ou établissements publics), la prise de responsabilités managériales ont été des critères de sélection pour le jury.

A cet égard, la commission souligne l'apport essentiel de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle mise en avant par les candidats. Elle doit mettre en valeur son rôle actif, ainsi que les compétences et aptitudes mobilisées à cette occasion.

Outre un socle de connaissances fondamentales à maîtriser, chaque candidat doit se préparer à expliciter, valoriser son parcours, ses expériences, sa motivation et son projet professionnel. Le projet présenté dans le dossier doit être préparé et être en cohérence avec les motivations exposées lors de l'audition.

Le jury conseille aux candidats qui le peuvent de solliciter des entretiens avec des administrateurs de l'État en poste, afin de mieux connaître la réalité de leurs fonctions, l'univers professionnel dans lequel ils s'inscrivent et les attendus du corps.



De manière subsidiaire, le jury rappelle aux candidats qu'il est toujours utile de regarder le parcours et le profil des membres de la commission qui donnent des indications précieuses sur leurs centres d'intérêt ou leurs spécialités.

Enfin, l'accès par voie de détachement au corps des administrateurs de l'État prévoit une période de formation à l'INSP. Les candidats peuvent tout à fait mettre en avant l'apport et l'intérêt de cette scolarité dans le développement de leur parcours et leur projection dans le corps des administrateurs, ce qui a rarement été fait lors de cette session.

5. Recommandations de la commission relatives aux conditions d'organisation du dispositif

Les candidats retenus dans le cadre de ce dispositif expérimental ayant vocation d'une part à suivre une formation à l'INSP, et d'autre part à intégrer par voie de détachement le corps des administrateurs de l'État, la commission exprime le vœu qu'une réflexion soit engagée afin d'améliorer l'accompagnement des candidats dans leur préparation et ajuster les modalités de constitution de dossier.

Mieux accompagner les candidats dans leur préparation

A l'issue de cette session, la commission a constaté la grande qualité des parcours, la diversité des expériences des candidats mais a regretté parfois que la constitution des dossiers et la préparation aux oraux ne soient pas du même niveau. Ce constat renvoie au manque de préparation et d'accompagnement des candidats pour cette voie d'accès exigeante.

Afin d'aider au mieux les candidats dans leur projet, il est tout d'abord recommandé que ces derniers puissent suivre une préparation spécifique à l'instar de ce qui est proposé aux candidats du tour extérieur.

Cette préparation leur permettrait à la fois de mettre à jour et compléter leur socle de connaissances fondamentales mais également de les aider à préparer l'épreuve orale.

Adoption d'un format unique de dossier de candidature

Le dispositif actuel prévoit que chaque ministère ouvrant un poste permettant l'accès au corps des administrateurs de l'État par la voie de détachement pour les fonctionnaires en situation de handicap détermine, dans le respect du décret, les modalités pratiques de constitution de dossier de candidature.

Dans un souci de simplification et de sécurisation de la procédure d'examen des candidatures, le jury recommande l'adoption d'un modèle unique de dossier, reprenant strictement les éléments attendus et formulés dans l'annexe au décret relative à la composition du dossier de candidature.



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Cette harmonisation du formalisme relatif aux éléments constitutifs du dossier semble nécessaire s'agissant d'une procédure d'accès à un corps interministériel. Elle participerait également à améliorer la lisibilité des attendus pour les candidats.



ANNEXE

Composition de la commission de sélection pour l'accès par la voie du détachement au corps des administrateurs de l'État en faveur des fonctionnaires en situation de handicap au titre de l'année 2023

Monsieur Jérémie VENCATACHELLUM, président, administrateur territorial hors classe, adjoint à la sous-directrice des politiques salariales et des parcours de carrière à la direction générale de l'administration de la fonction publique

Madame Séverine BAUDOIN, administratrice de l'État, directrice adjointe du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Monsieur Stéphane LANDAIS, administrateur de l'État hors classe, sous-directeur de l'administration générale et des finances au sein du service de l'administration générale du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale