

Paris, le 14 novembre 2011

Le Président et les Membres du comité de sélection interministériel chargé de l'établissement de la liste d'aptitude à l'emploi d'administrateur civil au titre de l'année 2011

à

Monsieur le Ministre de la fonction publique

Conformément à l'usage, nous avons l'honneur de vous adresser un rapport sur le déroulement de la procédure de sélection pour le recrutement dans le corps des administrateurs civils, ainsi que quelques observations générales.

1/ Les nouvelles dispositions applicables à la procédure de sélection

Ces dispositions résultent d'une part du décret n° 2010-591 du 2 juin 2010 qui a modifié en dernier lieu le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier des administrateurs civils, d'autre part d'un arrêté en date du 10 novembre 2010 fixant les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs civils.

Ainsi, la limite d'âge inférieure (35 ans au moins) qui conditionnait la possibilité pour les fonctionnaires de catégorie A justifiant de 8 années de service de se présenter à la procédure de sélection a été supprimée.

De même, la composition du comité de sélection a été élargie à des membres ayant voix consultative, en sus de ceux qui siégeaient jusqu'ici avec voix délibérative. C'est sur ce fondement qu'a été pris l'arrêté du 10 novembre 2010 prévoyant la présence de deux personnalités qualifiées reconnues pour leur compétence en matière de recrutement et participant, avec voix consultative, aux travaux du comité.

Par ailleurs, le dossier de candidature, qui comprenait comme éléments rédigés par le candidat un curriculum vitae et une lettre de motivation, se voit adjoindre désormais un rapport dans lequel le candidat présente une réalisation professionnelle de son choix.

La durée de l'audition des candidats sélectionnés après examen des dossiers est allongée, passant de 20 à 30 minutes.

Enfin, l'inscription sur la liste d'aptitude des candidats sélectionnés n'est plus établie par ordre de mérite mais par ordre alphabétique.

2/ Le comité de sélection

Le comité de sélection interministériel chargé de l'établissement de la liste d'aptitude à l'emploi d'administrateur civil, prévu à l'article 6 du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 modifié, a été constitué au titre de l'année 2011 par arrêté en date du 23 mai 2011.

Il était composé de :

- En qualité de président : M. Denis RAPONE, Conseiller d'Etat
- En qualité de représentants de l'administration : M. Patrice LEFEBVRE et de Mmes Catherine BARDY, Claire PAULARD-LANAPATS, Marie GUITTARD
- En qualité de représentants des administrateurs civils : Mme Anne ARCHAMBAULT, MM. Marc BENASSY, Maxime RIBAR, Jean-François ROBINET
- En qualité de personnalités qualifiées : MM. Jean-Noël BLANC, Gilles BONNENFANT

3/ Les candidatures présentées

Chargé de vous donner un avis sur l'inscription de 29 candidats sur la liste d'aptitude à l'emploi d'administrateur civil pour l'année 2011, le comité a examiné 331 dossiers de candidatures, contre 355 en 2010, 337 en 2009 et 346 en 2008.

Ces dossiers émanaient de 211 candidats de sexe masculin et de 120 de sexe féminin (soit 36% du nombre total des candidats). Cette représentation très majoritaire des candidatures masculines par rapport aux candidatures féminines s'inscrit dans une tendance déjà observée au cours des années antérieures (43% de candidates en 2008, 40% en 2009 et 41% en 2010), même si elle s'est légèrement accentuée cette année. Elle n'impacte cependant nullement les résultats finaux de la sélection.

En ce qui concerne la répartition des candidats par ministère, elle était assez sensiblement comparable à celle observée au cours des années précédentes à l'exception notable d'une décroissance des dossiers présentés par des candidats venant du ministère de la défense (-16 entre 2011 et 2010). Issus de 16 ministères ou organismes divers, les candidats représentant les plus forts contingents ministériels restent ceux issus des ministères « économiques et financiers » (58) et du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration (56). Les ministères « sociaux » ont totalisé un nombre de candidats issus de leurs rangs supérieur aux années précédentes (50).

Quant à l'âge des candidats, la tranche d'âge la mieux représentée est celle des « 40-44ans » (27,19%) suivie de près par celle des « 35-39 ans (25,6%) comme c'était le cas pour les années 2009 et 2010.

Enfin, relativement à la répartition par corps et par grade, ce sont toujours les attachés principaux qui représentent la très grande majorité des candidats (68,28%).

4/ Les opérations de sélection

L'examen des candidatures s'est déroulé, conformément aux prescriptions réglementaires, en deux temps :

-Un examen des dossiers de chacun des 331 candidats destiné à déterminer ceux qui présentent des mérites satisfaisants pour pouvoir être auditionnés. Cette phase s'est appuyée sur une méthode éprouvée au cours des années précédentes: constitution préalable au sein du comité de binômes composés d'un membre issu du « collège » des représentants de l'administration et d'un membre issu du « collège » des représentants des administrateurs civils ; répartition des dossiers entre les binômes en veillant à ce qu'aucun des membres des binômes ne se voit attribués des dossiers de candidats qui proviendraient de la même administration que celle à laquelle il appartient ou qu'il aurait eu à connaître sur le plan personnel ou professionnel ; étude au cours des mois de juillet et août des dossiers par les binômes, chaque membre du binôme étudiant séparément les dossiers, puis confrontant sa position à celle de l'autre membre et identifiant les désaccords subsistants ; présentation en séance plénière au cours des 6, 7, 12, 13 et 14 septembre 2011 des dossiers par les binômes, explicitation de leurs points d'accords et de désaccords et discussion collégiale sur chacun des dossiers.

A l'issue de ces discussions collégiales, pouvant conduire si aucun consensus ne se dégagait au sein de la formation plénière à un vote à la majorité des membres dotés d'une voix délibérative, le comité a finalement estimé que 71 candidats (33 hommes et 38 femmes) justifiaient -sur la base de critères qui seront évoqués plus loin- de participer à la phase d'entretiens, soit plus du double que le nombre de candidats susceptibles d'être inscrits sur la liste d'aptitude finale.

Cette première étape du processus de sélection s'est donc révélée particulièrement sélective : seulement 21% des dossiers de candidatures ont pu la franchir avec succès. C'est assez dire si elle a mobilisé toute l'attention des membres du comité afin que les critères retenus soient appliqués avec le souci scrupuleux d'une stricte égalité de traitement des candidats et afin que chaque dossier bénéficie de la garantie d'un quadruple examen, gage d'une appréciation la plus sérieuse et la plus approfondie possible des mérites du candidat : un premier examen par un membre du binôme, un 2ème examen par l'autre membre, un 3ème examen par les 2 membres conjointement et un 4ème examen par la formation plénière du comité. Enfin, s'y est ajouté cette année le regard des deux personnalités qualifiées, qui ont apporté par leur expérience et leur compétence en matière de recrutement une « objectivation » supplémentaire des débats, aucun d'eux n'étant partie prenante de la « dynamique interne » propre à chaque binôme.

-L'audition des 71 candidats ainsi retenus au vu de leurs dossiers s'est déroulée entre le 28 septembre et le 12 octobre 2011.

Chaque audition a duré 30 minutes et a comporté deux phases.

Au cours des 10 premières minutes, destinées « notamment à permettre aux membres du comité de sélection d'apprécier les acquis de l'expérience professionnelle », le candidat est conduit à faire valoir très synthétiquement les traits saillants de son parcours en précisant le regard qu'il porte sur celui-ci, les enseignements qu'il en tire et les perspectives professionnelles qu'un tel parcours lui paraît ouvrir dans le corps des administrateurs civils. Il est également amené à expliciter dans cette première phase, à travers les questions des membres du comité, la réalisation professionnelle dont il a fait rapport dans son dossier de candidature.

Au cours d'une seconde phase de 20 minutes, destinée « notamment à permettre aux membres du comité d'apprécier l'aptitude du candidat à intégrer le corps des administrateurs civils », le candidat est interrogé d'une part sur le cadre institutionnel, administratif, juridique ou budgétaire dans lequel il a eu à inscrire son activité professionnelle ou dans lequel il sera susceptible d'exercer ses fonctions en qualité d'administrateur civil, d'autre part sur l'actualité nationale ou internationale.

La première phase de l'entretien, notamment pour ce qui concerne les explications apportées par le candidat sur la réalisation professionnelle, est conduit par un des deux membres du binôme ayant eu à rapporter son dossier devant la formation plénière.

Dans la seconde phase, deux interrogateurs sont plus particulièrement pré-désignés au sein des membres du comité pour mener l'audition, sans que cela n'empêche pour autant les autres membres d'intervenir afin de favoriser la richesse de l'échange. Les deux personnalités qualifiées ont interrogé les candidats, moins sur leur culture administrative, que dans une optique propre à apprécier leur prise de distance, leur réactivité, leur formation d'esprit ou leur jugement. S'abstiennent de toute participation active à l'audition les membres appartenant à la même administration que le candidat ou ceux qui ont (ou ont eu) avec lui un lien de connaissance personnelle ou professionnelle.

En tout état de cause, le président se réserve le droit d'intervenir à tout moment, au-delà des quelques mots d'accueil du candidat et des quelques explications données sur la manière dont l'entretien sera séquencée.

A l'issue des auditions des 71 candidats, les résultats de la sélection -opérée sur la base de critères d'appréciation de la prestation orale qui seront développés plus loin- ont été proclamés le 12 octobre 2011 : 29 lauréats ont été inscrits sur la liste principale, 2 sur la liste complémentaire.

5/ Les candidatures retenues

S'agissant des 29 candidats retenus sur la liste principale, 15 sont de sexe féminin (soit 52% des lauréats) et 14 sont de sexe masculin (soit 48% des lauréats). Les 2 candidats inscrits sur la liste complémentaires sont des hommes.

Ainsi la sous-représentation féminine observée au niveau des candidatures (36%) se trouve totalement rééquilibrée au niveau de la sélection finale qui, sans que l'objectif en ait été d'une quelconque façon recherchée, aboutit à une quasi parité.

Depuis quelques années, la proportion des femmes est en légère augmentation, puisque celles-ci représentaient en 2007 44% des inscrits et 50% des lauréats.

Les ministères « économiques et financiers », dont étaient issus 17,5% des candidats, comptent le plus grand nombre de lauréats (31%), tandis que le ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration se situe en 2ème position avec 21% des lauréats, soit à un niveau assez proche de son contingent de candidats (17%), tout comme les ministères « sociaux » (14% des lauréats pour 15% des candidats).

La moyenne d'âge des lauréats est de 41 ans contre 40,5 ans en 2010 et 42,3 ans en 2009. Le lauréat le plus âgé a 56 ans et le plus jeune 35 ans.

6/ Critères de sélection et observations générales

6-1 quant à la phase d'examen des dossiers

Les critères auxquels le comité s'est référé dans l'examen des dossiers de candidature sont ceux-là même que l'arrêté du 10 novembre 2010 fixant les modalités de l'examen des titres professionnels a entendu préciser en son article 7 : « Le comité de sélection examine les dossiers [...] en appréciant, pour chaque candidat, son parcours professionnel antérieur, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du corps des administrateurs civils, telles que définies à l'article 1er du décret du 16 novembre 1999. Il tient compte, notamment, des fonctions d'encadrement ou d'expertise déjà exercées par les candidats ».

Les missions auxquelles il est fait référence par un renvoi à l'article 1er du décret du 16 novembre 1999 sont celles permettant aux administrateurs civils d'exercer « des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise ou de contrôle dans les administrations de l'Etat, les services administratifs d'une juridiction de l'ordre judiciaire ou administratif ainsi que dans les établissements publics administratifs de l'Etat. A ce titre, ils exercent [...] des fonctions de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques, en assurant notamment l'encadrement, l'animation et la coordination des services ».

Dans l'appréciation des critères, propres à identifier les candidats qui seront auditionnés, le comité s'appuie sur les éléments du dossier de candidature, à savoir :

-au titre des pièces produites par l'administration du candidat : les évaluations obtenues par le candidat au titre des cinq dernières années, une appréciation motivée et circonstanciée sur sa manière de servir, sur les emplois qu'il a occupés, sur ses aptitudes à exercer les fonctions d'administrateur civil et sur le type de mission qu'il semble le mieux à même d'assumer

-au titre des pièces rédigées par le candidat : un curriculum vitae dactylographié rédigé sur deux pages maximum ; une lettre de motivation manuscrite d'un maximum de trois pages ; le descriptif d'une réalisation professionnelle, de deux pages dactylographiées au maximum qui « doit être l'occasion pour le candidat de décrire avec précision une mission qu'il a eu à mener lors de son affectation actuelle ou affectation immédiatement précédente ».

Afin d'harmoniser entre les différents binômes les modalités d'interprétation et d'utilisation des critères règlementairement fixés, les membres du comité ont souhaité se donner des modes d'analyse communs des dossiers. Ainsi tous les dossiers ont été analysés notamment au vu d'une appréciation : de la motivation du candidat ; du parcours du candidat au regard tant de sa diversité, de sa cohérence que de son caractère ascendant (statutairement et fonctionnellement) ; des compétences du candidat quant au management, à l'analyse et à la synthèse, au travail en équipe, à l'expertise et à la capacité de collaboration inter-directionnelle ou interministérielle ; de la réalisation professionnelle, relativement à la pertinence et à l'intérêt du choix de celle-ci, à sa présentation formelle, à la vision stratégique et prospective qui s'en dégageait.

Les éléments des dossiers de candidature produits par l'administration appellent de la part du comité les observations suivantes.

Même si la qualité globale et le soin apporté par les services gestionnaires des administrations dans la précision, la pertinence et la personnalisation des appréciations portées sur chaque candidat méritent d'être soulignés, il n'en reste pas moins que certains dossiers n'étaient pas complets, notamment quant à l'information concernant une candidature antérieure du candidat ou quant à la sélection antérieure du candidat pour l'audition. De même le parcours professionnel et les diplômes sont apparus parfois exempts d'exhaustivité.

Le caractère souvent assez peu discriminant des appréciations car dénuées de sens critique et s'inscrivant par trop dans un exercice laudatif voire dithyrambique nuit à leur prise en compte objective. Il laisse à penser que certains rédacteurs n'ont pas pu ou voulu livrer pleinement leur manière de voir du fait que leurs appréciations seraient susceptibles d'être connues du candidat. Il conviendrait donc, pour que ces appréciations retrouvent tout leur intérêt, que leur caractère confidentiel soit strictement assuré au sein des ministères.

La disparité des niveaux de responsabilité hiérarchique des rédacteurs a aussi pu gêner le comité. Il serait souhaitable que l'ensemble des appréciations soient, au sein d'un même ministère, rédigées pour tous les candidats du ministère par une seule et même personne, d'un niveau hiérarchique de responsabilité élevé. Cela permettrait sans doute à certains ministères d'établir, quand il s'engage dans cette démarche, un classement des candidats plus cohérent avec les appréciations portées et

au comité de prendre connaissance avec plus d'intérêt encore des éventuelles mentions manuscrites ou notes complémentaires du signataire.

Un tel classement est, il faut le rappeler, une faculté offerte à chaque administration qui, comme le précise la circulaire du ministre chargé de la fonction publique en date du 12 novembre 2010, peut « préciser quels candidats lui paraissent les plus aptes à être sélectionnés en indiquant éventuellement un ordre de mérite inter-directionnel des candidats ». La plupart des ministères ont usé de cette faculté, soit en classant les candidats, soit en signalant une liste restreinte de candidats. Le comité l'a pris en compte comme un des éléments d'appréciation du dossier : 83 % des candidats auditionnés et 86 % des candidats reçus avaient été signalés par leur administration

En ce qui concerne les éléments versés par le candidat lui-même, force est de constater que la lettre de motivation est apparue au comité bien décevante dans nombre de dossiers, soit parce qu'elle ne faisait que paraphraser le curriculum vitae, soit parce qu'elle apparaissait trop stéréotypée. Le comité s'est interrogé sur l'intérêt qui s'attachait à maintenir l'exigence d'un tel document dans sa forme actuelle et préconise qu'il soit réduit à une page dactylographiée qui conduirait le candidat à une présentation plus synthétique et plus opérante de ce qui fonde sa candidature et la rend digne d'intérêt.

Le curriculum vitae a été pour le comité un document d'une grande utilité et il ne saurait trop être conseillé aux candidats d'en soigner particulièrement la rédaction. Il convient d'en maintenir la forme libre, le nombre de pages (2) restant inchangé, mais de prévoir qu'il soit systématiquement accompagné d'une photo d'identité.

L'intérêt du document nouveau élaboré par les candidats cette année, portant sur la description d'une réalisation professionnelle, est apparu évident au comité. Il a même constitué souvent un élément particulièrement discriminant dans l'appréciation du dossier. Tant le choix du sujet que la manière de la traiter ont été examinés avec la plus grande attention par les membres du comité. L'exposé de la réalisation professionnelle éclaire bien sur les capacités du candidat à différencier son action personnelle de celle de sa hiérarchie, de ses collaborateurs, des autres acteurs de l'administration ou des acteurs extérieurs. Il a été apprécié que certains candidats n'hésitent pas à faire montre d'esprit critique, voire même à présenter une réalisation professionnelle non couronnée de succès, pour autant que soient pertinemment analysées les causes de l'échec. Les principaux écueils qu'il convient d'éviter dans cet exercice, aux yeux du comité, sont soit l'immodestie dans la présentation du rôle joué par l'agent, soit le choix de réalisations professionnelles peu pertinentes ne permettant pas de mettre en avant des qualités recherchées pour l'exercice des fonctions d'administrateur civil (par exemple, la description de tâches d'exécution ou d'organisation matérielle), soit le caractère trop descriptif et sans mise en perspective de la réalisation, soit enfin les présentations sous forme non rédigée, de type « power point ». Il a pu être aussi regretté que certains candidats s'affranchissent du nombre de pages de cet exercice, limité à 2 pages, ou se privent de l'évocation de certaines réalisations professionnelles intéressantes auxquelles ils avaient contribué sans y jouer un rôle déterminant au profit de réalisations d'intérêt mineur mais dont ils avaient eu la responsabilité principale.

6-2 quant à la phase des auditions

Les critères de sélection sont là encore évoqués par l'arrêté du 10 novembre 2010 qui prévoit que l'audition « doit notamment permettre aux membres du comité de sélection d'apprécier les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, au vu des éléments présents dans le dossier » (1ère phase de 10 minutes) et doit également « permettre [...] d'apprécier l'aptitude du candidat à intégrer le corps des administrateurs civils » (2nde phase de 20 minutes).

Sur ce fondement, le comité a dégagé certains critères harmonisés et communs d'appréciation des auditions relativement :

-au parcours et à la réalisation professionnelle, appréciés notamment à travers la capacité de mise en perspective du parcours et à travers la mise en valeur et la cohérence de la réalisation professionnelle ;

-à la capacité de mobilisation des connaissances, appréciée notamment à travers la mobilisation des connaissances de l'environnement institutionnel, administratif, juridique et budgétaire et à travers la capacité à articuler les connaissances par rapport au contexte sociétal et aux enjeux administratifs actuels ;

-à l'aptitude à l'analyse ou à la synthèse, appréciée notamment à travers la compréhension de la problématique ou des questions posées, la capacité à argumenter et à discourir de manière claire, la capacité à proposer une réflexion personnelle, la capacité à appréhender des logiques et intérêts différents et l'honnêteté intellectuelle ;

-à la forme, appréciée notamment à travers la qualité d'expression orale et l'aisance ;

-à l'aptitude à exercer des fonctions de responsabilité, appréciée notamment à travers la force de conviction, l'implication dans la réponse, l'aptitude au dialogue (écoute et souci de se faire comprendre), la confiance et la maîtrise de soi.

Le comité souhaite préciser que la première phase des 10 premières minutes d'entretien a été pour lui l'occasion d'apprécier comment le candidat était capable de mettre synthétiquement en perspective son parcours, de dégager les apports de ce parcours à la construction de sa personnalité, à l'acquisition d'une expérience professionnelle, à la compréhension des succès ou des échecs, au développement d'une motivation, à la définition d'objectifs et de développements de carrière. Systématiquement, il a été demandé à chaque candidat de porter un regard critique sur son parcours en s'interrogeant sur les éventuels manques, limites, insuffisances, pistes de progression ou d'amélioration dudit parcours.

Il est frappant de constater que nombre de candidats n'ont pas su ou pas pu mener à bien cet exercice, soit parce qu'ils ne se conformaient pas à l'exigence de brièveté et de synthèse qui leur était imposée, reprenant de manière descriptive leur curriculum vitae, soit parce qu'ils ne

parvenaient pas à poser un regard critique sur leur parcours, se gardant de toute prise de distance par rapport à celui-ci. Le comité s'est interrogé, de ce fait, sur les possibles effets pervers d'une préparation trop formatée à l'audition, privant des candidats de toute capacité d'adaptation à une conduite de l'entretien qu'ils n'avaient pas anticipée.

Certains ont même semblé, sans doute sous l'effet du stress, ne pas avoir entendu ou compris la question posée et les règles -pourtant très clairement exposées en début d'entretien par le président- qui devaient présider aux modalités de leur réponse.

Concernant la seconde phase des dix premières minutes d'entretien, consacrée à un questionnaire sur la description de la présentation de la réalisation professionnelle versée au dossier, elle a souvent donné lieu à une discussion approfondie avec le comité et permis utilement de mesurer l'aptitude du candidat à se positionner dans son environnement professionnel.

Pour ce qui est des vingt dernières minutes de l'entretien, le comité ne peut que répéter, à l'instar des précédents comités de sélection, que l'audition n'est en rien une épreuve de contrôle de connaissances, ni une épreuve académique portant sur des questions de cours. Il est encore moins une épreuve de type « quizz ». L'objet de l'audition, dans cette seconde partie, est d'appréhender la manière dont le candidat perçoit, connaît et comprend le contexte institutionnel, administratif, juridique ou budgétaire dans lequel s'exerceraient ses fonctions d'administrateur civil. Il s'agit également d'apprécier comment le candidat voit les évolutions et les enjeux des structures administratives dans lesquelles il pourrait se trouver affecté en qualité d'administrateur civil. Le candidat est enfin susceptible d'être interrogé sur des sujets liés à l'actualité nationale ou internationale, afin d'évaluer sa sensibilité et son ouverture au monde qui l'entoure et sa réactivité par rapport à des problèmes autres que purement professionnels.

Ces vingt minutes se sont révélées extrêmement sélectives. Elles ont permis de jauger les capacités des candidats à s'engager dans l'échange, à développer leurs qualités d'analyse et de synthèse, à maîtriser leur expression orale, à prendre de la distance pour mieux affiner la réflexion, à gérer leur stress, à formuler une opinion personnelle et à la défendre. Elles donnent la mesure du potentiel des candidats.

Le comité se doit de faire état de son étonnement devant l'impréparation de nombre de candidats à ce volet de l'entretien et devant des lacunes graves sur des sujets qui devraient normalement relever de la culture de tout fonctionnaire un tant soit peu curieux de l'organisation et du fonctionnement des institutions qui l'environnent et plus généralement du monde qui l'entoure. On signalera, à ce titre, la méconnaissance des principales institutions européennes et internationales (ONU, OMC, FMI, Union Européenne...) et de certaines institutions nationales (Parlement, Conseil constitutionnel, Conseil d'Etat, Conseil économique, social et environnemental, institutions judiciaires, préfets, collectivités territoriales...). De même, se sont révélées de sérieuses insuffisances de connaissances sur les politiques publiques en matière d'emploi, de sport, de culture ou de justice...

S'agissant de l'attitude des candidats devant le comité, celui-ci souhaite insister sur le fait que trop de candidats pèchent par inhibition ou réserve (quand l'anxiété ne les paralyse pas purement et simplement) et n'expriment pas la plénitude de leurs qualités. L'audition doit être considérée, non

comme la comparution devant un tribunal, mais comme une « conversation » au travers de laquelle le comité attend du candidat vivacité intellectuelle, spontanéité, simplicité, hauteur de vue. A l'inverse, quelques rares candidats ont fait preuve d'une posture à la limite de la suffisance ou de l'arrogance et ont ainsi pris le risque d'indisposer le comité...

Au total, il est apparu que la préparation des candidats pouvait parfois enfermer ces derniers dans des schémas de présentation, de réponse ou de pensée dommageables, les amenant à « jouer un rôle » plutôt que d'exprimer en propre leur personnalité, leurs idées et leurs convictions.

6-3 quelques remarques terminales

Le comité considère que les innovations introduites par le décret du 16 novembre 1999 et l'arrêté du 10 novembre 2010 méritent d'être saluées et conservées : il en est ainsi de la présence des deux personnalités qualifiées, de la description par le candidat d'une réalisation professionnelle, de la durée de 30 minutes de l'audition, de la suppression du classement par ordre de mérite.

Le comité se félicite des conditions dans lesquelles il a pu exercer son rôle, à un double titre : d'une part, quant au respect scrupuleux de son indépendance, n'ayant été confronté à aucune intervention, pression, demande d'informations privilégiées de la part de quiconque ; d'autre part, quant au soutien logistique sans faille que lui a apporté la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Denis RAPONE
Conseiller d'Etat