

# Recrutement sans concours d'adjoints techniques du ministère de la Justice

Année 2022

## Rapport de jury

Par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, en date du 1er mars 2022, a été autorisé au titre de l'année 2022, l'ouverture d'un recrutement sans concours d'adjoints techniques du ministère de la justice.

Les branches d'activité proposées à ce recrutement sont indiquées ci-dessous :

- Branche d'activité « Conduite de véhicules » : conduite de motos et de véhicules légers ;
- Branche d'activité « Entretien, logistique, accueil et gardiennage » : agent polyvalent ;
- Branche d'activité « Hébergement » : restauration ;
- Branche d'activité « Maintenance des bâtiments » : électricité, électronique, électrotechnique – installation sanitaire et thermique – aménagement, finition – menuiserie en bâtiment et en agencement.

Ce recrutement, organisé sur le deuxième trimestre 2022 par la section recrutement du Bureau du recrutement et de la formation professionnelle du SG, visait, aux bénéficiaires des directions à réseau, à assurer l'attribution, dans ces différentes spécialités, d'un total de 84 postes.

Ce présent rapport vise à rendre compte de la manière dont s'est déroulé ce processus, et en particulier du respect des règles de son déroulement, mais aussi à fournir aux futurs candidats, comme aux futurs jurés, les réflexions de ce jury 2022 sur les enjeux de ce recrutement et les attendus qui ont été construits collectivement.

Mais avant toutes choses, la présidente du jury comme son vice-président souhaitent remercier à la fois les membres de ce jury, pour leur disponibilité et leur professionnalisme, comme l'équipe de la section recrutement, aidante et efficace sur toutes les questions, de droit comme de logistique.

# **SOMMAIRE**

## **I/ Organisation du concours**

Calendrier des étapes  
Composition du jury  
Analyse de la sociologie des jurés  
Organisation des sous-commissions  
La répartition des admis par âge

## **II/ Observations du jury sur les épreuves**

Nature et déroulé des épreuves  
Résultat du recrutement sans concours des AT

## **III/ Préconisation du jury (constats et conseils du jury)**

Communication et préparation aux épreuves  
Commentaires au regard des spécialités  
Quelques constats logistiques

## I- L'organisation du concours

### Calendrier des étapes :

Recrutement sans concours d'adjoints techniques 2022	
Inscription des candidats	Lundi 28 février 2022 à 10 h au mercredi 30 mars 2022 à 17 h, heure de Paris.
Arrêté des admis à concourir	20 mai 2022
Date limite Retour RAEP	30 mars 2022
Epreuves Orales	Du 20 au 24 juin 2022
Résultats d'admission	1 <sup>er</sup> juillet 2022

Il apparait qu'aucun incident n'a emmaillé ce processus de recrutement, pour lesquels les délais ont été respectés.

Trois éléments doivent néanmoins être soulignés, comme autant de points de vigilance à garder en mémoire pour les futures épreuves de ce type :

- D'une part, le nombre important de candidats a obligé, initialement, à une programmation des entretiens sur deux semaines, ce qui n'a pas facilité le recrutement de membres de jury ; mais tout a été fait pour respecter les temps professionnels des jurés. Toutes les épreuves ont pu se concentrer sur une semaine, mais avec bien sur des journées bien chargées.
- Ce volume important de candidats a demandé à la section recrutement un travail important de numérisation, puis de répartition des dossiers ; les voies d'une meilleure efficacité de cette opération sont sûrement à rechercher, peut-être par l'emploi de vacataires.
- Enfin, il est à noter que ce processus de recrutement sans concours a attiré beaucoup d'ultra-marins, et donc la mobilisation d'éléments logistiques importants : usage de différents dispositifs de visioconférence, mobilisation des locaux territoriaux des différentes directions pour recevoir les candidats, prise en compte des décalages horaires lors des entretiens.

### Composition du jury

Ce jury, construit par la section recrutement, fut composé de 28 agents du ministère de la Justice, réunis pour étudier les dossiers des candidats puis recevoir en entretien ceux retenus parmi eux.

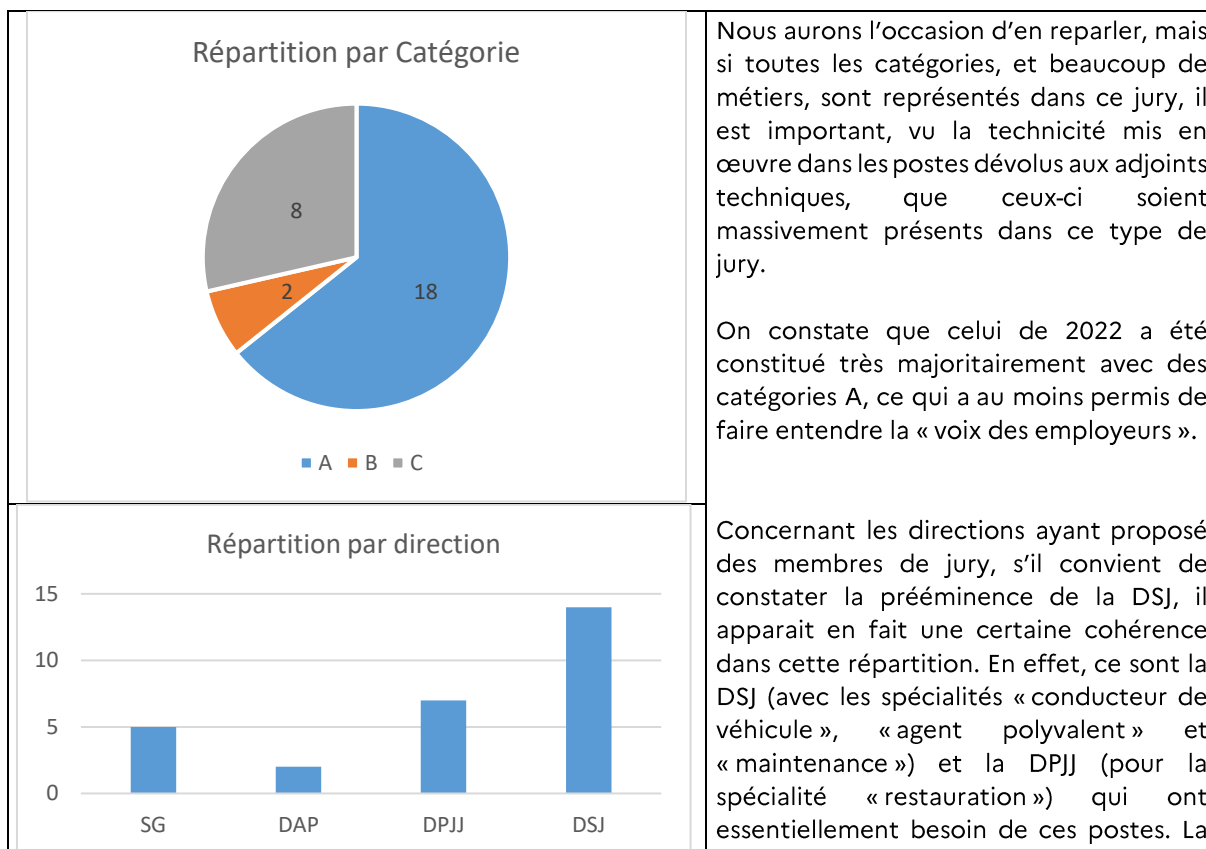
Nombre d'hommes dans le jury (y compris le président)	17
Nombre de femmes dans le jury (y compris le président)	11
Total des membres de jury	28

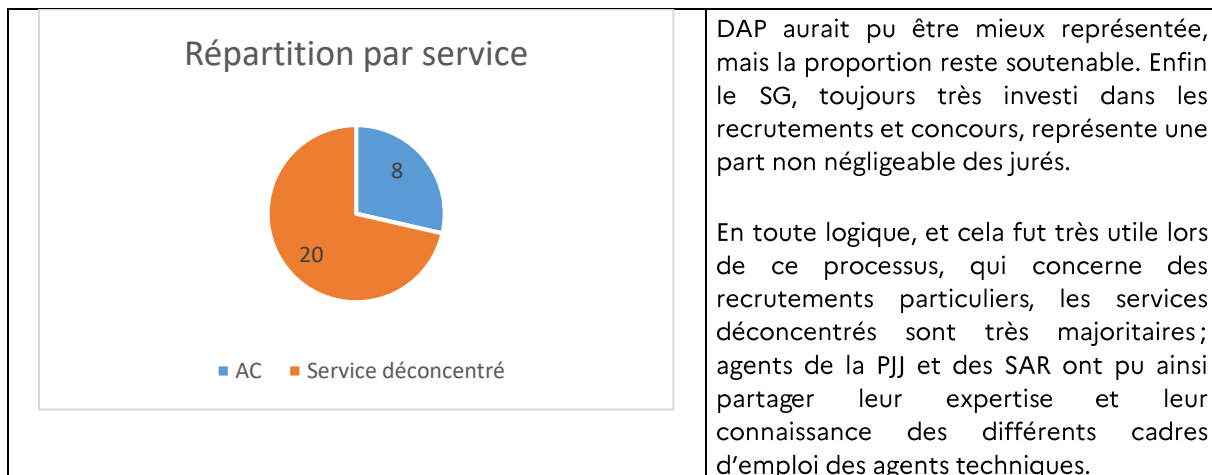
Conformément aux dispositions réglementaires, la composition du jury respecte également une répartition de 40% au moins de personnes de chaque sexe, et au niveau de la présidence, la parité est aussi garantie.

	Femme	Homme
Présidence jury	X	
Vice-présidence		X

## Analyse de la sociologie des jurés:

En termes de représentativité du jury, au-delà d'une mixité de genre, les membres de ce jury se répartissent selon les critères suivants :





## Organisation des sous-commissions :

L'analyse des dossiers de candidature a été réalisée, sans distinction de spécialité, avec le regard de deux jurés. Chacun de ces binômes devait parvenir, après échange sur la pertinence de la candidature, à déterminer la liste des impétrants autorisés à être reçus en entretien.

Les temps laissés par la section recrutement pour la lecture et la comparaison des dossiers semblent n'avoir mis aucun juré en difficulté. La disponibilité des agents de la section a permis le traitement en temps réel de toutes les demandes, qu'elles relèvent d'un document absent ou d'un éclaircissement sur la légalité d'une pièce.

Les entretiens avec les candidats se sont par contre organisés par spécialités, du 20 au 24 juin, et chaque candidat s'est présenté devant une sous-commission composée de 3 jurés.

- 2 sous commissions ont été dédiés à la spécialité « conduite de véhicules » ;
- 2 pour la « maintenance des bâtiments » ;
- 2 aussi pour la « restauration » ;
- Et 3 pour la spécialité « agent polyvalent »

L'organisation de ces sous-jurys a permis à la fois l'observance stricte de la règle d'unicité des jurys (chaque sous-commission a bien reçu dans sa configuration prévue, les candidats attendus, seule garantie de l'égalité de traitement) et la représentation de chaque sous-commission au jury plénier du 30 juin, le tout avec un grand respect des nécessités de service ponctuelles de chacun.

## II- Observations du jury sur les épreuves

### Nature et déroulé des épreuves :

Le processus de ce recrutement sans concours, et donc les tâches relevant des membres de jury, sont de deux ordres :

- Il s'agit d'une part d'analyser le dossier de candidature de chaque postulant et d'en déterminer la recevabilité, à la fois légale (présence de l'ensemble des pièces attendues, en particulier administratives : permis de conduire pour ceux préparant la spécialité « conduite de véhicule », éléments d'identité et de candidature...) mais aussi en termes de valeur professionnelle. En réunion de travail du jury, il a été décidé d'évaluer cette dernière à partir de la présentation du dossier de candidature, sur les compétences professionnelles déclarées du candidat et sur la description de ses expériences.

A l'issue de cette première phase, il a été décidé de recevoir 372 candidats, sur les 431 dossiers étudiés :

	Nombre de dossiers étudiés	Nombre de dossiers retenus	Nombre de dossiers rejetés
Branche d'activité Agent polyvalent	244	210	34
Branche d'activité Conduite de véhicules	60	45	15
Branche d'activité Hébergement Restauration	56	51	5
Branche d'activité Maintenance des bâtiments	71	66	5
Total	431	372	59

- En cas de dossier validé, le candidat est reçu pour un entretien de 20 minutes, décomposé comme suit : 5 premières minutes pendant lesquelles les candidats sont invités à présenter leur expérience professionnelle et leurs motivations. Les 15 minutes suivantes sont réservées à des échanges avec le jury afin d'apprécier leurs acquis, leurs connaissances ainsi que leurs aptitudes à devenir un agent de l'Etat. Par spécialité, chaque sous-commission a adapté sa feuille d'évaluation aux spécificités du métier demandé, et produit une série de questions dédiées à la technicité propre de chacun d'eux. Mais un tronc commun, d'évaluation comme de questions, a été conservé. Il ne s'agissait pas tant de garantir une égalité entre spécialités (un rang de classement distinct est en effet produit pour chaque spécialité) que de s'assurer de critères communs concernant la capacité à devenir agent de l'Etat.

Ainsi, du 20 au 24 juin 2022, les entretiens se sont réalisés, simultanément sur le site du millénaire, pour gérer les visioconférences avec l'outremer et sur le site de Vinci, Rue des Jeunet. Les éléments chiffrés ci-dessous se présentent comme tels :

	*Nombre d'inscriptions AT+	Nombre de dossiers étudiés	Nombre de dossiers retenus	Nombre de présents	Nombre d'absences
<b>Branche d'activité Agent polyvalent</b>	374	244	206	<b>173</b>	33
<b>Branche d'activité Conduite de véhicules</b>	94	60	45	<b>39</b>	6
<b>Branche d'activité Hébergement Restauration</b>	99	56	50	<b>40</b>	10
<b>Branche d'activité Maintenance des bâtiments</b>	112	71	67	<b>52</b>	15
<b>Total</b>	<b>679</b>	<b>431</b>	<b>368</b>	<b>304</b>	<b>64</b>

On constate en premier lieu un taux de 50% de personnes inscrites présentes à l'épreuve, ce qui est assez courant dans les concours de la fonction publique. Ce taux est en partie explicable par la non-recevabilité d'un tiers des dossiers d'inscription. Environ 70 % des personnes retenues se sont présentées à l'entretien, témoignage de l'attrait pour cette voie de recrutement.

## **Résultat du recrutement sans concours des adjoints techniques 2022**

A l'issue de l'ensemble des phases de ce processus de recrutement, qui présente à son terme, toutes les garanties de légalité de la procédure et d'égalité de traitement attendues, et qui n'a souffert d'aucun incident l'empêchant d'être fructueux, il a été possible au jury plénier de proposer, pour chaque spécialité une liste d'aptitude aux postes proposés, en fonction des qualités présentées par les candidats à l'issue des entretiens.

Les droits de tirage sur les postes, exercés par les directions à réseau ont permis le recrutement pour 2022, par ce processus, de 76 personnes, et la constitution d'un

vivier légal de lauréats mobilisables, en cas de nouvelles ouvertures de poste, pour 3 des 4 spécialités proposés.

	Nombre d'admis sur liste d'aptitude	Nombre d'appelés à la 1ère vague	lauréats restants
<b>Branche d'activité Agent polyvalent</b>	90	38	52
<b>Branche d'activité Conduite de véhicules</b>	11	5	6
<b>Branche d'activité Hébergement Restauration</b>	23	23	0
<b>Branche d'activité Maintenance des bâtiments</b>	21	10	11
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>76</b>	<b>69</b>

On constate des seuils d'aptitude différents d'une spécialité à l'autre (la moitié des candidats à « agent polyvalent » est sur liste d'aptitude, contre un quart des « conducteurs »). Ces écarts sont normaux, et sont liés à la rareté de certains postes proposés, qui n'invite pas à la production d'une longue liste d'aptitude, mais aussi à la technicité de certains postes.

Ces questions se sont particulièrement posées pour la Branche d'activité « Conduite de véhicules », où tous les candidats n'ont pas pu produire l'ensemble des permis demandés, mais aussi dans la Branche « restauration », où la technicité, en particulier sanitaire, de candidats n'ayant pas à présenter obligatoirement de diplômes dans ce secteur a conduit le jury à ne pas couvrir tous les postes. En effet, la capacité de la plupart des candidats à œuvrer en restauration collective n'avait rien d'avérée.

Mais sur les trois autres spécialités, il a été possible de couvrir tous les postes proposés, avec possibilité pour les employeurs de pouvoir mobiliser la suite des listes d'aptitudes produites à la fin de ce jury.

Concernant la sociologie des admis sur liste d'aptitude, et en particulier leur répartition genrée, force est de constater qu'elle est fortement corrélée, à la sociologie des métiers recrutés, avec une dominance de la gente masculine au sein des métiers techniques.

	Branche d'activité Agent polyvalent		Branche d'activité Conduite de véhicules		Branche d'activité Hébergement Restauration		Branche d'activité Maintenance des bâtiments	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	19	71	0	11	12	11	0	21
<b>Total</b>	90		11		23		21	



### **III/ Préconisation du jury**

A l'issue de ce recrutement sans concours, de nombreuses questions et autant de point de vigilance ont été émis par les membres du jury durant les phases d'étude des dossiers et d'entretien avec les candidats, et synthétisés par la présidence du jury durant les épreuves et la réunion du Jury plénier.

Aucune de ces remarques n'a vocation à remettre en cause ce recrutement, qui s'est passé sans incident. Il s'agit plutôt de penser des voies d'amélioration de ce processus de recrutement, tant du point de vue des exigences de l'administration que pour aider de futurs candidats à mieux se positionner dans ce type d'exercice.

### **Communication et préparation aux épreuves**

Un premier champ de questions relève de « l'avant-concours » et a trait à la communication et à l'accompagnement vers ce recrutement et ses modalités.

Ainsi, nous faisons le constat que ce recrutement vise des professionnels du secteur privé, mais on peut se demander comment il leur est alors possible de prendre connaissance de ce recrutement. Beaucoup de candidats ont postulé parce qu'ils sont déjà en poste au ministère, ou parce que des personnes de leur environnement y travaillent. A l'heure de travaux massifs sur l'attractivité de la « marque employeur », on voit qu'une communication sur nos opportunités de poste doit être mise au travail.

Il semblerait de plus, que le calendrier, resserré de ce processus n'a que difficilement permis la diffusion de ces informations sur près de 84 postes à pourvoir.

Cette question de la communication s'exprime aussi à l'interne : le jury a fait le constat que des candidats, pourtant contractuels, disposaient d'information fausses ou incomplètes sur les postes proposés et le processus de recrutement. Il a été maintes fois question de titularisation sur site, de spécialités permettant de changer facilement de direction, voire même de présentation de lettres de recommandation de son chef de service.

Cette communication à améliorer génère des incompréhensions de la part des candidats, qui postulent sans comprendre le poste et ses sujétions (certains nous ont dit avoir pris un billet pour Paris pour rien). Le jury a donc perçu beaucoup de stress chez les candidats, qui ne savent pas toujours à quoi ils s'engagent. Ce stress est encore plus visible chez les candidats d'outre-mer, peu accompagnés par nos services sur site.

Enfin, nous constatons, malgré la diffusion des fiches de poste, d'une méconnaissance des métiers recherchés. Le jury s'est posé la question d'une nécessaire réunion d'information (qui pourrait rester disponible en replay) des impétrants, ou d'une FAQ pour répondre à leurs questions avant leur candidature.

## Quelques commentaires, au regard des spécialités

Avant de rentrer dans les spécialités, il est utile de signaler quelques points généraux. D'une part, toutes les sous-commissions font état d'un niveau très disparate des candidats : beaucoup n'ont pas de diplômes, certains pas de technicité mais des savoirs et savoir-être utiles et d'autres au contraire sont qualifiés mais ne comprennent pas l'environnement de travail auquel ils se destinent. Comme on l'a vu, beaucoup d'entre eux ont peu ou mal étudié la fiche de poste, ce qui ne leur permet d'exprimer leur motivation, leur souhait de (non)mobilité ou leur compréhension du cadre de travail. Tenir 20 minutes a pour certains, été difficile, et source d'un stress parfois débordant.

Il convient enfin de prévoir une large liste d'aptitude, car un risque de déperdition important a été perçu par le jury, lié au fait que la plupart des candidats n'ont pas compris qu'ils entraient dans un processus de mobilité géographique.

### ➤ Concernant la spécificité maintenance bâtiment :

- Difficultés à évaluer la motivation des candidats car beaucoup méconnaissent l'environnement de travail du Ministère de la Justice voire d'autres administrations. Pour certains l'information, de premier niveau, est juste apportée par un membre de la famille.
- Malgré tout, de bons candidats avec de bonnes technicités valorisées et valorisables.
- Beaucoup de candidats contractuels avec le souhait de rester sur du long terme et une volonté d'être titularisé, mais deux risques sont alors perçus :
  - Une attente de titularisation sur leur site
  - Le risque de vacance de poste si le candidat est recruté (c'est aussi le cas pour les candidats en restauration).

### ➤ Concernant la spécificité agents polyvalents

- Beaucoup de candidats reçus sont d'ex-militaires, dans le cadre d'une reconversion, et il y a eu de bons candidats. Mais ce public bénéficie sûrement d'autres voies d'accès à nos métiers.
- Il faut penser pour cette spécialité une large liste d'aptitude, car beaucoup de candidats ne sont pas conscients de leur nécessaire mobilité.

### ➤ Concernant la spécificité hébergement/restauration :

- Beaucoup de candidats sans diplôme spécifique. Or, les enjeux au niveau de l'intégration des normes sanitaires et réglementaires sont majeurs. Mais la question des compétences techniques et psychosociales (travail avec les jeunes de la PJJ) est tout aussi importante. Il convient

d'interroger pourquoi aucun diplôme de restauration collective n'est demandé pour cette spécialité pourtant très technique.

- Plus que d'autres spécialités, il faut penser la formation à la prise de poste durant l'année de stage.
- Certains candidats sont diplômés et compétents, mais a contrario n'ont pas su le valoriser, faute d'une connaissance minimale du cadre d'intervention.

-

➤ Concernant la spécificité des « conduites des véhicules »

- Un souci spécifique a touché cette spécialité. En effet, alors qu'il s'agissait d'un recrutement de conducteurs automobile, le permis A était exigé, permis que beaucoup de candidats n'ont pas pu présenter.
- Ce point a été d'autant plus dommageable, mais légalement justifié, que certains candidats étaient contractuels, sans pour autant avoir ce permis A. Il semblerait donc que beaucoup de bons candidats « recalés » juste pour cette raison.
- Il convient donc d'exiger ce permis à la constitution du dossier, même si les textes ne le prévoient pas.
- Enfin, plus que pour d'autres spécialités, il a été constaté un grand écart entre les contractuels, bons connaisseurs du cadre de travail de cette spécialité, et des candidats issus du privé, en fait peu intéressés par les spécificités de leur futur employeur.

## Quelques constats logistiques

Nous terminerons par quelques constats liés à l'organisation matérielle et structurelle de ce jury. Si globalement tout s'est bien passé, quelques remarques doivent être faites, à minima comme point de vigilance d'un prochain exercice de ce type.

- Pour quelques membres du jury, certaines journées ont été très intenses, parfois lourdes, notamment sur la spécificité « agents polyvalents ». Au-delà d'un plus grand nombre de candidats, il faudra ajouter une sous-commission ou une journée supplémentaire.
- Pour beaucoup, l'organisation sur une semaine est à privilégier.
- Il a été noté enfin, sur certaines séquences, une mauvaise orientation de la part de l'accueil du lieu des épreuves, ce qui n'est pas de nature à apaiser le stress des candidats.

En conclusion, il convient de revenir sur la nature particulière de ce recrutement et de la composition du jury. Au côté d'un grand nombre de cadres, nécessaires pour étudier l'adaptation potentielle des impétrants à leur futur de cadre de travail, il est absolument nécessaire d'adjoindre des adjoints techniques, seuls connaisseurs des méthodologies propres à leur fonction, voire des réglementations en jeu. Cet équilibre, bien trouvé dans cet exercice 2022, est à préserver.

De la même manière, l'inter-directionnel est utile à ce type de recrutement, les conditions d'exercice, voire même les missions, n'étant pas toujours les mêmes d'un service à l'autre.