

RAPPORT

Direction des ressources humaines
Service du développement professionnel
et des conditions de travail
Sous-direction du recrutement et de la mobilité
Bureau des recrutements par concours

mercredi 17 octobre 2018

RAPPORT DU JURY

concours des syndics des gens de mer

spécialité navigation et sécurité

Session 2018



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr

Rédacteurs

Monsieur Bruno Baraduc, président de la commission de sélection
Monsieur Jean-Jacques Morvant
Monsieur Jean-Luc Cercio

Référence(s) intranet

<http://intra.rh.sg.i2> puis rubrique « Concours et examens »

<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/> puis rubrique « Concours »

SOMMAIRE

1 - PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	4
2 - RAPPORT DE LA COMMISSION DE SÉLECTION.....	5
3 - ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION.....	6
3.1 - déroulement.....	6
3.2 - Conseils aux candidats.....	7
4 - CONCLUSION.....	7
5 - STATISTIQUES.....	8

Rapport général du président du jury

Monsieur Bruno BARADUC, administrateur général des affaires maritimes

CONCOURS DE SYNDICS DES GENS DE MER

SESSION 2018

1 - PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La commission de sélection s'est réunie les 4 et 5 septembre 2018, les entretiens ont eu lieu les 8, 9, 10 et 11 octobre 2018.

Le concours était ouvert pour 4 postes selon l'avis de recrutement et l'arrêté d'ouverture du 18 mai 2018.

Le recrutement sans concours de syndics des gens de mer de la spécialité navigation et sécurité, session 2018, a été effectué à partir d'une sélection préalable sur dossier de 149 candidatures reçues et validées par le bureau des concours du ministère.

L'examen préalable des dossiers a permis de sélectionner pour l'entretien oral les candidats qui présentaient, au vu de leur formation initiale et/ou de leur expérience professionnelle antérieure, le profil requis pour les emplois à pourvoir au sein du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes (DCS) ou au sein des centres de sécurité des navires (CSN).

Les critères d'évaluation pour la sélection des dossiers comme pour l'entretien oral avaient été définis préalablement par le jury à partir de l'expérience des recrutements précédents (SGM sessions 2016 et 2017). La bonne connaissance « métier » des membres du jury, provenant de corps maritimes différents du ministère, a facilité ce travail et, par la suite, le déroulement des entretiens. C'est un élément très important pour une bonne évaluation de l'aptitude des candidats à exercer les différents emplois offerts au corps des syndics des gens de mer, notamment l'aptitude à la mer, à l'exercice de fonctions d'autorité, à l'emploi des armes...

La forme des dossiers de candidature a donné entière satisfaction pour la sélection à l'entretien. L'audition des 26 candidats qui se sont effectivement présentés sur les 31 retenus a permis de constater qu'il n'y avait pas eu, à ce stade, d'erreur d'appréciation, à une exception près non décelable à la seule lecture du dossier.

La fourniture d'une photo dans le dossier ou lors la présentation orale, a facilité grandement le travail d'identification des candidats lors de la délibération finale à l'issue des quatre journées d'entretiens. A contrario, l'absence de photo pour quelques candidats, autre que celle figurant sur la pièce d'identité pas toujours très lisible, a rendu celle-ci plus compliquée. Ceci mériterait d'être indiqué aux candidats afin qu'ils fournissent systématiquement une photo récente dans leur dossier de candidature.

Les candidats entendus présentaient des profils très différents en termes de qualification et/ou d'expérience professionnelle. Certains d'entre eux ayant manifestement un niveau très élevé au regard du niveau d'emploi offert, d'autres se présentant pour un premier emploi.

Les dossiers des candidats présentant, du fait d'une première carrière maritime ou d'une formation aux métiers de la mer, des qualifications et une expérience très riches étaient trop nombreux pour être tous retenus à l'entretien oral. Une diversité des candidatures a été privilégiée par le jury dans l'intérêt global du corps d'accueil. Ces candidats ont cependant représenté la majorité des dossiers sélectionnés et des reçus.

Le jury a opéré un choix qui tenait compte des qualifications des candidats (formation et/ou expérience) mais aussi de l'adaptation à l'emploi et de leur intégration au sein des unités, à leur niveau de recrutement. Les candidats retenus n'ont donc pas nécessairement été ceux qui présentaient a priori les connaissances générales ou les qualifications les plus élevées et/ou l'expérience professionnelle la plus riche.

La motivation réelle des candidats à exercer les emplois offerts a tenu une place importante dans le choix du jury, de même que leur capacité à se projeter dans une fonction d'exécution et à s'intégrer à ce niveau dans une équipe. Certains candidats d'un très bon niveau général ont ainsi pu ne pas être retenus sur ce critère.

Le classement final rendu par le jury a tenu compte de la réalité des emplois offerts pour le recrutement 2018. Et, pour la liste de réserve, il a tenu compte des perspectives ouvertes pour les années suivantes telles que communiquées par la direction d'emploi.

2 - RAPPORT DE LA COMMISSION DE SÉLECTION

La commission de sélection s'est réunie les 4 et 5 septembre 2018. Elle a examiné les 149 dossiers retenus par l'administration.

Aucune condition n'étant exigée pour la présentation des candidatures, celles-ci se sont donc avérées très hétérogènes que ce soit au niveau de la formation initiale des candidats ou de leur expérience professionnelle antérieure.

L'objectif du recrutement étant de pourvoir des emplois immédiatement opérationnels notamment dans les unités littorales des affaires maritimes (ULAM) du dispositif de surveillance et de contrôle (DSC), la commission de sélection a fondé son appréciation sur des critères liés directement aux caractéristiques des fonctions appelées à être exercées, à savoir :

- L'existence d'une expérience maritime, navigation, environnement maritime... (ou non).
- L'existence de qualifications ou connaissances techniques afférentes au métier de syndic, droit, mécanique, informatique, secourisme... (ou non).
- Une expérience du port de l'uniforme ou de l'usage d'armes (ou non).
- La motivation des candidats et leur sens du service public ainsi que la qualité rédactionnelle.

La qualité rédactionnelle et les deux critères généraux de motivation et de sens du service public ont été posés comme des critères éliminatoires. Ils ont été appréciés à partir de la lettre de motivation des candidats, seul élément disponible, et du niveau général d'études figurant dans le dossier.

Les autres critères, plus techniques, ont été appréciés à la lecture des dossiers présentés. Des points positifs ou négatifs ont été attribués pour chacun de ces critères permettant à la commission de fonder un jugement favorable ou défavorable à la sélection des candidats.

Le jury s'est attaché aussi à examiner la bonne correspondance du niveau de formation et d'expérience professionnelle antérieure avec le niveau d'emploi proposé par le concours (agent d'exécution, catégorie C de la fonction publique d'État). C'est la raison pour laquelle un certain nombre de candidatures présentant soit un niveau de formation initiale très supérieur à celle de la catégorie C (niveau de formation demandé pour la catégorie A), soit une expérience professionnelle d'un niveau d'encadrement trop élevé (direction, encadrement supérieur), n'ont pas été retenus.

Compte tenu du nombre de postes à pourvoir, 31 dossiers ont été retenus pour l'entretien d'admission.

3 - ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION

3.1 - déroulement

La forme de l'entretien oral et la composition du jury ont permis d'établir un dialogue suffisamment ouvert avec les candidats, sans stress excessif.

La durée de l'entretien de 30 minutes avec le jury a permis à celui-ci de fonder solidement son appréciation à partir des critères préalablement établis.

Un temps de 10 minutes a été laissé aux candidats pour leur présentation, comportant notamment la description de leur parcours de formation et/ou d'expérience professionnelle, ainsi que l'indication de leur motivation personnelle à concourir pour ce recrutement.

La présentation a joué un rôle important pour la suite de l'entretien. Peu de candidats avaient préparé leur présentation. Ils n'ont donc pas pu mettre à profit ce moment pour convaincre le jury. Certains n'ont utilisé qu'une très petite partie du temps octroyé (3 à 4 minutes seulement sur les 10 prévues).

Ceci a pu être rattrapé lors de l'échange, dès lors que les candidats ont pu montrer à partir de leurs réponses aux questions leur réelle motivation et ont pu faire valoir des compétences maritimes, nautiques ou techniques susceptibles d'apporter une plus-value lors de leur intégration au sein d'une équipe de surveillance et de contrôle. Mais une

meilleure préparation de cette séquence de l'entretien, commune à la plupart des entretiens de recrutement, leur aurait été davantage profitable.

La connaissance précise du métier pour lequel il postulait a été un atout pour le candidat, notamment lorsqu'il avait fait la démarche préalable d'une journée découverte ou d'un stage de terrain en ULAM, dans une unité du DCS ou même dans tout autre service des affaires maritimes.

Le jury a apprécié lorsque les candidats ont pu faire valoir au cours de l'entretien un projet professionnel réellement réfléchi et mûri.

3.2 - Conseils aux candidats

Il est conseillé à chaque candidat de bien soigner le dossier de candidature pour présenter au jury, aussi clairement que possible, ses connaissances générales initiales, ses qualifications, son expérience professionnelle et ses motivations pour occuper l'emploi proposé.

Il lui est également conseillé de préparer une présentation orale d'une dizaine de minutes qui débute très généralement les entretiens de recrutement. Il peut utilement s'entraîner à cet exercice.

Le candidat doit avoir une connaissance aussi précise que possible de l'emploi pour lequel il postule et une connaissance suffisante de son environnement professionnel. Celle-ci est un signe de sa réelle motivation à obtenir le poste ouvert au recrutement.

Le candidat doit se poser la question de son adaptation à l'emploi, des caractéristiques du métier, de ses difficultés et de ses exigences, du niveau de la fonction, des qualités qui peuvent être mises en avant pour l'exercer.

Il est bon qu'il connaisse également la grille de rémunération et ait quelques notions sur la gestion du corps (possibilités d'évolution ultérieure).

Lors d'un entretien qui n'est pas un examen, le candidat doit s'exprimer avec franchise et sincérité avant tout. Il ne doit pas chercher à briller ou à exposer ses connaissances.

4 - CONCLUSION

Le mode de recrutement sans concours, sur présentation d'un dossier et avec un entretien de 30 minutes, a paru particulièrement adapté au jury pour la sélection des candidats à un emploi nécessitant une bonne adaptation au milieu maritime et des compétences spécifiques telles que la navigation et la sécurité maritimes.

Ce mode de sélection permet de recruter des agents qui possèdent des connaissances, des qualifications et parfois l'expérience spécifique, requises pour les fonctions recherchées et qui sont donc immédiatement employables ou après une formation simple. Il allège d'autant les contraintes ultérieures de formation.

Le jury a estimé que le niveau de ce recrutement était bien adapté et particulièrement élevé pour les emplois à pourvoir en 2018 (dans les unités littorales des affaires maritimes). Il en a tenu compte pour la constitution d'une liste de réserve suffisamment importante (13 noms) pour un recrutement ultérieur. Le jury estime toutefois que cette liste de réserve ne devrait pas durer au-delà de deux années et qu'un nouveau recrutement

devrait être organisé pour les éventuels recrutements nécessaires en 2021.

5 - STATISTIQUES

Année	Nombre de postes	Inscrits	Admissibles	Présents entretiens	Admis
2016	4	208	46	39	4 LP+ 21 LC
2017 Recrutement Guyane	2	24	10	10	2 LP + 3LC
2018	4	149	31	26	4LP + 13 LC

Ministère de la Transition écologique et solidaire
Ministère de la Cohésion des territoires

Secrétariat général
92055 La Défense cedex

Tél. 01 40 81 21 22

www.ecologique-solidaire.gouv.fr – www.cohesion-territoires.gouv.fr