

RAPPORT DU JURY DES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE DE LA DGSE.

SESSION 2020

Les épreuves d'admission du concours de surveillant de la direction générale de la sécurité extérieure se sont déroulées du 3 au 17 juin 2020. Conformément à l'arrêté d'ouverture de ces concours en date du 22 novembre 2019, le nombre total de places offertes était de 15 selon la répartition suivante :

- concours externe : 10 postes ;
- concours interne : 5 postes.

Le jury était composé de 4 agents civils et militaires de la DGSE, dont un au titre de ses qualifications professionnelles en psychologie.

I. RESULTATS

67 candidats se sont présentés à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité du 3 mars 2020. 53 candidats ont été déclarés admissibles et 13 d'entre eux ont été admis à la suite des épreuves sportives et orales d'admission. La délibération a eu lieu le mercredi 17 juin 2020.

Les notes moyennes obtenues par les candidats à l'issue des épreuves d'admissibilité s'échelonnent entre 5,44 et 18,24. Le dernier candidat admissible a obtenu la note moyenne de 10,84.

Les notes moyennes obtenues par les candidats à l'issue des épreuves d'admissibilité et d'admission s'échelonnent entre 4,17 et 15,49. Le dernier candidat admis a obtenu la note de 10,25. Lors des épreuves d'admission, 28 candidats ont obtenu des notes éliminatoires.

II. COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS GENERALES DU JURY

L'audition des candidats des deux concours interne et externe s'est déroulée du 04 au 17 juin 2020.

Le jury disposait d'un CV et d'une lettre de motivation pour les candidats externes et d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) pour les candidats internes. Bien que le dossier ne soit pas noté, le jury s'est montré sensible à la qualité des documents remis par les candidats et doit observer que celle-ci n'a pas toujours été satisfaisante sur le plan de la syntaxe, de l'orthographe ou encore de la présentation.

Les candidats étaient dans un premier temps invités à présenter leur parcours professionnel lors d'un exposé préalable d'environ 5 à 10 minutes. La suite de l'entretien portait principalement sur :

- la cohérence du parcours précédemment décrit ;
- la motivation pour exercer un emploi dans le domaine de la sécurité, et plus spécifiquement le métier de surveillant à la DGSE ;
- les connaissances de la DGSE et de ses principales missions ;
- les connaissances sur la fonction publique en France et le statut de fonctionnaire ;
- des questions de mise en situation, d'actualité très récente ou de culture générale.

La sélection s'est effectuée selon les critères suivants :

- attitude et présentation ;
- qualité de l'exposé présentant le parcours professionnel, élocution, vocabulaire choisi ;
- motivation personnelle et professionnelle, aptitude à l'emploi, adhésion aux valeurs du Service ;
- esprit d'équipe ;
- sens du service public ;
- intelligence de situation (courtes mises en situation) et discernement ;
- ouverture d'esprit et volonté de progresser (projection à 5/10 ans au sein du Service, ambition particulière, souhait d'encadrer, de s'engager dans l'instruction).

Les candidats, malheureusement assez peu nombreux, qui se sont révélés capables de présenter leur parcours de manière claire, cohérente et suffisamment synthétique avec quelques exemples concrets et illustratifs, ont été particulièrement appréciés. Ceux qui ont démontré durant les échanges avec le jury une préparation sérieuse avec des recherches sur les missions de la DGSE, son organisation et une connaissance satisfaisante des métiers de la sûreté/sécurité ont également été valorisés. Par ailleurs, les candidats dynamiques, affichant une réelle motivation pour l'emploi particulier de surveillant, le travail en équipe et qui ont été en mesure de créer un dialogue et une réelle interaction avec les membres du jury ont également été distingués.

Quasiment tous les candidats se sont présentés de manière correcte (présentation générale, tenue vestimentaire). Le niveau d'études, les diplômes détenus et l'âge de présentation n'ont pas constitué des critères discriminants. Il est cependant observé un manque général de préparation et d'aisance dans la conduite de cet exercice introspectif et il a fallu, à maintes reprises, que le jury incite les candidats à développer certains aspects de leur parcours pourtant indéniablement valorisants pour eux. A l'inverse, certaines présentations fastidieuses, scolaires et chronologiques à l'extrême ont manqué clairement d'intérêt et les candidats qui s'y sont risqués ont été courtoisement recentrés sur les points d'intérêts du jury examinateur dans une perspective de recrutement.

Le niveau général de l'épreuve n'est pas homogène. Les membres du jury, très majoritairement unanimes sur l'évaluation de chaque candidat, n'ont que peu délivré de notes intermédiaires, une majorité de candidats offrant soit des prestations plutôt de bon voire très

bon niveau, soit des prestations sans tonalité particulière ou clairement insuffisantes. Les écarts de notes sont par conséquent très importants.

L'épreuve orale devait permettre aux candidats de mettre en avant leur motivation et leur adaptabilité à l'emploi, mais aussi de se démarquer les uns des autres. Le concours externe a notamment permis, malgré une baisse sensible du nombre de candidats admissibles après les épreuves sportives, de révéler d'excellentes individualités avec des parcours cohérents, des motivations claires et de réelles aptitudes à exercer le métier de surveillant à la DGSE. A l'inverse, quelques candidats manifestement très diplômés, voire surdiplômés pour certains, n'ont démontré aucune aptitude ou, dans certains cas, aucun intérêt tangible pour l'exercice du métier, et présentaient un profil manifestement plus adapté à des emplois purement techniques ou administratifs (autres concours de catégorie A et B tentés en parallèle).

Le niveau de préparation des candidats s'est révélé très inégal, et pour un certain nombre même particulièrement décevant. Quelques-uns ont consulté le site du ministère, mais peu ont retenu de manière claire le rôle et les missions de la DGSE. Globalement, malgré la mise en ligne l'hiver dernier d'une vidéo dédiée au métier de surveillant sur la chaîne YouTube de la DGSE, peu de candidats ont produit l'effort de s'informer correctement sur la profession et le service pour lesquels ils postulent.

Les candidats ayant exprimé dans leur présentation comme dans leurs échanges avec le jury une capacité de conviction et de projection à 5 voire 10 ans dans l'emploi de surveillant (évolution souhaitée) ont pris un avantage significatif sur ceux qui se sont cantonnés à des réponses strictement factuelles et trop convenues.

A l'inverse, les candidats qui n'ont pu résorber à l'oral l'incompatibilité flagrante de leur parcours ou leurs aspirations professionnelles avec leur candidature à ce concours, ou ceux qui n'ont su manifester qu'une faible conviction pour exercer un métier dans le domaine de la sécurité (motivation strictement alimentaire par exemple ou recherche d'une simple stabilité de l'emploi) ont été logiquement pénalisés.