



ETABLISSEMENT PUBLIC  
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DU GROUPE ET DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Département politique d'emploi et de rémunération,  
développement des compétences  
Service des concours et des examens  
professionnels / DHEC61

Paris, le 31 décembre 2019

## **Recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations ouvert au titre de l'année 2020**

### **Rapport du président de la commission**

Conformément aux dispositions des textes réglementaires en vigueur, l'Etablissement public Caisse des dépôts et consignations (CDC) a ouvert et organisé, au titre de l'année 2020, un recrutement sans concours (RSC) d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations.

#### **1. Le recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations ouvert au titre de l'année 2020**

##### **1.1. Les modalités du recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations.**

Le recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations ouvert au titre de l'année 2020 est régi, en particulier, par les dispositions du décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique.

L'arrêté du 22 août 2019 (NOR : CDCH1919777A) du Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations a autorisé, au titre de l'année 2020, l'ouverture d'un recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations.

Le nombre total de postes offerts au recrutement sans concours a été fixé à 10. Ces 10 postes sont localisés à Angers.

Le dossier de candidature comprenait :

- Une fiche d'inscription, dûment remplie, datée et signée ou complétée par voie électronique ;
- Une lettre de candidature (lettre de motivation) ;
- Un *curriculum vitae* indiquant le niveau d'études ainsi que, le cas échéant, le contenu et la durée des formations suivies et des emplois occupés.

Les modalités d'inscriptions prévoyaient deux voies, précisées par l'arrêté du 22 août 2019 :

- Par voie électronique sur le site internet de la Caisse des dépôts et consignations : <https://www.caissedesdepots.fr/concours-categorie-c> ;
- Par des voies alternatives, pour les candidats qui ne pouvaient pas s'inscrire par voie électronique.

Quelle que soit la voie d'inscription adoptée, les date et heure limite des inscriptions ont été fixées au mercredi 9 octobre 2019, à 23 heures 59 minutes (heure de Paris).

Afin d'informer les candidats sur les termes de ce recrutement sans concours, le service des concours a produit, à destination des candidats, une notice d'information. Cette notice, notamment:

- Présentait :
  - La Caisse des dépôts et consignations, en particulier ses 5 métiers :
    - La Banque des territoires ;
    - BPI France
    - Les retraites et la solidarité ;
    - La gestion d'actifs ;
    - La gestion des participations stratégiques ;
  - La Direction des retraites et de la solidarité et ses 4 grands domaines d'intervention :
    - La retraite ;
    - La formation professionnelle ;
    - La solidarité ;
    - Les mandats de confiance ;
- Mentionnait :
  - Les profils recherchés, en l'occurrence l'objet du métier et les compétences souhaitées:
    - Gestionnaire relation client
    - Gestionnaire opérations et prestations clients
    - Gestionnaire flux
- Rappelait :
  - La carrière d'adjoint administratif et ses grades :
    - Les missions ;
    - Nomination : stage et titularisation ;
    - Avancement et promotion :
      - L'avancement d'échelon ;
      - La promotion au grade supérieur ;
      - L'accès à la catégorie B ;
- Précisait :
  - Le dispositif de recrutement :
    - Les conditions de candidature ;
    - Le dossier de candidature ;
    - Les modalités d'inscription ;
    - Les modalités de recrutement :
      - L'examen des dossiers de candidature ;
      - L'audition des candidats sélectionnés ;
      - La prise de poste et la titularisation.

L'arrêté du 2 septembre 2019 du Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations a fixé la composition de la commission du recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations ouvert au titre de l'année 2020, comme suit :

- M. Bruno Gouesclou, administrateur civil hors classe, Caisse des dépôts et consignations, Président ;
- M. Philippe Brivet, directeur d'études, Caisse des dépôts et consignations, Vice-président ;
- Mme Valérie Briand, attachée principale d'administration de l'Etat, Caisse des dépôts et consignations ;
- Mme Laure Hevin, attachée principale d'administration de l'Etat, Caisse des dépôts et consignations ;
- Mme Bernadette Hourdebaigt, attachée d'administration hors classe de l'Etat, Caisse des dépôts et consignations ;
- M. Raphaël Landi, Directeur d'études, Caisse des dépôts et consignations ;

- M. Jean-Pierre Segalas, attaché d'administration de l'Etat, Caisse des dépôts et consignations;
- Mme Mireille Tressy, attachée d'administration de l'Etat, Ministère de l'éducation nationale – Direction des services départementaux de l'éducation nationale de Maine-et-Loire.

Cet arrêté a fait l'objet d'une publication dans les supports de communication interne et d'un affichage dans les locaux de l'Etablissement public.

La composition de la commission a respecté le principe de parité femmes-hommes.

Les dossiers de candidature ont été examinés par la commission dont la composition a été fixée par l'arrêté du 2 septembre 2019 susvisé., laquelle a effectué une première sélection des dossiers de candidature.

L'esprit dans lequel la commission, collégalement, a retenu les candidatures appelées à être examinées en vue de la seconde sélection pour l'audition d'admission, s'est fondé sur quelques principes déontologiques de sélection, dont deux principes à valeur cardinale :

- Accorder une importance très significative à l'adéquation profil/poste, sur le fondement, en particulier :
  - De la dynamique du parcours professionnel du candidat ;
  - De l'expérience acquise en relation client, en tant que gestionnaire de dossiers ou en tant que gestionnaire de flux ;
  - Des formations validées, sinon suivies ;
- Selon cette orientation, les expériences acquises ont été examinées et prises en considération dans une approche générique, quel que soit le ou les employeurs auprès desquels cette expérience a été acquise.

A l'issue de cette sélection, le 12 novembre 2019, une liste (établie par ordre alphabétique) des candidats sélectionnés pour une audition avec la commission a été arrêtée à cent trente et un (131) noms.

Suite à l'établissement de cette liste, ont été convoqués à un entretien les candidats dont les dossiers ont été retenus par la commission.

La période d'audition des candidats retenus par la commission a été établie du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2019 et a été communiquée sur le site internet de la Caisse des dépôts et consignations à l'adresse: <https://www.caissedesdepots.fr/concours-categorie-c> et sur Next (pour les candidats en fonction à l'Etablissement public) à l'adresse : [https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_39941/les-concours-en-detail](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_39941/les-concours-en-detail).

A l'issue de l'audition des candidats retenus, la commission a établi, le 13 décembre 2019, une liste, arrêtée à soixante (60) noms (10 au titre de la liste principale et 50 au titre de la liste complémentaire), des candidats déclarés aptes, par ordre de mérite.

## 1.2. Le déroulement des auditions

Dans le cadre des auditions et de leur mission, les membres de la commission ont été sensibles de manière générale, aux enjeux de :

- La professionnalisation du recrutement dans la Fonction publique (mises en situation professionnelle ; positionnement des questions (cf. ci-dessous) ; ... ;
- La lutte contre les discriminations ;
- La responsabilité de l'Etat employeur.

Les auditions se sont déroulées, du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2019, dans les locaux de la Caisse des dépôts sis à Angers. Sur les 131 candidats retenus, 130 se sont présentés à l'audition.

Les auditions ont été menées par deux sous-commissions, issues de la commission plénière. Chaque commission comprenait quatre membres de la commission et était placée sous la gouverne,

respectivement, du Président et du Vice-président.  
Chaque commission respectait le principe de parité femmes-hommes.

Le service des concours a assuré le secrétariat des auditions, notamment en :

- Accueillant les candidats ;
- Recueillant leurs pièces justificatives d'identité ;
- Les introduisant dans la salle de l'audition ;
- Assurant l'assistance de la commission dans l'organisation matérielle des auditions ;
- Assistant, hors de toute parole ou intervention, aux entretiens.

La commission a auditionné un candidat toutes les trente-cinq (35) minutes, selon l'échéancier suivant:

- Audition du candidat : 25 minutes, dont :
  - 5 minutes, au plus, de présentation du parcours et de l'expérience professionnels du candidat ;
  - 20 minutes de questions et réponses ;
- 10 minutes de délibération, portant sur la prestation du candidat et visant une première approche de son évaluation et de sa note.

La prestation de chaque candidat a fait l'objet d'un chronométrage précis par minuteur électronique, identique pour chaque candidat (25 min), lequel, à l'issue du temps imparti, émettait un signal sonore automatique de fin.

Chaque candidat s'est vu poser, en moyenne, environ, une quinzaine de questions. Celles-ci relevaient de 3 séquences (d'environ 6 à 7 min chacune) d'interrogation correspondant, peu ou prou, à 3 domaines répondant aux attentes du jury, soit, respectivement et chronologiquement :

- L'exercice du métier actuel et des fonctions antérieures, sur le fondement du *curriculum vitae* et de la lettre de motivation et de leur examen préalable ; la commission attendait, en ce domaine, notamment, un regard discernant sur les métiers antérieurement exercés et actuel ainsi qu'une certaine prise de recul par rapport aux fonctions précédemment ou actuellement occupées ; une mise en situation, issue de situations relevant du réel, permettait d'évaluer la capacité du candidat à faire preuve de maîtrise des situations, de réaction adaptée et de sens de l'action efficace ;
- La Caisse des dépôts (Groupe et Etablissement public), sur le fondement d'informations issues stricto sensu des médias officiels du Groupe Caisse des Dépôts (cf. site Internet de la Caisse des Dépôts ) accessibles par des candidats présentement externes à la Caisse des Dépôts ; le jury attendait en ce domaine, notamment, des connaissances sur l'histoire de la Caisse des Dépôts, ses missions, sa gouvernance, son organisation (directions), ses dirigeants, ses enjeux, ses projets actuels ou à venir, ses perspectives, ses grands dossiers d'actualité, etc. ;
- La fonction publique et le fonctionnaire de l'Etat ; le jury attendait, en ce domaine, notamment, des connaissances de base concernant, en particulier, tant les principaux droits et obligations du fonctionnaire que quelques connaissances sur le corps de catégorie C et le grade d'adjoint administratif. Le questionnement pouvait, le cas échéant, et en fonction de la dynamique de l'échange, être élargi aux politiques publiques impactant les missions du groupe Caisse des dépôts (ex : loi PACTE, en ses dispositions relatives à la CDC, ...)

Au cours de chaque entretien, trois membres du jury posaient des questions au candidat, pendant que le quatrième membre du jury était observateur et relevait, de manière plus exhaustive que ses collègues, les questions posées ainsi que les réponses apportées.

Pour chaque candidat, les fonctions de questionneur et d'observateur tournaient. Le cas échéant, le président ponctuait l'épreuve par des questions de relance ou de transition.

Il est à noter que quelques candidats étaient « connus » par tel ou tel membre du jury. Par « connu », il convient d'entendre que le candidat a été ou est un collaborateur d'un membre du jury ou que le candidat, à quelque moment de son parcours professionnel, a côtoyé, de manière significative, pour

quelque motif que ce soit, tel ou tel membre du jury. Dans une telle circonstance, le membre du jury qui connaissait le candidat assurait la fonction d'observateur et s'abstenait d'intervenir dans la délibération d'évaluation.

Chaque fin de demi-journée, chaque sous-commission s'est concertée afin d'harmoniser les évaluations et les notes subséquentes des candidats auditionnés durant cette demi-journée. Il en a été de même en chaque fin de journée, pour l'ensemble des candidats auditionnés le même jour.

A l'issue des auditions, la commission s'est réunie, en formation plénière, le 13 décembre 2019, afin d'établir la liste des candidats déclarés admis.

Le jury ayant délibéré, soixante (60) candidats ont été déclarés aptes : 10 au titre de la liste principale et 50 au titre de la liste complémentaire.

Le président du jury a alors paraphé cette liste (établie par ordre de mérite), visée par les autres membres de la commission.

Quelques éléments statistiques.

Répartition Femmes - Hommes	Inscrits (admis à concourir)	Présents	Absents	Admissibles	Admis
Femmes	1 455	1 455	-	108	46
Hommes	338	337	1	23	14
Total	1 793	1792	1	131	60

Tranche âge	Inscrits (Admis à concourir)	Présents	Absents	Admissibles	Admis
Moins de 35 ans	633	632	1	55	25
De 35 à 44 ans	655	655	-	54	24
De 45 à 54 ans	428	428	-	22	11
55 ans et +	77	77	-	0	0
Total	1793	1792	1	131	60

Candidats aptes
âge mini : 22 ans
âge maxi : 51 ans
âge moyen : 35,6 ans

## 2. Un regard porté sur le recrutement sans concours

### 2.1. Les prestations des candidats lors des auditions

#### 2.1.1. Sur la forme

Globalement, et pour leur grande part, les candidats ont fait montre :

- D'une bonne présentation générale ;
- D'une attitude exprimant, pour la plupart, une relative aisance ;
- De respect du jury ;
- D'une élocution claire et audible ;
- D'un regard vers chacun des membres du jury, exprimant, par là-même, une posture d'échange avec celui-ci ;
- De réponses mesurées, au contenu (sur le fond) pondéré ;
- D'une maîtrise du temps imparti à leur présentation de parcours professionnel.

Il est à noter, cependant, qu'un certain nombre de candidats n'ont pas utilisé pleinement les cinq minutes de présentation qui leur sont offertes.

Ce faisant, le candidat :

- Manifestait l'impression :
  - Sur la forme, qu'il ne maîtrisait pas l'exercice ;
  - Sur le fond, qu'il manquait de recul et de don de sens à son parcours professionnel.
- Augmentait, à due concurrence, le temps accordé aux questions posées par la sous-commission.

### 2.1.2. Sur le fond

Concernant la présentation, par les candidats, de leur parcours professionnel, la plupart de ceux-ci ont exprimé une bonne vision de leur positionnement et une bonne compréhension de leurs missions et des enjeux auxquels celles-ci participent.

Concernant la connaissance de la Caisse des dépôts, globalement, les candidats ont fait montre d'une certaine connaissance de cette institution, en particulier :

- La date de création de la Caisse des Dépôts ;
- La devise de la Caisse des Dépôts et, par-delà son énoncé même, son sens ;
- La gouvernance de la Caisse des Dépôts (commission de surveillance, ...) ;
- Les directions de l'Établissement public et leurs missions ;
- Le cas échéant, quelques filiales du Groupe et leurs missions ;
- Les réalisations emblématiques du groupe dans les territoires ;
- Le livret A, son fonctionnement, son objectif et les montants significatifs qui le caractérisent ;
- Les projets en cours : Banque des territoires, les projets à venir de réforme des retraites, le CPF, la loi PACTE, ...

Concernant la connaissance de quelques notions portant sur la fonction publique et les fonctionnaires, la plupart des candidats ont correctement décliné quelques droits et obligations du fonctionnaire ; cependant, un certain nombre de candidats ont marqué leur méconnaissance des principales sanctions disciplinaires dont peut faire l'objet un fonctionnaire.

Le jury a observé que, parmi les meilleures prestations de présentation du parcours professionnel et de questions-réponses, ces candidats ont réussi à mettre en exergue le fait :

- Que leur exposé de parcours professionnel était structuré, avec un plan en 2, voire 3, parties ;
- Que cette présentation ne s'inscrivait pas dans un déroulé chronologique mais dans une mise en perspective de savoir-faire métiers significatifs et structurants par rapport aux métiers qui leur sont proposés au sein de la Caisse des dépôts ;
- Qu'ils faisaient preuve, durant l'entretien, d'une posture maîtrisée et d'une aisance certaine, propice à un échange dynamique avec le jury ;
- Qu'ils exprimaient, par les réponses apportées aux questions posées relatives à la Caisse des dépôts, une bonne connaissance de cette institution, de son histoire, de ses valeurs (devise, baseline, ...), de ses dirigeants, de sa gouvernance, de ses directions et services et de leurs missions, voire de leurs enjeux.

## 2.2. Quelques éléments de conseil destinés aux candidats

Cf. les développements supra, la commission, dans le cadre de ce RSC, a interrogé les candidats, pour l'essentiel, dans trois champs d'examen relevant d'une approche professionnelle afférente aux futures fonctions proposées aux candidats

- Le savoir (connaissances) ;
- Le savoir-faire ;
- Le savoir être.

Dans le champ du savoir et des connaissances, la commission a souhaité jauger les candidats, pour l'essentiel, dans trois domaines :

1.

La connaissance de quelques notions simples (mais néanmoins minimales) sur la fonction publique (de l'Etat) ; en effet, si réussite à ce RSC, le candidat admis deviendra, après titularisation, fonctionnaire (Fonction publique de l'Etat) et l'Etat sera son employeur.

Ces connaissances minimales portent, principalement, sur :

- Le statut de la fonction publique ;
- Le corps de catégorie C ; grades, ...
- Droits et obligations ;
- Sanctions ;
- ...

Ces notions sont clairement présentées dans le site Internet portail de la Fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> .

Il est à noter qu'un certain nombre de ces éléments de connaissance figuraient également et utilement dans la notice d'information évoquée au point 1.1. ci-dessus et accessible à tous les candidats.

La commission ne peut que céder au constat que nombre de candidats, visiblement, n'avaient pas pris connaissance ou retenu ces informations qui, fussent-elles minimales, auraient pu utilement constituer une première base de connaissances sur les sujets portés par les questions posées.

2.

La connaissance de quelques notions sur le groupe Caisse des Dépôts et l'établissement public, en particulier la Direction des retraites et de la solidarité, futur employeur fonctionnel du candidat.

Ces notions sont clairement présentées dans le site Internet institutionnel de la Caisse des Dépôts :

<https://www.caissedesdepots.fr/> ; et dans les sites de la Direction des retraites et de la solidarité :

<https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/> ; et [https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/PresentationDRS\\_Nov2.pdf](https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/PresentationDRS_Nov2.pdf) .

Concernant la Caisse des Dépôts, il convient de savoir que la CDC est un établissement public assurant des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques. Bras financier de l'Etat, gérante d'une partie de l'épargne des Français, la Caisse des dépôts est un pilier de la politique économique française en investissant dans des entreprises et en finançant collectivités locales et grands travaux.

De nouveau, la commission ne peut que céder au constat que nombre de candidats, visiblement, n'avaient pas pris connaissance ou retenu ces informations qui, fussent-elles minimales, auraient pu utilement constituer une première base de connaissances sur les sujets portés par les questions posées.

3.

La connaissance de quelques notions sur le régime de retraite pour lequel le candidat œuvrera, en l'occurrence, dans le cadre de ce RSC, l'IRCANTEC.

Ces notions sont clairement présentées dans le site Internet de l'IRCANTEC : <https://www.ircantec.retraites.fr/> .

Dans le champ du savoir-faire, la commission a souhaité jauger les candidats, pour l'essentiel, sur les aptitudes professionnelles, issues soit des formations, soit des acquis de l'expérience, dans les domaines de la relation client, de la gestion de dossiers ou dans la gestion de flux.

Dans ce contexte, il appartient au candidat, dans la perspective d'un tel RSC, de s'interroger, en prise

de recul fertile, sur les compétences professionnelles qu'il pourrait faire valoir et valoriser dans le cadre d'un tel recrutement.

Dans le champ du savoir-être, la commission a souhaité jauger les candidats, pour l'essentiel, sur leur motivation, laquelle peut, d'une certaine manière se traduire par l'intérêt porté sur les aspects tant de leur futur employeur (la fonction publique de l'Etat, la CDC, etc.) que de leur futur métier exercé dans le champ de la retraite et, plus particulièrement de l'ICANTEC.

Sur ce dernier point, la commission a souhaité évaluer le niveau de connaissance générales et simples des candidats sur le système de gestion des retraites en France (régime par répartition, régime de base vs. complémentaire, régime par points, ...).

---

A l'issue du recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des dépôts et consignations ouvert au titre de l'année 2020, le président du jury tient, tout particulièrement, à remercier vivement :

- Pour le travail important et parfaitement réalisé fourni lors de la première phase de sélection et pour la bonne organisation logistique des épreuves orales, ce dans climat de sereine confiance et d'égale humeur, par-delà les sujétions, Alexia Bacchi, Jean-Pierre Boinet et Véronique Pierre, du service RH de l'établissement d'Angers ;
- Pour leur disponibilité inconditionnée, leur diligence attentionnée, leur courtoisie souriante et leur professionnalisme avéré, Mme Céline Chabrolles, Mmes Christine Galliard et Valérie Maillouchon et M. Youssouf Diakho du Service des concours (DHEC61) du Département politique d'emploi et de rémunération de la Direction des ressources humaines du groupe et de l'établissement public ;
- Pour leur sérieux appliqué et leur exigence légitime empreints tant de bienveillance humaine que de sage tempérance, gages d'un exercice serein et humaniste de leur mission, Mmes et MM. les membres de la commission.

*Finis coronat opus.*

Le président de la commission



Bruno GOUESCLOU