



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Procédure de sélection du porte-parole

Question écrite n° 34884

Texte de la question

M. François Cornut-Gentile interroge Mme la ministre des armées sur l'arrêté du 9 décembre 2020 portant nomination du porte-parole du ministère des armées. Régie par les articles 3 à 9 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État et par l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère des armées, la procédure de recrutement à ce poste doit respecter le principe d'égal accès aux emplois publics. Or, au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'avis de vacance de cet emploi, le nom du futur titulaire était dévoilé dans la presse, jetant le doute sur le respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Aussi, il lui demande de préciser le nombre de candidatures reçues, les motifs de rejet des candidatures non présélectionnées et le nombre de candidats auditionnés.

Texte de la réponse

La procédure de recrutement au poste de porte-parole du ministère des armées s'est déroulée conformément au décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 et à l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modalités de recrutement sur les emplois de directions au sein du ministère des armées. L'avis de vacance a été publié au Journal officiel le 1er novembre 2020 pour une durée de quinze jours. Onze candidatures ont été reçues dans les délais. Deux femmes et neuf hommes étaient candidats. Deux candidatures (un homme et une femme) ont été écartées parce qu'incomplètes au vu des documents demandés dans l'avis de vacance pour accompagner toute candidature : curriculum vitae, lettre de motivation et justificatifs des emplois occupés notamment pour les personnes venant du secteur privé. Par une décision du 12 novembre 2020, la secrétaire générale pour l'administration du ministère a fixé la composition du comité de sélection en vue des auditions qui ont été ensuite réalisées par ses soins, conformément aux textes réglementaires précités. Les membres du comité étaient au nombre de trois : la secrétaire générale pour l'administration en tant qu'autorité d'emploi, la directrice de l'information et de la communication de la défense, en tant que personne occupant ou ayant occupé un emploi de direction au sein du ministère, et un inspecteur civil du ministère. Cette instance collégiale a été saisie de l'ensemble des documents envoyés par les candidats, pour effectuer une pré-sélection des candidats à auditionner. Sur les neuf candidatures, une seule s'est détachée par des propositions concrètes d'actions à mettre en œuvre dans les prochains mois, avec une vision stratégique de l'emploi à occuper. Sa candidature, très nettement supérieure qualitativement à celles de ses concurrents a permis de le pré-sélectionner. Trois candidats présentaient des profils de communicants disposant d'une expérience technique, mais ne faisant pas ressortir une vision stratégique suffisante des enjeux du ministère dans ses différentes composantes. Deux autres candidats n'ont pas su convaincre à travers leurs lettres de motivation et leurs parcours de leur connaissance du ministère et de ses enjeux. Deux autres candidatures ont retenu l'attention de l'instance collégiale avant d'être écartées. En effet, chacun d'eux présentait une très bonne connaissance du ministère, quoiqu'un peu ancienne, l'un et l'autre ayant quitté l'institution depuis plusieurs années. Leurs candidatures démontraient une certaine hauteur de vue. Pour autant, malgré la qualité de ces deux derniers profils, il a semblé plus opportun à l'ensemble de l'instance collégiale, saisie le 18 novembre dernier, de retenir pour un

entretien une personne ayant travaillé plus récemment au ministère et ayant un profil plus polyvalent (expérience en établissement public, en collectivité, dans les armées, en opérations extérieures...). Ainsi, deux candidats ont été successivement reçus par visioconférence pour un entretien, à l'initiative la secrétaire générale pour l'administration (un homme et une femme), au cours de la semaine du 23 au 27 novembre 2020. Il ressort des auditions que le candidat retenu a été celui qui a su le mieux démontrer ses compétences et qualités professionnelles, tout en mettant en avant une réelle vision stratégique des enjeux que le ministère rencontre aujourd'hui, tant sur la scène extérieure que sur le territoire national (son impact et son rôle en matière de prévention et de gestion de la crise sanitaire, en matière de relance économique, de maîtrise des enjeux de recrutement et ses défis technologiques auxquels il est confronté). Ce recrutement, comme les autres, a donc été fait dans le plus grand respect des règles de forme et de transparence. Par ailleurs, le ministère des armées procède depuis plusieurs années à des recrutements selon cette procédure collégiale privilégiant la compétence pour pourvoir ses emplois, avant la promulgation du décret de 2019. Cette obligation est également étendue aux emplois fonctionnels des établissements publics placés sous la tutelle du ministère des armées, allant donc au-delà du cadre réglementaire.

Données clés

Auteur : [M. François Cornut-Gentille](#)

Circonscription : Haute-Marne (2^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 34884

Rubrique : Défense

Ministère interrogé : [Armées](#)

Ministère attributaire : [Armées](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [15 décembre 2020](#), page 9083

Réponse publiée au JO le : [6 avril 2021](#), page 2957