



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

**Examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché
principal d'administration de l'éducation nationale
et de l'enseignement supérieur**

Rapport du président du jury

SESSION 2008

Septembre 2008

La session 2007 avait été la première organisée depuis l'entrée en vigueur du nouveau statut des attachés. L'organisation de l'examen avait été modifiée, tant au niveau de la composition du jury que sur les attendus. La session 2008 s'est placée, du point de vue de l'organisation, dans la continuité de la session précédente.

De nouveaux enjeux sont apparus en 2008. L'interruption du recrutement des C.A.S.U., l'importance du nombre de départs en retraite des cadres administratifs vont amener les attachés principaux à occuper des fonctions de responsabilité encore plus importantes que dans les années antérieures. Ils seront dans les prochaines années le vivier principal des emplois fonctionnels des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. De plus toutes les évolutions de l'administration du système éducatif exigent une technicité et des compétences accrues pour les cadres. Ainsi, dans les E.P.L.E., la réforme de la carte des agences comptables comme la mise en œuvre des nouvelles compétences des collectivités locales vont amener progressivement les futurs attachés principaux à assurer des fonctions plus complexes que celles qu'assurent les C.A.S.U. aujourd'hui. De même, les mesures en faveur de l'autonomie et de la responsabilité des universités induisent des exigences nouvelles pour les cadres administratifs. L'évolution de la gestion et du pilotage de l'administration centrale, comme des services déconcentrés, vont dans le même sens.

Le recrutement des attachés principaux devient dans ce contexte un enjeu significatif dans la réussite des évolutions en cours. La session 2008 marque à cet égard le début d'une évolution. L'examen professionnel n'est pas que la reconnaissance et l'aboutissement d'une carrière, il doit permettre de recruter un nombre suffisant de cadres ayant de solides connaissances administratives, ayant la volonté et la capacité d'occuper des fonctions et emplois de responsabilité supérieure. Les membres du jury ont été sensibilisés à ces enjeux.

1. Les candidats

Le besoin de recrutement d'un nombre suffisant de cadres administratifs a été pris en compte avec le passage de 296 en 2007 à 351 en 2008 du nombre des attachés principaux pouvant être recrutés par la voie de l'examen professionnel.

Les modifications des conditions de passage, avec la possibilité pour des candidats plus jeunes de s'inscrire et la suppression de la limite d'âge pour les plus âgés, avaient pour but d'augmenter le vivier. De fait, ces mesures ont eu un effet, puisqu'en 2008 un tiers des candidats avaient moins de 36 ans et un tiers plus de 46 ans. Toutes les catégories d'âge et d'expérience sont ainsi représentées. Malheureusement, le nombre total des candidats inscrits a baissé, passant de 1150 en 2007 à 1091 en 2008. De plus, le nombre des candidats effectivement présents a chuté encore davantage : 887 candidats s'étaient présentés en 2007 contre seulement 766 en 2008.

Le nombre des candidats est insuffisant tant au regard du nombre de postes à pourvoir que des besoins de l'institution. Les académies devront avoir une politique de constitution de vivier dans les prochaines années. C'est particulièrement vrai pour certaines académies de taille importante, comme Lille ou Nantes, qui présentent un nombre de candidats très inférieur à leur poids démographique.

Le jury a en outre déploré l'importance du nombre des candidats qui ne se sont pas présentés sans l'avoir averti préalablement. Un taux d'absentéisme de 30% (supérieur à celui de 2007, mais égal à celui de 2006) est excessif. Le nombre des membres du jury, qui est défini par rapport au nombre de candidats inscrits, a été trop important, ce qui a engendré des coûts inutiles. En outre, l'organisation des épreuves s'en est trouvée perturbée, car il a fallu modifier de manière permanente l'affectation des candidats dans les différentes commissions du jury. La technicité, le savoir faire et le dévouement des agents du bureau des concours ont permis néanmoins un déroulement très satisfaisant des épreuves.

Le jury tient d'ailleurs à marquer son approbation au courrier qui a été signé par la sous-directrice du recrutement et adressé aux absents non excusés sous couvert de leur supérieur hiérarchique.

2. Le jury

Le jury a été ouvert davantage que dans les années antérieures à des personnalités extérieures provenant d'autres ministères et organismes (ministère des finances, Jeunesse et sports, France Telecom). Ces personnalités ont été choisies car elles exerçaient un métier en rapport avec les compétences attendues d'un attaché principal.

Le jury a fonctionné en huit commissions de trois membres dont un coordonnateur en charge d'accueillir le candidat et de piloter les entretiens (organisation du temps, tenue des fiches de notation, etc...). Chacune de ces commissions était composée de manière à représenter le plus largement possible les divers métiers susceptibles d'être confiés à un attaché principal (agent comptable, encadrement administratif d'un rectorat ou d'une I.A., fonctions dans l'enseignement supérieur, à l'administration centrale ou au ministère de la jeunesse et des sports).

Un suivi quotidien comparatif des notes attribuées par chacune des huit commissions a été effectué. Aucune distorsion notoire n'a été constatée durant les trois semaines de l'examen tant en moyenne journalière que cumulée.

3. Les attendus

L'article 2 de l'arrêté du 3 janvier 2007 fixant les modalités de l'examen professionnel précise que l'épreuve consiste en un entretien de trente minutes avec le jury.

Après un exposé de dix minutes, le jury mène une discussion qui porte sur :

- le parcours professionnel et les connaissances professionnelles du candidat, ainsi que les règles applicables à la fonction publique de l'État.
- l'organisation du ministère, de l'administration ou de l'établissement auquel appartient le candidat.
- Les connaissances administratives du candidat. Le jury doit apprécier les capacités du candidat à exercer des responsabilités supérieures.

En application de ce texte, le barème de notation a été divisé en quatre ensembles.

3.1 L'exposé

L'expérience du jury, issue de plusieurs années d'observation, a permis d'identifier trois types d'exposé :

- les exposés mal préparés, mal construits, parfois improvisés, pour lesquels certains candidats comptent plus sur leur façon de que sur leur travail de préparation pour réussir.
- les exposés chronologiques, descriptifs, longue litanie des tâches et fonctions exercées, sans aucun recul, ni distanciation.
- les exposés pour lesquels le candidat met en valeur les enjeux de ses fonctions et de sa structure d'exercice, où il met en cohérence son parcours et ses étapes, où il indique ses projets d'évolution professionnelle.

Afin d'harmoniser la notation, une fourchette de notes a été établie pour chacune de ces catégories. La troisième était, bien sûr, appréciée plus positivement que les autres.

3.2 L'approfondissement

Dans la première partie de l'entretien, soit environ la moitié des vingt minutes imparties, le jury questionne le candidat sur son parcours professionnel et sur l'expérience acquise tout au long de ce parcours. Le jury cherche ici à apprécier la solidité des connaissances administratives du candidat dans le métier qu'il exerce. Ont été évalués plus positivement, les candidats qui, aux réponses aux questions, étaient capables non seulement d'exposer leurs connaissances, mais aussi de faire preuve de capacités d'analyse et de distanciation.

3.3 L'élargissement

La seconde partie de l'entretien vise à évaluer la connaissance qu'a le candidat de l'organisation et du fonctionnement de son ministère, au delà du cercle restreint dans lequel il exerce habituellement. Le questionnement permet d'apprécier les capacités de réaction, la curiosité et l'ouverture professionnelles du candidat, ainsi que l'aptitude à argumenter professionnellement les prises de position. Les questions peuvent porter sur l'actualité, la culture administrative.

3.4 La capacité à exercer des fonctions de responsabilité

Comme les années précédentes, le jury a gardé dans son barème deux points affectés de façon binaire (soit 2, soit 0). Les commissions ont exprimé là, au vu de l'ensemble de la prestation, leur intime conviction sur la capacité du candidat à exercer ou non des fonctions et des responsabilités supérieures d'encadrement.

4. L'épreuve

Le déroulement des épreuves a montré que la préparation de nombreux candidats était souvent insuffisante.

Un certain nombre d'entre eux considéraient que l'accès au principalat était une formalité justifiée par l'exposé des différentes fonctions occupées. Ces candidats s'étonnaient de questions extérieures à leur champ professionnel immédiat et ne comprenaient pas que le jury cherche à évaluer la solidité de leurs connaissances administratives et leur compréhension des enjeux actuels de l'administration. L'incapacité à répondre à ce type de questionnement n'a pas été appréciée de manière positive par le jury.

Un nombre important de candidats avaient préparé l'examen professionnel en travaillant presque exclusivement l'exposé initial. Celui-ci apparaît de ce fait bien construit et de qualité, mais la discussion est décevante dès lors que les questions posées sur les thèmes évoqués par l'exposé restent sans réponse. Les lacunes reflètent alors l'absence d'interrogation des candidats sur leur rôle et l'utilité de leurs fonctions ou sur les enjeux du système. La préparation de cet examen doit permettre au candidat d'approfondir ses connaissances administratives et d'améliorer sa connaissance du fonctionnement et des enjeux de son ministère et ne pas se limiter à la préparation formatée d'une partie de l'épreuve.

Les candidats qui ont obtenu les meilleures notes sont ceux qui avaient préparé l'examen en prenant en compte tous les attendus. Ils font preuve d'un véritable intérêt pour la culture administrative et les objectifs du système éducatif. Ils sont capables de se positionner dans le fonctionnement de l'institution et d'envisager l'évolution de leur avenir professionnel et de leur carrière. Ces candidats ont bien sûr été reçus.

5. Les résultats

L'augmentation du nombre de postes et la réduction du nombre de candidats ont mécaniquement amélioré le taux de réussite qui est passé de 33,71% en 2007 à 46,18% en 2008. La note du dernier candidat admis est de 10,50, proche de la limite réglementaire de 10 et inférieure à celle de 2007 (11,75). En absence d'une politique d'augmentation du nombre des candidats et de leur formation préalable à l'examen, il est à craindre que dans les années prochaines le jury ait du mal à pourvoir tous les postes malgré l'importance des besoins de recrutement et de qualification.

L'analyse des résultats montre que le taux de réussite des candidats est identique quelque soit le métier exercé (agent comptable, agent en poste dans l'enseignement supérieur ou dans les autres services administratifs). Parmi les candidats ayant obtenu des notes supérieures à 14 sur 20, sont sur représentés les agents en poste dans les rectorats et dans l'administration centrale.

Les taux de réussite varient surtout en fonction des académies. Alors que les candidats des académies de Grenoble, de Rennes ou de la Réunion ont des taux de réussite égaux ou inférieurs à 25%, les candidats des académies de Besançon, de Dijon, de la Guyane, de Limoges, de Lyon, de Montpellier, de Nantes, de Poitiers et de Strasbourg, ainsi que ceux en poste à l'administration centrale ont un taux de réussite supérieur à 50%. Les académies qui se distinguent par des résultats satisfaisants sont globalement les mêmes qu'en 2007 à l'exception de la Réunion dont le taux de réussite a chuté cette année.

Conclusion

Pour assurer un recrutement satisfaisant des cadres administratifs, il faut que les académies veillent à ce qu'un nombre suffisant d'attachés se présentent au principalat. Il importe en particulier d'informer les attachés susceptibles de s'inscrire que cet examen professionnel n'est pas une promotion à l'ancienneté mais qu'il ouvre des perspectives de carrière en recrutant des cadres à des fonctions et des emplois de responsabilité supérieure. Les dispositifs de formation doivent aussi être améliorés dans cette perspective.

Le président



Claude LECOMPTE