



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 de la présidente du jury

SESSION 2009

Septembre 2009

Examen, organisé au titre de 2009, d'accès au grade d'attaché principal de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Le présent rapport ne vise pas l'exhaustivité mais met l'accent sur quelques réflexions qui peuvent être utiles aux candidats comme aux institutions qui les sélectionnent.

Rappel : le corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AAENES), créé en décembre 2006¹, est géré par le ministre chargé de l'éducation nationale ; il a intégré les anciens attachés et attachés principaux d'administration centrale de 2e classe et de 1re classe du ministère de l'éducation nationale régis par le décret n° 95-988 du 7 août 1995 ainsi que les anciens attachés d'administration scolaire et universitaire et les attachés principaux d'administration scolaire et universitaire de 2e classe et de 1re classe du ministère de l'éducation nationale régis par le décret du 3 décembre 1983.

Les attachés et attachés principaux d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont affectés dans les services centraux et déconcentrés et dans les services à compétence nationale relevant des ministres chargés de **l'éducation nationale**, de **l'enseignement supérieur**, de **la recherche**, de **la jeunesse et des sports**, ainsi que dans les établissements publics relevant de ces mêmes ministres et dans les établissements relevant **du grand chancelier de la Légion d'honneur** ; ils exercent leurs fonctions, sous l'autorité des responsables de ces services ou établissements.

L'examen professionnel 2009 au grade d'attaché principal s'est situé dans la continuité du dispositif adopté depuis la création du corps, lors des sessions 2007 et 2008. Les candidats à la session 2010 auront donc tout intérêt à lire les rapports établis en 2007 et 2008, les conseils y figurant gardant toute leur pertinence.

1. Les résultats de l'examen 2009

Sur un total de 1160 inscrits, le jury a entendu 829 candidats, 331 ne s'étant pas présentés aux épreuves.

302 postes étaient ouverts ; le jury a admis 302 candidats et en a classé un sur liste complémentaire.

Le taux de réussite est donc de 36 % pour les candidats ayant passé effectivement l'épreuve ; ceci n'apparaît pas particulièrement sélectif et légitime la décision de l'administration de réduire le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel pour augmenter celui des postes ouverts au choix par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement.

Années	2007	2008	2009
Inscrits	1150	1091	1160
Présents	887	766	829
Taux de défection	24%	31%	28,5%
Postes et admis LP	296	351	302
Taux de réussite	33%	46 %	36%
Barre d'admission	11,75	10,5	12,5
Liste complémentaire	3 (11,6)	0	1 (12,25)
<i>Postes au choix</i>	<i>nr</i>	71	112

¹ Décret n°2006-1732 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

2. Les appréciations du jury sur les candidats examinés et admis

Composition et fonctionnement du jury

Comme l'an dernier, le jury a fonctionné trois semaines en huit commissions de trois membres. Il a bénéficié de l'aide, de l'appui et du soutien de M. Eric LAURIER, chef du bureau des concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques et des ITRF (DGRH D5), de ses collaborateurs et tout particulièrement de Mme Régine FOURMANN et de son équipe. Qu'ils en soient tous très sincèrement remerciés !

Les membres du jury issus des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la jeunesse et des sports sont **des cadres (secrétaires généraux, chefs de division ou de bureau, chef d'établissement) ayant l'expérience de l'encadrement d'attachés et des compétences en matière de management et de formation ou de recrutement**. La politique d'ouverture du jury à des personnalités extérieures a été poursuivie : figuraient parmi le jury des personnes issues des ministères chargés de la fonction publique et des finances, mais aussi des collectivités territoriales ou d'organismes comme France Télécom.

Les membres du jury 2009 ont bénéficié **d'une journée d'information/formation** permettant à chacun de bien comprendre les enjeux de cet examen professionnel pour les ministères et organismes concernés. Cette journée, organisée le 12 mai en concertation avec la direction générale des ressources humaines, a permis :

- le matin de donner à tous des informations communes sur le contexte général des examens et concours et sur le contexte particulier de l'examen professionnel conduisant au grade d'attaché principal de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
 - o Je tiens à remercier tout particulièrement Mme Corinne DESFORGES, inspectrice générale de l'administration, auteure du rapport sur les concours d'accès à la fonction publique de l'État remis au Gouvernement en février 2008, qui a ouvert à ma demande cette journée. Elle a insisté sur la professionnalisation des examens et concours, et plus particulièrement sur celle des examens et concours internes qui doivent être centrés sur **la valorisation des compétences acquises** plutôt que sur des connaissances académiques. Elle a également exposé les modifications qui viennent d'être apportées aux concours 2009 de recrutement des attachés, et notamment les dispositions prises pour le concours interne et le 3^{ème} concours (entretien d'admission fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, *se déroulant sur la base d'un dossier mettant en lumière l'expérience acquise par le candidat*).
 - o Les responsables du séminaire national organisé à la rentrée 2008 à l'Ecole supérieure de l'éducation nationale (ESEN) en collaboration avec la Mission de la formation (MIFOR) ont fait le bilan des constats opérés sur la promotion 2008. Les bureaux de la DGRH ont donné des indications tant sur le nombre des promouvables que sur la répartition des promotions entre examen professionnel et choix.
- l'après-midi a été consacrée à l'élaboration d'une méthodologie commune d'interrogation et d'évaluation dans un souci d'égalité de traitement.

Ce travail commun a abouti à des appréciations semblables des commissions qui ont examiné chacune une centaine de candidats. **Un suivi quotidien comparatif des notes attribuées a été effectué sans qu'aucune distorsion notoire n'ait été constatée.**

Les bilans collectifs qui m'ont été remis par les coordonateurs de chaque commission aboutissent également à des constats identiques.

Premier constat : beaucoup de candidats auditionnés ne comprennent pas bien ce qui est attendu d'eux

A une cinquantaine d'exceptions près, les candidats auditionnés donnent le sentiment d'être tous des professionnels adaptés à des fonctions de catégorie A. Toutefois la majorité d'entre eux ne parvient pas à dépasser ce juste positionnement fonctionnel, cette maîtrise technique du poste actuellement occupé. Ils donnent le sentiment d'être des attachés, bien à leur place, pas plus.

Or l'examen du principalat ne sert pas à vérifier que tel attaché remplit bien sa fonction actuelle. D'autres procédures existent à cette fin. L'examen doit permettre de mettre en avant des qualités particulières laissant penser que le candidat a le potentiel technique, comportemental, culturel ... pour occuper des fonctions supérieures d'encadrement.

Le sentiment de toutes les commissions est que seule une minorité de candidats a su manifester pleinement ces qualités.

Les notations reflètent cette situation. Un gros tiers des candidats auditionnés (42 %) a reçu une note inférieure à 10. Pour le jury, ces candidats n'ont pas fait preuve dans leur prestation des qualités requises pour accéder à des emplois supérieurs. A contrario, 14 % ont vu leur prestation récompensée d'une note comprise entre 15 et 19. Ces lauréats ont paru au jury soit exercer déjà des fonctions supérieures soit être pleinement aptes à les assurer. Les 44 % restant manifestent à des degrés divers des aptitudes qui restent à confirmer. Compte tenu du nombre de postes mis au concours, ceux qui ont eu 12,25² et plus ont été admis, ceux qui ont entre 10 et 12,25 ne l'ont pas été, mais peuvent en se préparant mieux l'être à une prochaine session... surtout si le nombre des candidats reste aussi faible (voir infra).

Deuxième constat : une préparation encore insuffisante

Quelques candidats se sont présentés alors qu'ils n'avaient manifestement pas du tout préparé l'entretien. La conséquence en était un exposé très bref, peu structuré, présentant de façon linéaire quelques étapes de leur parcours, en s'appesantissant parfois sur les fonctions exercées en catégorie B ...

La plupart cependant avaient bien préparé l'exposé : les membres du jury les plus anciens constatent une nette amélioration, même s'ils déplorent que le texte, souvent appris par cœur et mal débité, reste le plus souvent trop descriptif. Mais peu de candidats anticipent les vingt minutes restantes, l'échange avec le jury.

Tous les membres du jury ont été frappés par l'attitude majoritaire d'enfermement des candidats dans leur domaine et par leur ignorance des domaines extérieurs.

² Le candidat inscrit en liste complémentaire a finalement été admis suite au désistement d'un lauréat.

La « summa divisio » passe bien sûr entre les ministères. Mais l'ignorance réciproque peut aller bien au-delà, plus finement, au sein de chaque administration et faire qu'un gestionnaire de personnel ne connaît quasiment rien de la gestion financière... Des comptables ne connaissent pas les grands principes de fonctionnement des juridictions appelées à juger leurs comptes.

En règle générale, peu de candidats sont au fait de l'actualité. La loi relative aux libertés et responsabilités des universités est, par exemple, très peu connue de tous ceux qui ne travaillent pas en université.

Il conviendrait de conseiller à tous les candidats :

- de recourir aux formations proposées ;
- de suivre l'actualité en lisant par exemple un quotidien pour ne pas ignorer ce qui se passe à côté d'eux ;
- et surtout d'être plus mobiles (et donc de réfléchir au parcours professionnel, bien avant l'examen).

Troisième constat : des profils de lauréats diversifiés

☞ Beaucoup de candidats s'interrogent sur le bon âge pour passer l'examen.

L'inscription à l'examen professionnel n'étant soumise à aucun plafond d'âge, l'ancienneté des candidats est très variable. Or les candidatures sont appréciées en fonction de la qualité de l'expérience acquise, non de l'ancienneté. Les membres du jury ont noté que proportionnellement, les jeunes candidats savent mieux mettre en perspective les compétences qu'ils ont pu acquérir et valoriser leurs aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ; trop de candidats âgés s'en tiennent à la description des seules tâches exercées dans leur poste actuel sans manifester envie ou goût pour des fonctions supérieures. Bien entendu, ce constat reste statistique. De jeunes candidats se sont révélés très médiocres et des candidats âgés excellents. On peut cependant estimer que ces derniers auraient été admis plus tôt s'ils s'étaient présentés et donc conseiller aux promouvables qui aspirent à prendre des responsabilités de s'inscrire sans trop attendre.

Les lauréats les plus brillants se trouvent parmi **les plus jeunes** dans le corps. Il est vrai qu'ils sont encore dans la dynamique des récentes préparations aux examens et concours, mais ils manifestent surtout plus de curiosité et d'ambition que ceux qui éprouvent de grandes difficultés à se mettre en avant, à intéresser le jury, à se projeter dans d'autres fonctions

Ceci semble d'ailleurs bien correspondre à la vocation première **de l'examen** qui permet de détecter tôt les talents pour fournir le vivier du futur encadrement supérieur du système éducatif, la nomination, **au choix**, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, étant réservée à des attachés ayant une ancienneté supérieure (*au moins un an d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade d'attaché*).

Mais les commissions ont également trouvé de remarquables lauréats parmi des attachés à carrière longue (plus de 20 à 25 ans d'expérience), avec une réelle mobilité géographique et fonctionnelle.

Cette population, parfois moins brillante que la jeune génération encore pétrie de culture universitaire, mérite d'être valorisée sans tarder ; il serait bon de lui confier très vite des postes à responsabilité.

Plus problématique est la situation d'attachés qui n'ont connu aucune mobilité ni géographique ni fonctionnelle. C'est le cas de certains gestionnaires d'EPLÉ. Très enfermés dans une zone géographique, dans un ensemble de tâches matérielles répétitives..., ils parviennent difficilement à convaincre le jury qu'ils sont plus qu'un « bon attaché de base » qui fait bien son travail mais qu'on imagine mal dans l'habit d'un chef de division au rectorat.

Certains attachés d'administration centrale travaillant depuis des années de manière cloisonnée sur des dossiers très spécifiques sont eux aussi peu convaincants.

Qualités relevées chez les bons candidats (exposé, entretien)

Exposé structuré et argumenté (les 10' de temps imparti à la présentation sont bien exploités)
Réponses précises et synthétiques (éviter le délayage, ne pas citer par exemple nommément les acteurs de l'environnement professionnel (noms du principal, de l'agent chef, etc.)

Bonne appréhension des enjeux

Recul sur la carrière et les expériences permettant de porter des appréciations réfléchies sur l'activité professionnelle

Intérêt pour tous les domaines du système éducatif

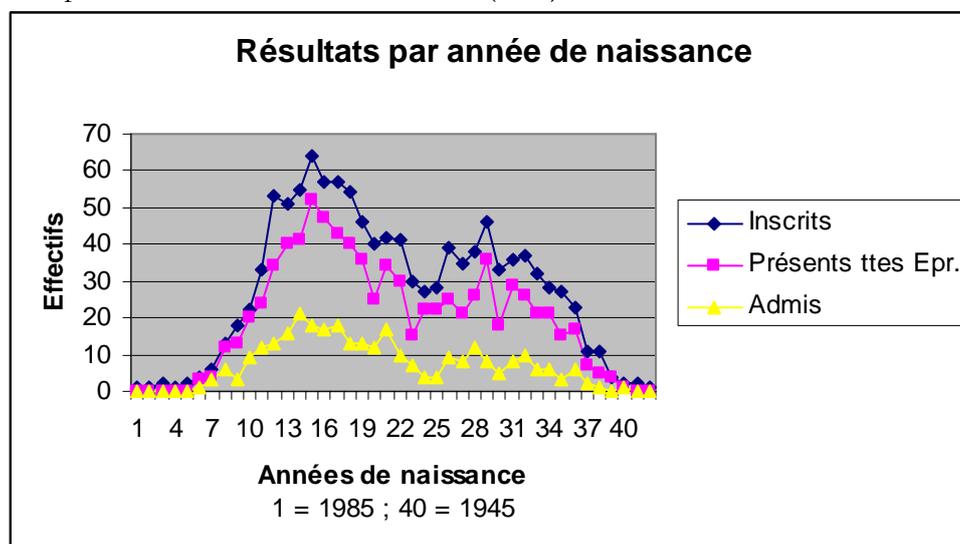
Bonnes réflexions lors des questions de mises en situation

3. Les résultats statistiques

Les appréciations des membres des commissions méritent d'être confrontées à des analyses statistiques portant sur cet examen, mais aussi sur d'autres examens.

Statistiques de l'examen d'accès au grade d'APAENES 2009

Comme l'an dernier, **toutes les catégories d'âge et d'expérience** ont été représentées ; parmi les 573 candidats nés avant 1966, 395 étaient présents (taux de défection : 31 %) et 127 ont été admis (32%). Les 580 candidats plus jeunes, nés après 1965, ont proportionnellement été plus nombreux à se présenter devant le jury (434 présents, soit un taux de défection de 25 %) ; ils ont été également plus nombreux à être admis : 175 (40%).

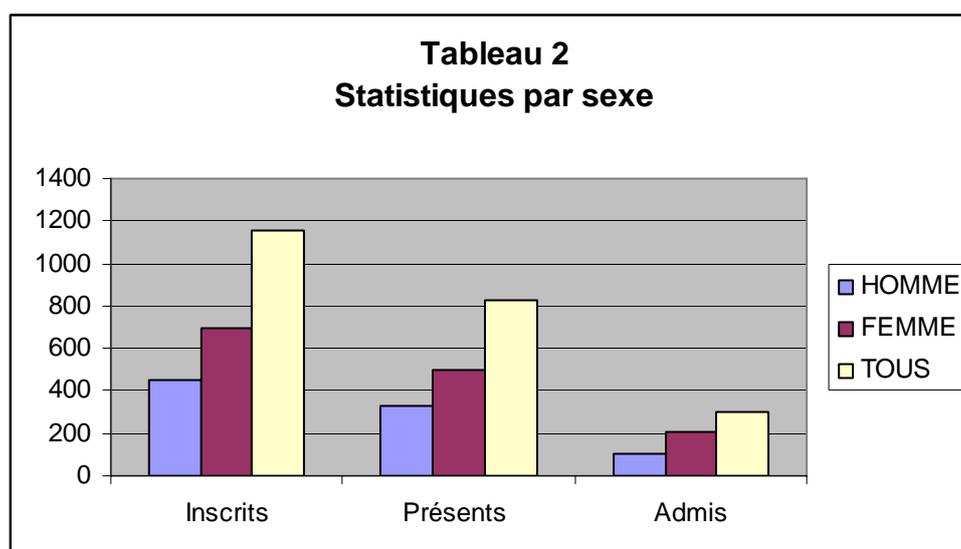


Les données sur les diplômes sont difficiles à exploiter dans la mesure où leur fiabilité paraît parfois douteuse³. Si les titulaires de diplômes de niveau 1 et 2 semblent mieux réussir que les simples bacheliers, les écarts ne sont pas énormes. Les diplômes initiaux étant au demeurant d'un niveau plus élevé chez les jeunes candidats que chez les plus âgés, le taux de réussite plus élevé des jeunes candidats peut s'expliquer par un niveau supérieur de formation, par le caractère plus récent des connaissances accumulées ou tout simplement par une curiosité plus forte pour le contexte professionnel. On notera cependant que parmi les 16 candidats qui ont déclaré n'avoir qu'un BEP ou CAP, 12 se sont présentés aux épreuves et 7 ont été admis.

S'agissant d'un examen professionnel, il serait sans doute bon qu'à terme, les candidats renseignent succinctement leur niveau initial de formation (niveau v, niveau bac, niveau supérieur), mais décrivent plus précisément les efforts qu'ils ont eux-mêmes engagés pour continuer à se former.

Les statistiques par académie doivent être interprétées en écartant les 326 candidats inscrits dans les académies de Paris, Créteil, Versailles, car cet effectif qui mêle candidats exerçant en administrations centrales, en services ou établissements en Ile-de France et à l'étranger est trop hétérogène. Parmi les 827 autres candidats, on peut noter que le rapport de l'an dernier avait cité deux académies présentant un nombre de candidats très inférieur à leur poids démographique : Lille et Nantes. Or Lille occupe cette année le premier rang avec 76 inscrits, 60 présents et 19 admis alors que Nantes continue à avoir des résultats très décevants : 32 inscrits, 21 présents et 6 admis, à comparer par exemple aux 14 inscrits, 13 présents et 7 admis de l'académie de la Guadeloupe. La constitution d'un vivier pour répondre aux besoins des prochaines années en encadrement devrait être une préoccupation pour tous les services de personnel.

Les statistiques par sexe montrent un taux de défection quasiment identique chez les hommes (39 %) et chez les femmes (61 %). Les femmes ont cette année mieux réussi puisqu'elles représentent 67% des admis (203 / 302), le taux de succès des hommes étant d'un tiers (33 %).



³ La rubrique « sans diplôme » correspond sans doute plutôt à une rubrique « diplôme non renseigné » qu'à une absence réelle de tout diplôme.

Parangonnage : pourquoi si peu de candidats présents ?

Plusieurs remarques peuvent être effectuées, après avoir procédé à un parangonnage avec d'autres ministères⁴.

- Le taux de réussite « apparent » à l'examen professionnel du principalat est nettement plus fort pour les AAENES (36%) que pour d'autres corps d'attachés ; le taux de succès des attachés de l'administration des affaires sociales a ainsi atteint 24 % en 2009 tandis que celui des attachés du ministère de la culture et de la communication varie entre 16 % en 2007 et 8% en 2008.
- Le pourcentage d'inscriptions à l'examen d'accès au principalat paraît cependant particulièrement faible chez les AAENES ; une comparaison avec les attachés de l'administration des affaires sociales aboutit aux chiffres suivants pour 2009.

Principalat 2009	Affaires sociales	ENES
Promouvables	724	5501
Inscrits au principalat	275	1160
Taux d'inscription	38 %	21%
Présents à l'épreuve	241	829
Taux de présents /promouvables	33 %	15 %
Admis	59	302
Admis / Promouvables	8 %	5,5 %

- Le comportement des AAENES qui s'inscrivent moins que les attachés de l'administration des affaires sociales mérite d'être étudié : y a-t-il autocensure de la part de candidats qui ne se sentent pas prêts à passer un examen ou à assumer des responsabilités supérieures ? Ou seulement mauvaise circulation de l'information ?
 - o Une analyse des sites web sur lesquels s'expriment des candidats montre que beaucoup d'entre eux croient que l'accès au principalat les conduira nécessairement à prendre la responsabilité d'agences comptables, ce qui les effraie. A priori pourtant le regroupement des agences comptables devrait conduire à une autre structuration des tâches et permettre à des AAENES travaillant en agence comptable comme mandataires de l'agent comptable d'apprendre le métier avant d'en exercer, s'ils le souhaitent, toutes les responsabilités. Par ailleurs, comme déjà indiqué dans le rapport 2008, l'interruption du recrutement des CASU, l'importance des départs à la retraite vont créer des opportunités pour prendre des responsabilités de gestionnaires dans les administrations régionales et les établissements publics.

☞ Un travail conjoint du bureau de gestion des AAENES et du bureau de recrutement permettrait de mieux cerner quels sont les promouvables qui ne s'inscrivent pas. On constate par exemple que les femmes représentent 61 % des candidats ; si leur part est beaucoup plus forte parmi les promouvables, une action volontariste pourrait être menée. Une comparaison du même type pourrait être faite sur la répartition territoriale des promouvables et des candidats auditionnés : le taux apparent de succès (lauréats sur nombre d'inscrits) correspond-

⁴ Source : rapports des présidents de jury de ces différents examens

il bien à la réalité des promotions (lauréats sur nombre de promouvables) ? Toutes les académies font-elles bien la publicité nécessaire pour inciter les meilleurs attachés à se présenter à l'examen d'accès au principalat ?

- Ne peut pas être mis cependant sur le compte du manque d'information une caractéristique désagréable de cet examen, le taux de défection. Plus du quart des inscrits ne se présentent pas, et parmi ceux qui ne viennent pas, nombreux sont ceux qui n'ont pas l'élémentaire correction de prévenir le bureau des concours suffisamment à l'avance pour que le temps libéré puisse être réaménagé. Ceci donne une assez mauvaise image du corps des AAENES, qui apparaît ainsi peu préoccupé par la réduction des coûts. et discourtois, et a également l'inconvénient de rendre très difficile le travail des commissions.
 - o Le jury se réjouit que comme l'an dernier, un courrier signé par le sous-directeur du recrutement a été adressé aux absents qui n'ont pas alerté le bureau des concours sous couvert de leur supérieur hiérarchique.
 - o Plusieurs membres du jury suggèrent d'aller plus loin et préconisent une information systématique pour toute absence des responsables hiérarchiques, les mieux à même d'apprécier les justifications éventuelles de cette absence et l'opportunité d'autoriser ou non ces candidats à suivre à nouveau, sur leur temps de travail, une préparation.
 - o Deux présidents de commission estiment qu'à terme, une épreuve écrite serait nécessaire. Ce dispositif existe déjà pour certains corps d'attachés, celui des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer ou celui des attachés d'administration de l'équipement par exemple. Il peut cependant difficilement être proposé tant que le nombre d'inscrits reste aussi faible.

La principale recommandation du jury est d'inviter tous les responsables en administration centrale, en services territoriaux ou en établissements à sensibiliser les bons attachés- et ils sont nombreux- à se présenter au principalat dès qu'ils remplissent les conditions statutaires.

La présidente

Myriem MAZODIER