



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 2010

Septembre 2010

Examen, organisé au titre de 2010, d'accès au grade d'attaché principal de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

L'examen professionnel 2010 au grade d'attaché principal s'est situé dans la continuité du dispositif adopté depuis la création du corps, lors des sessions 2007, 2008 et 2009. Les candidats à la session 2011 auront donc tout intérêt à lire les rapports établis ces années-là, les conseils y figurant gardant toute leur pertinence.

Le présent rapport comporte deux parties :

- une partie sur l'examen 2010 proprement dit, sur les résultats obtenus et sur les suggestions de la présidence pour l'examen 2012 ;
- une partie, surtout destinée aux candidats à l'examen, qui reprend les observations des membres du jury.

1. Bilan de l'examen 2010

1.1 Résultats globaux

L'an dernier, sur un total de 1153 inscrits, le jury avait entendu 829 candidats, 324 ne s'étant pas présentés aux épreuves. Il avait admis 302 candidats et en avait classé un sur liste complémentaire.

Cette année, sur un total de 1284 inscrits, le jury a entendu 898 candidats, 386 ne s'étant pas présentés aux épreuves. 293 postes étant ouverts, le jury en a admis 293 et en a classé deux en liste complémentaire.

Le taux de réussite est de 33 % pour les candidats ayant passé effectivement l'épreuve, taux semblable à celui observé en 2007. S'agissant de la barre d'admission, les consignes de notation ayant été identiques en 2009 et 2010, il est clair que le niveau des entretiens avec les derniers admis en 2010 a été supérieur à celui observé en 2009.

Années	2007	2008	2009	2010
Inscrits	1150	1091	1153	1284
Présents	887	766	829	898
Taux de défection	24%	31%	28%	23%
Postes et admis LP	296	351	302	293
Taux de réussite	33%	46 %	36%	33%
Barre d'admission	11,75	10,5	12,5	13
Liste complémentaire	3 (11,6)	0	1 (12,25)	2 (12,6)
Postes au choix	<i>nr</i>	71	112	109

1.2. La composition et le fonctionnement du jury

Par rapport à l'an dernier, le jury a été réuni plus tôt dans l'année (mars au lieu de juin) et a fonctionné sur une durée plus courte (deux au lieu de trois semaines). Cela n'a été possible que parce que la demande de la présidente a reçu le soutien de M. Dominique MOZZICONACCI, 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.

L'avancement de la date permet de prendre en compte dans les affectations de rentrée les résultats de l'examen, ce qui est à l'évidence un progrès pour les lauréats comme pour l'administration.

La durée plus courte vise quant à elle à faciliter le recrutement des membres du jury. Il est en effet difficile de trouver des responsables de haut niveau pouvant se libérer trois semaines. Il a donc été décidé de substituer aux huit commissions fonctionnant sur trois semaines dix commissions se réunissant quinze jours, priorité ayant été donnée dans le choix des membres du jury à ceux effectivement disponibles pendant quinze jours. Le nombre des membres de jury est de ce fait resté d'une année sur l'autre quasiment identique, mais alors que précédemment seuls huit d'entre eux œuvraient trois semaines et la plupart des autres une semaine, la majorité des membres du jury a interrogé deux semaines, souvent dans deux commissions différentes, ce qui a permis d'aboutir à une pratique plus collégiale des évaluations.

Dans cet esprit, les membres du jury 2010 ont bénéficié comme l'an dernier **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 janvier 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 Mme Béatrice GILLE, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, a ainsi apporté son expertise en matière de gestion des ressources humaines ; elle est notamment intervenue sur les modalités actuelles de recrutement par la voie des IRA et de façon plus générale sur la professionnalisation des examens et concours ;
 - o M. Didier SABINE, sous-directeur de la gestion des carrières dans le service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé, des bibliothèques et des musées a donné des indications tant sur le nombre des promouvables que sur la répartition des promotions entre examen professionnel et choix. Actuellement parmi les 10600 attachés, 3000 sont principaux ; la part des attachés et attachés principaux ne varie que dans le scolaire, les EPLE employant 45% des attachés et 34 % des attachés principaux alors que les services académiques emploient 22% des attachés et 33% des attachés principaux ; 19 % des attachés et attachés principaux travaillent dans l'enseignement supérieur, 7% en administration centrale et 7 % dans d'autres postes.
- l'après-midi a été consacrée à l'affinement de la méthodologie d'interrogation et d'évaluation déjà initiée et expérimentée l'an dernier. Il est important en effet dans un souci d'égalité de traitement que chaque membre du jury partage l'échelle de

notation commune ; par convention, nous avons décidé comme l'an dernier de noter entre 19 et 2, sachant que la note mise n'est pas la somme de notations intermédiaires (par exemple, tant pour la forme, tant pour l'exposé, tant pour les connaissances juridiques, comptables, tant pour les valeurs) mais bien une note globale exprimant l'appréciation du jury sur l'aptitude du candidat à exercer des fonctions supérieures, appréciation fondée sur l'exposé et l'entretien qui suit.

Ce travail commun a abouti à des appréciations semblables des commissions qui ont examiné chacune quelques quatre vingt dix candidats. **Un suivi quotidien comparatif des notes attribuées a été effectué sans qu'aucune distorsion notoire dans la manière de noter n'ait été constatée.** Je tiens à remercier les coordonnateurs et tous les membres du jury pour la disponibilité dont ils ont fait preuve pendant ces deux semaines, et tout particulièrement M. Alain PERRITAZ, vice-président, dont l'aide m'a été très précieuse.

Un mot enfin de ce qui peut être décrit comme le défaut majeur d'organisation de cet examen : l'impolitesse d'un certain nombre de candidats qui ne prévenant pas de leur défection impose au jury de réorganiser quotidiennement les ordres de passage en fonction des candidats présents et ne permet pas une bonne régulation des auditions. Un petit progrès a été effectué cette année grâce à l'ajout d'un coupon réponse à la convocation. 161 candidats ne se sont cependant manifesté ni à la réception de leur convocation, ni même la veille de leur audition. Un courrier leur a été adressé via leur supérieur hiérarchique en septembre pour leur rappeler les règles qui s'appliquent dans ce cas.

1.3. Les résultats détaillés

Comme dit plus haut, la barre d'admission a augmenté et les prestations de tous les lauréats ont été satisfaisantes. C'est pourquoi le jury n'a pas hésité à proposer deux candidats¹ en liste complémentaire.

La répartition des notes

Notes	Candidats présents	Candidats admis
>= 4 et < 5	2	0
>= 6 et < 7	48	0
>= 7 et < 8	56	0
>= 8 et < 9	80	0
>= 9 et < 10	92	0
>= 10 et < 11	107	0
>= 11 et < 12	117	0
>= 12 et < 13	103	0
>= 13 et < 14	98	98
>= 14 et < 15	82	82
>= 15 et < 16	57	57
>= 16 et < 17	31	31
>= 17 et < 18	14	14
>= 18 et < 19	9	9
>= 19 et <= 20	2	2
Totaux	898	293

¹ Ces candidats ont été admis au principalat du fait du désistement de deux agents inscrits sur la liste principale.

113 candidats ont eu 15 ou plus. Ces nouveaux attachés principaux constituent à l'évidence un vivier pour exercer des responsabilités supérieures. *S'agissant plus particulièrement des 25 candidats qui ont eu entre 17 et 19, le jury estime que la carrière de ces candidats mériterait d'être suivie par la direction générale des ressources humaines.*

180 candidats ont eu entre 13 et 14,9. Ces notes ont récompensé des prestations satisfaisantes qui justifient tout à fait l'accès au principalat.

220 candidats ont eu entre 11 et 12,8 pour des prestations moyennes, 199 candidats ont eu entre 9 et 10,9 pour des prestations passables ou insuffisantes, mais pas catastrophiques. Ces quelques 420 candidats peuvent espérer réussir en 2011 ou ultérieurement, s'ils se préparent mieux à l'épreuve.

136 candidats notés entre 7 et 8,9 ont fait des prestations médiocres. Enfin 50 candidats notés entre 2 et 6,9 ont étonné (en mal) le jury. A priori une préparation à l'épreuve ne saurait suffire. Il faudrait d'abord que ces agents acceptent de réfléchir en dehors de l'épreuve à leur parcours professionnel, aient une meilleure appréhension de leurs défauts et qualités et apprennent ou réapprennent à faire preuve de curiosité.

Dans ce contexte, le jury recommande aux services de gestion de ressources humaines de ne pas se focaliser sur la seule préparation à l'examen², mais de bien vouloir consacrer du temps à détecter les attachés les plus aptes à passer le principalat et à encourager ceux-ci à se former et à se présenter.

Candidats et lauréats selon l'âge et le diplôme

Les statistiques fournies par le bureau compétent n'ont pas cette année concerné le sexe ou l'origine géographique. Sous réserve de vérification, il a cependant semblé au jury que le constat effectué l'an dernier sur la répartition hommes/femmes restait valable : une proportion de femmes lauréates supérieure à la proportion de femmes candidates. Encore faudrait-il s'assurer que la proportion de femmes candidates n'est pas largement inférieure à la proportion de femmes promouvables....

L'âge des candidats présents varie fortement puisque le plus âgé est né en 1946, les plus jeunes en 1980 (de plus jeunes encore se sont inscrits, mais ne se sont pas présentés). De manière générale et à quelques exceptions près, le taux de réussite selon l'année de naissance varie de 100 à 33% pour les candidats nés entre 1980 et 1966, de 30 à 0% pour les candidats nés entre 1967 et 1946. Cela ne préjuge bien sûr en rien des réussites individuelles, tel candidat né dans les années 50 ayant accompli une des meilleures prestations. Cela doit par contre inciter les promouvables à se présenter sans attendre s'ils veulent faire une carrière d'encadrement supérieur.

Les diplômes ne paraissent pas être une variable aussi discriminante. Pour tirer cependant de réelles conclusions des statistiques disponibles, il conviendrait d'être certain des renseignements donnés sur la base de catégories très hétérogènes de diplômes initiaux. Plus intéressant serait de savoir combien de lauréats sont issus de concours externe, de concours interne ou de liste d'aptitude ...

Le jury pense par ailleurs que l'administration devrait disposer de données statistiques cumulées permettant par exemple de repérer des académies ou des universités dans lesquelles la proportion de candidats ne correspond pas à celle des promouvables.

Deux recommandations du jury :

² Certains candidats qui ne se présentent pas semblent s'inscrire pour bénéficier seulement de la formation

- 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 ;
- réfléchir à une organisation différente en 2012 soit en introduisant une épreuve écrite soit en réformant l'entretien actuel en demandant par exemple au candidat de fournir une description de son parcours professionnel³.

2. Conseils aux candidats pour l'examen 2011

Est reprise dans cette partie la synthèse faite par Alain PERRITAZ, vice-président, des commentaires des membres du jury 2010, sollicités sur les cinq questions qui suivent.

2.1 Les candidats vous ont-ils paru avoir bien compris ce qui était attendu d'eux au cours de cette épreuve ?

Plus de la moitié des candidats a compris la nature et l'enjeu de l'épreuve. Certains, qui ont un parcours de carrière encore très linéaire, ne savent cependant pas se projeter dans de nouvelles fonctions ou décrire les fonctions actuellement occupées en leur donnant du sens.

La forme de l'épreuve est mieux comprise par les candidats, en particulier la durée de l'exposé et son caractère nécessairement structuré. Toutefois, les candidats ne portent pas une attention suffisante à leur conclusion qui ne décrit pas assez leurs souhaits ou leurs perspectives de débouché vers un emploi fonctionnel.

Le bilan est plus réservé concernant l'entretien qui suit l'exposé. Trop de candidats semblent ne pas avoir intégré que l'interrogation porte aussi sur des domaines autres que leur propre champ d'activités. Certains candidats paraissent considérer que le simple déroulé de leur carrière devait leur assurer l'obtention du principalat. Surtout, trop rares sont ceux qui évoquent les enjeux stratégiques de leur métier.

2.2. Vous ont-ils paru bien préparés à cette épreuve ?

Les différentes commissions estiment qu'environ un candidat sur trois était encore insuffisamment préparé, malgré une amélioration par rapport à l'an dernier.

Certains candidats échouent par ignorance des règles ou des attendus de l'épreuve. A titre d'exemple, oublier la règle selon laquelle l'exposé initial ne porte que sur la carrière professionnelle du candidat, de surcroît sur ses seules fonctions en catégorie A, ou refuser de la respecter, constitue un risque inutile. Ne se conformant pas au règlement, le candidat qui consacre une part substantielle de son exposé à sa carrière pré-catégorie A et/ou à ses études, sème le doute sur sa capacité à respecter les règles qui encadrent son action et donc à se révéler un collaborateur fiable. Cette erreur est heureusement assez rare, et sa fréquence réduite par rapport à 2009.

³ Dans le format actuel de l'examen, les postulants sont amenés à présenter leur carrière, leurs qualités et leurs résultats sans que le jury n'ait moyen de vérifier l'entière véracité de leurs propos. Les vingt minutes de conversation suivant l'exposé ne permettent pas de faire la part de toutes les choses, de faire tomber tous les masques. Cette situation valorise excessivement le culot, quand elle n'incite pas à la distorsion des faits. Un dossier de candidature type « RAEP » irait dans le sens d'une meilleure sécurisation du recrutement, à charge pour la DGRH d'élaborer les meilleures modalités de son inclusion dans le règlement de l'examen.

Si l'absence totale de préparation conduit sûrement à l'échec, une préparation intensive ne garantit pas le succès. Certains candidats ont visiblement consacré beaucoup d'efforts à la préparation formelle de leur exposé, mais ne se rendent pas compte combien celui-ci reste stéréotypé ; ils donnent l'impression de ne jamais avoir cherché à savoir, accepter ou comprendre ce qui serait attendu d'eux en tant qu'attaché principal. Ces exposés sont dès lors insuffisants pour servir de base à un véritable échange avec le jury. Lorsque des ouvertures sont faites par les candidats sur des thématiques ou des ambitions originales, par exemple travailler dans un établissement d'enseignement français à l'étranger, les questions techniques qui s'y rapportent, sur l'organisation et le fonctionnement de ces établissements, ne sont pas toujours préparées et l'initiative, pourtant souhaitable, devient contreproductive en raison de l'incapacité corrélative du candidat à répondre auxdites questions.

Lors des entretiens, les connaissances restent souvent approximatives. Les questions techniques sont abordées avec imprécision et parfois désinvolture. Les questions portant sur les matières juridiques, comptables ou financières, pourtant basiques, n'appellent parfois que des réponses hésitantes, laissant au jury une impression récurrente d'absence de travail personnel des candidats pour se réapproprier les savoirs fondamentaux d'un cadre administratif. Même l'actualité, y compris très récente, est délaissée par les candidats. S'intéresser à l'évolution du droit et des structures administratives est pourtant une preuve de professionnalisme et de curiosité intellectuelle.

A l'inverse, dans une optique comparatiste, le jury a remarqué que les gestionnaires ou comptables d'EPLÉ ont eu un peu moins de difficulté que l'an dernier à valoriser leur expérience. Mieux préparés, ils ont su sortir de l'excès du quotidien et certains ont su problématiser leur action en la replaçant dans l'ensemble des enjeux du système éducatif.

2.3 Qualités relevées chez les bons candidats (exposé, entretien) :

Ces candidats démontrent au cours de l'entretien leur maîtrise de leur propre métier, leurs connaissances des réformes en cours et une faculté de réflexion et d'adaptation. Seule une minorité de candidats a su mettre en avant des qualités particulières laissant penser qu'ils pouvaient occuper des fonctions supérieures, de management et/ou encadrement.

Les bons candidats ont adopté un positionnement adéquat vis-à-vis du jury. Ils n'ont pas oublié leur situation de demandeur et que le principalat n'était pas un dû, d'une part, et d'autre part qu'ils devaient se considérer comme dans une situation proche de celles d'une réunion formelle, où sont requis à la fois un grand niveau de connaissances et une certaine réserve dans l'expression.

Les bons candidats savent s'exprimer clairement et posément. Ils allient confiance en soi et modestie. C'est ainsi que les meilleurs ont cherché à convaincre et y sont parvenus, grâce à tout ou partie des facteurs suivants : modestie, simplicité, engagement personnel, recherche d'une réflexion, argumentation, enthousiasme, réactivité. La capacité de réflexion, si elle n'est pas l'apanage exclusif des meilleurs candidats, leur est commune à tous. Certains mêmes, ont frappé le jury par des capacités cognitives très au-dessus de la moyenne.

Les meilleurs candidats présentent un exposé thématique et connaissent l'actualité de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur ou, pour ceux qui sont concernés, de la Jeunesse et des Sports (alors que ceux d'un niveau inférieur se contentent d'un exposé chronologique et développent quelques notions sur l'actualité ; quant aux candidats médiocres, ils ne vont pas au-delà du détail de leur tâche et n'ont que très peu de notions sur les grandes réformes en cours.) Qui plus est, les meilleurs respectent avec talent dans leur exposé un équilibre aussi nécessaire

que délicat entre présentation des structures où l'on travaille ou a travaillé, fonctions exercées, résultats obtenus, enjeux de politique publique et enthousiasme.

Par la suite, les meilleurs ont su répondre aux questions telles qu'elles leur ont été posées : connaissance, réflexion ou prise de position selon les cas. La mise en situation n'a pas déstabilisé les meilleurs, qui ont surmonté l'obstacle avec bonheur, en proposant des solutions opérationnelles.

Savoir s'éloigner du dictionnaire des idées reçues qui fait la référence de trop nombreux postulants (le bon chef, c'est l'écoute ; les PRES, c'est totalement formidable...) est très positif. Assumer ce que d'aucuns considéreraient comme un risque se traduit favorablement auprès d'un jury qui a pour fonction de repérer des personnes capables d'accéder à des responsabilités supérieures.

D'autres considérations sont de portée moins générale :

Quelques-uns des meilleurs candidats ont su tirer, des expériences professionnelles les plus simples ou anodines en apparence, des enseignements pertinents sur le fonctionnement du service public et les attributions d'un futur attaché principal.

Un satisfécit particulier pourrait s'adresser aux candidats qui exercent des fonctions techniques et ont su s'extraire de cette technicité pour se hisser au niveau des enjeux et des lignes de force : c'est là une qualité attendue d'un cadre de bon niveau.

Certains candidats enfin, visiblement très nerveux en début d'entretien, ont fait preuve de leur combativité en ne laissant pas leur émoi leur faire perdre leurs moyens, livrant *in fine* une prestation honorable... et récompensée par la promotion au principalat.

2.4 Principaux défauts relevés chez les candidats (exposé, entretien) :

La médiocrité des perspectives est le défaut majeur, celui auquel seule une minorité de candidats a pu échapper. Trop souvent, les postulants se contentent de décrire les réformes en cours sans évoquer d'eux-mêmes les enjeux. Quand on leur demande par exemple d'évoquer la loi L.R.U., rares sont ceux qui commencent par expliquer ses objectifs. Des remarques analogues peuvent être faites sur la mastérisation des enseignants, la réforme du lycée, etc. La hauteur de vue est ainsi plus l'exception que la règle. Quant à l'incapacité à se projeter dans l'avenir de ses futures fonctions, elle est criante. Et que dire des candidats pour qui le principalat ne semble lié à aucune mobilité, ni géographique, ni fonctionnelle ?

Le mauvais positionnement est manifeste dans bien des cas. Notamment, nombre de candidats semblent oublier que les devoirs de réserve et de discrétion s'appliquent durant l'épreuve et qu'il est attendu d'eux le comportement d'un cadre dans des circonstances formelles.

Préparant leur exposé, les candidats n'ont pas toujours su apprécier de manière objective l'intérêt de leur parcours professionnel. Certains se sont montrés complaisants vis-à-vis d'eux-mêmes, voire se sont livrés à une auto-apologie outrancière. Les futurs candidats – et ceux qui les forment – seraient bien inspirés de prêter une attention particulière à la crédibilité des propos qu'ils s'appêtent à tenir devant le jury.

A l'inverse, les candidats qui sous-estiment la richesse de leurs fonctions passées et présentes ne sont pas rares.

L'exposé purement descriptif reste trop fréquent, mais largement moins répandu qu'en 2009. Certains postulants, parmi les plus médiocres, sont incapables de contenir leur propos dans les dix minutes imparties, preuve sans doute d'un entraînement insuffisant. Une poignée n'a même pas pu finir la première des deux parties qu'ils avaient annoncées. A l'opposé, l'exposé trop court est devenu exceptionnel.

L'on ajoute que ne pas suivre le plan annoncé dans l'exposé, ne pas se conformer à ses « je vais y revenir » précédents, constituent des erreurs presque fatales ; si la seconde est rare, la première ne l'est pas.

En un défaut moindre, de trop nombreux candidats ont cherché à relater l'ensemble de leur carrière en l'espace de dix minutes : projet illusoire même pour un jeune attaché. Il s'ensuit un débit trop rapide, qui empêche le jury de prendre des notes avec efficacité, un stress doublement accru pour l'orateur (causé par la rapidité du débit et la crainte d'en oublier), une absence de structuration dans le discours. L'exposé met aussi en jeu les capacités de synthèse et de hiérarchisation du postulant.

On peut être surpris que des candidats (ni majoritaires ni rares) croient encore qu'un discours appris par cœur est compatible avec une bonne communication orale et avec la sécurité de la prestation. Réciter un monologue au mot près est une gageure pour un acteur de la Comédie française, pourquoi un attaché d'administration va-t-il s'y frotter ?

L'entretien. Les membres du jury ont l'habitude de travailler avec des interlocuteurs de haut, voire très haut niveau. Ils ont aussi une bonne connaissance du niveau d'exigence et de compétence associé aux fonctions qu'exercent les candidats qui leurs sont présentés. C'est pourquoi les candidats cherchant à les impressionner par l'hyperbole font fausse route. Certains excès sont à proscrire : jargon à la mode, grands mots, grandes phrases (surtout au service de la vacuité du propos), éloge de soi-même, conférence en Sorbonne, recherche excessive de l'originalité, argument aussi inélégant que peu convaincant de l'héritage déplorable laissé par le prédécesseur. Mieux encore, grands pourvoyeurs de bêtisiers d'examen, les candidats imbus d'eux-mêmes, les postulants prétentieux font le délice du jury, à défaut sans doute de celui de leurs collègues de travail. L'on note avec consternation que, telle que la LOLF naguère, c'est la RGPP aujourd'hui que les candidats incompetents évoquent comme motivation de toute action publique.

Le manque de connaissances est souvent criant. L'on attend des postulants qu'ils aient procédé aux actions suivantes : consulté un site Internet pertinent, lu un journal, parlé avec leurs collègues, dialogué cinq minutes avec les enseignants ou enseignants-chercheurs, prêté l'oreille lors d'un bulletin d'informations.....

Par ailleurs, que s'imaginent les candidats qui prétendent au principalat mais que le jury rend muets à la première question pointue sur leur métier actuel ? Que s'imaginent les candidats que le jury rend muets dès qu'il les interroge sur autre chose que leur métier actuel ?

Quelques postulants, par leur ignorance manifeste des débats actuels et un comportement désinvolte, peuvent être considérés comme irrespectueux envers l'épreuve et le jury. La commission a également pu ressentir une certaine irritation devant des candidats à la carrière déjà fort remplie, qui ont parsemé leur propos de jugements d'ordre moral sur leurs propres mérites, n'ont visiblement fait aucun effort d'apprentissage avant l'examen mais ont passé les trente minutes à chercher à s'attirer la pitié du jury. La longueur de la carrière ne justifie pourtant aucune

entorse au principe d'égalité devant la loi. A *contrario*, l'on note des prestations excellentes chez des candidats de cinquante ans et plus qui, eux, ont préparé sérieusement leur entretien.

2.5 Quelles recommandations générales et quelles perspectives ?

Les candidats doivent comprendre qu'il ne s'agit ni d'une simple certification du travail qu'ils accomplissent dans leur poste actuel ni de l'aboutissement logique et automatique d'une carrière. Ils doivent aussi montrer une réflexion générale sur les problématiques actuelles, ce qui suppose, il est vrai, de les connaître.

Le premier objet de cet examen professionnel est de rechercher des individus ayant le potentiel de futurs administrateurs.

Il est clair que les candidats qui ont déjà été recrutés sur des emplois à responsabilités particulières après entretien ou qui ont exercé plusieurs fonctions ont un "avantage" par rapport à ceux qui n'ont exercé qu'une seule fonction depuis leur recrutement comme attaché. Les services des ressources humaines dans les rectorats comme dans les universités ou dans les services chargés de la jeunesse et des sports ont en ce sens une responsabilité particulière pour détecter les bons profils et les inciter à se présenter à l'examen.

Le jury 2010 a été heureux de constater que s'il a vu parfois des candidats médiocres, il n'a pas éprouvé de difficultés à sélectionner des lauréats de bonne qualité.

La présidente

Myriem MAZODIER