



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Rapport de la présidence du jury de l'examen professionnel
pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat
(APAE)
du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche

Session 2016

La session 2016 de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat s'est déroulée du 8 au 17 mars 2016 dans les locaux du SIEC à Arcueil.

1 Les candidats à l'examen professionnel

Conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, peuvent se présenter à l'examen les attachés qui ont accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon du grade d'attaché.

En 2016, 5174 attachés d'administration de l'Etat (AAE) du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur remplissaient ces conditions. **894 attachés**, soit 17,3% de ces candidats potentiels, se sont inscrits à l'examen. Ils étaient 858 en 2015, cela représente donc une augmentation de 36 candidats, soit 4,2%. La session 2015 comptait 277 candidats de moins qu'en 2014, cette baisse sensible du nombre de candidats (-24,4 %) s'expliquant probablement par les nouvelles modalités de l'examen. En effet, pour la première fois en 2015, les candidats devaient constituer un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). La hausse de la session 2016 ne permet toutefois pas d'atteindre le niveau antérieur de candidatures qui dépassait le millier.

779 candidats sur 894 se sont effectivement présentés aux épreuves orales, ce qui relativise la hausse par rapport à 2015, le jury n'ayant au final auditionné que dix candidats supplémentaires. Le taux de non présence (désistements et absences) s'établit à 12,9%, soit 2,4 point de plus qu'en 2015. C'est certes mieux que dans les années précédant la session 2015, on peut penser que les candidats se sont investis dans la constitution de leur dossier RAEP et sont plus motivés (les membres du jury ont d'ailleurs souvent constaté l'absence de candidats ayant présenté un dossier peu abouti), il n'en demeure pas moins que cette évolution est décevante et comme précédemment le jury ne peut que déplorer les désistements et absences de dernière minute non justifiés qui perturbent le bon déroulement de l'examen.

	2012	2013	2014	2015	2016
Candidats inscrits	1242	1331	1135	858	894
Présents	814	859	882	769	779
Taux de défection	34,5%	35,5%	22,3%	10,4%	12,9%

Parmi les 894 candidats déclarés recevables, on comptait 62,4 % de femmes et 37,6 % d'hommes, répartition identique à celle de la session 2015.

Toutes les académies étaient représentées excepté la Guyane. Les candidats d'Ile de France (Paris, Créteil, Versailles) étaient les plus nombreux : 31,2% des candidats. Toutefois, il est impossible de retracer le poids respectif de chacune des académies franciliennes que le système d'information ne distingue pas, ce que la présidence de jury ne peut, comme les années passés, que regretter. On peut toutefois noter que le poids des candidats franciliens est largement supérieur au poids que représentent ces académies dans la population scolaire (19% en 2014) et en augmentation par rapport à l'an dernier où le pourcentage de candidats d'Ile de

France s'établissait à 29,1%. Sans surprise les plus grosses académies envoient une proportion plus importante de candidats. On peut ainsi relever les pourcentages suivants :

Lille : 6%
Grenoble : 4,6%
Toulouse : 4,2%
Lyon : 3,7%
Montpellier : 3,7%
Nancy-Metz : 3,5%.

Comme les années précédentes, l'amplitude de l'âge des candidats est grande : 7 candidats avaient moins de trente, alors que 19 étaient âgés de 60 ans ou plus. La tranche d'âge la plus représentée se situe entre 36 et 50 ans, elle concerne presque deux tiers des candidats.

Enfin, près de la moitié des candidats exercent en EPLE (48,6%), un cinquième est en fonction dans les services déconcentrés (20,4%), et un dixième dans l'administration centrale (10,7%). 16,8% des candidats sont issus d'établissements d'enseignement supérieur et 3,6% viennent d'autres administrations. Ces pourcentages sont proches de ceux constatés l'an dernier.

2 Le jury

Le jury était composé de 51 personnes, soit deux de plus qu'en 2015. Il a été renouvelé en 2016 à hauteur de 25 membres, soit 49 %. La moitié des membres siégeait donc pour la première fois. La parité s'établissait à 43% de femmes et 57% d'hommes.

Comme les années précédentes, le jury était représentatif de la diversité des structures dans lesquelles exercent les AAE et de la diversité des responsabilités et des fonctions qu'ils sont appelés à exercer. Outre des membres de l'IGAENR, il était composé en quasi-totalité d'attachés principaux, de directeurs de service (ex-CASU), d'administrateurs de l'éducation nationale représentant toutes les structures susceptibles d'accueillir des AAE : EPLE, DSDEN, rectorats, universités, grands établissements et ministères. 18 membres étaient issus des services déconcentrés de l'éducation nationale ou de l'administration centrale (35,3%), 19 venaient des EPLE (37,25%) et 14 (27,45%) exerçaient dans l'enseignement supérieur.

Le jury était organisé en douze commissions, chaque commission de trois membres comptant soit deux hommes et une femme, soit deux femmes et un homme. Sur les 51 membres du jury, plus de la moitié (29) ont eu la disponibilité nécessaire pour siéger durant deux semaines, ce qui a permis de garantir une continuité entre les commissions de la première semaine et celles de la seconde semaine, six commissions étant identiques et les autres ayant deux membres communs aux deux semaines.

Le passage devant les commissions est uniquement effectué en fonction du nom de famille, à l'exclusion de toute prise en compte de l'âge, du sexe, de l'univers professionnel ou de l'académie. Seule exception, l'outre-mer où, comme l'an passé, l'organisation de l'examen a été délocalisée la seconde semaine dans les académies de La Réunion et de la Guadeloupe, cette dernière accueillant également les candidats de la Martinique. Ainsi, les deux

commissions, composées chacune de trois membres ayant siégé la première semaine, étaient à même d'assurer l'équité de traitement avec les candidats métropolitains.

3 Le déroulement de l'examen

L'arrêté du 30 septembre 2013 fixant les règles relatives à la nature et à l'organisation générale de l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat ainsi que la composition et le fonctionnement des jurys précise que « l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration comporte une épreuve orale unique d'une durée de trente minutes [qui] consiste en un entretien avec le jury. » Cet entretien « débute par un exposé de dix minutes au plus du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel [...] le jury [disposant] d'un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle dans lequel il expose la méthodologie qui a été la sienne dans la conduite d'un projet ou d'une action qu'il a mené ou auquel il a contribué, les difficultés qu'il a rencontrées et les enseignements qu'il en a tirés ».

L'arrêté du 30 septembre 2013 précité prévoit également que « l'entretien avec le jury vise à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat sur la base du dossier fourni par le candidat [et à] apprécier les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration ».

Il précise enfin qu'au cours de l'entretien, « le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux attributions de l'administration ou de l'établissement dans lequel il est affecté » et que « le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle n'est pas noté ».

Les auditions ont été précédées d'une réunion préparatoire destinée à harmoniser le fonctionnement du jury. Cette réunion a permis de rappeler que l'examen se déroulait selon les nouvelles modalités définies par l'arrêté du 30 septembre 2013 et de préciser les principaux critères sur lesquels devait se fonder l'évaluation des candidats.

Il a été ainsi rappelé que la présentation par les candidats de leur dossier de RAEP et la discussion qui s'en suivait, d'une dizaine de minutes environ, constituaient un élément essentiel de l'appréciation des futurs attachés principaux mais également que, conformément à l'arrêté du 30 septembre 2013, il convenait que le jury apprécie les motivations, les aptitudes au management et les capacités des candidats à exercer les missions dévolues aux attachés principaux.

Il a également été rappelé que l'examen doit, dans toute la mesure du possible, se dérouler dans un cadre serein afin que les qualités du candidat soient appréciées au mieux et qu'il incombe aux membres des commissions de mettre en confiance les candidats en début d'entretien avant de leur donner la parole pour la présentation de leur parcours professionnel et de leur dossier de RAEP et de garantir un climat de courtoisie et de respect pendant la durée de l'audition.

Il a été précisé que, les candidats disposant de dix minutes maximum pour l'exposé des différentes étapes de leur parcours professionnel, il convenait d'arrêter ceux d'entre eux qui dépasseraient le temps imparti. Par contre, si l'exposé était plus court, il fallait, dès que celui-ci était terminé, engager la discussion avec le candidat.

Une des difficultés potentielles de l'évaluation des candidats tient à la diversité des fonctions que ceux-ci peuvent exercer à l'université ou en EPLE, en administration centrale ou en services déconcentrés. La composition des commissions garantissait en principe qu'au moins un des membres du jury était à même d'apprécier pleinement les fonctions décrites entre administration centrale ou services déconcentrés, enseignement scolaire ou supérieur, fonctions administratives ou comptables. Il a été rappelé aux membres du jury qu'ils devaient veiller à ce qu'une éventuelle méconnaissance du secteur dans lequel le candidat avait accompli tout ou partie de sa carrière, par exemple pour les personnels en détachement, ne lui soit pas préjudiciable.

Enfin, il a été retenu que l'entretien qui suivait l'exposé du candidat se décomposerait en deux parties d'une durée à peu près égale :

- un entretien portant plus spécifiquement sur le parcours professionnel de l'intéressé, sur la base de son dossier RAEP et de son exposé afin de permettre notamment au jury d'approfondir tel ou tel point, d'apprécier la réalité des fonctions exercées, le savoir-faire dans la conduite du projet décrit, etc. ;
- des interrogations au caractère très opérationnel permettant de mesurer la connaissance par le candidat de son environnement professionnel, en particulier du système éducatif, du fonctionnement de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements et, d'une manière plus générale, par le biais d'une brève mise en situation, d'apprécier ses capacités à exercer des fonctions d'encadrement.

S'agissant d'un examen professionnel, il a été bien souligné que l'entretien n'était pas un entretien de culture générale mais devait permettre d'évaluer la connaissance par le candidat de son environnement professionnel et d'apprécier sa curiosité d'esprit et sa capacité à prendre du recul ainsi que son potentiel et ses motivations.

4 Les résultats

L'arrêté du 18 décembre 2015 a fixé le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'APENES au titre de l'année 2016 à 242, soit cinq possibilités de moins qu'en 2015.

Le jury a déclaré admis au terme des épreuves orales 242 candidats. Sur 894 candidats inscrits à l'examen, le nombre des candidats effectivement présents était, comme indiqué supra, de 779. Il y avait 3,2 présents par poste ouvert. Le taux de sélection au regard des présents effectifs est donc pour cette année de 31,1%, se situant dans la moyenne des années précédentes. Avec un nombre de présents légèrement supérieur pour un nombre de postes moindre de cinq, l'examen s'est révélé néanmoins un peu plus sélectif.

	2012	2013	2014	2015	2016
Candidats présents	814	859	882	769	779
Admis	283	286	279	247	242
Taux de réussite	34,8%	33,3%	31,6%	32,1%	31,1%

S'agissant d'un examen professionnel et toutes les possibilités de postes étant utilisées, le jury n'a pas estimé utile d'établir une liste complémentaire.

La répartition des admis par sexe est quasi identique à celle des candidats : 93 hommes ont été admis, soit 38,4%, et 149 femmes sont lauréates de l'examen professionnel, soit 61,6%.

L'âge des admis présente une amplitude égale à celle des candidats. Toutefois, ainsi que le montre le tableau ci-dessous, la tranche d'âge 31-45 ans a un pourcentage de réussite supérieur aux candidats très jeunes ou plus âgés, mais l'âge n'est à l'évidence pas un facteur pénalisant.

Répartition en pourcentage des candidats et des admis par âge :

	Candidats	Admis
moins de 30 ans	0,8	0,4
31-35 ans	10,3	16,5
36-40 ans	17,6	23,6
41-45 ans	25,8	27,7
46-50 ans	20,4	15,3
51-55 ans	13,4	11,6
56-60 ans	9,6	4,1
plus de 60 ans	2,1	0,8

S'agissant de l'origine géographique des admis, il est difficile d'en tirer des conclusions au vu du nombre relativement faible de candidats par académie. Cependant, certaines présentent un taux de réussite supérieur à leur poids dans les candidatures recevables :

Répartition des candidatures et des admis par académie

	Candidats*	Admis	% cand/aca	% admis/aca
Aix-Marseille	29	6	3,2%	2,5%
Amiens	24	4	2,7%	1,7%
Besançon	15	3	1,7%	1,2%
Bordeaux	29	8	3,2%	3,3%
Caen	18	5	2,0%	2,1%
Clermont-Ferrand	13	2	1,5%	0,8%
Corse	1	1	0,1%	0,4%
Ile de France	278	73	31,1%	30,2%
Dijon	19	4	2,1%	1,7%
Grenoble	41	13	4,6%	5,4%
Guadeloupe	16	6	1,8%	2,5%
La Réunion	14	3	1,6%	1,2%
Lille	54	15	6,0%	6,2%
Limoges	14	2	1,6%	0,8%
Lyon	33	11	3,7%	4,5%
Martinique	10	2	1,1%	0,8%
Mayotte	3	2	0,3%	0,8%
Montpellier	33	13	3,7%	5,4%
Nancy-Metz	31	12	3,5%	5,0%
Nantes	23	8	2,6%	3,3%
Nice	18	6	2,0%	2,5%
Nouvelle Calédonie	1	0	0,1%	0,0%
Orléans-Tours	27	1	3,0%	0,4%
Poitiers	28	7	3,1%	2,9%
Polynésie	2	0	0,2%	0,0%
Reims	14	3	1,6%	1,2%
Rennes	21	8	2,3%	3,3%
Rouen	23	5	2,6%	2,1%
Strasbourg	24	8	2,7%	3,3%
Toulouse	38	11	4,3%	4,5%

* sont ici recensées les candidatures recevables

Le poids relatif des admis originaires d'Ile de France diminue légèrement (moins un point), mais il est impossible de retracer candidatures et admis par académie francilienne.

Comme l'an dernier, les candidats issus des EPLE réussissent moins bien que les autres candidats. Toutefois cette année l'écart est moins important.

Origine professionnelle des candidats et des admis

Origine professionnelle	Candidats		Admis		Ecart	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
EPLE	50,6	48,6	40,9	42,1	-9,7	-6,5
Services déconcentrés	17,5	20,3	22,7	23,1	5,2	2,8
Administration centrale	9,9	10,7	11,3	12,4	1,4	1,7
Enseignement supérieur	18,3	16,8	21,1	16,6	2,8	-0,2
Autres	3,7	3,6	4	5,8	0,3	2,2

Enfin les notes des admis vont de 12 à 19. Le jury a tenu à marquer l'excellence de certaines prestations en attribuant un 19, six 18, un 17,5 et six 17.

5 Conseils aux candidats

Globalement le jury a constaté avec satisfaction que la très grande majorité des candidats avait préparé l'examen et que la nécessité de constituer un dossier RAEP contribuait à l'amélioration de la préparation et de la réflexion des candidats.

- **La présentation du dossier de RAEP :**

Dans l'ensemble, les dossiers de RAEP respectaient les contraintes formelles qui avaient été fixées. Par contre, la qualité des dossiers variait énormément d'un candidat à l'autre. Si certains candidats avaient visiblement suivi une formation ou reçu une aide importante de la part de leur hiérarchie pour la rédaction, d'autres avaient rédigé seuls, avec souvent des conséquences sur la qualité du dossier. Pour certains dossiers, seul un dépouillement fastidieux des divers documents produits permettait de dégager les postes occupés et les compétences et connaissances acquises. A l'inverse, d'autres dossiers s'apparentaient à une simple fiche de poste avec une liste de tâches accomplies.

Même si le dossier de RAEP ne fait pas par lui-même l'objet d'une évaluation, il est important de le rédiger avec soin car c'est la première impression que le jury se fait du candidat, de son parcours et de ses qualités rédactionnelles. A cet égard, le jury ne peut que regretter que certains dossiers de RAEP, que les candidats n'avaient visiblement pas pris la peine de relire, contiennent des fautes d'orthographe ou des coquilles.

Le jury recommande donc vivement aux candidats d'apporter le plus grand soin à la réalisation de leur dossier de RAEP en suivant des formations lorsque c'est possible et en n'hésitant pas à faire appel à leur hiérarchie ou à leurs collègues pour les aider à le rédiger. Cet exercice de réflexion sur son parcours professionnel prépare utilement les candidats à la première partie de l'épreuve orale, c'est pourquoi le jury leur recommande particulièrement de dépasser une description chronologique et de veiller à bien mettre en valeur les éléments significatifs de leur parcours professionnel, leur apport personnel et les compétences acquises dans la conduite de projet qu'ils ont choisi de présenter. S'agissant du projet, le jury regrette que certains candidats aient présenté un projet réalisé il y a longtemps ou en décalage avec le niveau d'activités attendu d'un attaché. Enfin en tout point il est attendu des candidats qu'ils fassent preuve de clarté et d'esprit de synthèse.

A cet égard le jury note que la forme exigée par l'administration (format paysage) ne facilite pas la lecture du dossier et n'incite pas les candidats à un effort de lisibilité.

Enfin le jury constate une disparité dans la présentation des actions de formation suivies. Certains candidats, vraisemblablement sur le conseil de leur service de formation, ne mentionnent pas les actions de quelques heures ou quelques jours, alors que d'autres inscrivent toutes les actions auxquelles ils ont participé depuis quelques années. C'est pourtant un élément intéressant permettant au jury d'apprécier le degré d'engagement du candidat ainsi que ses démarches pour maintenir ou développer ses connaissances.

- **L'exposé sur le parcours professionnel :**

La première partie de l'épreuve orale consiste en un exposé de dix minutes au plus du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel. Dans l'ensemble les candidats ont respecté ce délai et très peu ont été interrompus car l'ayant dépassé. De même, très peu de candidats ont été sensiblement en deçà du temps qui leur était imparti.

Comme pour le dossier, les présentations étaient de qualité inégale.

Certains candidats se sont contentés de rappeler leur parcours professionnel sans mise en perspective des expériences leur permettant de montrer qu'ils disposaient des qualités attendues de la part d'un futur cadre supérieur, voire se sont contentés de réciter un exposé visiblement appris par cœur ou de reproduire à l'oral le contenu de leur dossier RAEP.

D'autres candidats, qui avaient à l'évidence suivi une préparation, n'ont pu éviter un discours stéréotypé où se trouvaient tous les mots clés « attendus », au détriment d'une expression personnelle,

Enfin, certains ont su, au contraire, rendre leur exposé très vivant et intéressant, décrivant des actions mettant en valeur leur dynamisme, leur goût pour le métier, leur envie de travailler en équipe et leurs compétences et capacités managériales. Ces derniers candidats ont ensuite pu engager un véritable dialogue avec le jury dans la phase de réponses aux questions.

Le jury recommande aux candidats de mettre en avant, dans leur présentation, tous les points qui leur permettent de démontrer leurs qualités professionnelles, y compris celles en devenir, en lien avec des fonctions d'encadrement supérieur et non de se limiter à une présentation linéaire de leurs parcours professionnel ou à un discours formaté. Savoir valoriser son implication et son apport au service du projet de son établissement ou de son service est un élément apprécié.

- **La première partie de l'entretien avec le jury :**

La première partie de l'entretien, d'une dizaine de minutes environ, doit permettre au jury de vérifier la réalité des informations figurant dans le dossier de RAEP et d'échanger avec les candidats pour apprécier les qualités professionnelles acquises à la faveur de leur expérience. Elle est assez largement déterminée tant par la qualité du dossier de RAEP que par la présentation qui en a été faite, même si le jury a quelques fois été surpris par le décalage entre le dossier de RAEP, sa présentation et l'entretien, sensiblement moins bons.

Dans l'ensemble, les candidats ont apporté des réponses satisfaisantes sur leurs parcours et activités même si dans certains cas des zones d'ombre subsistaient, notamment sur la voie d'accès à tel grade ou poste et sur le niveau de responsabilité réellement atteint. Le jury n'a toutefois pas relevé de distorsions manifestes entre la réalité des fonctions exercées et ce que les candidats avaient décrit dans leur dossier de RAEP ou présenté lors de leur exposé. Il ne peut, à ce propos, que se féliciter du sérieux dont a fait preuve la très grande majorité des candidats alors même que le dossier de RAEP ne faisait pas l'objet d'une validation par l'autorité hiérarchique, ce que regrette au demeurant le jury.

Sur le parcours professionnel et l'activité actuelle du candidat, le défaut le plus couramment observé par le jury est une absence de recul et de curiosité intellectuelle. Ainsi, à titre

d'exemple, certains candidats, adjoints gestionnaires d'EPLÉ, ne pouvaient parler que de questions très matérielles, ayant perdu de vue le rôle assigné au collège et au lycée dans l'éducation, la formation et l'avenir des élèves. Ils n'étaient pas capables de parler des dispositifs d'éducation prioritaire pourtant mis en œuvre dans leurs établissements. La vision de leur activité, contrairement à ce qui est attendu d'un attaché principal, se limitait au vote d'un budget, à la bonne réception de travaux ou encore à la rédaction d'une circulaire. C'est d'autant plus regrettable que certains candidats possédaient des connaissances techniques très développées.

Les questions budgétaires et surtout comptables ont souvent réservé de mauvaises surprises de la part d'adjoints gestionnaires ou même d'agents comptables en exercice.

Enfin, les réponses dans le domaine de la gestion des ressources humaines ont également souvent laissé des doutes quant aux ressources indispensables pour animer des équipes et encadrer des agents dont disposaient les candidats.

Le jury recommande aux candidats de préparer l'entretien qui suit la présentation du dossier de RAEP avec pour objectif d'être capables d'aller au-delà de la seule description de leurs fonctions actuelles et passées et de montrer comment ces dernières s'inscrivent dans le cadre plus large d'un EPLÉ ou d'un EPST, d'un bureau d'un service déconcentré ou d'une direction d'administration centrale.

- **La seconde partie de l'entretien :**

Conformément à l'arrêté du 30 septembre 2013, l'entretien a également pour but d'apprécier « les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration. Au cours de l'entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux attributions de l'administration ou de l'établissement dans lequel il est affecté». Pour ce faire, la seconde partie de l'entretien, d'une dizaine de minutes environ, portait sur la connaissance générale du système éducatif, du ministère et de ses services déconcentrés et des établissements. Il ne s'agissait en aucun cas d'apprécier la culture générale des candidats mais bien de mesurer la connaissance qu'ils avaient de leur environnement professionnel au sens large du terme. Des questions sur la manière dont les candidats envisageaient la poursuite de leur carrière en cas de réussite à l'examen étaient également posées afin d'apprécier leurs motivations. Par ailleurs, une mise en situation, destinée à apprécier leur aptitude au management, leur était proposée.

Le jury ne peut que regretter que certains candidats aient témoigné de réelles lacunes révélant un manque de préparation de l'examen professionnel. A cet égard, l'introduction d'un dossier de RAEP a pu introduire une ambiguïté sur ce qui était attendu, donnant aux candidats le sentiment que la seule description des fonctions exercées suffisait. Les candidats doivent être conscients qu'il s'agit d'une épreuve professionnelle qu'il faut préparer. C'est souvent cette seconde partie qui fait la différence.

Les questions d'ordre général sur l'administration de l'éducation nationale ont donné lieu à des réponses quelquefois déroutantes, attestant de connaissances insuffisantes, qu'il s'agisse de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur. Si le jury a évité de poser des questions pointues, en particulier lorsque cela concernait un domaine qui n'était pas celui dans lequel le candidat exerçait ses fonctions, il attend que celui-ci maîtrise au minimum les

connaissances de base relatives à son domaine professionnel. Ainsi a-t-il pu s'étonner qu'un candidat chargé de calculer l'impact de mesures catégorielles sur la masse salariale ne puisse définir ce qu'est le GVT ou qu'un responsable de préparation de CAP ignore ce qu'est une CPE. Ou que tel autre gestionnaire en lycée ne connaisse pas APB et ne sache expliquer les modalités d'accès à l'enseignement supérieur, qu'un gestionnaire d'EPL se révèle incapable de donner le coût du repas, qu'un cadre administratif en université n'ait aucune idée du budget de son établissement, qu'un chef de division de personnel du 1^{er} degré n'ait pas connaissance du concours exceptionnel mis en place pour l'académie de Créteil. Ou encore qu'un rédacteur d'un guide sur le recrutement des assistants d'éducation ne sache rien sur celui des contrats aidés.

La méconnaissance de grandes questions d'actualité est également regrettée. Pourtant une visite régulière sur le site internet du ministère suffirait à répondre à de nombreuses questions. De même, le jury a pu constater certaines lacunes dans des connaissances de base attendues d'un cadre administratif, sur le statut de la fonction publique, les obligations de service des personnels ou la hiérarchie des normes par exemple.

Les mises en situation préparées portaient sur l'expérience du candidat et donnaient lieu à des réajustements en cours d'épreuve, en fonction de la présentation et des réponses de l'intéressé. La différence entre les candidats a souvent été très marquée. Cette partie de l'entretien a semblé dérouter certains candidats alors qu'elle a pour objectif de favoriser la démonstration des qualités relationnelles et managériales qu'ils ont mises en exergue dans leur dossier de RAEP et sa présentation.

Si certains ont cherché à définir les enjeux avant de mobiliser leurs connaissances et leur bon sens pour répondre, d'autres se sont précipités pour répondre et ont souvent été déstabilisés dès qu'ils rencontraient une difficulté. Les mises en situation ont été révélatrices des capacités managériales des candidats, de la façon dont ils concevaient le travail en équipe et de leur positionnement hiérarchique.

- **Conseils généraux aux candidats :**

Les principales qualités attendues des candidats sont l'ouverture d'esprit, la curiosité intellectuelle et professionnelle et la capacité à prendre du recul et à problématiser à partir de son expérience.

Le jury recommande ainsi que les candidats préparent l'entretien en acquérant une bonne connaissance de l'organisation du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et en maîtrisant un minimum de règles en matière de droit, de comptabilité et de finances publiques. Ils doivent être conscients du fait que la circonstance que l'examen professionnel repose sur un dossier de RAEP ne signifie pas qu'ils ne seront interrogés que sur leur expérience professionnelle au sens étroit du terme. Les candidats doivent également se préparer à la mise en situation qui leur sera proposée. Le jury a parfois été déçu par le niveau de certains candidats en deçà de ce qu'on peut attendre d'un cadre A qui aspire à des fonctions supérieures.

Le jury a constaté des différences majeures selon le lieu d'affectation, administration centrale, services déconcentrés ou établissement. Il invite les candidats à s'extraire de leur environnement immédiat, à faire preuve de curiosité pour appréhender les enjeux du système éducatif et à se tenir informé de l'actualité de leur ministère de rattachement. Un parcours

diversifié est certes un atout pour la réussite à l'examen professionnel, néanmoins une bonne préparation est le meilleur moyen de surmonter un éventuel handicap lié à un environnement professionnel plus spécialisé.

L'examen professionnel d'accès au grade d'attache principal ne constitue pas une simple reconnaissance de l'expérience professionnelle et l'aboutissement d'une carrière, c'est tout autant un examen destiné à faire émerger les cadres administratifs supérieurs du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le dossier RAEP et l'épreuve orale doivent faire apparaître les qualités d'analyse, de synthèse, de réflexion et d'argumentation des candidats.

Alors que les modalités de recrutement des APAE évoluent dans le sens d'une plus grande professionnalisation, ce dont le jury se félicite, il convient que les candidats, comme les services de gestion des AAE en charge de la préparation des candidats à l'examen, fassent leurs conseils afin d'accroître les chances de réussite à l'examen d'APAE d'attachés souvent considérés par leur hiérarchie comme d'excellents professionnels très prometteurs.

La présidente du jury
Annie GALICHER

Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Le vice-président du jury
Patrice BLEMONT

Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche