



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 2017

La session 2017 de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat s'est déroulée du 7 au 16 mars 2017 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 2017, 5181 attachés d'administration de l'Etat (AAE) du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur remplissaient ces conditions. **874 attachés**, soit 16,86 % de ces candidats potentiels, se sont inscrits à l'examen. Ils étaient 894 en 2016, cela représente donc une diminution de 20 candidats. 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). Le nombre de candidats de la session 2017 ne permet toujours pas de retrouver le niveau antérieur de candidatures lors des modalités précédentes d'examen, le nombre de candidats inscrits dépassait en effet le millier.

775 candidats sur 874 se sont effectivement présentés à la session 2017 aux épreuves orales contre 779 en 2016. Le taux de non présence (désistements et absences) s'établit à 11,33%, soit légèrement mieux qu'en 2016 (12,9%). Un certain nombre de candidats absents avaient eu la politesse de signaler à l'avance leur désistement mais comme précédemment, le jury ne peut que déplorer les absences de dernière minute non justifiées qui perturbent le bon déroulement de l'examen.

Globalement, si l'on regarde le nombre de candidats qui se présentent effectivement aux épreuves depuis 2012, les écarts ne sont pas si élevés. Et si l'on regarde le nombre de candidats s'étant effectivement présentés aux épreuves depuis les nouvelles modalités RAEP en 2015, il est pratiquement stable sur 3 sessions.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Candidats inscrits	1242	1331	1135	858	894	874
Présents	814	859	882	769	779	775
Taux de défection	34,5%	35,5%	22,3%	10,4%	12,9%	11,33%

Parmi les 874 candidats déclarés recevables, on comptait 64 % de femmes et 36 % d'hommes, répartition quasiment identique à celle de la session 2016.

Presque toutes les académies étaient représentées. Manquaient à l'appel la Guyane, Mayotte et les outremer de l'océan pacifique. Les candidats d'Ile de France (Paris, Créteil, Versailles) étaient les plus nombreux : 31,0% 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, comme les années passées, regrette.

Les plus grosses académies envoient une proportion plus importante de candidats. On peut ainsi relever les pourcentages suivants :

Lille :	6%
Toulouse :	5 %
Aix-Marseille :	4%
Orléans-Tours :	4%
Grenoble :	4 %
Lyon :	4 %
Montpellier :	3 %
Nancy-Metz :	3 %.

L'amplitude de l'âge des candidats est grande et se maintient en 2017 quasiment au même niveau que la session passée : 7 candidats avaient moins de trente ans, alors que 18 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. Dans cette tranche, c'est pour la session 2017, l'âge de 43 ans, avec 54 inscrits, qui enregistre le plus grand nombre de candidats.

La moitié des candidats exercent en EPLE (50,0%), légèrement plus d'un cinquième est en fonction dans les services déconcentrés (21%), et presque un dixième dans l'administration centrale (9 %). 19% des candidats sont issus d'établissements d'enseignement supérieur (soit une hausse comparé à 2016) et 1% viennent d'autres administrations ce qui est en nette baisse comparé à 2016 (3,7%).

2 Le jury

Le jury était composé de 59 personnes, soit 8 de plus qu'en 2016. Il a été renouvelé en 2017 à hauteur de 35 membres, soit 59 %. La parité s'établissait avec 30 femmes à 51% de femmes et avec 29 hommes à 49% 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. 27 membres étaient issus des services déconcentrés de l'éducation nationale ou de l'administration centrale (46%), 17 venaient des EPLE (29 %) et 15 (25%) 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 59 membres du jury, deux tiers 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, de dix minutes au plus, et la discussion qui s'en suivait, 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. En revanche, 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 14 février 2017 a fixé le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'APENES au titre de l'année 2017 à 241, soit un poste de moins qu'en 2016.

Le jury a déclaré admis au terme des épreuves orales 237 candidats soit 4 de moins que le nombre de postes offerts. Sur 874 candidats inscrits à l'examen, le nombre des candidats effectivement présents était, comme indiqué supra, de 775. Il y avait 3,22 % de candidats présents par poste ouvert. Le taux de sélection au regard des présents effectifs est pour cette

année de 30,58%, se situant en très légère baisse comparé à 2016 mais dans une moyenne basse comparé aux années précédentes. Avec un nombre de présents légèrement inférieur pour un nombre de postes moindre de un, l'examen s'est révélé néanmoins légèrement plus sélectif que les années précédentes.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Candidats présents	814	859	882	769	779	775
Admis	283	286	279	247	242	237
Taux de réussite	34,8%	33,3%	31,6%	32,1%	31,1%	30,58 %

Le jury tient à rappeler que la présence de plus de 3 candidats par postes à pourvoir donne un caractère très sélectif à l'examen professionnel d'accès au grade d'APAE. Les candidats ne doivent pas se tromper d'épreuve. Il ne s'agit pas d'un simple entretien pour être inscrit sur une « liste d'aptitude » au mérite et à l'ancienneté. Il existe déjà des procédures pour ce faire. En conséquence, un minimum de travail et de préparation sont nécessaires pour espérer être admis. Le jury de cet examen professionnel doit apprécier si les candidats sont aptes à se positionner comme pouvant participer à l'encadrement supérieur et choisir ceux qu'il estime les plus aptes. C'est la raison pour laquelle le jury, à l'unanimité de ses membres, a décidé cette année de ne retenir que 237 candidats jugés aptes, soit 4 de moins que le nombre de postes offerts. **Ceci traduit une absence de travail et de préparation de nombre de candidats et on y reviendra infra.**

La répartition des admis par sexe est assez proche de celle des candidats : 82 hommes ont été admis, soit 35%, et 155 femmes sont lauréates de l'examen professionnel, soit 65%.

L'âge des admis présente une amplitude égale à celle des candidats. L'âge n'est pas un facteur totalement limitant puisque cette année 2 candidats de plus de 60 ans ont été admis par exemple Toutefois, ainsi que le montre le tableau ci-dessous qui mesure le taux d'admis dans chaque tranche d'âge, la tranche d'âge 31-35 ans a un pourcentage de réussite supérieur aux autres tranches d'âge (42,7% d'admis). La tranche d'âge des 30 ans et moins enregistre avec 41,17 % d'admis un score également appréciable. Ce résultat montre simplement que le vivier qui permettait de recruter de jeunes cadres motivés via l'ancien concours de CASU est bien présent à cet examen professionnel.

Session 2017 : répartition des candidats et des admis par âge :

Tranches d'âge	Candidats	Admis	% des admis au sein de la tranche d'âge
30 ans et moins	17	7	41,17 %
31-35 ans	96	41	42,70 %
36-40 ans	149	55	36,91 %
41-45 ans	216	59	27,31 %
46-50 ans	194	47	24,22 %
51-55 ans	113	15	13,27 %
56-60 ans	79	11	13,92 %
plus de 60 ans	10	2	20,00 %
Total	874	237	-

S'agissant de l'origine géographique des admis, il est comme les années passées difficile d'en retirer 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 comme par exemple Nice, Poitiers Besançon Toulouse et Lyon :

Session 2017 : répartition des candidatures et des admis par académie

Académies	Candidats*	Admis	% cand/aca	% admis/aca
Aix-Marseille	31	7	4 %	3 %
Amiens	23	4	3 %	2 %
Besançon	20	6	2 %	3 %
Bordeaux	24	7	3 %	3 %
Caen	14	4	2 %	2 %
Clermont-Ferrand	18	6	2 %	3 %
Corse	3	2	0,1 %	1 %
Ile de France	267	62	31 %	26 %
Dijon	23	8	3 %	3 %
Grenoble	35	8	4 %	3 %
Guadeloupe	12	7	1 %	3 %
Guyane	2	1	0,1%	0,1 %
La Réunion	23	5	3 %	2 %
Lille	52	15	6 %	6 %
Limoges	14	6	2 %	3 %
Lyon	33	12	4 %	5 %
Martinique	10	1	1 %	0,1 %
Mayotte	2	1	0,1%	0,1 %
Montpellier	25	7	3 %	3 %
Nancy-Metz	30	8	3 %	3 %
Nantes	24	9	3 %	4 %
Nice	12	5	1 %	2 %
Nouvelle Calédonie	1	0	0,1%	0 %
Orléans-Tours	32	6	4 %	3 %
Poitiers	22	9	3 %	4 %
Polynésie	1	1	0,1%	0,1%
Reims	18	4	2 %	2 %

Rennes	25	5	3 %	2 %
Rouen	24	4	3 %	2 %
Strasbourg	13	3	1 %	1 %
Toulouse	41	14	5 %	6 %

* sont ici recensées les candidatures recevables / Les % de certains sont cotés à 0,1 % car vu les faibles nombres en jeu de candidats l'outil tableur ne les prend pas en compte et procède par arrondi supérieur. Le jury ne souhaite pas voir figurer mécaniquement 0 % alors qu'il y a eu ne serait-ce qu'un seul candidat. Ce qui explique que le % global soit légèrement supérieur à 100 %. Ces chiffres sont suffisants pour mesurer les ordres de grandeur.

Le poids relatif des admis originaires d'Ile de France diminue notablement (moins 4 points), mais il est impossible de retracer les candidatures et admis par académie francilienne, ce que le jury comprend mais regrette.

Comme l'an dernier, les candidats issus des EPLE réussissent moins bien que les autres candidats et l'écart s'est encore légèrement creusé cette année. On note une baisse des candidats admis pour l'administration centrale et une nette hausse pour les admis issus de l'enseignement supérieur.

Session 2017 : origine professionnelle des candidats et des admis

Origine professionnelle	Candidats		Admis	
	2016	2017	2016	2017
EPLE	48,6	50	42,1	43
Services déconcentrés	20,3	21	23,1	23
Administration centrale	10,7	9	12,4	8
Enseignement supérieur	16,8	19	16,6	25
Autres	3,6	1	5,8	1

Enfin, comme lors de la précédente session, les notes des admis vont de 12 à 19.

5 Conseils aux candidats

Beaucoup d'éléments se retrouvent dans le rapport de la session de 2016 et la présidence a jugé utile de les reprendre, y compris in extenso. Toutefois, le jury retire du déroulé de la session 2017 une impression d'ensemble de dégradation du niveau de connaissance, non seulement administrative générale et des univers proches de l'éducation nationale mais aussi, ce qui est plus surprenant, du propre univers professionnel immédiat des candidats eux-mêmes, ce qu'il a constaté avec regret. On y reviendra infra mais ce phénomène explique pour l'essentiel les raisons qui ont conduit le jury à ne pas pourvoir tous les postes.

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

Dans l'ensemble, les dossiers de RAEP respectaient les contraintes formelles qui avaient été fixées. En revanche, la qualité des dossiers variait énormément d'un candidat à l'autre. 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 et comme l'an passé, le jury ne peut que regretter le fait 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. Le jury remarque que peu de candidats situent leur poste en donnant des repères chiffrés (nombre d'élèves, volumes financiers, nombre d'agents encadrés,..) et citent peu leurs partenaires, ce qui interroge sur le positionnement du candidat dans son environnement. 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. Ainsi il est attendu des candidats qu'ils présentent un projet mené en tant qu'attaché, et non en tant que catégorie B avant leur réussite au concours d'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 note 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.

Quelques dossiers ne comportaient pas le visa du supérieur hiérarchique, ce que le jury trouve regrettable car cela introduit un doute sur les raisons de cette absence de visa.

- **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 et leurs activités sur leur poste d'affectation 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. Le jury a constaté que de plus en plus de candidats

présentaient leur parcours selon des schémas préétablis présentés lors des formations et incluant tous les termes qui « sonnent bien » dans la boîte à outil du management classique enseigné partout. Il en découle une présentation stéréotypée déclinant un triptyque « compétences techniques-compétences managériales-gestion de projet » et un manque de spontanéité.

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. Donner du sens à ses actions en sachant les situer dans le cadre global des missions de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, valoriser son implication et son apport au service du projet de son établissement ou de son service sont des éléments appréciés. Le jury attend que le candidat démontre qu'il peut s'inscrire dans une dynamique d'encadrement supérieur en valorisant ce qu'il croit pouvoir apporter en ce sens.

- **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. Ce décalage traduit une fois encore la conception très standardisée de certaines présentations qui n'est pas dans l'attendu du jury.

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 fait pas l'objet d'une validation de 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'EPL, 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. L'ignorance de la loi Fioraso du 22 juillet 2013 n'est pas acceptable chez un candidat exerçant

en université. Un responsable de scolarité d'une composante universitaire doit pouvoir expliquer la sélection en master.

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. Par exemple, tel candidat affirmant vouloir postuler sur un poste d'agent comptable car à ses dires très féru de comptabilité et incapable de répondre sur des notions basiques de comptabilité en EPLE. Tel autre indiquant être agent comptable et incapable d'expliquer avec précision ce qu'est un fondé de pouvoir ou le calcul de la capacité d'autofinancement ou la définition du principe de séparation des ordonnateurs et des comptables.

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. Est-il raisonnable par exemple de se présenter à cet examen lorsqu'on soutient être par goût dans les ressources humaines et ne pouvoir expliquer exactement ce qu'est le RIFSEEP ?

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 EPLE, d'un EPSCP ou d'un EPST, d'un bureau d'un service déconcentré ou d'une direction d'administration centrale. Expliquer ce que l'on fait c'est très bien, resituer ce que l'on fait dans une perspective plus large au service de l'administration que l'on sert est indispensable pour se présenter à cet examen.

- **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 le plus 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 est-il surprenant de voir un candidat issu de l'enseignement supérieur ignorer ce qu'est une COMUE et même depuis quand elle est introduite par la loi. Le jury a aussi été confronté à un candidat de l'administration centrale qui ne savait pas expliquer l'organisation de son ministère et même de sa direction générale. Que dire de candidats issus de DSDEN incapables d'expliquer pourquoi les inspecteurs d'académie sont devenus directeurs académiques. D'autres se révèlent incapables de citer les noms du ministre ou du secrétaire d'Etat.

Le jury déplore de plus chez nombre de candidats la méconnaissance totale de grandes questions d'actualité. Pourtant une visite régulière sur le site internet du ministère ou la lecture de la presse suffiraient 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. Le jury insiste sur le fait qu'une mise en situation est systématiquement proposée au candidat et que l'éventail de situations est vaste. Point n'est besoin d'apprendre une multitude de cas concrets, le jury attend des réponses de bon sens et des réflexes élémentaires. En revanche le jury a tendance à peu apprécier les réponses fuyantes ou la procrastination.

- **Conseils généraux aux candidats :**

Les principales qualités attendues des candidats sont l'ouverture d'esprit, la curiosité intellectuelle et professionnelle et la capacité à argumenter, à prendre du recul et à problématiser à partir de son expérience. Le jury veille scrupuleusement à respecter l'esprit de l'examen professionnel et à sa garder de toute dérive élitiste ou encyclopédique. Pour autant, le jury est fondé à exiger une culture administrative générale que tout candidat du fait de son grade d'attaché se doit d'ores et déjà de posséder et une réflexion sur les enjeux du système éducatif. Ainsi rares sont les candidats qui évoquent la réussite des élèves comme finalité de leur action.

Le jury recommande par conséquent aux candidats de préparer 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 publics. 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. Un bon candidat ne peut ignorer les grandes réformes en cours de l'éducation nationale et les différentes politiques publiques concernant son environnement professionnel. Les candidats doivent également se préparer à la mise en situation qui leur sera proposée.

Le jury a été déçu d'une façon générale par le niveau de certains candidats en deçà de qu'on peut attendre d'un cadre A, et plus encore d'un cadre A qui aspire à des fonctions d'encadrement supérieur.

Le jury a également été frappé par le décalage entre les prétentions des candidats à occuper des postes d'encadrement supérieur et la méconnaissance des emplois fonctionnels et des missions et responsabilités correspondantes. Le jury ne peut qu'inviter les candidats à réfléchir à leurs motivations et à se projeter de façon réaliste et documentée sur leurs souhaits et perspectives d'évolution de carrière.

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 et sinon plus 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 jury invite les candidats à bien faire la différence entre tableau d'avancement et examen professionnel. 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, 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, IGAENR

Le vice-président du jury
Patrice BLEMONT, IGAENR