

EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2018

RAPPORT DU JURY

Le rapport examinera successivement les questions suivantes :

- Organisation et déroulement des épreuves
- Caractéristiques des candidats
- Caractéristiques des admis
- Points d'attention pour les futurs candidats

1. Organisation et déroulement de l'épreuve

1.1 Les effectifs concernés sont stables

La première constatation est relative à l'évolution des effectifs de candidats susceptibles de passer l'examen et de ceux qui se sont réellement inscrits. Après une progression très forte d'année en année, les effectifs se sont stabilisés cette année, ainsi que cela ressort des tableaux ci-dessous :

Tableau 1 Evolution des agents éligibles 2015-2016-2017-2018

Année	2015	2016	2016/2015	2017	2017/2016	2018	2018/2017
Effectifs éligibles	872	1011	+ 16 %	1289	+ 27,5%	1260	-1%

Le nombre d'inscrits à cette session a suivi à peu près la même tendance.

Tableau 2 Evolution des agents inscrits à la session 2018

Année	2014	2015	2015/2014	2016	2016/2015	2017	2017/2016	2018	2018/2017
Inscrits	235	201	- 14,5 %	217	+ 8%	313	+ 44%	317	+ 1%

La diminution significative du taux de désistement sur les dernières années s'est interrompue cette année, les désistements concernant très majoritairement cette fois-ci les femmes (84%).

Tableau 3 Evolution du taux de désistement 2014 à 2018

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Désistements	48	26	20	22	25

Taux désistement	20,4%	13 %	9,2%	7%	7,9%
------------------	-------	------	------	----	------

1.2 Le taux de sélectivité de l'examen diminue un peu

Si l'on rapporte le nombre de postes offerts au nombre de présents à chaque session de l'examen¹, on constate un accroissement significatif de la sélectivité de l'examen jusqu'en 2017. Il baisse légèrement à l'occasion de cette session, environ un candidat sur quatre présents étant admis. L'accroissement du nombre de postes offerts cette année explique cette évolution.

Tableau 4 Evolution du taux de sélectivité 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Présents	187	175	197	291	292
Postes offerts	46	48	53	62	71
Taux sélectivité	4	3,6	3,7	4,7	4,1

1.3 L'organisation du jury a pris en compte ce flux de candidats

Le jury, composé de 16 membres, incluant le président, s'est divisé en 5 sous-jurys de trois membres chacun² pour faire passer l'épreuve d'entretien, ce qui, compte tenu des disponibilités des membres du jury, a conduit à étaler l'épreuve sur une période d'un peu moins de trois mois. Chaque sous-jury a ainsi reçu une soixantaine de candidats.

L'objectif d'assurer à tous les candidats une réelle égalité de chance a conduit le jury à décider lors d'une réunion plénière, avant le début des épreuves, de la note à partir de laquelle les candidats seraient admis, afin d'harmoniser a priori l'échelle de notation de chaque sous-jury. Cette note a été fixée à 15 cette année. Le jury s'est ensuite entendu sur le contenu de l'entretien, conformément aux textes en vigueur, en particulier sur le fait que les questions devaient nécessairement se rattacher à l'expérience professionnelle actuelle ou passée du candidat.

Le président du jury³ n'étant pas en mesure de participer à la totalité des entretiens⁴, il a été présent à la moitié d'entre eux, répartis sur l'ensemble des cinq sous-jurys. Il a été systématiquement présent lors de la première journée de chaque sous-jury afin, d'une part, de s'assurer de la cohérence de la pratique de chaque sous-jury avec les règles arrêtées en commun, et d'autre part, de faire bénéficier, au fur à mesure du déroulement de l'examen, chaque sous-jury de l'expérience des sous-jurys précédents. De même, le président du jury a été présent lors

¹ Etant noté que les jurys successifs sur cette période ont attribué chaque année tous les postes offerts

² Représentatifs d'expériences professionnelles différentes

³ Qui a lu les RAEP de la totalité des candidats

⁴ Ce qui lui interdit d'interroger les candidats

On constate une surreprésentation des inscriptions dans les tranches 30 à 49 ans, même si elle est moins significative dans la tranche 35-39.

c) Selon l'affectation lors de l'inscription

Tableau 7 Répartition par affectation des agents éligibles et inscrits

		DAC supports	DAC CS-santé	DAC J et S	DAC travail	ARS	DRJSCS + Etabts publics	DDI	DIRECCTE + Etabts publics	Autres
Agents éligibles	Nombre	219	266	48	98	211	95	6	280	37
	%	17,4%	21,1%	3,8%	7,8%	16,8%	7,5%	0,5%	22,2%	2,9%
Agents inscrits	Nombre	54	61	10	19	37	34	0	92	5
	%	17%	19,3%	3,2%	6%	11,7%	10,7%	0%	29%	1,6%

On observe une forte propension à se présenter de la part des agents en poste en Direccte. La tendance est inverse pour les agents des ARS.⁵

3. Caractéristiques des admis

- Sur les 71 candidats admis, on compte 67,6 % de femmes pour 32,4 % d'hommes, ce qui correspond à des taux d'admission assez proches pour les femmes et pour les hommes, soit 21,8% pour les premières et 23,7% pour les seconds. Ce résultat tranche avec ceux des années antérieures qui faisaient apparaître une meilleure réussite des femmes à l'examen.⁶
- L'âge moyen des candidats admis est un peu inférieur à celui des inscrits. Le plus jeune candidat admis a 28 ans, le plus âgé en a 60.

La répartition par âge des admis, par comparaison avec celle des inscrits, est la suivante :

Tableau 8 Répartition par tranches d'âge des admis et des inscrits

	Admis	%	Inscrits	%
25-29	1	1,4%	2	0,6%
30-39	33	46,5%	98	30,9%
40-49	28	39,5%	133	42 %
50-59	8	11,2%	72	22,7%
60 et +	1	1,4%	12	3,8%
Total	71		317	

⁵ Ces commentaires sont toutefois à prendre avec précaution car les retraitements entre les rubriques conservent une certaine part d'arbitraire.

⁶ Les taux d'admission étaient respectivement en 2017 de 22,8% pour les femmes et de 13,3% pour les hommes.

de la dernière journée de chaque sous jury, afin de s'assurer là encore de la cohérence de la notation finale attribuée aux candidats.

Ce mode d'organisation garantit une réelle égalité de traitement entre les candidats. Le président du jury souligne la grande homogénéité constatée entre les sous-jurys sur la manière de noter les candidats.

Dans ces circonstances, la délibération finale du jury ne porte que sur très peu de cas et s'avère très consensuelle.

2. Caractéristiques des candidats inscrits à la session 2018

Il est intéressant de comparer les caractéristiques des candidats inscrits à celles de la population des agents éligibles, afin de voir si des différences de proportion entre ces deux populations signalent une propension plus ou moins grande à se présenter des agents éligibles en fonction de certains critères.

a) Selon le sexe

Tableau 5 Répartition par sexe des agents éligibles et inscrits

		Femmes	Hommes	Total
Agents éligibles	Nombre	864	396	1260
	%	68,6%	31,4%	
Agents inscrits	Nombre	220	97	317
	%	69,4%	30,6%	

Si la forte proportion de femmes se retrouve dans les deux populations, cohérente avec la structure par sexe des effectifs des ministères sociaux, on ne retrouve pas cette année la constatation faite l'année dernière d'une plus grande propension des hommes à se présenter à l'examen que les femmes. Les proportions d'inscrits par rapport aux éligibles étant presque identiques cette année pour chacun des deux sexes.

b) Selon l'âge

Tableau 6 Répartition par tranches d'âge des agents éligibles et inscrits

	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 et +	Total
Effectifs éligibles	4	159	187	236	196	170	163	145	1260
%	0,3%	12,6 %	14,8 %	18,7%	15,6%	13,5 %	12,9 %	11,5 %	100 %
Effectifs inscrits	2	50	48	71	62	42	30	12	317
%	0,6 %	15,8 %	15,1 %	22,4 %	19,6 %	13,2 %	9,5 %	3,8 %	100 %

4. Points d'attention

Les éléments qui suivent reprennent pour une large part les éléments présentés oralement lors du « debriefing » collectif/individuel organisé le 24 janvier 2018.

➤ S'agissant du RAEP, trois remarques peuvent être faites :

. Les candidats ont tout intérêt à utiliser le dossier de Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) pour insérer des éléments d'information qui impliquent de donner quelques explications, des détails, ce qu'ils auront du mal à faire dans leur exposé devant le jury.

. Quelquefois l'expérience professionnelle significative est assez décevante. C'est dommage, car c'est une bonne occasion pour le candidat de montrer au jury ce qu'il sait faire, à condition qu'il n'oublie pas de valoriser, de façon justifiée et équilibrée, le rôle qu'il a tenu.

. Tout ce que le candidat fait figurer dans le RAEP peut être source d'interrogations par le jury lors de l'entretien. Le candidat doit s'y attendre. Cela oblige à inclure dans la préparation de l'entretien, un travail sur les postes occupés, parfois longtemps avant l'examen professionnel, même si le jury ne sera pas aussi exigeant à propos de ces postes que pour ceux occupés plus récemment.

➤ Sur l'exposé oral

Dans la majorité des cas, les candidats se sortent assez bien de l'exercice de l'exposé oral, notamment en ce qui concerne le respect des 10 minutes imparties. Cependant deux remarques peuvent être faites :

. Sur la forme, il convient d'éviter le « par cœur » trop manifeste...qui s'accompagne souvent d'un débit trop rapide. Mieux vaut en dire un peu moins et de façon plus posée et convaincante que se lancer dans une course contre le temps, qui laissera le jury aussi épuisé que le candidat. Par ailleurs, le plan doit être annoncé et suivi.

. Sur le contenu, on ne peut que mettre en garde les candidats contre un « formatage » exagéré de l'exposé. Le plan peut faire preuve d'un peu d'originalité et le contenu de la présentation peut avantageusement se distinguer, au moins en partie, du contenu du RAEP. Cela réserve un peu de surprise et de nouveauté pour le jury...qui a lu attentivement le RAEP. Il attend du candidat qu'il sache mettre en valeur les points principaux de son parcours de façon originale et attrayante, qui lui permette, dès la fin de l'exposé, de se faire une opinion, qu'il testera ensuite dans le dialogue avec le candidat, sur ses qualités : capacités de réflexion, de recul, connaissances des environnements professionnels, capacités avérées ou potentielles de management, capacité d'initiative, sens des responsabilités et motivation.

➤ L'entretien avec le jury

L'écrasante majorité des admis se situent dans la tranche 30 à 49 ans (86%), avec une sur-représentation très nette des 30-39 ans, et une représentation sensiblement moins importante des 50 ans et plus. Cette tendance au rajeunissement des admis s'est un peu accentuée par rapport à la session 2017.

La réussite à l'examen professionnel apparaît ainsi plus accessible en début, voire en milieu de carrière, qu'en fin de carrière, sans que les candidats de 50 ans et plus n'en soient écartés ainsi qu'en attestent les 8 admis de cette session.

- La répartition par service d'origine fait apparaître un fort contingent d'agents des DIRECCTE, mais conforme à leur proportion au sein des éligibles et des admis (25 %).

On note également cette année une bonne réussite des attachés exerçant en DDCS. Parmi ceux-ci, la réussite de quatre déléguées départementales aux droits des femmes est à souligner.

Tableau 9 Répartition par service d'origine

Services	DAC support	DAC CS/santé/SS	DAC JetS	DAC travail	ARS	DRJSCS DRDJSCS	DDI DDCS/Pref	Direccte	Autres	Total
Admis	7	11	2	5	4	7	12	17	6	71

- Le jury a considéré que le niveau global des candidats était suffisamment bon pour sélectionner 71 candidats.

Compte tenu de l'échelle de notation retenue cette année (admission à 15), toutes les notes 14 attribuées aux candidats sont des notes qui frôlent l'admission. Le départage entre les candidats auxquels ont été donnés une note de 14 et ceux qui se sont vus attribuer une note de 15 a parfois été très délicat. Du point de vue du jury, il y a là un réservoir de potentiels admis pour les sessions ultérieures, à condition que ces candidats renouvellent, voire améliorent encore leur prestation.

Tableau 10 Echelle des notations

Notes	18	17	16	15	14	13	12	11	10
Effectifs	3	11	21	36	70	69	57	21	4

Les candidats qui ont obtenu les notes 13 et 12 sont un peu plus éloignés de l'admission. Cette note marque en général une prestation en retrait de ce qui est attendu par le jury. Elle appelle de la part des candidats un effort supplémentaire de préparation. Enfin, les notes 11 et 10 signalent une prestation clairement insuffisante pour le jury, souvent à la fois sur la forme et sur le fond.

C'est l'exercice qui, dans la très grande majorité des cas, va déterminer l'appréciation que porte le jury sur le candidat. C'est un entretien de « recrutement professionnel » au sens où le jury cherche à savoir si le candidat réussira dans ses futures fonctions d'attaché principal.

Pour ce faire, bien sûr, il s'assure au passage que le candidat possède les connaissances administratives de base nécessaires à l'exercice de ces fonctions, mais l'essentiel réside dans la manière dont le candidat parle de ses expériences professionnelles. Comprend-il les enjeux attachés aux postes qu'il a occupés ou qu'il occupe ? Maîtrise-t-il les évolutions intervenues ou à venir ? En apprécie-t-il correctement les risques, les difficultés, et les opportunités ? A-t-il une vue complète de la chaîne de mise en œuvre des mesures qu'il aide à concevoir ou qu'il doit faire appliquer ? A-t-il une bonne vision des partenariats qu'il sera nécessaire de nouer pour assurer le succès d'une mesure ou d'une politique ? Intègre-t-il correctement dans sa réflexion la nécessité de leur évaluation ?

Tout cela impose une bonne compréhension de l'articulation entre direction d'administration centrale et services déconcentrés, une bonne connaissance de l'organisation et des missions des services déconcentrés de nos ministères, mais aussi de ceux qui peuvent contribuer à la mise en œuvre des politiques sociales dans les régions et départements (préfecture, DDI...).

Sur la forme, on ne pourra que conseiller aux candidats de se mettre dans la disposition d'un dialogue professionnel constructif avec le jury. Ce dernier attend des réponses claires, précises et argumentées à ses questions. Il attend une certaine profondeur dans les réponses, qui lui permette de s'assurer de la bonne compréhension du sujet par le candidat, sans pour autant que ce dernier se lance dans un cours magistral ! Le jury attend que le candidat soit en mesure de prendre position, de s'engager nettement, si on lui demande son avis sur une mesure, une politique qu'il a contribué à concevoir ou à faire appliquer. Naturellement, il faut savoir le faire avec discernement, nuance, précaution...mais il ne faut pas hésiter à le faire.

Sur le fond, il est décisif que les candidats aient une bonne connaissance de leur environnement administratif. Ils doivent avoir identifié les principales missions de la structure dans laquelle ils travaillent, ou ont travaillé, et être capables de présenter son organisation ainsi que les principaux sujets d'actualité qui la concernent. Ils doivent être en mesure d'expliquer quels sont leurs interlocuteurs hors de leur service, comment ils collaborent avec eux pour la réussite des missions qui leur sont confiées. Ils doivent maîtriser les notions de base indispensables à tout cadre de la fonction publique d'Etat (droit administratif, finances et règles de gestion publiques, droit et organisation de la fonction publique). Les candidats doivent être capables d'un peu de recul, d'esprit critique vis-à-vis des politiques publiques qu'ils mettent en œuvre, voire de leur pratique administrative ; ce qui n'est pas contradictoire avec un fort engagement pour le service public, que le jury cherche aussi à déceler.

Les candidats doivent s'attendre, et se préparer, à ce que le jury teste leurs aptitudes au management au travers de mises en situation professionnelle. Le jury attend d'eux qu'ils soient en mesure de tirer les enseignements de leurs expériences passées, mêmes limitées, de management d'équipes ou de projets.

Enfin, ils doivent avoir réfléchi à la suite de leur carrière et être en mesure d'expliquer au jury ce qu'ils souhaitent faire après l'examen ou un peu plus tard, s'ils sont récents dans leur poste. Cet aspect est trop souvent négligé, arrivant souvent à la toute fin de l'exposé, de façon trop rapide. A tort, car c'est un élément important pour le jury qui lui permet, d'une part, de vérifier que le projet professionnel du candidat est cohérent avec le passage de l'examen du principalat, d'autre part, d'évaluer sa motivation, enfin, d'apprécier s'il envisage, ou non (et dans ce cas pour quelles raisons), des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques.

Le président du jury

Hervé GOSSELIN