

Rapport du président du jury du concours interne d'attachés d'administration de l'état Session 2015

Le concours interne d'attachés d'administration de l'Etat pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche a enregistré cette année 5260 inscriptions, volume en diminution de près de 9 % par rapport à l'an dernier.

On constate comme chaque année que beaucoup de candidats renoncent à se présenter à l'épreuve écrite. Ainsi, 1940 candidats ne se sont pas présentés aux épreuves ce qui correspond à un taux de défection de 37%.

Cette pratique est regrettable et coûteuse pour l'organisation du concours qui doit permettre l'accueil de l'ensemble des inscrits et calibrer en conséquence le nombre de membres du jury ainsi que la logistique correspondante.

1. L'admissibilité

Le nombre de postes offerts est passé de 98 en 2014 à 80 cette année : toutefois, le souhait de la DGRH de disposer d'une liste complémentaire suffisante a conduit à retenir 241 candidats autorisés à passer les oraux d'admission.

Avec un ratio de 7,29 %, la sélectivité reste très forte par rapport aux 3320 candidats qui se sont présentés à l'écrit.

Le seuil de l'admissibilité a été fixé à 13,89 en légère baisse par rapport à l'année précédente (14,25).

Nb. inscrits	Nb. Cand. Non éliminés *	Nb. admissibles	Moyennes des non éliminés /20	Moyennes des admissibles /20
5260	2251	241	10,84	15,06

* Le nombre de candidats non éliminés correspond aux candidats n'ayant pas eu de note éliminatoire.

Observations générales sur les épreuves écrites

Le sujet de l'épreuve écrite portait sur la refondation de l'éducation prioritaire mise en œuvre à la rentrée 2014 dans une centaine de réseaux préfigurateurs et dont la généralisation est prévue à la rentrée prochaine à l'ensemble des établissements concernés par les mesures REP et REP+.

Il s'agissait pour les candidats, de rédiger une note au DASEN qui souhaitait réunir les IA IPR référents, les IEN et les chefs d'établissement des réseaux d'éducation prioritaire du département ainsi que les responsables des réseaux préfigurateurs afin de débattre avec eux des modalités de mise en œuvre de la réforme.

La note devait retracer, d'une part les enjeux et les principales mesures de la réforme, d'autre part les difficultés éventuelles sur lesquelles il conviendrait d'attirer l'attention des responsables de réseaux.

Les candidats disposaient, outre des textes réglementaire et d'un document retraçant les « mesures clés » diffusé par le ministère, de plusieurs dépêches retraçant d'une part, un bilan des dispositions prises et des choix d'organisation retenus dans plusieurs académies pour la

mise en œuvre de la réforme et d'autres part, les réactions des principales organisations syndicales à ces premiers éléments.

L'énoncé invitait par conséquent à traiter le sujet en deux ou trois parties :

- Les enjeux et les principales mesures de la refondation de l'éducation prioritaire,
- les difficultés sur lesquelles il conviendrait d'attirer l'attention des responsables de réseaux et les moyens d'y remédier.

Les notes produites par les candidats se sont révélées globalement décevantes et assez éloignées des attentes du jury. **Force est de constater que les candidats se préparent insuffisamment à cette épreuve, dont ils n'ont pas encore compris qu'elle constitue avant tout une mise en situation.**

La rédaction d'une note administrative doit en effet répondre à la fois à des impératifs de forme et de fond.

Sur la forme, il s'agit de rédiger une note à la fois claire, lisible et structurée. Comme toute note, celle-ci elle doit être synthétique et revêtir un caractère opérationnel afin de constituer un outil d'aide à la décision.

Un premier impératif est de bien identifier le destinataire de la note : de nombreux candidats ont rédigé une circulaire aux chefs d'établissement ou une note au recteur. D'autres se sont lancés dans de véritables dissertations – certains paragraphes pouvant atteindre une page, sans structuration claire de la pensée – ou dans une note de synthèse.

Le second impératif était de bien identifier le contexte, en l'occurrence la préparation d'une réunion au cours de laquelle le DASEN, commanditaire de la note, doit évoquer avec les acteurs du réseau d'éducation prioritaire du département, après, les difficultés apparues au cours de la phase d'expérimentation de la réforme de l'éducation prioritaire et le cas échéants les mesures qui permettraient d'y répondre.

Comme à chaque session, il convient aussi de signaler un trop grand nombre de copies présentant de nombreuses fautes d'orthographe ou de syntaxe, ou encore des tournures de phrase trop orales ou familières, inadmissibles dans un contexte professionnel.

Sur le fond, la note était destinée à préparer une réunion. Il s'agissait donc de retenir quelques axes clés autour desquels pouvait s'organiser un débat animé par le DASEN sur les principaux objectifs à atteindre et sur les difficultés à résoudre en vue de la rentrée suivante.

Malheureusement, de nombreux candidats ont consacré l'essentiel de la note à de l'histoire de l'éducation prioritaire et aux mesures détaillées dans les sept pages de la circulaire. Or le DASEN, de par ses fonctions, était évidemment censé connaître ce dernier document. Il était donc inutile de le reprendre intégralement – tout comme il était inutile de retracer la genèse, les objectifs et les évolutions de l'éducation prioritaire. Il convenait plutôt de dégager les principaux points de la réforme en cours, en laissant de côté ou en résumant en deux ou trois lignes les mesures de moindre importance. Le document de communication intitulé « les mesures clés » devait permettre aux candidats d'identifier plus aisément les enjeux de la réforme et d'en extraire les axes principaux. Les candidats qui ont listé les quatorze mesures (parfois sous forme de tableau) n'ont pas seulement perdu un temps précieux ; ils ont méconnu la nature même de l'exercice, qui

consiste à distinguer l'essentiel de l'accessoire et à faire gagner du temps au destinataire de la note, au lieu de le perdre dans un fatras de détails.

De même, certains candidats se sont arrêtés, parfois assez longuement, sur l'évolution de la carte de l'éducation prioritaire. La liste des établissements concernés étant connue au moment de la rédaction de la note, les développements sur ce thème apparaissent à la limite du hors-sujet.

Les candidats se sont majoritairement arrêtés à cette première étape. Peu ont traité le sujet dans sa totalité, qui consistait à observer, à travers les remontées d'expérience des académies, à identifier les difficultés de mise en œuvre de la réforme et les modalités d'organisation retenues par les académies. Une part importante du dossier était pourtant consacrée à ces deux points – modalités et difficultés de mise en œuvre –, ce qui aurait dû attirer l'attention des candidats sur la nécessité de les traiter de façon plus détaillée que le contenu même ou les objectifs de la réforme, censés être connus du destinataire. Les dépêches d'agence retraçant les choix de plusieurs académies ainsi que les critiques émanant des organisations syndicales devaient permettre aux candidats de traiter cette seconde partie. On ne peut que s'interroger sur les raisons pour lesquelles la plupart d'entre eux les ont ignorées.

Le constat est le même en 2015 que lors des sessions précédentes : les candidats ne se mettent pas concrètement en situation professionnelle et peinent à rédiger une note exploitable par le destinataire.

Ainsi, les bonnes copies se sont facilement distinguées dès lors qu'elles parvenaient à faire ressortir quelques difficultés largement développées dans les documents joints, notamment :

- le niveau de cadrage ou le degré d'autonomie laissé aux acteurs
- les questions RH posées par la libération de 18 demi-journées dans le premier degré ;
- les modalités de pondération des heures d'enseignement dans le second degré
- les contraintes liées aux interactions entre établissements.

Outre des capacités de synthèse et de compréhension du contexte dans lequel s'inscrit la problématique posée par le sujet, le jury d'un concours de catégorie A attend principalement des candidats une capacité à problématiser les thématiques abordées. Il s'agit d'une épreuve interne et la capacité de réflexion devrait être prédominante dans les devoirs produits.

Le barème de notation appliqué par jury traduit cette préoccupation :

- huit points ont été attribués lorsqu'une copie était parvenue à mettre en évidence les difficultés de mise en œuvre et à les décliner en questions à débattre aux cours de la réunion organisée par le DASEN.
- Les douze points restant ont été répartis à part égale entre l'exigence de respect de la forme requise (rédaction d'une note administrative, contextualisation, qualité de la langue et de l'écriture, orthographe) et la capacité de synthèse et de hiérarchisation des mesures manifestée par le candidat.

Il convient enfin de mentionner le manque de recul de nombreux candidats, qui ont repris à leur propre compte, sans les discuter, les critiques formulées par les organisations syndicales à l'encontre de la réforme et de l'autoritarisme supposé des chefs d'établissement. Non que ces critiques ne puissent être pertinentes, ni ne méritent d'être entendues – auquel cas elles n'auraient pas figuré dans le dossier. Pour autant, elles auraient dû faire l'objet, comme la position des chefs d'établissement, d'une analyse critique et nuancée. Il est surprenant, de la part de futurs cadres de l'administration, d'adopter spontanément le point de vue d'opposants à une réforme qu'ils auraient été censés défendre s'ils avaient occupé les fonctions auxquelles ils

prétendent. Le seul fait de pointer les difficultés de mise en œuvre de la pondération horaire au collège aurait dû les inciter à plus de compréhension à l'égard des chefs d'établissement chargés d'appliquer cette mesure.

La majorité des candidats admissibles a déposé son dossier RAEP. Il convient de noter cependant que seuls 222 candidats se sont finalement présentés aux épreuves orales soit 92,12 % des admissibles.

Ainsi, quatre candidats n'ont pas retourné leur dossier RAEP, un candidat l'a envoyé hors délai et quatorze ont été absents sans doute en raison de la publication concomitante des résultats du concours des IRA.

2. L'admission

Les 80 postes ouverts ont été pourvus après les épreuves orales. Une liste complémentaire de 33 noms a été établie.

Sans doute en raison du nombre de postes ouverts, inférieur à l'an passé, la note globale moyenne des candidats admis a été légèrement supérieure à l'année précédente avec une note sur 20 de 15,54 pour 15,40 en 2014. Elle est également supérieure pour les candidats admis en liste complémentaire, avec une note globale de 13,61 en 2015 pour 13,20 en 2014.

Les notes de l'épreuve orale d'admission se répartissent dans une fourchette allant de 5 à 19, la moyenne des admis sur liste principale s'établissant à 15,70/20 et celle des admis sur liste complémentaire à 12,60/20.

2.1. La répartition des admis par origine professionnelle

Répartition par origine professionnelle

Profession		Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
13	ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	21	18	2
14	PERSONNEL I.A.T.O.S.S	165	153	58
15	AGENT NON TITULAIRE DU MEN	6	4	2
16	AG. FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	43	41	16
17	AG. FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	5	5	2
52	AG.ORG.INTERNAT.INTERGOUVER.	1	1	0
TOTAL		241	222	80

Les trois-quarts des personnels admis exercent déjà des fonctions de catégorie B ou plus rarement C dans l'éducation nationale (72,5 %). Les personnels de catégorie C ont généralement plus de mal à se projeter dans des fonctions d'encadrement.

Comme au cours des sessions antérieures, on constate également les bons résultats des personnels extérieurs à l'éducation nationale, dont le jury a apprécié la qualité de la préparation. Ils représentent 18,46 % des admissibles et 19,38 % des admis.

Quelques enseignants, en majorité du premier degré, se sont présentés aux épreuves. En légère diminution, ils ont constitué 8,71 % des admissibles (contre 9,23 % l'an dernier) et seulement 2,5 % des admis contre 10,2 % en 2014. Souvent, leur difficulté à se projeter dans des fonctions dont ils perçoivent mal les contours et les enjeux, ne leur ont pas permis de franchir la barre de l'admission.

2.2. La répartition des admis par sexe

Répartition par sexe

	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
FEMME	201	187	63
HOMME	40	35	17
TOTAL	241	222	80

Avec 78,75 % de reçues (contre 72% en 2014), la féminisation du corps des attachés s'amplifie encore.

Mieux préparées, 33,6 % des candidates présentes aux épreuves d'admission ont été retenues sur liste principale alors que seuls 9 % des candidats ont franchis la barre des admis.

On notera également que sur les dix premiers, seuls deux sont des hommes.

2.3. La répartition par origine académique

Répartition par académies

Académie	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
A02 AIX-MARSEILLE	12	11	5
A03 BESANCON	4	4	1
A04 BORDEAUX	14	13	3
A05 CAEN	7	7	2
A06 CLERMONT-FERRAND	2	2	1
A07 DIJON	3	3	1
A08 GRENOBLE	10	7	2
A09 LILLE	22	17	5
A10 LYON	17	14	4
A11 MONTPELLIER	6	6	6
A12 NANCY-METZ	4	4	0
A13 POTIERS	3	3	1
A14 RENNES	9	9	2
A15 STRASBOURG	9	9	3
A16 TOULOUSE	12	10	5
A17 NANTES	5	5	2
A18 ORLEANS-TOURS	5	4	1
A19 REIMS	4	4	2
A20 AMIENS	11	11	2
A21 ROUEN	9	9	3
A22 LIMOGES	2	2	2
A23 NICE	5	5	1
A28 LA REUNION	2	2	1
A31 LA MARTINIQUE	2	2	1
A32 LA GUADELOUPE	2	2	0
A33 LA GUYANE	1	1	0
A90 PARIS-VERSAILLES-CRETEIL	59	56	24
TOTAL	241	222	80

Ce sont les académies de Limoges et de Montpellier qui présentent cette année les meilleures performances avec 100 % de candidats présents reçus. 30 % des reçus sont originaires des académies franciliennes. Avec 21 candidats reçus, les académies de Montpellier, d'Aix-Marseille de Toulouse et de Lyon fournissent 26 % des admis.

2.4. La répartition par diplôme

67 % des candidats présentent un niveau de diplôme égal ou supérieur à la licence. 8 % des candidats ne sont titulaires que d'un baccalauréat.

On constate que l'extrême sélectivité du concours, notamment de l'écrit, favorise incontestablement les candidats les plus diplômés. Seul un candidat sans diplôme a été reçu. Si deux candidats titulaires d'un CAP ou d'un BEP ont été admissibles, ceux-ci n'ont pu franchir la barre des admissions.

Titres-Diplômes requis après barre

Titre ou diplôme requis	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
121 DOCTORAT	1	1	0
19Z DIPLOME CLASSE NIVEAU I	3	2	1
201 MAITRISE	55	52	17
211 LICENCE	65	57	20
221 DEA DESS	31	29	13
29Z DIPLOME CLASSE NIVEAU II	8	8	2
39Z DIPLOME CLASSE NIVEAU III	30	28	10
430 BAC TECHNOLOGIQUE/PROFESSIONNEL	9	9	2
470 BAC GENERAL	21	18	8
49Z DIPLOME CLASSE NIVEAU IV	8	8	1
500 CAP	1	1	0
510 BEP	1	1	0
59Z DIPLOME CLASSE NIVEAU V	1	1	0
994 DIPLOME IEP	1	1	1
99Y AUTRE DIPLOME	4	4	4
99Z SANS DIPLOME	2	2	1
TOTAL	241	222	80

3. Observations générales sur les dossiers RAEP et les épreuves orales

Depuis deux ans, les épreuves orales ont été davantage valorisées.

L'épreuve structurée en quatre séquences doit permettre au candidat de mettre en valeur des qualités et des compétences indispensables pour occuper des fonctions d'encadrement.

Le jury recherche notamment chez le candidat, outre les compétences acquises, les éléments d'expérience professionnelle transposables dans des fonctions de cadre A.

Les épreuves orales d'une durée totale de 30 minutes ont respecté les séquences suivantes :

- 5 minutes maximum pour la présentation du parcours,
- 10 minutes pour l'interrogation sur ce parcours,
- 6 à 9 minutes pour un élargissement sur des questions administratives générales,
- 6 à 9 minutes maximum pour la mise en situation.

• Les dossiers RAEP :

Les dossiers RAEP étaient assez inégaux. Certains candidats avaient visiblement suivi une formation pour les établir au mieux, d'autres avaient rédigé le strict minimum. Certains RAEP s'apparentaient à une fiche de poste avec une liste de tâches accomplies, d'autres contenaient des considérations très générales. Les annexes figurant dans le dossier étaient souvent inutiles, ne permettant pas de percevoir la plus-value apportée par le candidat dans l'exercice de ses fonctions.

Le soin apporté à la rédaction du RAEP est importante car c'est la première impression que le jury se fait du candidat, de son parcours et de ses qualités rédactionnelles. Sur ce dernier point certains RAEP contenaient des fautes d'orthographe ou des coquilles. Les candidats n'avaient visiblement pas pris la peine de les relire.

Certains candidats ont survalorisé des fonctions qu'ils avaient pu exercer. Le jury s'est attaché à vérifier quelques affirmations figurant dans le RAEP. Ainsi, une candidate indiquait avoir piloté un dispositif. Dans les faits elle avait assuré des tâches matérielles très éloignées de la notion de pilotage.

- **L'épreuve orale :**

Les sous jury ont été formés de façon complémentaire afin de couvrir un large champ de compétence. Cette composition a permis de s'adapter à la diversité des candidats, l'un des membres étant toujours en capacité de vérifier les compétences et les connaissances des candidats dans leurs domaines d'activité ou concernant les postes qu'ils indiquaient vouloir occuper en cas de succès au concours.

La partie présentation a plusieurs objectifs :

- s'assurer des capacités orales du candidat à exposer clairement son parcours professionnel
- vérifier les capacités de synthèse du candidat, mais aussi rendre cet exposé vivant en évitant une présentation chronologique.

La grande majorité des candidats s'est tenue à une durée comprise entre 4 et 5 minutes. Néanmoins un petit nombre a dû être interrompu au terme du temps maximum autorisé. Globalement cette première partie était bien (trop bien?) préparée par les candidats. Les jurys ont cependant regretté une présentation trop souvent stéréotypée, structurée autour de deux ou trois compétences formalisée de façon vague ou théorique (capacité de rédaction, capacité de management, etc.), insuffisamment articulée à une véritable expérience professionnelle. Assez souvent la présentation était récitée et lorsque le candidat perdait le fil il lui était difficile de reprendre le cours de son exposé.

La séquence « questions /réponses» est certainement la plus décevante et la plus discriminante. Concernant le parcours professionnel et l'activité actuelle du candidat, le défaut le plus courant était une absence de recul et de curiosité intellectuelle. Certains candidats ne pouvaient parler que des tâches qu'ils effectuaient au quotidien, sans les replacer dans l'établissement et dans le système éducatif dans son ensemble.

Le projet professionnel en cas de succès à l'examen était souvent assez flou, les candidats se contentant fréquemment d'indiquer vouloir assumer plus de responsabilités ou des fonctions d'encadrement. De nombreux candidats indiquaient viser des postes de gestionnaires d'EPL mais révélaient une connaissance approximative des fonctions correspondantes.

Sur les questions relatives au fonctionnement du système éducatif, du ministère et des services déconcentrés, certains ont fait preuve de réelles lacunes, révélatrices d'une préparation insuffisante. Le désintérêt pour les questions d'actualité était évident pour certains candidats, incapables par exemple de parler de la réforme du collège.

Inversement, certains candidats dont des fonctionnaires relevant d'autres administrations avaient fait l'effort d'acquérir les connaissances de bases de l'administration de l'éducation nationale et du système éducatif et de réfléchir aux enjeux actuels.

Pour la préparation du concours, la consultation du site internet du ministère et la lecture de la presse est un minimum.

La dernière partie de l'épreuve orale place le candidat devant une ou plusieurs mises en situation. Cette séquence, très courte, doit permettre au jury d'apprécier, le savoir-être des

candidats, leur réactivité, leur motivation et leur capacité à se projeter dans des fonctions d'encadrement.

Le traitement des mises en situation a été plus ou moins réussi selon les candidats. Certains ont cherché à définir les enjeux avant de mobiliser leurs connaissances et leur bon sens pour répondre. D'autres ont été déstabilisés dès qu'ils rencontraient une difficulté ou ont révélé une rigidité contreproductive, voire inquiétante. Enfin, visiblement, certains candidats se sont autocensurés, essayant de se caler sur les attentes présumées du jury.

Sans surprise, les bons candidats sont ceux qui ont travaillé pour le concours en réfléchissant notamment sur leur parcours professionnel, sur leur environnement immédiat et plus global. Certains ont pu engager un véritable dialogue avec le jury dans la phase de réponses aux questions, rendant l'entretien vivant et agréable.

4. La composition et le fonctionnement du jury

Le jury comportait 85 membres pour la correction des épreuves écrites dont 24 ont été retenus pour les épreuves orales. Ses membres sont tous représentatifs des différents services dans lesquels peut exercer un attaché : ministère, rectorat, direction départementale, établissement ou université. La parité sans être totale a cependant été approchée avec pour la correction de l'écrit avec 48 femmes et 37 hommes. Composés de quatorze femmes et de treize hommes, les jurys de trois membres des oraux ont été plus équilibrés.

L'ensemble des membres du jury a été réuni plusieurs fois afin d'assurer l'harmonisation de son fonctionnement.

La présence tournante auprès des différents jurys du président pendant les épreuves orales a également permis d'assurer l'homogénéité des questionnements et des évaluations.

Il n'y a pas eu de problème de fonctionnement du jury. Il faut souligner la parfaite organisation des épreuves orales par le service de la DGRH qui a permis un déroulement harmonieux des auditions sans une attente trop longue des candidats.

Conclusion

Une nouvelle fois, le niveau du concours a été particulièrement élevé mais essentiellement du fait de sa sélectivité.

Les épreuves écrites ont principalement écarté des candidats qui, malheureusement, n'ont pas traité le sujet dans son intégralité. Le jury rappelle qu'une note administrative n'est pas une note de synthèse ; il convient de la situer dans son contexte et de lui conférer un caractère opérationnel ; peu de candidats ont rendu une copie exploitable dans un cadre professionnel alors même qu'il s'agit d'un concours interne.

Les questions posées par le jury dans le cadre des épreuves orales sont variées et concernent tous les niveaux d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Cependant, ces questions ne sont ni complexes ni excessivement pointues. Elles portent le plus souvent sur des problématiques d'actualité largement développées par la presse ou tout simplement sur le site internet du ministère. Les questions d'ordre juridique couvrent les principes de base de l'administration publique, séparation ordonnateur comptable, fonctionnement d'un conseil d'administration, statuts des personnels.

Malheureusement, trop de candidats encore, se rendent aux oraux sans une préparation suffisante. Compte tenu du nombre de postes ouverts, une telle attitude est rédhibitoire.

Même si le jury prend largement en compte l'expérience professionnelle des candidats, il est rappelé toute l'importance attachée connaissances administratives des candidats qui constituent un socle indispensable aux fonctions d'attaché.

Le Président du Jury,

Éric PIMMEL

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