



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 2015

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat au titre de l'année 2015 s'est déroulé du 10 au 19 mars 2015.

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 2015, 5298 attachés d'administration de l'Etat (AAE) du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur remplissaient ces conditions. **858 attachés**, soit 16,19 % de ces candidats potentiels, étaient inscrits à l'examen. Cela représente **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 de leurs acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)**.

Au total, 769 candidats se sont effectivement présentés soit un taux de non présence (désistements et absences) **de 10,4 % contre 22,3 % en 2014**. Comparée aux années précédentes, on observe une très nette diminution du nombre des candidats ayant retiré un dossier d'inscription qui ne sont pas présentés à l'examen. L'explication la plus probable est que, compte tenu des nouvelles modalités d'examen, les candidats, dès lors qu'ils avaient fait l'effort de constituer un dossier de RAEP, étaient plus motivés que lorsqu'ils avaient simplement à s'inscrire à l'examen professionnel comme c'était le cas jusqu'en 2014.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Candidats inscrits	1 160	1 284	1 278	1 242	1 331	1 135	858
Présents	829	898	935	814	859	882	769
Taux de défection	28,1 %	30,0 %	26,8 %	34,4 %	35,5 %	22,3%	10,4 %

Le jury ne peut toutefois que déplorer les désistements et absences de dernière minute non justifiés qui perturbent le bon déroulement de l'examen et, surtout, représentent un coût non négligeable, les membres du jury étant convoqués pour un nombre de journées plus important que nécessaire.

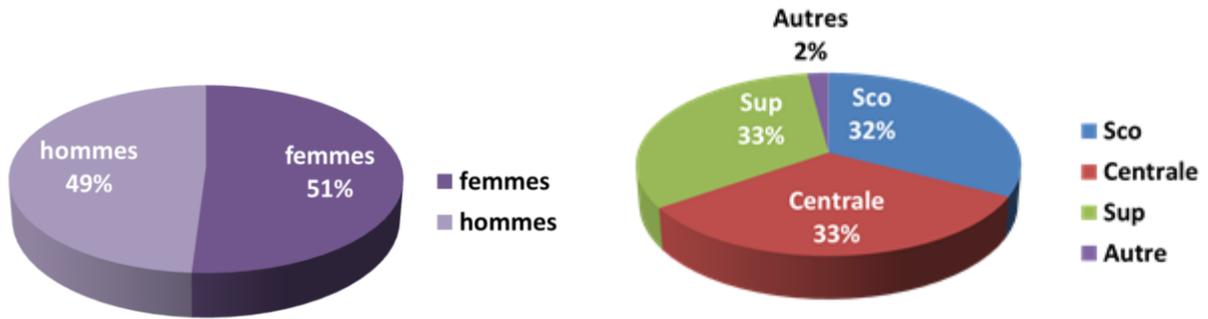
2. Le jury

Composé de 49 membres, soit 16 de moins que l'année précédente, le jury a été renouvelé à hauteur de 22 membres, 45 % de ses membres siégeant pour la première fois. 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.

Le jury était doublement équilibré avec :

- 51 % de femmes et 49 % d'hommes ;
- 32 % de représentants de l'enseignement scolaire, 33 % de l'enseignement supérieur et 33 % de l'administration centrale.



Le jury était organisé en 12 commissions, chaque commission de trois membres comptant soit deux tiers d'hommes, soit deux tiers de femmes. Sur les 49 membres du jury, plus de la moitié (26) ont eu la disponibilité nécessaire pour siéger durant 2 semaines, ce qui a permis de garantir une continuité entre les commissions de la première semaine et celles de la seconde semaine¹, 6 commissions étant identiques et les autres ayant en général deux membres communs les deux semaines.

Le passage devant les commissions est uniquement 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 Martinique, cette dernière accueillant également les candidats de Guadeloupe et de Guyane. 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 ».

¹ Une commission n'a siégé qu'une semaine.

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 garantir un fonctionnement homogène 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.

Si la gestion du stress par les candidats est naturellement un élément à prendre en compte par le jury, 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. Les membres du jury ont donc été invités à mettre en confiance les candidats en début d'entretien avant de leur donner la parole pour la présentation de leur dossier de RAEP.

Il a été souligné que le candidat disposant de dix minutes maximum pour présenter son dossier de RAEP, il convenait d'arrêter les candidats 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 à laquelle le jury pouvait être confronté tient à la diversité des fonctions qui avaient pu être exercées 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.

Il a été décidé que l'entretien qui suivrait la présentation par le candidat de son dossier de RAEP se décomposerait en deux parties d'une durée à peu près égale :

- un entretien portant plus spécifiquement sur le parcours professionnel de l'intéressé qui doit 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, d'apprécier ses capacités à exercer des fonctions d'encadrement et ses motivations.

Il était bien précisé que **l'entretien n'était pas un entretien de culture générale** mais devait permettre **d'évaluer le potentiel du candidat dans un cadre professionnel**.

4. Les résultats

L'arrêté du 14 janvier 2015 a fixé le nombre de postes offerts au titre de l'année 2015 à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'APENES à **247**.

Le jury a déclaré admis au terme de l'épreuve 247 candidats, saturant les possibilités de promotion offertes. Sur 858 candidats inscrits à l'examen, le nombre des candidats effectivement présents était de 769. Le taux de sélection au regard des présents effectifs est donc pour cette année de 32,4 %, se situant dans la moyenne des années précédentes.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Candidats présents	829	898	935	814	859	882	769
Admis	302	293	288	283	286	279	247
Taux de réussite	36,4 %	32,6 %	30,7 %	34,8 %	33,3 %	31,6 %	32,4 %

Les candidats ont été notés par point, demi-point et quart de point. La distribution des notes a été la suivante :

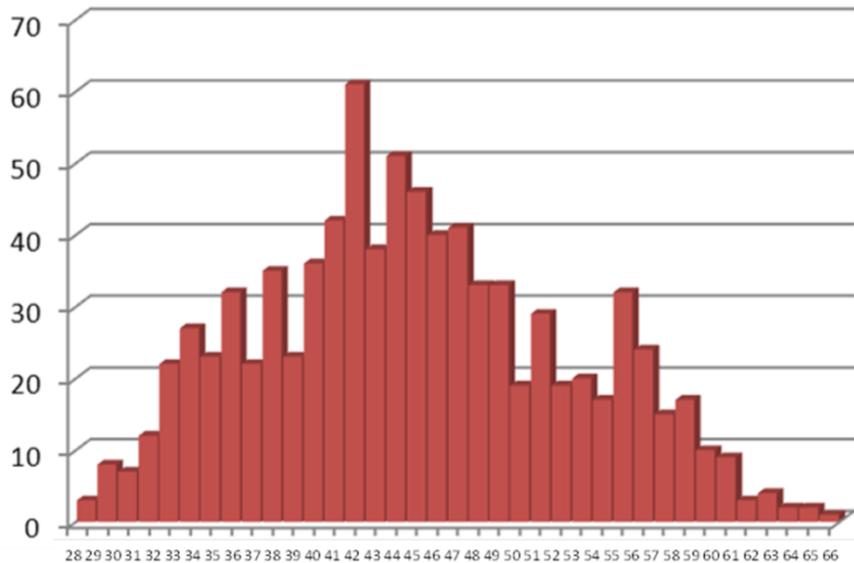
Notes	Nombre de candidats auditionnés	Admis	Non admis
x < 10	204		X
10 ≤ x < 12	318		X
x ≥ 12	247	X	

Le jury n'a pas estimé opportun d'inscrire des candidats en liste complémentaire dans la mesure où il a saturé le nombre de postes offerts.

5. Statistiques générales

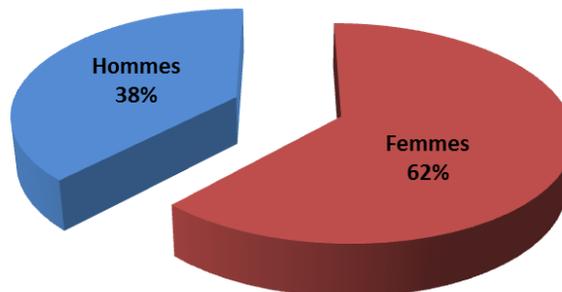
Comme les années précédentes, une grande amplitude caractérise l'âge des candidats auditionnés par le jury, le candidat le plus âgé ayant 65 ans et le plus jeune 28 ans.

Répartition des candidats par âge



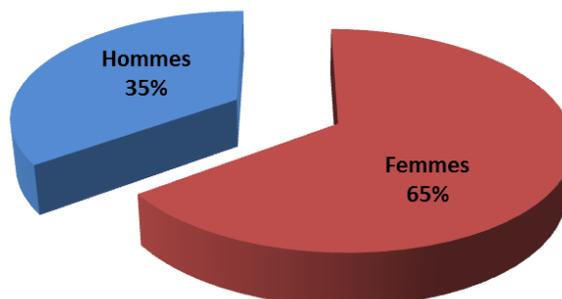
S'agissant de la répartition par sexe, les candidats de sexe féminin sont sensiblement plus nombreux que ceux de sexe masculin.

Répartition par sexe des candidats



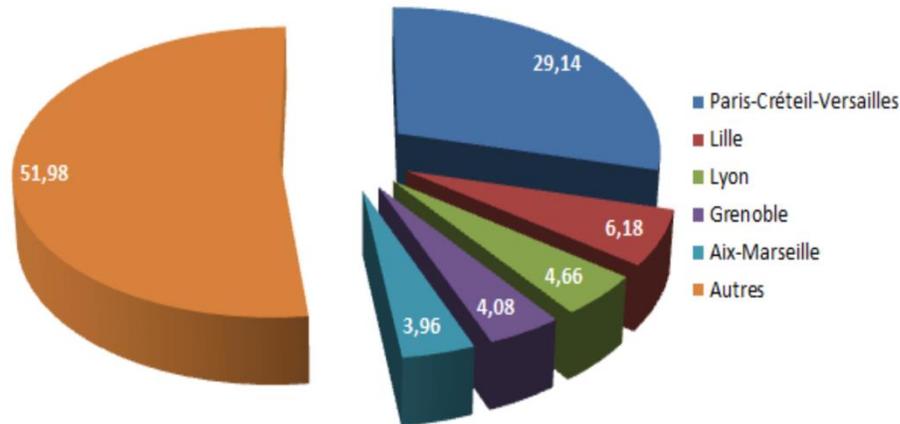
L'examen des taux de réussite par sexe met en évidence une légère surreprésentation des femmes qui représentent 65% des candidats admis.

Répartition par sexe des candidats admis



En ce qui concerne l'origine géographique des candidats, il est impossible de relever le poids relatif des académies franciliennes que le système d'information regroupe, ce que la présidence du jury ne peut, comme les années passées, que regretter.

Répartition par origine géographique des candidats



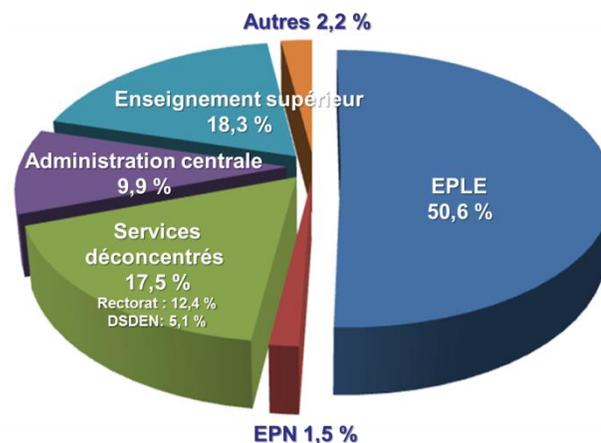
Compte tenu du nombre relativement faible de candidats présentés par la plupart des académies, un succès en plus ou en moins à l'examen modifiant sensiblement le taux de réussite, il n'a pas paru pertinent d'établir un classement des académies en fonction des taux de réussite constatés.

En revanche, la présidence du jury se réjouit d'avoir pu disposer cette année de statistiques permettant de distinguer les candidats selon :

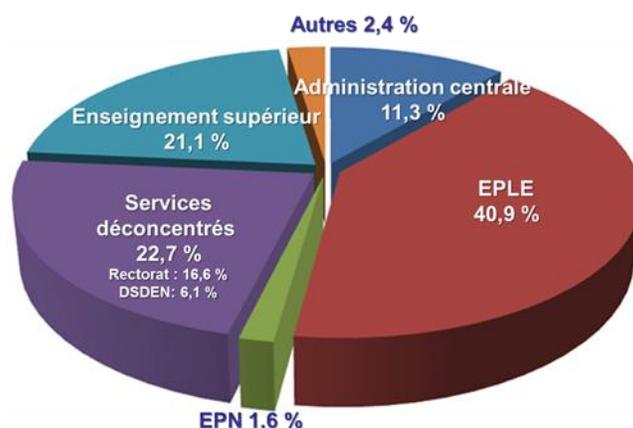
- qu'ils sont en fonctions dans l'enseignement scolaire ou dans l'enseignement supérieur ;
- qu'ils exercent en services déconcentrés (rectorat, DSDEN), en EPLE, en université ou en administration centrale.

Ces statistiques permettent de comparer le taux de réussite des différents candidats en fonction de leur origine professionnelle.

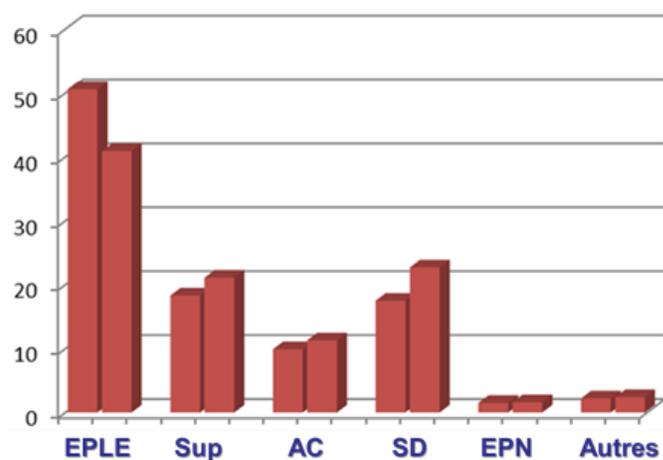
Répartition des candidats par origine professionnelle



Répartition des candidats admis par origine professionnelle



Ecart entre candidats et admis selon l'origine professionnelle



Une des explications probables à la sous-représentation relative des attachés en EPLE dans les candidats admis est à rechercher dans les difficultés auxquelles ils sont confrontés, notamment de par leur isolement, pour préparer l'examen. **Le jury recommande que des préparations à l'examen professionnel soient organisées par les rectorats spécialement à destination des AAE en EPLE.**

6. Les conseils aux candidats

Conséquence de la mise en œuvre de la RAEP, le jury a constaté avec satisfaction que la très grande majorité des candidats avait préparé l'examen. En revanche, il a regretté que cette préparation ait été très inégalement assurée par les services employeurs 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.

La présentation du dossier de RAEP :

La première partie de l'entretien consiste à présenter, en dix minutes maximum, le dossier de RAEP. 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. De fait, ces candidats n'ont pas, ou peu, repris dans leur présentation la conduite d'un projet ou d'une action qu'ils étaient pourtant invités à valoriser dans leur dossier.

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 envie de travailler en équipe et leurs 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 stéréotypé.

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'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. 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 EPL 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 ». 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. Ainsi une candidate, qui avait déjà une longue carrière, a indiqué qu'elle se présentait car l'examen professionnel portait sur l'expérience et que « de l'expérience, par définition, [elle] en avait ».

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 n'a pu en revanche que prendre en compte l'incapacité d'un candidat à décrire, même grossièrement, le fonctionnement d'un EPLE ou d'une université, à présenter le rôle d'un recteur ou d'un IA-DASEN, à expliquer des réformes d'actualité comme celles résultant de la loi sur la refondation de l'école ou sur l'enseignement supérieur que certains candidats ne connaissaient même pas. Ainsi un candidat exerçant en EPLE et souhaitant rejoindre une université a été incapable de présenter, fut-ce de manière très sommaire, l'organisation d'une université, laissant dubitatif le jury quant à son projet professionnel et ses motivations.

De même, le jury a pu constater certaines lacunes dans des connaissances de base attendues d'un cadre supérieur de l'administration, tel ce candidat interrogé sur le principe de neutralité déclarant qu'un fonctionnaire ne devait pas être neutre.

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 redoutée des candidats alors qu'elle favorise la démonstration des qualités relationnelles et managériales qu'ils ont mis en exergue dans leurs 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 la perception qu'ils avaient de leur positionnement hiérarchique.

Le jury recommande 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 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. Les candidats doivent également se préparer à la mise en situation qui leur sera proposée.

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.

Le président du jury



Patrick ALLAL
I.G.A.E.N.R.

La vice-présidente du jury



Monique RONZEAU
I.G.A.E.N.R.