

EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2019

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
- « Debrief »

1. Organisation et déroulement de l'épreuve

1.1 Les effectifs concernés ont atteint un palier

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. La progression très forte jusqu'en 2017 a laissé la place à une stabilité du nombre d'inscrits en 2018 et à une diminution cette année ainsi que cela ressort des tableaux ci-dessous :

Tableau 1 Evolution des agents éligibles 2017-2018-2019

Année	2017	2017/2016	2018	2018/2017	2019	2019/2018
Effectifs éligibles	1289	+ 27,5%	1260	_1%	1097	_ 13%

De son côté, le nombre d'agents inscrits à l'examen professionnel est resté relativement stable ces deux dernières années.

Tableau 2 Evolution des agents inscrits à la session 2019

Année	2017	2017/2016	2018	2018/2017	2019	2019/2018
Inscrits	313	+ 44%	317	+ 1%	311	_ 1,9%

Tableau 3 Evolution du taux de désistement 2017-2019

Année	2017	2018	2019
Désistements	22	25	28
Taux désistement	7%	7,9%	9%

On observe cette année une augmentation du taux de désistement. Cette évolution est préoccupante, d'autant qu'un nombre non négligeable de candidats ne croient pas nécessaire d'avertir le bureau compétent de leur désistement. Un tel comportement n'est pas conforme à ce qui est attendu d'un futur attaché principal.

1.2 Le taux de sélectivité de l'examen diminue

Si l'on rapporte le nombre de postes offerts au nombre de présents à chaque session de l'examen¹, on constate une baisse de la sélectivité de l'examen à l'occasion de cette session, un candidat sur 3,6 présents étant admis. C'est le produit d'une baisse du nombre de candidats présents et d'une hausse du nombre de postes offerts.

Tableau 4 Evolution du taux de sélectivité 2017-2019

	2017	2018	2019
Présents	291	292	275
Postes offerts	62	71	76
Taux sélectivité	4,7	4,1	3,6

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 de deux mois et demi.

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. 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 pouvoir se rattacher à l'expérience professionnelle actuelle ou passée du candidat.

Le président du jury n'étant pas en mesure de participer à la totalité des entretiens³, il a décidé d'être présent à la moitié d'entre eux, répartis sur l'ensemble des cinq sous-jurys. Il a été systématiquement présent à 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 systématiquement lors de la dernière journée de chaque sous jury, afin de s'assurer là encore de la cohérence de la notation finale attribuée aux candidats.

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 Ce qui lui interdisait d'interroger les candidats

2. Caractéristiques des candidats inscrits à la session 2019

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	754	343	1097
	%	68,7%	31,3%	
Agents inscrits	Nombre	211	100	311
	%	67,8%	32,2%	

Ces chiffres ne laissent pas apparaître de différences significatives entre les femmes et les hommes dans leur propension à se présenter.

b) Selon l'âge

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

Tranche d'âge	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 et +	Total
Effectifs éligibles	1	113	165	206	185	167	156	104	1097
%	0,1%	10,3%	15%	18,8%	16,9%	15,2%	14,2%	9,5%	
Effectifs inscrits	0	40	55	73	78	45	12	8	311
%	0%	12,9%	17,7%	23,5%	25,1%	14,4%	3,8%	2,6%	

On constate une surreprésentation des inscriptions dans les tranches de 30 à 49 ans, particulièrement marquée dans celle de 40 à 44, et surtout de 45 à 49 ans. Au-delà de 55 ans, la propension à se présenter chute significativement.

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	DDI DDCS	DIRECCTE	Autres	Total
Agents éligibles	Nombre	70	129	39	89	174	112	136	290	58	1097
	%	6,4%	11,8%	3,6%	8,1%	15,9%	10,2%	12,4%	26,3%	5,3%	
Agents inscrits	Nombre	12	42	12	17	41	47	31	94	15	311
	%	3,9 %	13,5%	3,9%	5,5%	13,2%	15,1%	10%	30,2%	4,8%	100%

On observe une plus forte propension à se présenter de la part des agents en poste en DIRECCTE. S'agissant des agents des ARS, et par comparaison avec l'année dernière, on constate que leur proportion parmi les inscrits se rapproche sensiblement de leur poids dans la population éligible.⁴

3. Caractéristiques des admis

Sur les 76 candidats admis, on compte 67,1% % de femmes pour 32,9 % d'hommes, ce qui correspond à des taux d'admission très proches pour les femmes et pour les hommes, soit 27,7% pour les premières et 27,4% pour les seconds. Ces résultats sont très voisins de ceux de l'année dernière et traduisent une chance équivalente de réussir l'examen professionnel pour les femmes et pour les hommes.

Les plus jeunes candidats admis ont 30 ans, le plus âgé en a 58.

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	%
30-39	27	35,5 %	95	30,6%
40-49	48	50%	151	48,6%
50-59	11	14,5%	57	18,2%
60 et +	0	-	8	2,6%
Total	76	100%	311	100%

La majorité des admis se situent dans la tranche 40 à 49 ans, de façon assez cohérente avec la représentation de cette tranche d'âge parmi les inscrits. On note ensuite une relative surreprésentation des admis dans la tranche 30-39 ans et symétriquement une légère sous-représentation des admis dans la tranche 50-59 ans. Ces résultats marquent une réelle évolution par rapport aux années précédentes en faveur des candidats plus âgés, sans doute pour partie due à une hausse du nombre d'inscrits dans la tranche 40-49, mais aussi à une moindre réussite des candidats de la tranche 30-39 ans.

La réussite à l'examen professionnel apparaît ainsi plus accessible en début ou 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 11 admis de cette session.

Cette année, la répartition par affectation des admis fait apparaître une bonne réussite des candidats issus des ARS et des DDI/DDCS⁵.

⁴ Respectivement en 2018 11,7 % et 16,8%. L'hétérogénéité de la catégorie « autres » ne permet pas de tirer une conclusion significative des chiffres recensés sous cette rubrique

⁵ Ces succès au sein des DDCS concernent notamment 7 déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité, auxquelles il faut ajouter une déléguée régionale classée dans la rubrique « autres »

Tableau 9 Répartition par service d'origine

	DAC support	DAC CohSoc Santé	DAC JetS	DAC Travail	ARS	DRJSCS	DDI DDCS	DIRECCTE	Autres	Total
Admis	8	10	2	7	12	8	10	15	4	76

4. Points d'attention

- Le jury a considéré que le niveau global des candidats était suffisamment bon pour sélectionner 76 candidats. Compte tenu de l'échelle de notation retenue cette année (admission à 15), toutes les notes de 14 attribuées aux candidats sont des notes qui frôlent l'admission. Le départage entre les candidats auxquels ont été donnés une note de 15 et ceux qui se sont vus attribuer un 14 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	17	16	15	14	13	12	11	10
Effectifs	11	16	49	67	60	54	14	2

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 un peu en retrait de ce qui est attendu par le jury. Elle appelle de la part des candidats un effort supplémentaire de préparation (exposé à retravailler, connaissances des environnements administratif et professionnel à revoir...). 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.

- 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.

- 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 jury a lu 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.

- . Tous les plans d'exposé sont possibles, mais la présentation chronologique expose le candidat à une énumération un peu à plat des postes occupés qui risque de lasser le jury.

- **L'entretien avec le jury** est sans doute 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 (ARS, préfecture, DDI, Département, Région...).

Le jury cherchera systématiquement à évaluer les capacités d'encadrement des candidats, un attaché principal pouvant être conduit à encadrer hiérarchiquement des équipes. Si le candidat a une expérience dans ce domaine, il a donc tout intérêt à la valoriser et à faire connaître au jury les leçons qu'il a tirées de ses expériences. Si le candidat ne s'est pas encore trouvé dans des fonctions d'encadrement, il peut naturellement montrer au jury qu'il a acquis des compétences utiles pour occuper de

telles fonctions tout au long de son parcours (management fonctionnel, conduite de projet...), mais aussi qu'il a réfléchi à la manière dont il procéderait s'il était nommé dans un poste d'encadrement. Il peut construire cette réflexion à partir des exemples d'encadrement qu'il a pu observer dans sa carrière.

Enfin, le jury est attentif au projet professionnel du candidat. Ce n'est pas tant la connaissance du poste précis que le candidat envisage d'occuper après la réussite de l'examen professionnel qui le retient. Le jury cherche plutôt à apprécier la motivation professionnelle du candidat. Il cherche à comprendre ce qui intéresse le candidat, ce qui fonde et entretient son engagement pour le service public. Ce sont donc des domaines d'intervention, des métiers, des modes de travail, des centres d'intérêts personnels, des exemples de politique publique qui peuvent permettre au jury de tester cette motivation professionnelle. Le candidat a donc tout intérêt à aborder ce sujet dans son exposé, sans attendre les questions ou mises en situation du jury.

- 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, argumentées, mais aussi synthétiques 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.

5.« Debrief »

Pour la seconde année consécutive, le jury a organisé, en lien avec le bureau du recrutement, un « debrief » de cet examen professionnel, permettant à tous les candidats non admis de bénéficier à la fois d'un retour collectif par le Président et les membres du jury sur la prestation d'ensemble des candidats au vu des attendus du jury, et d'un « debrief » individuel soit en face à face, soit par téléphone, sur la prestation personnelle de chaque candidat qui le souhaitait. Les candidats apprécient cette contribution du jury à l'amélioration de leurs prestations futures. Elle leur est d'une grande utilité et mérite, à ce titre, d'être pérennisée.

Le président du jury

Hervé GOSSELIN



