

Examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat au titre de l'année 2016

Rapport du jury

I Organisation et déroulement des épreuves

Le grand nombre de candidats (217 inscrits pour 197 présents, soit un taux de participation de 90,78%) a conduit le jury à s'organiser comme les années passées en plusieurs sous-groupes d'examineurs. L'homogénéité de l'évaluation a été garantie par une réunion plénière de cadrage avant le début des épreuves et par la présence permanente du président qui a siégé dans l'ensemble des sous-groupes. Le choix a été fait de constituer quatre sous-groupes de quatre personnes et non pas comme à la session 2015 trois sous-groupes de cinq personnes. L'organisation en quatre sous-groupes comme la plus adaptée. Tout en assurant la diversité des origines professionnelles des examinateurs, elle a rendu possible un étalement de la session sur cinq semaines, de sorte que les auditions journalières ont été limitées à neuf au maximum contre dix l'année précédente.

Les épreuves se sont déroulées sans incident. Les conditions règlementaires ont été strictement respectées. Les conditions matérielles ont été tout à fait satisfaisantes tant pour le jury que pour les candidats. On peut simplement déplorer qu'une fois de plus quelques candidats aient cru pouvoir se dispenser de prévenir qu'ils avaient renoncé à se présenter, laissant l'administration et le jury dans une incertitude qui aurait pu être dissipée par une simple communication téléphonique.

II Remarques générales

Le jury tient à souligner, comme l'année précédente, le très bon niveau d'ensemble des candidats qui, dans leur immense majorité, s'étaient préparés avec beaucoup de sérieux. Il n'a donc eu aucune difficulté à attribuer les 53 places offertes. La barre de l'admission a été fixée à la note de 15 et un grand nombre de notes 14 et 13 ont été attribuées.

Les tableaux ci-dessous font apparaître la répartition des candidats présents et des candidats admis par sexe, tranches d'âge et services d'affectation :

Répartition des candidats inscrits et présents par sexe :

CANDIDATS	INSCRITS		PRESENTS		ADMIS	
	N	%	N	%	N	%
Hommes	74	34,10%	68	34,52%	14	26,42%
Femmes	143	65,90%	129	65,48%	39	73,58%
TOTAL	217	100,00%	197	100,00%	53	100,00%

Répartition des candidats présents et admis par classe d'âge :

Candidats présents	de 26 ans à 30 ans	de 31ans à 40 ans	de 41 ans à 50 ans	+ de 50ans
nombre	6	58	75	58
%	3,05%	29,44%	38,07%	29,44%
Candidats admis	de 26 ans à 30 ans	de 31ans à 40 ans	de 41 ans à 50 ans	+ de 50ans
nombre	4	19	17	13
%	7,55%	35,85%	32,08%	24,53%

Affectation des candidats présents et admis :

	SG	DAC santé	DAC travail	DAC jeunesse /sport	ARS	DRJSCS	DIRECCTE	AUTRES	TOTAUX
Présents	10	43	30	5	10	15	66	18	197
Admis	2	10	7	3	1	7	19	4	53
% d'admission	20 %	23,26 %	23,33 %	60 %	10 %	46,67 %	28,79 %	22,22 %	26,90 %

Les femmes qui étaient fortement majoritaires parmi les présents (65,48 %) accroissent leur prédominance si l'on raisonne par rapport aux admis (73,58%). Compte tenu des conditions exigées pour faire acte de candidature, les tranches d'âge 31/40 ans, 41/50 ans et 50 ans et plus sont les plus représentées parmi les présents. Si l'on considère les admis, on constate une surreprésentation des 26/30 ans et des 31/40 ans qui, avec respectivement 3,05% et 29,44% des présents, comptent pour 7,55% et 35,85% des admis. Le plus jeune reçu est âgé de 29 ans et le plus vieux est âgé de 60 ans.

Il est difficile de tirer des conclusions trop précises de la répartition par service d'affectation compte tenu de la diversité de ces services et de la disparité des effectifs concernés. Si l'on considère les deux grands ensembles que forment d'une part les administrations centrales et d'autre part les services déconcentrés et les agences régionales de santé (ARS) il apparaît une répartition assez équilibrée aussi bien pour les présents (respectivement 88 et 91) que pour les admis (respectivement 22 et 27), avec un léger avantage au bloc services déconcentrés/ARS en termes de pourcentage de succès (29,6% contre 25%). Si l'on ajoute à cela que les candidats figurant sous la rubrique « autres » ont un taux de succès de 22,22% avec 4 reçus pour 18 candidats, on peut conclure à une réelle égalité des chances quels que soient la nature du service et le lieu où les candidats exercent leurs fonctions.

III Observations

La portée de ces observations doit être relativisée compte tenu du très bon niveau d'ensemble des candidats qui a été souligné précédemment. Des marges de progression sont néanmoins toujours possibles et les remarques critiques qui vont suivre n'ont d'autre objectif que d'être utiles aux futurs candidats.

A/ Observations relatives au dossier de reconnaissance des acquis professionnels (RAEP)

Le dossier de RAEP ne fait l'objet d'aucune notation. Il n'en est pas moins très important puisqu'il constitue - avec l'exposé - le document à partir duquel le jury conduira l'entretien destiné à apprécier les acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Il convient donc de porter la plus grande attention tant à la présentation de ces acquis qu'à l'analyse de l'expérience professionnelle significative dont le candidat a choisi de faire état.

Par rapport à l'année précédente, le jury a noté un effort de simplicité et de clarté. L'abus des sigles et le recours récurrent aux expressions et formules stéréotypées ont été en général évités. Un écueil n'a pas toujours été surmonté, celui de l'exagération. Il est tout à fait légitime que les candidats aient le souci de décrire sous le jour le plus favorable les fonctions exercées, les compétences acquises et les réalisations auxquelles ils ont contribué. Il est cependant des limites à ne pas franchir. Une présentation exagérément flatteuse se révèle à peu près sûrement contreproductive, car l'entretien avec le jury ne manque pas de faire apparaître des distorsions manifestes entre la réalité et l'image que l'on cherche à en donner. C'est ainsi que celui qui se qualifie d'expert dans un domaine doit s'attendre à ce qu'on lui demande de faire la démonstration de cette expertise. Il convient donc d'éviter les affirmations insuffisamment étayées.

B/ Observations relatives à l'épreuve orale

1°- L'exposé

D'une durée de dix minutes au plus, il porte sur le parcours professionnel du candidat. Les candidats sont dans l'ensemble parvenus à se situer dans le laps de temps qui leur était imparti. Rares ont été les exposés trop brefs. Tout aussi rares ont été ceux qui ont excédé la limite réglementaire, respectée dans la quasi totalité des cas, parfois au prix d'un certain déséquilibre entre les développements.

Il convient de souligner également un effort de structuration avec de façon quasi systématique une introduction, un plan et une conclusion souvent axée sur le projet professionnel. Une approche chronologique a souvent été retenue, certains candidats ayant toutefois privilégié une approche thématique qui leur permettait de mettre en valeur leur aptitude à la synthèse. Quant au fond, l'exposé a souvent été la reprise des éléments contenus dans le dossier. Toutefois certains candidats ont fait preuve de plus d'originalité en choisissant de développer des aspects de leur parcours qui n'y figuraient pas, mais dont ils estimaient qu'ils méritaient d'être portés

à la connaissance du jury. Quel que soit le parti pris, la clarté, la cohérence et la précision sont des éléments déterminants. Un exposé bien construit mettant l'accent sur des aspects judicieusement sélectionnés du parcours du candidat permet à celui-ci d'aborder l'entretien dans de bonnes conditions.

2°- L'entretien avec le jury

L'entretien avec le jury vise d'une part à reconnaître les acquis de l'expérience du candidat et, d'autre part, à apprécier ses motivations, ses aptitudes au management, sa capacité à évoluer dans son parcours professionnel et à exercer les fonctions dévolues à un attaché principal.

Le jury, tant dans son attitude vis-à-vis des candidats que dans la nature des questions qui leur ont été posées, a entendu se conformer strictement à la lettre comme à l'esprit du texte. Il a considéré que cet entretien n'avait pour objet ni de soumettre les candidats à un test de résistance au stress ni de sanctionner des connaissances sur le mode académique. Il a cherché, en s'efforçant de les mettre à l'aise, à créer les conditions d'un dialogue constructif qui permette aux personnes évaluées de donner d'elles-mêmes l'image la plus exacte possible et aux évaluateurs de les départager de façon objective. Il a le sentiment d'avoir atteint son objectif même s'il est bien conscient que certains candidats, victimes de leur émotivité, n'ont pu mobiliser toutes leurs ressources. Il n'existe pas de remède miracle et le meilleur conseil que l'on puisse donner à celles ou ceux qui sont confrontés à ce type de difficulté est de se soumettre à des entretiens fictifs afin de s'aguerrir.

Si l'entretien n'a pas pour objet d'évaluer des connaissances théoriques, il convient cependant que les candidats fassent preuve d'une culture administrative en rapport avec leur parcours et leur expérience. La maîtrise de connaissances de base relatives notamment aux grands principes du statut de la fonction publique ainsi qu'à l'organisation territoriale et corrélativement aux administrations (services déconcentrés ou établissements publics) qui y déploient leur activité peut être exigée de tous les candidats. Il faut aussi qu'ils soient capables de décrire la structure dans laquelle ils exercent leurs fonctions, de se situer au sein de celle-ci, d'identifier les principaux partenaires avec lesquels ils mettent en œuvre des politiques publiques et de caractériser la nature des relations nouées avec eux. Il est enfin indispensable qu'ils se tiennent au courant de l'actualité et soient capables de parler des réformes projetées ou en cours de mise en œuvre.

Pour que l'entretien soit productif, les candidats doivent adopter une attitude positive en évitant aussi bien les réponses lapidaires que les développements interminables destinés à occuper le terrain. Ils ne doivent pas hésiter à s'engager. L'expression d'opinions personnelles est appréciée favorablement dès lors que les positions soutenues sont argumentées. Le discours convenu est à proscrire.

En conclusion, le meilleur conseil que l'on puisse donner à un candidat est de se préparer soigneusement à l'épreuve et d'être lui-même, en s'exprimant avec sincérité

tant sur le déroulement de sa carrière que sur l'expérience qu'il en a tiré dans ses aspects positifs, mais aussi parfois négatifs, sans chercher à adopter devant le jury une posture qui ne correspondrait pas à la réalité.

Le président du jury

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'François VAREILLE', written in a cursive style with a large initial 'F' and a long horizontal stroke at the end.

François VAREILLE