

**Rapport de la présidence du jury de l'examen professionnel
pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'État (APAE) dans les services et
établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et
de l'enseignement supérieur et de la recherche**

Session 2024

La session 2024 de l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État s'est déroulée du 5 au 14 mars 2024 dans les locaux du service inter-académique des examens et concours (SIEC), à Arcueil.

Les candidats à l'examen professionnel

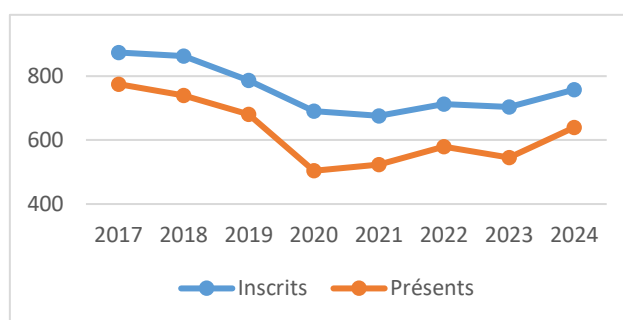
Conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État, peuvent se présenter à l'examen professionnel les attachés qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, 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 et ont atteint le 5^{ème} échelon du grade d'attaché.

Sur 1 089 attachés inscrits à la session de mars 2024, 758 remplissaient les conditions statutaires pour se présenter à l'examen professionnel et ont constitué un dossier RAEP. Ils étaient 704 en 2023, 713 en 2022, 676 en 2021 et 691 en 2020. Le nombre d'inscrits a donc sensiblement augmenté cette année par rapport aux sessions 2022 (+ 6,3 %) et 2023 (+ 7,7 %), et surtout par rapport à la session 2021 (+ 12,1 %), qui avait marqué l'aboutissement de quatre années consécutives de baisse du nombre d'inscrits (874 en 2017).

Sur ces 758 inscrits, 640 se sont présentés à l'examen. Ils étaient 545 présents sur 704 inscrits en 2023, 579 sur 713 inscrits en 2022, 523 sur 676 en 2021 et 504 sur 691 en 2020. Le nombre de candidats présents a donc fortement augmenté en 2024 par rapport à 2023 (+ 95 candidats présents en 2024 par rapport à 2023, soit une hausse de 17,4 %), sans retrouver toutefois le niveau des années 2017 et 2018 (775 présents en 2017 et 740 en 2018).

118 inscrits ayant constitué leur dossier RAEP ne se sont pas présentés à l'examen, contre 159 en 2023 et 134 en 2022. Le taux d'absences (désistements portés préalablement à la connaissance du SIEC et absences constatées le jour de l'examen) s'est ainsi établi à 15,6 %, en baisse sensible par rapport à 2023 (22,6 %)¹ et, dans une moindre mesure, à 2022 (18,8 %), sans toutefois revenir au niveau des années 2017 à 2019 (11,33 % en 2017, 14,25 % en 2018, 13,47 % en 2019).

Graphique 1 : Évolution du nombre d'inscrits et de présents à l'examen



Sur les 118 inscrits qui ne se sont pas présentés à l'examen, 75 ont prévenu le secrétariat du SIEC de leur absence (contre 125 sur 159 absents en 2023) avant le 5 mars, date de début des épreuves, ou au cours de la session d'examen – parfois quelques minutes avant l'épreuve. 43 candidats ne se sont donc pas présentés à l'examen sans en informer préalablement le SIEC. Ce chiffre, encore supérieur à

¹ Pour mémoire, la session 2023 de l'examen professionnel d'APAE s'était déroulée en même temps qu'un mouvement social dans les transports en commun qui avait affecté l'ensemble du territoire national pendant plusieurs jours.

ceux des années antérieures (34 absents non déclarés en 2023, 28 en 2022), est très élevé au regard du statut de cadre administratif des candidats. Les absences non déclarées ne témoignent pas seulement d'une désinvolture et d'un manque de respect à l'égard du jury qui ne sont pas admissibles de la part de fonctionnaires de catégorie A en exercice, elles ont également des conséquences sur l'organisation de l'examen. Le SIEC, lorsqu'il a connaissance du désistement d'un candidat en amont des épreuves, peut en effet modifier le planning des auditions de façon à libérer plus tôt certains membres du jury et à leur permettre ainsi de reprendre plus rapidement leur activité principale.

Tableau 1 : Taux de défections – Rapport candidats inscrits déclarés recevables / candidats présents

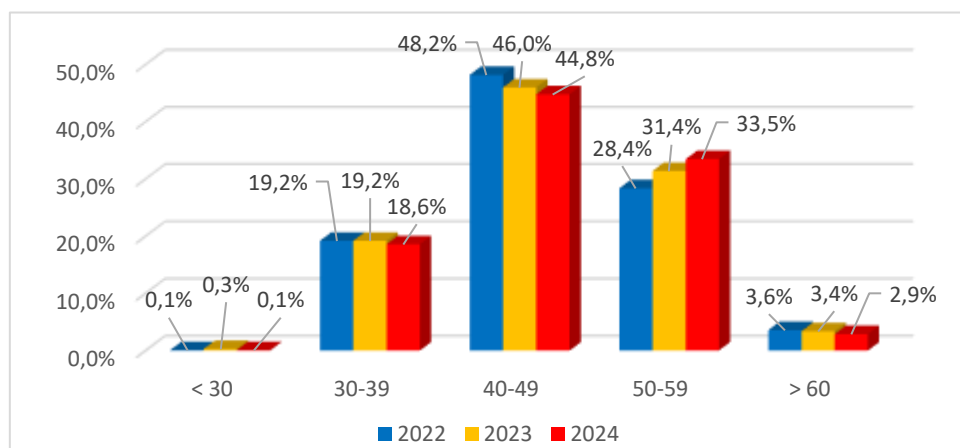
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Candidats inscrits	874	863	787	691	676	713	704	758
Présents	775	740	681	504	523	579	545	640
Taux de défection	11,3 %	14,2 %	13,5 %	27,0 %	22,6 %	18,8 %	22,6 %	15,6 %

Parmi les 758 candidats déclarés recevables en 2024, on compte 517 femmes (68,2 %, comme en 2023, contre 69 % en 2022, 66 % en 2021 et 65 % en 2020) et 241 hommes (31,8 %, comme en 2023, contre 31 % en 2022, 34 % en 2021 et 35 % en 2020). On note ainsi sur les dernières années une diminution de la part des hommes parmi les candidats inscrits.

Toutes les académies étaient représentées, dont les départements et régions d'outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte), ainsi que la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie (52 candidats ultramarins au total, contre 38 en 2023 et 54 en 2022). Comme chaque année, les candidats originaires des trois académies d'Île-de-France (Paris, Créteil, Versailles) et de l'administration centrale étaient toutefois les plus nombreux (215 candidats, soit 28,4 % des inscrits déclarés recevables, contre 29,8 % en 2023).

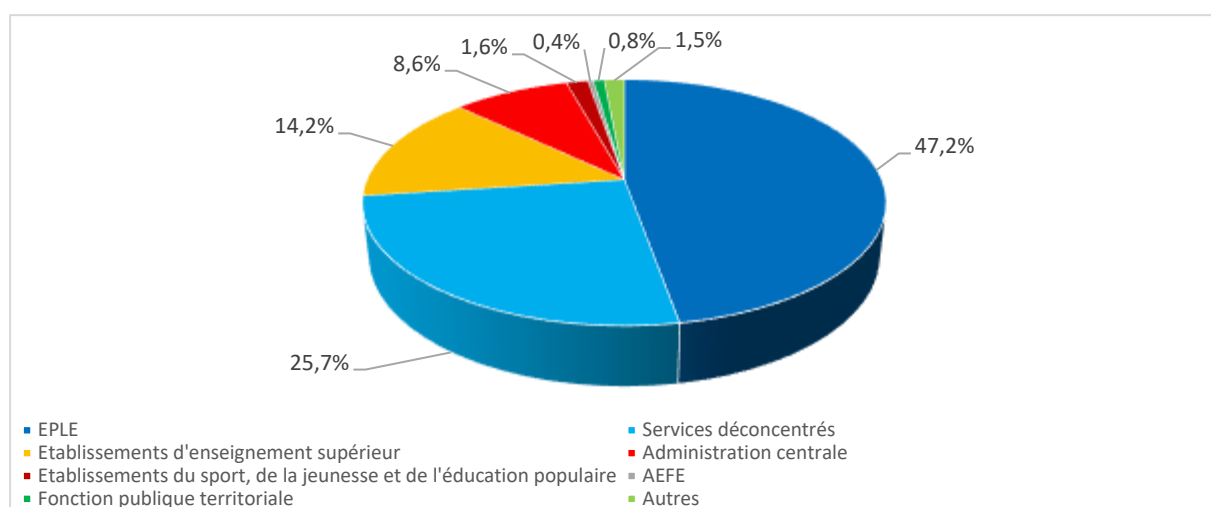
Les écarts d'âge entre les candidats inscrits déclarés recevables sont marqués par une forte amplitude : en 2024, 81,2 % d'entre eux avaient plus de quarante ans, contre 80,8 % en 2023, 80 % en 2022 mais seulement 74 % en 2018. Seul un candidat avait moins de trente ans (deux en 2023, un seul en 2022, 2021, 2020 et 2019 et trois en 2018), 22 étaient âgés de 60 ans ou plus, soit 2,9 % des inscrits (3,4 % en 2023, 3,6 % en 2022, 2,5 % en 2021 et 1,5 % en 2020). La tranche d'âge la plus représentée se situait entre 40 et 49 ans, avec 340 candidats, soit 44,8 % des inscrits (46 % en 2023, 48,2 % en 2022, 43 % en 2021 et 48 % en 2020). Les autres candidats se répartissaient de la manière suivante dans les deux autres tranches d'âge : 141 candidats avaient entre 30 et 39 ans, soit 18,6 % (contre 19,2 % des inscrits en 2021, 2022 et 2023 et 19,8 % en 2020) et 254 entre 50 et 59 ans, soit 33,5 % (contre 31,4 % des inscrits en 2023, 28,4 % en 2022, 35,2 % en 2021 et 30,6 % en 2020).

Graphique 2 : Répartition des candidats par tranche d'âge



Concernant l'origine professionnelle des 758 inscrits déclarés recevables, près de la moitié exerçaient en EPLE (47,2 %, contre 46,2 % en 2023, 51 % en 2022, 55 % en 2021 et 47 % en 2020) et un quart étaient issus des services déconcentrés (25,7 %, contre 20,7 % en 2023, 22 % en 2022, 20 % en 2021 et 24 % en 2020). Les autres candidats se répartissaient comme les années précédentes entre les établissements d'enseignement supérieur (14,2 %, contre 15,5 % en 2023, 15 % en 2022, 13 % en 2021 et 16 % en 2020)², l'administration centrale (8,6 %, contre 7,9 % en 2023, 8 % en 2022, 7,8 % en 2021 et 11 % en 2020), les établissements du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire (1,6 %)³, la fonction publique territoriale (0,8 %) et l'AEFE (0,4 %). Dans la rubrique « autres » du graphique 3 ci-dessous, ont été regroupés les 11 candidats dont l'origine professionnelle est autre que celles précédemment énumérées (autres établissements publics, GIP, etc...) ou non renseignée.

Graphique 3 : Répartition des inscrits par origine professionnelle



Le jury

Le jury était composé de 40 personnes (43 en 2023, 45 en 2022, 48 en 2021 et 46 en 2020). Il a été renouvelé en 2024 à hauteur de 24 %. Il comprenait 19 femmes (48 %) et 21 hommes (52 %).

Les membres du jury détenaient dans leur majorité le grade d'attaché principal ou d'attaché hors classe. Certains étaient détachés dans un emploi d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le jury comptait également des personnels de direction, ainsi que des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR). Le jury était représentatif de la diversité des structures dans lesquelles exercent les attachés d'administration de l'État et par conséquent de la diversité des fonctions et des responsabilités qui peuvent leur être confiées : administration centrale des deux ministères, services déconcentrés (rectorats et DSDEN), EPLE, universités, écoles, grands établissements, centres régionaux des œuvres universitaires (CROUS), etc. Ses membres se répartissaient en trois groupes : administration centrale et services déconcentrés (45 %), établissements d'enseignement scolaire (30 %) et établissements d'enseignement supérieur (25 %)⁴. Parmi eux, 21 exerçaient en Île-de-France (52,5 %) et 19 en région (47,5 %).

² Les candidats en fonctions dans les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) sont regroupés avec les candidats en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur.

³ En 2024, 12 candidats exerçaient dans un établissement public de formation du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire.

⁴ Les membres du jury en fonctions dans les CROUS sont regroupés avec ceux en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le jury était organisé en dix commissions composées chacune de trois membres issus de milieux professionnels différents, dont au moins un homme et une femme. Le passage devant les commissions est fonction du nom de famille. L'âge, le sexe, l'univers professionnel ou l'académie d'origine du candidat ne sont pas pris en compte. Les candidats affectés dans les régions et départements d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à l'étranger avaient la possibilité d'être auditionnés en visio-conférence.

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'État 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* ». Cette épreuve « *consiste en un entretien avec le jury* », qui « *débuté par un exposé de dix minutes au plus du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel. Pour conduire cet entretien, le jury dispose 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* ».

L'arrêté 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* ».

Comme les années précédentes, les épreuves orales ont été précédées d'une réunion préparatoire destinée à harmoniser le fonctionnement des commissions. Cette réunion a permis de rappeler que l'examen se déroulait selon les 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 ainsi été rappelé que l'entretien consécutif à l'exposé du candidat se décompose en trois séquences :

- un échange portant plus spécifiquement sur le parcours professionnel de l'intéressé, sur la base de son dossier RAEP et de son exposé oral, afin notamment de permettre 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 questions permettant de mesurer la connaissance par le candidat de son environnement professionnel et de l'administration en général, en particulier de la fonction publique et du système éducatif, du fonctionnement des ministères, des services déconcentrés et des établissements, notamment au travers des réformes récentes ou en cours ;

- une « mise en situation » permettant d’apprécier la capacité des candidats à exercer des fonctions d’encadrement et/ou à réagir de façon adaptée à des situations professionnelles que peuvent rencontrer les attachés et attachés principaux d’administration de l’État exerçant dans les services et établissements relevant de nos deux ministères.

Il a également été rappelé que l’examen doit, dans toute la mesure du possible, se dérouler dans un cadre serein afin que les qualités du candidat puissent être appréciées au mieux et qu’il incombe aux membres des commissions de garantir un climat respectueux et courtois pendant la durée de l’audition.

Il a enfin été précisé que les candidats disposent de dix minutes au plus pour exposer les différentes étapes de leur parcours professionnel et qu’il convient en conséquence d’arrêter ceux d’entre eux qui dépassent le temps imparti ou d’engager aussitôt la discussion avec ceux dont la durée de l’exposé est inférieure à dix minutes.

Si l’expérience professionnelle du candidat, telle qu’elle ressort de son dossier RAEP, de son exposé oral et des échanges avec le jury, constitue un élément essentiel de son évaluation, le jury doit également apprécier ses motivations, son aptitude au management et sa capacité à exercer les missions dévolues aux attachés principaux. Sont notamment prises en compte, outre la maîtrise par les candidats de leur environnement professionnel, leur bonne appréhension des enjeux du système éducatif dans son ensemble, leurs capacités d’analyse et de synthèse, leur maîtrise de soi et les qualités relationnelles permettant d’exercer des fonctions d’encadrement supérieur. Il s’agit ainsi de mesurer à la fois les connaissances et compétences techniques acquises par le candidat dans le cadre de ses fonctions actuelles et passées, son ouverture sur le monde éducatif et sur la sphère administrative et les savoir-faire et savoir-être qu’il a développés au cours de sa carrière et susceptibles d’être mobilisés par un attaché principal.

L’une des difficultés potentielles de l’évaluation des candidats tient à la diversité des fonctions qu’ils exercent, tant à l’université qu’en EPLE, en administration centrale ou dans les services déconcentrés. La composition des commissions garantit qu’au moins l’un des membres du jury est en mesure d’apprécier pleinement les fonctions décrites, quels qu’en soient la nature et le lieu d’exercice (administration centrale ou services déconcentrés, établissement d’enseignement scolaire ou supérieur, fonctions administratives ou comptables, etc.).

Une autre difficulté tient à l’écart d’âge entre les candidats – les plus jeunes d’entre eux disposant d’une expérience professionnelle plus limitée. Il a été rappelé à cet égard aux membres du jury que l’examen n’a pas seulement pour but de valider des acquis – encore moins de sanctionner un parcours au regard du mérite ou de l’ancienneté, cette situation étant couverte par d’autres dispositifs – mais aussi d’évaluer le potentiel du candidat au regard de son expérience professionnelle. Les candidats plus jeunes peuvent ainsi compenser une expérience professionnelle plus réduite par des capacités d’analyse, de raisonnement et de synthèse et par des qualités relationnelles susceptibles de les qualifier pour exercer les fonctions d’attaché principal : bonne connaissance de leur milieu professionnel et des politiques publiques dans le domaine éducatif, capacités de mise en perspective et d’appréhension des problématiques et enjeux, maîtrise de soi, forte motivation, projet professionnel solide, etc. Un parcours professionnel riche et diversifié, s’il constitue *a priori* un atout, ne saurait être exigé de tous les candidats. Certains peuvent avoir effectué toute leur carrière dans le même type de structure – voire sur le même type de poste – et disposer néanmoins des qualités attendues d’un attaché principal. A l’inverse, un parcours très diversifié, ayant permis au candidat d’acquérir des compétences techniques dans des domaines très différents, ne préjuge pas de sa

connaissance du système éducatif et des réformes récentes ou en cours, de sa capacité à prendre du recul par rapport aux fonctions qu'il a exercées ou de ses qualités managériales. Quel que soit le profil du candidat, le jury s'attache à valoriser, dans la mesure du possible, ses acquis et ses qualités, qui peuvent être différentes selon les cas.

Enfin, il a été rappelé à l'ensemble des membres du jury que, s'agissant d'un examen professionnel, l'entretien n'a pas vocation à évaluer la culture générale du candidat (hors culture administrative de base), mais qu'il doit permettre de mesurer sa connaissance de son environnement professionnel et d'apprécier sa curiosité d'esprit, sa capacité à prendre du recul par rapport aux fonctions qu'il exerce, ainsi que son potentiel et ses motivations.

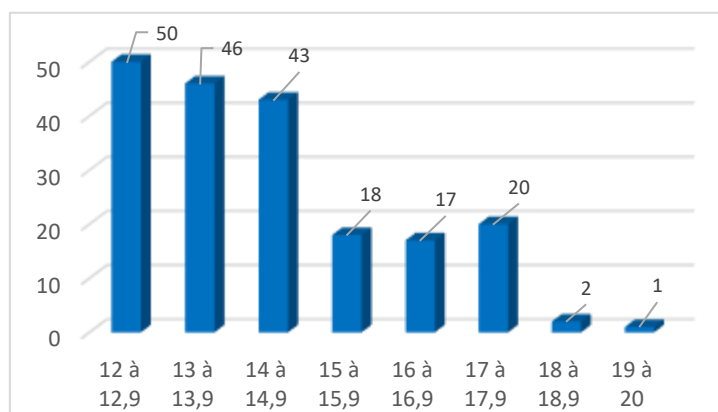
Les résultats

L'arrêté du 13 février 2024 a fixé à 197 le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État dans les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur et de la recherche, au titre de l'année 2024 – soit 14 postes de moins qu'en 2023 (211 postes), trois de plus qu'en 2022 (194 postes) et 30 de moins qu'en 2021 (227 postes).

Ainsi, compte tenu du nombre de candidats qui se sont présentés à l'épreuve orale, il y avait 3,2 candidats présents par poste offert en 2024 (contre 2,6 en 2023, 2,9 en 2022, 2,3 en 2021 et 2,2 en 2020), soit un retour au niveau des années 2017 et 2018.

L'arrêté du 30 septembre 2013 prévoit que l'épreuve orale unique est notée de 0 à 20 et qu'à l'issue de cette épreuve, « le jury établit (...) la liste des candidats ayant satisfait à l'examen professionnel. Seuls peuvent être inscrits sur cette liste les candidats qui ont obtenu une note, fixée par le jury, qui ne peut être inférieure à 10 sur 20 ». Lors de la session 2024, cette note a été fixée, comme en 2023 et en 2022, à 12 sur 20. Les notes des candidats admis se répartissent comme suit :

Graphique 4 : Répartition des notes des candidats admis

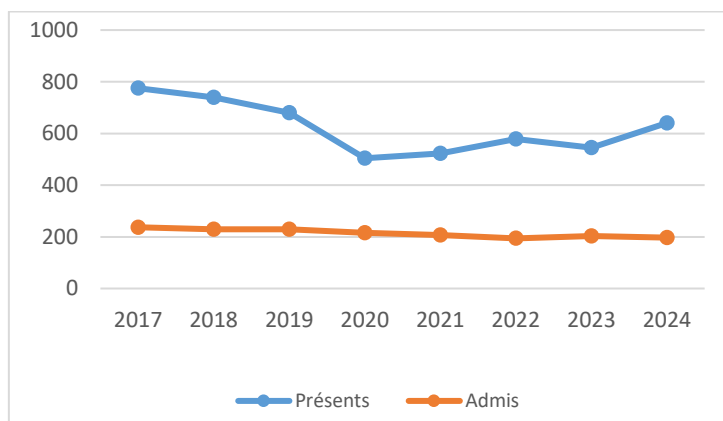


Le jury a déclaré admis 197 candidats (contre 203 en 2023, 194 en 2022 et 207 en 2021) sur les 640 présents à l'épreuve. Le taux de réussite s'est ainsi établi à 30,8 %, contre 37,2 % en 2023 et 33,5 % en 2022. Ce taux, qui était d'environ 30 % en 2017 et 2018, avait fortement augmenté en 2019 (33,7 %) et surtout en 2020 (42,9 %), avant de baisser légèrement en 2021 (39,6 %). La session 2024, marquée par une diminution du taux de réussite par rapport à la session 2023, renoue ainsi avec un taux de sélectivité qui permet de garantir pleinement la qualité du recrutement tout en pourvoyant tous les postes, contrairement à 2021 et 2023, où respectivement 20 et 8 postes n'avaient pas été pourvus.

Tableau 2 : taux de réussite par rapport au nombre de candidats présents

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Présents	775	740	680	504	523	579	545	640
Admis	237	229	229	216	207	194	203	197
Taux de réussite	30,6 %	30,9 %	33,7 %	42,9 %	39,6 %	33,5 %	37,2 %	30,8 %

Graphique 5 : évolution du nombre de présents et d'admis à l'examen



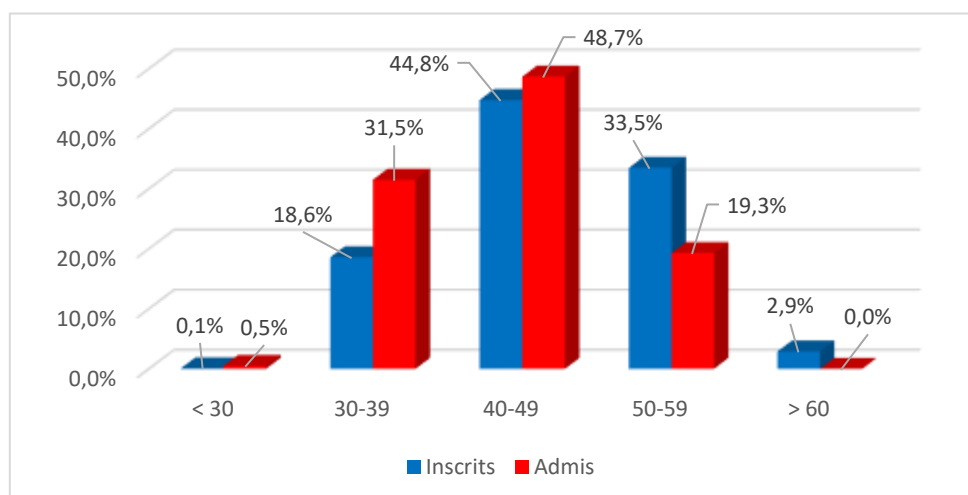
Avec 132 femmes et 65 hommes admis à l'examen, la répartition par genre est la suivante : 67 % de femmes et 33 % d'hommes, contre 68 % de femmes et 32 % d'hommes en 2023 (69 % et 31 % en 2022).

La ventilation des admis par tranche d'âge est différente de celle des inscrits. Le taux de réussite va décroissant avec l'âge des candidats. Le candidat âgé de moins de 30 ans a été admis. La tranche des 30-39 ans représente 18,6 % des inscrits et 31,5 % des admis, celle des 40-49 ans 44,8 % des inscrits et 48,7 % des admis. La tranche des 50-59 ans, qui représente 33,5 % des inscrits, ne compte que 19,3 % des admis et celle des 60 ans et plus, qui représente 2,9 % des inscrits, n'en compte aucun.

Tableau 3 : Répartition des candidats inscrits et des candidats admis par tranche d'âge

	< 30	30-39	40-49	50-59	> 60
Inscrits	0,1 %	18,6 %	44,8 %	33,5 %	2,9 %
Admis	0,5 %	31,5 %	48,7 %	19,3 %	0,0 %
Taux de réussite	100,0 %	44,0 %	28,2 %	15,0 %	0,0 %

Graphique 6 : Répartition des candidats inscrits et des candidats admis par tranche d'âge



Si l'âge ne constitue pas un facteur discriminant lors des épreuves, on observe que les résultats de l'examen répondent aux objectifs fixés par la réglementation, puisque l'arrêté du 30 septembre 2013 prévoit que l'entretien avec le jury a pour objet 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* ». Le bon taux de réussite des jeunes candidats témoigne de la capacité de l'épreuve à détecter des profils motivés et prometteurs, destinés à alimenter le vivier des personnels d'encadrement – rôle que jouait l'ancien concours de conseiller d'administration scolaire et universitaire (CASU).

Tableau 2 : taux de réussite par tranche d'âge

	Inscrits	Admis	Taux de réussite
< 30 ans	1	1	100,0%
30 à 39 ans	141	62	44,0%
40 à 49 ans	340	96	28,2%
50 à 59 ans	254	38	15,0%
> 60 ans	22	0	0,0%

S'agissant de la répartition des admis par origine professionnelle, on observe que les candidats issus de l'administration centrale et des services déconcentrés ont un meilleur taux de réussite – respectivement 30,8 % et 34,2 % – que les candidats exerçant en EPLE (20,9 %) ou dans un établissement d'enseignement supérieur (22,2 %).

Graphique 7 : Répartition des admis par origine professionnelle

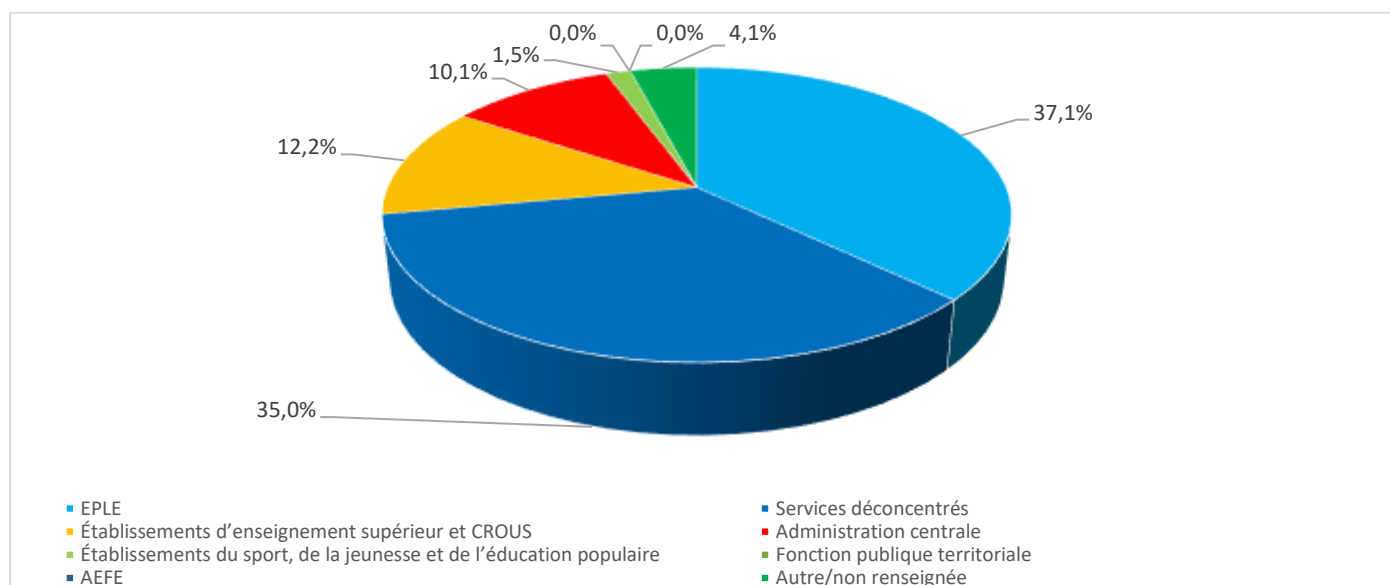


Tableau 5 : Répartition des candidats inscrits et des candidats admis par origine professionnelle

	Inscrits		Admis	
EPLE	358	47,2 %	73	37,1 %
Services déconcentrés	195	25,7 %	69	35,0 %
Établissements d'enseignement supérieur et CROUS	108	14,2 %	24	12,2 %
Administration centrale	65	8,6 %	20	10,1 %
Établissements du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire	12	1,6 %	3	1,5 %
Fonction publique territoriale	6	0,8 %	0	0,0 %
AEFE	3	0,4 %	0	0,0 %
Autre/non renseignée	11	1,5 %	8	4,1 %
Total	758	100 %	197	100 %

Tableau 6 : Taux de réussite par origine professionnelle

Services déconcentrés	Administration centrale	Établissements d'enseignement supérieur et CROUS	EPLE
35,4 %	30,8 %	22,2 %	20,4 %

Ce constat doit conduire les candidats en poste en EPLE ou dans un établissement de l'enseignement supérieur à être particulièrement attentifs à la préparation de l'examen professionnel, notamment à celle des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du système éducatif et aux politiques publiques mises en œuvre dans les deux ministères – volet de l'épreuve dans lequel ils sont souvent en difficulté.

Conseils aux candidats

Les membres du jury ont auditionné, lors de cette session comme au cours des précédentes, d'excellents candidats qui ont su démontrer que leurs qualités, connaissances et compétences leur permettaient d'accéder à des responsabilités plus importantes. Les conseils développés ci-dessous ont pour objectif d'aider ceux qui se présenteront à la prochaine session à se préparer au mieux à la constitution de leur dossier de RAEP et à l'épreuve orale.

Ces recommandations, tirées de l'expérience des membres du jury 2024, sont, à quelques nuances près, les mêmes que celles qui figurent dans les rapports des années précédentes. Le principal point d'alerte concerne le niveau de connaissances administratives générales et/ou de connaissance du système éducatif, des politiques publiques et des réformes récentes ou en cours conduites par nos ministères et par le ministère de la fonction publique. L'environnement professionnel immédiat des candidats est parfois lui-même insuffisamment maîtrisé. Comme les années précédentes, le jury invite les candidats et ceux qui les préparent à l'examen professionnel à prendre sérieusement en compte la nécessité d'améliorer leur niveau de connaissance du système éducatif et administratif.

Le jury a pour mission d'apprécier si les candidats possèdent l'expérience et les qualités leur permettant d'accéder à des responsabilités plus importantes et s'ils sont aptes à évoluer vers des fonctions d'encadrement supérieur. Autrement dit, comme indiqué *supra*, l'examen professionnel n'a pas seulement pour but de valider des acquis – encore moins de sanctionner un parcours au regard du mérite ou de l'ancienneté – mais a également pour objet d'évaluer un potentiel. Ceci implique que les candidats doivent travailler sérieusement et dans la durée pour préparer l'épreuve orale.

La présentation du dossier de RAEP

Depuis la session 2015, il est demandé aux candidats de constituer un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ce dossier ne fait l'objet ni d'une évaluation ni d'une notation ; il revêt cependant un rôle important puisque le jury se fait à sa lecture une première impression du candidat, de son parcours et de ses qualités rédactionnelles. C'est également à partir des informations contenues dans le dossier de RAEP que les membres des commissions du jury préparent les premières questions qu'ils poseront lors de l'échange avec le candidat. Un dossier de qualité constitue donc un élément essentiel de la réussite à l'examen professionnel d'APAE.

Sur la forme, la grande majorité des dossiers a respecté les contraintes de présentation fixées par l'administration. Certains contenaient cependant des fautes d'orthographe, des coquilles ou encore des formulations maladroites ou peu intelligibles. Les candidats, qui n'avaient visiblement pas pris la peine de les relire ni de les faire relire, ne doivent pas hésiter à solliciter aide et conseils de leur hiérarchie ou de leurs collègues pour constituer leur dossier, sur la forme et sur le fond. Plusieurs dossiers n'étaient pas visés par le supérieur hiérarchique, d'autres ne respectaient pas le format imposé (format paysage) pour le rapport d'activité et la conduite de projet et/ou ne comportaient pas de photographie.

Si certains candidats ont visiblement suivi une formation pour établir au mieux leurs dossiers RAEP, d'autres s'en sont tenus au minimum, négligeant quelquefois des pans entiers du dossier. Plusieurs ont présenté des rapports d'activité et de conduite de projet d'une page chacun. Ils n'ont ainsi pas profité pleinement des possibilités offertes par l'arrêté, qui leur permettait d'en consacrer deux à chacun de ces exercices. À l'inverse, des dossiers contenaient des rapports d'activité et/ou des présentations de conduite de projet de quatre pages, qui excédaient la longueur autorisée et ne répondaient donc pas à la commande.

La description des actions de formation présente de fortes disparités entre les candidats, certains retraçant l'ensemble des formations suivies depuis leur entrée dans l'administration, voire dans le monde professionnel, d'autres mentionnant seulement les dernières ou les plus significatives. Certains candidats confondent par ailleurs formation initiale et formation professionnelle continue. Or, cette rubrique est importante car elle permet au jury d'apprécier le degré d'engagement du candidat ainsi que ses démarches pour entretenir ou développer ses connaissances. Ainsi, le jury s'est étonné que des personnels n'aient suivi aucune formation depuis plusieurs années malgré plusieurs changements de poste.

La rubrique « expérience professionnelle » éclaire utilement le rapport d'activité et permet au jury de connaître les différents postes occupés par le candidat. Les champs d'activité doivent être en cohérence avec les compétences acquises. Ce volet du dossier doit impérativement donner lieu à une réflexion afin d'analyser et de mettre en valeur les acquis des différentes expériences professionnelles. Une présentation chronologique du parcours, s'appuyant sur une liste de postes occupés et la description de tâches effectuées, sans véritable analyse des compétences acquises ni présentation d'un véritable projet professionnel, n'est pas suffisante. Les meilleurs candidats ont souvent choisi d'organiser leur rapport d'activité autour de compétences étayées par des exemples soigneusement choisis.

Les secrétaires généraux d'EPL, notamment, focalisent souvent leur présentation sur le management des équipes d'adjoints techniques territoriaux et sur leur rôle dans l'organisation de la restauration collective ou des approvisionnements ; ils évoquent en revanche rarement la notion d'adjoint du chef d'établissement ou encore leur rôle au sein de l'équipe de direction, donnant ainsi l'impression de ne pas maîtriser ces notions, voire de ne pas participer pleinement au pilotage de l'établissement. De même, la place des élèves et leur réussite sont trop souvent absentes de leur réflexion, comme si la raison d'être de l'établissement était ailleurs. Le simple exposé des compétences budgétaires et managériales attendues d'un attaché exerçant ce type de fonctions ne permet pas au candidat de mettre en valeur ses qualités propres et créées, du fait de son caractère récurrent, un effet de lassitude.

La partie consacrée à la présentation du projet consiste, aux termes de l'arrêté du 30 septembre 2013 précité, à exposer « *la méthodologie qui a été [celle du candidat] 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 ». Elle implique en conséquence pour le candidat de réfléchir au choix de ce projet, de façon à permettre au jury d'apprécier son rôle personnel, les difficultés auxquelles il a été confronté et les enseignements qu'il en a tirés. Trop souvent, le jury a regretté que le projet relève de tâches ordinaires, voire très ponctuelles, liées à la fonction exercée, ne permette pas d'identifier la part prise par le candidat dans sa réalisation ni la plus-value qu'il a apportée, ne mentionne pas le résultat obtenu ou encore ne propose pas un retour sur les difficultés rencontrées ni sur les compétences mobilisées. Plus étonnant, certains projets sont décrits comme si le candidat était en position d'observateur extérieur. La présentation d'une méthodologie ou simplement d'une démarche construite en vue d'atteindre un objectif fait très souvent défaut. Rappelons que le candidat ne doit pas se contenter de décrire le projet mais qu'il doit se livrer à une analyse des éventuels obstacles auxquels a pu se heurter sa mise en œuvre et des compétences que lui-même et les autres acteurs concernés ont dû mobiliser pour les surmonter.

À l'inverse, certains candidats valorisent à l'excès le rôle qu'ils ont pu jouer dans la réalisation du projet ou l'importance de ce dernier. Cette stratégie est contreproductive, le jury s'attachant à vérifier les affirmations du candidat au cours de l'entretien.

De nombreux candidats n'ont pas profité de l'opportunité de joindre des annexes qui auraient pu intéresser le jury. Inversement, certains RAEP étaient complétés par des documents sans intérêt car ne permettant pas de mesurer la contribution du candidat aux actions décrites. Tout comme la présentation écrite du projet, les annexes doivent permettre de valoriser une expérience professionnelle ou des compétences spécifiques. Un autre défaut couramment relevé réside dans l'imprécision des organigrammes fournis, sur lesquels le nom du candidat ne figure parfois même pas, ce qui ne permet pas au jury d'apprécier sa position exacte au sein de la structure.

De façon générale, le candidat doit veiller, dans la présentation du projet ou de l'action qu'il a conduite ou à laquelle il a contribué, à ne pas surévaluer son rôle – en le qualifiant par exemple de « *stratégique* » ou en évoquant des fonctions de pilotage alors qu'il était en réalité chargé de la mise en œuvre d'un projet ou d'une action à l'élaboration duquel il n'avait pas participé et dont le pilotage était assuré par d'autres. Un candidat à l'examen professionnel doit en effet savoir distinguer conception et mise en œuvre. Dans le même ordre d'idées, la conduite d'un projet ne saurait se réduire à l'organisation matérielle de réunions ou à l'établissement de *plannings*. Une candidate qui prétendait avoir élaboré un plan d'action afin de déployer une politique publique au sein de son établissement a ainsi reconnu au cours de l'entretien n'avoir fait que mettre en œuvre point par point le plan d'action ministériel communiqué à l'ensemble des acteurs concernés. Les nombreux candidats qui indiquent avoir construit des indicateurs de pilotage afin de nourrir le dialogue de gestion, d'aider à la prise de décision et/ou de définir les grands axes de la politique de l'établissement se révèlent souvent incapables de mentionner un seul de ces indicateurs et d'indiquer précisément leur rôle dans le processus de prise de décision – voire même de décrire ce dernier. Le jury rappelle à ce propos que les candidats doivent s'attendre à être interrogés sur les tâches qu'ils exercent, en particulier lorsque celles-ci sont décrites dans le dossier de façon très générale ou en des termes qui s'apparentent au contenu d'une fiche de poste. Ils doivent se préparer à répondre à des questions portant sur les sujets évoqués dans leur dossier – *a fortiori* lorsqu'ils indiquent les maîtriser ou leur porter un intérêt particulier.

Les dossiers présentés apparaissent trop souvent convenus et « formatés ». L'énumération par les candidats de leurs qualités professionnelles et l'affirmation selon laquelle ils disposent de toutes les compétences requises pour exercer des responsabilités de niveau supérieur sont inutiles et le cas échéant contre-productives – le jury étant précisément chargé d'apprécier lesdites qualités. Certains

donnent l'impression de vouloir « cocher toutes les cases » et se livrent dans la présentation de leur parcours professionnel et des compétences qu'ils ont acquises à une énumération de « mots-clefs » (« *force de proposition* », « *management participatif* », « *travail en mode projet* », « *résilience* », etc.). Ce recours à un vocabulaire stéréotypé, loin de convaincre le jury, le conduit à s'interroger sur la sincérité de l'exercice et sur la réalité des compétences affichées. Il n'est pas attendu du candidat qu'il dresse le portrait du parfait « manager » mais qu'il explique les compétences qu'il a réellement acquises et les raisons pour lesquelles il estime être en mesure d'acquérir celles qui lui font encore défaut. Avoir conscience de ses limites et travailler à l'élargissement progressif de son champ de compétences fait en effet partie des qualités attendues d'un futur cadre supérieur. Un excès de confiance en soi constitue à l'inverse un point d'alerte. Il conduit le jury à s'interroger sur la capacité du candidat à prendre du recul, à se remettre en question et à s'adapter à un nouvel environnement professionnel. Enfin, le contraste entre l'assurance affichée dans le dossier de RAEP et la prestation du candidat lors de l'épreuve orale se révèle souvent cruel pour ce dernier. Il est en conséquence recommandé de présenter honnêtement ses acquis, en s'exprimant avec ses propres mots et en évitant un « formatage » excessif. Il ne sera en aucun cas reproché au candidat de ne pas disposer de toutes les compétences. Sa capacité à mesurer ses limites actuelles et sa marge de progression sera en revanche portée à son crédit.

L'exposé du parcours professionnel

La présentation est presque toujours préparée, et dans la grande majorité des cas, calibrée à la minute près pour respecter la durée de 10 minutes prévue par l'arrêté du 30 septembre 2013. Afin de respecter l'égalité de traitement des candidats, le jury a toutefois dû interrompre certains, qui étaient sur le point de dépasser le temps imparti, après leur avoir signalé qu'il était nécessaire de conclure. D'autres, à l'inverse, ont fait un exposé trop court (d'une durée inférieure à 8 minutes) et n'ont ainsi pas mis à profit le temps dont ils disposaient, ni tiré le meilleur parti d'une séquence dont ils avaient pourtant la maîtrise. Une présentation trop brève dénote par ailleurs une préparation insuffisante et a pour effet d'allonger le temps consacré aux questions – ce qui expose davantage le candidat.

Dans la plupart des cas, la présentation est bien structurée, avec une annonce de plan claire et un exposé des motifs qui ont incité le candidat à se présenter à l'épreuve. Elle est cependant quelquefois apprise par cœur et récitée, ce qui lui confère un caractère assez artificiel, et met en difficulté le candidat lorsqu'il perd le fil de son exposé.

Comme pour le dossier de RAEP, la qualité des prestations est très variable. Elles sont généralement organisées selon deux modèles : un exposé chronologique des postes occupés ou une approche thématique par type de compétences (techniques, managériales, etc.). Quelle que soit la formule retenue, le jury attend du candidat une réflexion sur son parcours, ses expériences, ses compétences, qui lui permette de démontrer qu'il dispose des qualités attendues d'un futur cadre supérieur. Il doit par ailleurs présenter l'ensemble de son parcours professionnel – et non pas seulement les dernières fonctions exercées – sans trop s'attarder sur telle ou telle période, *a fortiori* si elle remonte à plusieurs années. Pour autant, il peut s'arrêter sur une expérience professionnelle antérieure à son accession au grade d'attaché si celle-ci lui a permis d'acquérir des compétences transposables dans le cadre de ses fonctions actuelles.

Le candidat doit enfin être en mesure d'indiquer les raisons pour lesquelles il souhaite accéder au grade d'attaché principal et le type d'emploi auquel il aspire. Cette dernière partie de l'exposé doit témoigner d'un certain réalisme (un jeune attaché principal n'a pas vocation à devenir immédiatement

secrétaire général de DSDEN ou DRH d'une académie) et correspondre au projet réel du candidat et non aux attentes supposées du jury : lors de la session 2024, plusieurs secrétaires générales d'EPL de la même académie, qui avaient manifestement suivi la même formation, ont ainsi exprimé le souhait de devenir « directrice de cabinet du recteur », ce qui a pu faire douter le jury de la sincérité de leur propos. Enfin, même si la mobilité n'est pas obligatoire en cas de réussite à l'examen professionnel, il est difficile de convaincre le jury de la pertinence d'une candidature en exprimant le souhait de se maintenir sur le poste d'attaché occupé jusqu'alors, en excluant toute mobilité géographique ou fonctionnelle.

La première partie de l'entretien avec le jury

Pour conduire la première partie de l'entretien, le jury s'appuie sur le dossier de RAEP et sur la présentation orale du candidat. Il s'assure de la réalité des informations portées à sa connaissance et échange avec le candidat sur son expérience professionnelle et sur les qualités qu'il a mises en avant.

Les membres des commissions ont été quelquefois surpris qu'un candidat dont le dossier et l'exposé étaient intéressants se montre décevant au cours de l'entretien. Tout sujet abordé dans le dossier ou l'exposé peut faire l'objet de questions de la part du jury et les candidats devraient pouvoir répondre facilement à celles qui leur sont posées sur des points qu'ils ont eux-mêmes évoqués. À titre d'exemples, en 2023, un adjoint gestionnaire d'EPL souhaitant devenir agent comptable et qui mettait en avant ses compétences en matière d'analyse financière n'a pas été capable d'expliquer au jury la notion de capacité d'autofinancement (CAF) ; un fondé de pouvoir en EPL, qui indiquait dans sa présentation former ses collègues à l'utilisation d'un logiciel, s'est révélé au cours de l'entretien avec le jury n'avoir jamais utilisé ce dernier. En 2024, une candidate qui souhaitait intégrer la direction des affaires juridiques du MENJ a été incapable de définir et présenter la hiérarchie des normes et de mentionner les sanctions disciplinaires du premier groupe applicables aux agents publics ; une autre, qui faisait état de son expérience acquise en tant que représentante du personnel, a défini le dialogue social comme le fait « *d'accueillir les organisations syndicales lors des journées d'information* » ; une autre enfin, chargée du recrutement des enseignants-chercheurs dans une université, ignorait le rôle du CNU dans la procédure de qualification de ces derniers.

Comme les années précédentes, à l'exception des bons et très bons candidats, les membres du jury ont souvent déploré l'absence de recul par rapport aux fonctions exercées, la difficulté à les rattacher à une ou plusieurs politiques publiques, la méconnaissance de l'environnement professionnel, parfois dans ses aspects les plus immédiats, et l'incapacité à situer son établissement ou son service dans le cadre plus large du système éducatif et de ses missions. De ce point de vue, certains secrétaires généraux d'EPL ou personnels d'administration centrale ont été jugés trop centrés sur leur cœur de métier, aux dépens d'une réflexion plus générale sur l'organisation, le fonctionnement ou encore les évolutions du système éducatif. Plus surprenant encore, des candidats exerçant dans les services déconcentrés ou en administration centrale se révèlent incapables de décrire l'organisation des deux ministères – voire simplement de mentionner quelques-unes des principales directions qui les composent et leurs champs de compétences respectifs.

Le jury a encore plus fréquemment regretté une méconnaissance de l'actualité dans les domaines de l'éducation nationale et/ou de l'enseignement supérieur. Un futur attaché principal appelé à travailler dans l'un ou l'autre de ces champs ne peut ignorer les principales dispositions des lois « Orientation et réussite des étudiants » ou « Pour une École de la confiance », pas plus que les principes et le contenu des réformes en cours, qu'il s'agisse des dispositifs d'éducation prioritaire, du lycée, du baccalauréat, du premier cycle des études supérieures ou encore de l'organisation des services déconcentrés. Il n'est

pas acceptable qu'une candidate, adjointe gestionnaire dans un lycée, ne puisse répondre à aucune question sur la réforme du lycée ou sur Parcoursup ; qu'une autre, exerçant également en EPLE, ne soit pas en mesure de dire le moindre mot des principes et des modalités de l'évaluation des établissements scolaires engagée avec la création du Conseil d'évaluation de l'école, ou encore qu'un attaché en poste à l'université n'ait aucune idée des objectifs et des dispositions de la loi de programmation de la recherche, ni de l'existence des recteurs délégués à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation et des missions qui leur sont confiées, exemples pourtant déjà mentionnés dans les rapports du jury en 2022 et en 2023.

Le jury n'attend pas de la part des candidats le même niveau de connaissances dans les domaines qui ne sont pas en relation directe avec leur environnement professionnel ou qui ne relèvent pas du ministère dans lequel ils exercent. Il veille par conséquent à poser, dans ces domaines, des questions plus faciles, auquel tout citoyen correctement informé devrait être en mesure de répondre. Pour autant, de très nombreux candidats en sont incapables et ignorent tout de l'organisation, des enjeux et de l'actualité de l'enseignement supérieur quand ils exercent dans l'enseignement scolaire, ou inversement de l'enseignement scolaire quand ils exercent dans l'enseignement supérieur. Un candidat exerçant dans l'enseignement secondaire s'est ainsi révélé incapable de mentionner un seul organisme de recherche. Une telle méconnaissance – pour ne rien dire des candidats qui s'étonnent d'être interrogés sur un aspect du système éducatif extérieur au périmètre de leur service – les disqualifie pour accéder aux fonctions d'attaché principal.

La maîtrise des questions budgétaires et surtout comptables constitue un prérequis pour les candidats qui exercent ou aspirent à exercer des fonctions dans ces domaines. Or, le jury a constaté ces deux dernières années chez un grand nombre d'entre eux un important déficit de culture financière et comptable. Ainsi, un fondé de pouvoir en EPLE, qui indiquait pourtant avoir mis en place un service facturier, s'est révélé incapable de distinguer la constatation et la certification du service fait. Un autre n'a pas su décrire les évolutions introduites par le décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), ni les principes qui encadrent l'élaboration d'un budget pluriannuel. Un chef de division des affaires financières en rectorat ne maîtrisait pas la notion de fongibilité asymétrique. Un secrétaire général d'EPLE ne peut ignorer les principaux textes encadrant la comptabilité budgétaire ou les principaux postes de dépenses et de recettes qui composent le budget de cet EPLE. Il doit être en outre en mesure de mentionner le montant de ce budget. Un attaché exerçant en DSDEN qui avait précédemment occupé les fonctions d'adjoint auprès d'un agent comptable n'a pas été en mesure de décrire les règles de mise en place des régies et ne connaissait pas les missions d'un ordonnateur. Une fondée de pouvoir en EPLE n'a pas pu mentionner les trois indicateurs du compte financier d'un établissement. Un agent comptable en EPLE ignorait tout du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics. Un autre, interrogé sur les modalités de remboursement des repas dans le cadre d'un déplacement professionnel, a indiqué qu'il se fondait sur le montant d'un ticket restaurant. Un secrétaire général d'EPLE a enfin déclaré que la dotation horaire globale était l'affaire du chef d'établissement et ne le concernait pas. De même, un candidat exerçant dans une direction des affaires financières doit avoir une connaissance minimale du contrôle interne comptable et budgétaire.

De nombreux secrétaires généraux d'EPLE (mais aussi des comptables ou des fondés de pouvoir) qui se projettent dans des fonctions d'agent comptable ne sont pas en mesure de décrire des notions telles que la capacité d'autofinancement, le fonds de roulement ou le besoin en fonds de roulement. Des questions simples, relatives au principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable ou encore à la responsabilité du comptable public, mettent certains candidats en difficulté. La plupart

méconnaissent au demeurant les objectifs, les enjeux et l'impact organisationnel de la réforme du régime de responsabilité des gestionnaires publics résultant de l'ordonnance du 23 mars 2022.

De la même manière, un candidat exerçant ses fonctions dans un service chargé de la gestion des ressources humaines devrait connaître *a minima* les principales composantes de la rémunération d'un fonctionnaire et, lorsqu'il exerce en rectorat, les principales caractéristiques du remplacement dans les premier et second degrés, ce qui n'est pas toujours le cas. Un chef de division de l'organisation scolaire (DOS) ne maîtrisait pas les différents indicateurs en matière de taux d'encadrement, un autre n'était pas en mesure de définir les postes à profil et ceux relevant du mouvement spécifique national. Un candidat ayant dirigé la division des personnels enseignants du premier degré n'a pas su détailler les obligations réglementaires de service d'un professeur des écoles. Des candidats en poste dans l'enseignement supérieur auraient dû pouvoir évoquer sans difficulté les objectifs et les modalités de mise en œuvre de la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (loi ORE), les différentes formes de regroupement et de coopération des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel, l'accompagnement pédagogique et social des étudiants pendant la crise sanitaire ou encore la loi de programmation de la recherche et, de façon plus générale, les différentes sources de financement de la recherche, tous exemples déjà mentionnés dans le rapport du jury de l'année dernière et à nouveau rencontrés en 2023.

Ces constats démontrent la nécessité de préparer l'entretien qui suit la présentation du dossier de RAEP ; tout cadre de catégorie A est censé connaître son environnement professionnel et s'intéresser aux politiques publiques en général et plus particulièrement à celles portées par son propre ministère. Les candidats qui se présentent à l'examen professionnel d'APAE dans le but d'exercer des fonctions et des responsabilités plus importantes doivent être en mesure de démontrer qu'ils savent situer leur action dans le cadre du système éducatif, des politiques publiques qui y sont mises en œuvre et, de façon plus générale, qu'ils connaissent ce cadre et qu'ils se tiennent informés de l'actualité des ministères concernés.

La seconde partie de l'entretien

Les questions posées aux candidats sont susceptibles de porter sur l'ensemble du système éducatif, sur son organisation, ses structures (ministères, services déconcentrés, établissements) et, au-delà, sur les connaissances administratives générales, afin « *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* »⁵. L'objectif est d'évaluer la maîtrise par le candidat de son environnement professionnel et des enjeux des politiques menées dans son domaine d'activité. L'aptitude au management, en particulier, est appréhendée à travers les questions et/ou la mise en situation.

Cette seconde partie de l'entretien est particulièrement discriminante et permet de distinguer deux catégories de candidats : d'un côté, ceux qui ont préparé l'examen, qui disposent d'une bonne culture administrative générale, qui s'intéressent à leur environnement professionnel et qui se projettent dans des fonctions d'encadrement supérieur ; de l'autre, ceux qui considèrent que le parcours décrit dans le dossier de RAEP suffit à réussir l'épreuve, dont le but serait de reconnaître ou de valider leur parcours professionnel. Ces derniers n'ont pas compris les attendus ni les objectifs de l'examen. Bien que revêtant un caractère professionnel, celui-ci est en effet exigeant et les candidats doivent travailler pour le préparer et le réussir.

⁵ Arrêté du 30 septembre 2013 précité.

Les principaux chiffres et données de base concernant l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche, comme les grandes masses budgétaires sont le plus souvent méconnus, tout comme les principales données permettant de caractériser l'environnement professionnel des candidats : caractéristiques de leur académie, de leur département et/ou de leur établissement, population scolaire ou universitaire, personnel enseignant ou administratif qu'ils ont à gérer, etc. Un candidat, interrogé sur le nombre approximatif d'étudiants dans sa région académique, mentionne ainsi le nombre d'étudiants sur l'ensemble du territoire national.

Le jury évite de poser des questions trop pointues et techniques, notamment lorsqu'elles concernent un domaine qui n'est pas en lien direct avec le domaine d'activité du candidat, mais il attend néanmoins de celui-ci qu'il dispose d'un minimum de connaissances couvrant l'ensemble du système éducatif. Les candidats sont invités à présenter une vision de leur environnement professionnel qui ne se limite pas à leur seul champ d'activité. Certains candidats exerçant les fonctions de secrétaire général d'EPLÉ ont ainsi démontré qu'ils disposaient d'une bonne connaissance du fonctionnement des services académiques et de l'enseignement supérieur, de leurs missions et des enjeux qu'elles portent. Le jury attend, de la même façon, qu'un attaché exerçant dans une université, un rectorat ou en administration centrale soit en mesure de répondre à des questions sur l'organisation et le fonctionnement des EPLÉ.

De nombreux candidats méconnaissent même l'organisation ou le fonctionnement des services au sein desquels ils travaillent. L'un d'entre eux, auquel il était demandé de présenter succinctement l'organigramme de l'administration centrale, où il exerçait lui-même, a ainsi rencontré des difficultés à identifier et à positionner les structures placées hors de son environnement professionnel immédiat, mentionnant notamment l'AEFE parmi les directions de l'administration centrale. De nombreux candidats affectés en EPLÉ ou dans les services déconcentrés se révèlent de même incapables de mentionner au moins une direction du ministère. Le secrétaire général d'un EPLÉ situé en Île-de-France a été incapable d'indiquer le nombre d'académies que compte la région et jusqu'au nom du recteur de sa propre académie. Un candidat en poste en DSDEN ne connaissait pas les modalités de nomination des directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) ; un autre, en fonctions dans un rectorat, a indiqué que le recteur de région académique était élu par les recteurs d'académie de la région, tandis qu'un chef de bureau en rectorat depuis sept ans n'a pas su mentionner un seul conseiller technique du recteur. Plusieurs candidats en fonctions dans des établissements d'enseignement supérieur ne connaissent pas le rôle ni les compétences du recteur en matière d'enseignement supérieur et ne sont pas en mesure de citer une seule direction de l'administration centrale. D'autres encore, exerçant également dans l'enseignement supérieur, n'ont pas su répondre, même succinctement, à des questions très générales sur les sources de financement de la recherche ou sur le coût budgétaire des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux. Plusieurs d'entre eux ont encore indiqué que les présidents d'université étaient nommés par le ministre. Une candidate, interrogée par le jury sur l'offre de formation dans l'université où elle exerçait ses fonctions, a indiqué des actions de formation mises en œuvre par l'établissement au bénéfice des personnels et, après que le jury a précisé sa question, a répondu qu'elle ne savait pas quelles formations étaient offertes aux étudiants dans l'établissement. Une autre, responsable du service financier d'un IUT, a répondu au jury qui l'interrogeait sur la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) qu'elle ne savait pas ce dont il s'agissait et n'a pas su expliquer en quoi consistaient les droits d'inscription différenciés en université.

La consultation régulière des sites des deux ministères chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur et de la recherche est indispensable pour se tenir informé de

l'actualité et combler d'éventuelles lacunes. Les candidats doivent non seulement connaître le contenu des réformes en cours, mais également en comprendre les enjeux et être en mesure de les analyser, au-delà de leur propre champ d'activité. Un secrétaire général d'EPLÉ investi dans la formation continue au niveau académique ignorait ainsi l'existence des écoles académiques de la formation continue (EAFC) récemment créées ; un autre n'a rien pu dire de l'évaluation des EPLÉ. Un chef de bureau des examens professionnels méconnaissait les annonces relatives au choc des savoirs en matière d'examens. De façon générale, de nombreux candidats exerçant en EPLÉ n'ont pas été en mesure de détailler le contenu des annonces faites quelques semaines avant la session 2024 de l'examen professionnel par le ministre de l'éducation nationale en matière de programmes et de manuels scolaires, de groupes de niveau au collège, de renforcement du volume horaire des enseignements généraux en terminale professionnelle, de redoublement ou encore de diplomation. À l'inverse, un attaché en poste dans l'enseignement secondaire, interrogé sur les amortisseurs sociaux mis en place par l'État à destination des étudiants, a su mentionner le tarif restauration à un euro pour les boursiers, le gel des loyers des logements universitaires ou encore la revalorisation de 4 % des bourses sur critères sociaux.

Une culture administrative et juridique de base conditionne également la réussite à l'examen. Le jury attend des candidats qu'ils puissent répondre à des questions simples sur la hiérarchie des normes, les droits et obligations des fonctionnaires, les juridictions administratives, etc. Ces connaissances sont en effet nécessaires à l'exercice de fonctions d'encadrement. Le jury regrette qu'elles fassent défaut à de nombreux candidats. À titre d'exemple, un candidat qui ne sait pas quelle est la juridiction d'appel d'un tribunal administratif ou qui ignore la différence entre un recours administratif et un recours contentieux témoigne de lacunes préoccupantes en matière de connaissances administratives et juridiques de base, dont devrait disposer tout agent public, en particulier de catégorie A. Il en va de même d'un candidat qui ne mentionne pas l'article 40 du code de procédure pénale dans une mise en situation relative à la découverte d'images pédopornographiques sur l'ordinateur de son supérieur hiérarchique, ou d'un autre, incapable d'indiquer quels sont les principaux changements introduits par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'organisation et de compétences des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Les questions portant sur les connaissances administratives générales et sur les politiques publiques mises en œuvre dans l'enseignement scolaire et dans l'enseignement supérieur revêtent un caractère particulièrement discriminant. Un candidat qui présente de sérieuses lacunes dans ces deux domaines n'a aucune chance d'être admis à l'examen, même s'il dispose d'une solide expérience professionnelle et semble avoir les qualités requises en matière de management. Le jury ne saurait trop recommander en conséquence aux futurs candidats de préparer sérieusement ce volet de l'entretien.

Les mises en situation ont pour objectif de permettre aux candidats de démontrer et de valoriser leurs capacités relationnelles, managériales, ainsi que la réactivité et le bon sens dont ils ont souvent déclaré faire preuve dans leur dossier de RAEP ou dans leur exposé oral. Ces cas pratiques sont très divers et peuvent porter sur des situations d'urgence, d'encadrement d'équipe, de conflit, de prise de poste, d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de projets, etc.

Les observations des membres du jury 2024 rejoignent celles énoncées dans les rapports précédents. La préparation des candidats doit véritablement inclure une réflexion sur cette séquence, qui clôt l'entretien et peut dans certains cas emporter la décision du jury. Afin de répondre au mieux, le candidat doit bien écouter la commande et ne pas hésiter, en cas de doute, à demander aux membres du jury de la confirmer ou de la reformuler. En réponse à la question posée, de nombreux candidats se bornent à énoncer des solutions toutes faites, en faisant notamment appel aux outils de

management présumés avoir la faveur du jury, tels que le dialogue et l'empathie, sans avoir pris le temps de réfléchir aux différents comportements possibles et aux avantages et inconvénients de chacun d'entre eux.

Cet exercice est révélateur des qualités des candidats. Certains ont cherché à définir les enjeux avant de mobiliser leurs connaissances et leur bon sens pour répondre à une situation délicate. Ils ont su traiter l'urgence dans un premier temps, puis réfléchir aux mesures à mettre en place à plus long terme afin de tirer le cas échéant les enseignements des problèmes rencontrés. Les candidats qui ont bien maîtrisé l'exercice sont généralement ceux qui ont cherché à s'appuyer sur des personnes ou des instances appropriées en n'hésitant pas à demander aide ou conseil, sans pour autant se défaire de leurs responsabilités. Cet exercice fait nettement ressortir la capacité des meilleurs candidats à se positionner et à faire face à une situation concrète à laquelle ils pourraient être confrontés dans les fonctions d'attaché ou d'attaché principal. Un candidat, interrogé sur sa réaction face à une altercation virulente entre deux agents pendant le service de restauration, indique ainsi avoir comme premier réflexe d'éloigner les protagonistes de la vue des usagers afin de ne pas ternir l'image du service public.

À l'inverse, plusieurs candidats ont apporté une réponse disproportionnée ou inadéquate au problème posé, qu'elle soit insuffisante, ou inappropriée au regard du caractère d'urgence de ce dernier. Certains ont réagi comme s'ils étaient seuls dans leur établissement, en ne prévenant personne, ni dans leur service, ni en dehors. Plusieurs se bornent à « *saisir l'échelon supérieur auquel il appartient de régler le problème* » selon eux, un candidat précisant au jury que « *[s]a priorité est de se couvrir vis-à-vis de la hiérarchie* ».

Il y a toujours plusieurs réponses possibles dans le cadre de la mise en situation et le jury attend avant tout du candidat un raisonnement, une capacité à envisager une situation sous différents angles (réglementaire, financier, gestion des ressources humaines, social, etc.) et une argumentation de nature à justifier les choix effectués et à emporter l'adhésion des autres acteurs.

Recommandations aux candidats

L'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal, bien que fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, a vocation à faire émerger les candidats aptes à accéder à des postes d'encadrement d'un niveau de responsabilité plus élevé dans la suite de leur carrière et à alimenter le vivier des personnels susceptibles d'occuper des emplois fonctionnels.

La réussite à cet examen passe donc par une préparation soutenue, qui doit être conduite dans la durée. Les candidats doivent également convaincre de la réalité et du réalisme de leur projet professionnel. Ceux qui disposent d'une expérience professionnelle limitée du fait de leur faible ancienneté ou de leur absence de mobilité doivent consentir un effort particulier dans la préparation de l'examen et dans la construction de leur projet, afin de convaincre le jury qu'ils sont prêts à s'engager dans une prise de responsabilités accrue.

Certains candidats, lorsqu'ils se trouvent en difficulté faute de pouvoir répondre précisément à une question, prennent le temps de réfléchir à haute voix et de mobiliser leurs connaissances ; cette démarche est appréciée par le jury. D'autres, inversement, se perdent en considérations inutiles ou en digressions interminables, obligeant ainsi les membres des commissions à les interrompre. Cette stratégie visant à limiter le nombre de questions est contreproductive. Le bon calibrage des réponses (qui doivent être synthétiques mais pas lapidaires), leur construction, leur précision devraient figurer au nombre des conseils à dispenser lors de la préparation à l'examen professionnel. Le jury rappelle par ailleurs que la familiarité ou l'agressivité ne sont pas de mise dans ce type d'épreuves – les

échanges entre les candidats et le jury étant censés obéir aux mêmes règles que ceux entre collègues de travail – et laissent mal augurer, de façon générale, de la capacité du candidat à trouver le bon positionnement dans le cadre des fonctions auxquelles il aspire. Si l’humour n’est naturellement pas exclu, et souvent même apprécié, il ne doit pas être utilisé de façon systématique ni servir, comme c’est parfois le cas, d’échappatoire lorsque le candidat peine à répondre à une question. Enfin, s’il est permis aux candidats d’exprimer un point de vue personnel, y compris sur des sujets qui font l’objet d’un débat au plan national, il convient qu’ils le fassent de façon argumentée, et non sur la base de considérations purement idéologiques. Ils seront en effet évalués non sur leurs idées mais sur leur capacité à les défendre et à les illustrer par des textes, des chiffres et des exemples précis.

L’anxiété dessert enfin de nombreux candidats, tant lors de leur exposé que pendant les échanges avec le jury. Ce dernier, même s’il mesure la difficulté de l’exercice, attend d’un personnel qui souhaite accéder à des fonctions d’encadrement supérieur et qui sera confronté tout au long de sa carrière à des situations à fort enjeu qu’il conserve son sang-froid et ne perde pas ses moyens dès qu’il se trouve mis en difficulté. Des entraînements à l’oral sont indispensables et pourraient être complétés par des formations à la gestion du stress proposées par les services académiques.

La prise en compte des observations et conseils formulés dans ce rapport, destinés aux candidats et aux services chargés de leur formation, ne pourra qu’accroître les chances de réussite à l’examen d’attachés souvent considérés par leur hiérarchie comme d’excellents professionnels, très prometteurs et qui aspirent à évoluer au sein de l’encadrement du système éducatif.

Le président du jury

Amaury FLEGES

Inspecteur général de l’éducation, du sport et de la recherche

La vice-présidente du jury

Fabienne Thibau-Lévêque

Inspectrice générale de l’éducation, du sport et de la recherche