Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère
éducation
nationale
jeunesse
vie associative

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Rapport de la présidente du jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Session 2012

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur au titre de l'année 2012 s'est déroulé du 7 au 17 février. Le jury remercie les personnels du bureau DGRH D5, pour la qualité de l'organisation de ses travaux.

1. Les candidatures

Conformément aux dispositions de l'article 23 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues, peuvent se présenter à l'examen les attachés qui ont accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon du grade d'attaché. 6078 attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur remplissaient ces conditions pour l'année 2012.

Un peu plus de 20 % de ces candidats potentiels, soit 1242, se sont inscrits à l'examen. Seuls 1005 ont confirmé leur inscription. Parmi eux, 137 se sont désistés et 54 ne se sont pas présentés devant le jury. Au total, le jury a entendu 814 candidats. Ce nombre est le plus faible depuis 2008 et représente à peine 13, 4 % des candidats potentiels.

Même si les organisateurs de l'examen savent qu'ils doivent s'attendre à un certain nombre de désistements ou d'absences, ils ne peuvent en préjuger et sont obligés de limiter le nombre quotidien de convocations afin de garantir le bon déroulement de l'examen. Les candidats qui se désistent ou ne se présentent pas devant le jury devraient être conscients, en tant que fonctionnaires responsables, du coût financier et humain que représente cette déperdition. Un rapide calcul permet de montrer que si les 191 candidats qui ne se sont pas présentés avaient bien voulu faire connaître qu'ils se désistaient avant l'envoi des convocations, mi-janvier, cela aurait permis de terminer l'examen un jour et demi plus tôt.

2. Le jury

Le jury comptait cette année 52 membres, soit quatre de moins que l'année précédente. Parmi eux, deux membres suppléants n'ont pas été appelés à siéger.

Un peu plus du quart des membres étaient nouveaux, ce qui a permis d'assurer à la fois la continuité des méthodes de travail et le nécessaire renouvellement du jury.

Comme les années précédentes, le jury était représentatif de la diversité des structures dans lesquelles exercent les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la diversité des responsabilités et des fonctions qu'ils sont appelés à assumer au sein du système éducatif et en dehors. Il était composé d'attachés principaux (agents comptables, chefs de division, chefs de bureau), de chefs d'établissement, d'administrateurs, de CASU, d'ingénieurs de recherche, d'inspecteurs généraux. La représentation de ces différentes catégories était équilibrée au niveau des commissions.

Le jury comportait exactement le même nombre d'hommes et de femmes. Chaque commission de trois membres comptait, selon le cas, soit deux tiers d'hommes, soit deux tiers de femmes.

Bien que le nombre de commissions ait été fixé à onze et que celui des jours d'audition ait été réduit, un tiers des membres du jury seulement a pu siéger de façon continue pendant les sept jours et demi d'audition. Il est en effet difficile pour des responsables de haut niveau de dégager le temps nécessaire. Cela rend d'autant plus inacceptable l'ampleur des désistements et absences de candidats constatés.

3. Les auditions

Les auditions ont été précédées d'une réunion préparatoire destinée à assurer l'homogénéité du fonctionnement du jury.

Cette réunion a permis de rappeler les modalités de l'examen prévues par l'arrêté du 3 janvier 2007 modifié et de définir les principaux critères sur lesquels se fonde l'évaluation des candidats.

Ainsi que le prévoit l'arrêté, l'épreuve d'une durée de 30mn consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier :

- la personnalité du candidat ;
- sa motivation,
- ses capacités à exercer les fonctions dévolues aux attachés principaux ;

… et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Le jury dispose pour préparer l'entretien d'un dossier transmis par le candidat qui comprend :

- une fiche de renseignements (civilité, affectation, échelon) ;
- un curriculum de deux pages au plus (emplois occupés, fonctions exercées, formations suivies, stages effectués).

Les candidats ont donc tout intérêt à soigner la présentation de ce document.

L'entretien se compose d'un exposé du candidat d'une durée maximale de 10 mn sur les fonctions exercées en catégorie A, comme attaché ou équivalent, et d'un entretien avec le jury de 20 mn.

Les questions posées au candidat portent sur :

- son parcours,
- ses connaissances professionnelles,
- les règles de la fonction publique,
- l'organisation et le fonctionnement du système éducatif,
- les structures qui le composent et leurs attributions.

Le questionnement est organisé en deux temps :

- de l'ordre de 10 mn sur le parcours du candidat, destinées à apprécier les responsabilités qu'il a assumées et les compétences qu'il a dû y acquérir. Le jury s'attache à bien distinguer ce qui relève du candidat, des contraintes et des opportunités de l'environnement dans lequel il a exercé ;
- de l'ordre de 10 minutes sur l'organisation et le fonctionnement de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi que sur la fonction publique et les services publics. Le jury s'attache sur ce point à distinguer ce qui relève d'un savoir livresque, des connaissances que le candidat est capable de mobiliser dans une situation donnée.

Le point essentiel est l'évaluation de la capacité à exercer les fonctions confiées à un(e) attaché(e) principal(e), que ce soit en termes de:

- personnalité (assurance et autorité, sans excès cependant) ;
- capacités d'expression (clarté, précision, pertinence) ;
- connaissances générales pour être capable de replacer son action dans un ensemble et un contexte plus larges ;
- connaissances techniques en relation avec le parcours personnel, et au-delà;
- capacité à prendre une distance critique par rapport à son parcours et aux responsabilités exercées ;
- capacité à exercer des fonctions d'encadrement.

Il convient de rappeler à cet égard, ainsi que le mentionnent les rapports du jury depuis 2007 :

- que « l'examen du principalat ne sert pas à vérifier que tel attaché remplit bien sa fonction actuelle. D'autres procédures existent à cette fin. L'examen doit permettre de mettre en avant des qualités particulières laissant penser que le candidat a le potentiel technique, comportemental, culturel… pour exercer des fonctions supérieures d'encadrement. »[1] ;
- que l'examen n'est qu'un des deux modes d'accès au principalat, l'autre étant la nomination au choix par l'inscription sur un tableau annuel d'avancement, qui est réservée aux attachés plus avancés dans la carrière (au moins un an d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade).

[1] Cf. Rapport de la session 2009.

Les candidats doivent donc être conscients que, même si l'examen n'est pas un exercice de nature académique, il ne se résume pas à une appréciation de la carrière du candidat.

Le jury a été invité à utiliser tout l'éventail des notes à sa disposition et, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'arrêté du 3 janvier 2007, à noter en-dessous de 10 tout candidat qui, quelle que soit, *in fine*, la barre d'admission, ne pourrait être admis.

Afin de garantir l'homogénéité du fonctionnement du jury, la présidente et le vice-président ont assisté ou participé à un certain nombre d'auditions et ont fait un point quotidien avec les présidents des commissions. L'examen des notes attribuées quotidiennement par chaque commission ne révèle pas de distorsion notable.

4. Les principaux résultats

Au terme de l'épreuve, le jury a retenu 283 candidats pour 287 postes, soit un peu plus d'un candidat sur trois auditionnés. La barre d'admission a été fixée à 12.

Notes	Nb candidats
2	1
4 et 4,5	10
5 et 5,5	10
6 et 6,5	41
7 et 7,5	58
8 et 8,5	83
9 et 9,5	109
Nb de candidats éliminés	312, soit 38,3 %
10 et 10,5	104
11 et 11,5	115
Nb de candidats non éliminés	219, soit 26,9 %
12 et 12,5	63
13 et 13,5	83
14 et 14,5	61
15 et 15,5	40
16 et 16,5	18
17	9
18 et 18,5	6
19	3
Nb de candidats admis	283, soit 34,8 %

Si l'on excepte l'année 2008, le taux de réussite obtenu en 2012 est dans la moyenne de ceux constatés depuis la mise en place de l'examen professionnel en 2007.

	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Inscrits	1150	1091	1160	1284	1278	1242
Présents	887	766	829	898	935	814
Taux de défection	22,8 %	29,8 %	28,1 %	30 %	26,8 %	34,4 %
Postes et admis en LP	296	351	302	293	288	283 sur 287
Taux de réussite	33,3 %	45,8 %	36,4 %	32,6 %	30,7 %	34,8 %
Barre d'admission	11,75	10,5	12,5	13	13	12
Liste complémentaire	3	0	1	2	2	0

La barre d'admission se situant en-dessous de celles observées les trois années précédentes et le nombre de candidats auditionnés ayant obtenu 11,5 avoisinant les 50, le jury a estimé qu'il n'était pas possible d'en distinguer quatre et a laissé les derniers postes vacants.

Le jury observe également que la proportion de bons et de très bons candidats, dont la note est égale ou supérieure à 15, est sensiblement inférieure à celle constatée en 2010[2], 9,3 % contre 12,6 %.

La proportion de candidats qui ont obtenu une note éliminatoire est par contre sensiblement moins élevée : 38, 3 % contre 42 %, ce qui tendrait à démontrer que les candidats se préparent de mieux en mieux à l'examen.

5. Les résultats détaillés

L'analyse des résultats détaillés montre que, quels que soient leur sexe, leur âge, leur niveau de diplôme, leur origine géographique et leur affectation, les candidats qui se sont présentés avaient la possibilité d'être admis, même si un certain nombre de disparités se fait jour.

Afin d'apporter le maximum d'éléments de réflexion à la fois aux candidats qui n'ont pas été reçus cette année, aux futurs candidats et aux services chargés de la gestion des ressources humaines aux niveaux académique et national, l'analyse porte non seulement sur les candidats à l'examen mais aussi sur les promouvables.

Les statistiques présentées ci-dessous ont été produites à partir des données transmises par les services de la DGRH, ce dont je les remercie.

5.1. L'analyse par sexe

	Inscrits définitifs	Présents	Admis	% de reçus
Femme	586	474	157	33,1 %
Homme	419	340	126	37,0 %
	1005	814	283	34,8 %

Ainsi que le fait apparaître le tableau ci-dessus, la parité entre les hommes et les femmes dans le pourcentage des reçus par rapport aux présents n'est pas tout à fait atteinte ; les hommes présentent un meilleur taux de réussite que les femmes. Il convient toutefois d'observer que le pourcentage des présents par rapport aux inscrits est quasiment identique chez les hommes, 81,1 % et chez les femmes, 80,8 %. Ces constats témoignent du fait que l'examen d'accès au principalat n'introduit pas de disparité notable entre les sexes. Les disparités se manifestent en fait en amont de l'épreuve, les femmes représentant à peine plus de 58 % des inscrits définitifs alors qu'elles constituent près des deux tiers des promouvables.

[2] Il n'y a pas eu de rapport du jury en 2011.

5.2. L'analyse par âge

L'âge représente un facteur nettement plus discriminant.

Analyse par tranche d'âge des résultats à l'examen

	Inscrits	Présents	% Présents/ inscrits	Admis	% Admis/ Présents
De 1948 à 1952	34	25	73,5	3	12
De 1953 à 1957	108	87	80,5	17	19,5
De 1958 à 1962	143	115	80,4	25	21,7
De 1963 à 1967	187	153	81,8	36	23,5
De 1968 à 1972	250	203	81,2	83	40,9
De 1973 à 1977	196	156	79,6	72	46,2
De 1978 à 1982	86	74	86,0	47	63,5
1983	1	1	100,0	0	0,0
	1005	814	81,0	283	34,8

Comme chaque année, l'amplitude de l'âge des reçus est très grande puisqu'elle va de 30 à 60 ans. Cela dit, il est incontestable :

- que les chances de réussite décroissent régulièrement avec l'âge ; les candidats les plus jeunes ont de fait cinq fois plus de chances de réussite que les plus âgés ;
- et que, si le pourcentage de présents par rapport aux inscrits ne varie presque pas entre 35 et 59 ans, les plus âgés renoncent nettement plus que les plus jeunes (12,5 points d'écart).

Le tableau ci-dessous montre que, au-delà de 55 ans, la présentation de l'examen du principalat devient marginale et que, au-delà de 50 ans, la probabilité pour un attaché d'accéder au principalat par la voie de l'examen décroît nettement.

Ces constats devraient inciter les candidats potentiels à se présenter à l'examen au plus tard à mi-carrière et les services chargés de la gestion des ressources humaines à mettre en place des actions pour les y motiver et, si ce n'est déjà fait, les aider à mieux s'y préparer.

Analyse par tranche d'âge des admis par rapport aux promouvables

	% des promouvables	% des inscrits	% des présents	% des admis
De 1948 à 1952	8,6	3,4	3,0	1,0
De 1953 à 1957	20	10,7	10,7	6,0
De 1958 à 1962	15,7	14,2	14,1	8,8
De 1963 à 1967	14,8	18,6	18,8	12,7
De 1968 à 1972	18,2	24,9	24,9	29,3
De 1973 à 1977	14,9	19,5	19,2	25,4
De 1978 à 1982	7,3	8,6	9,2	16,6
1983	0,3	0,1	0,1	0,0
	6078	1005	814	283

5.3. L'analyse par diplôme

Analyse par diplôme

Niveau de diplôme	Inscrits	Présents	% Présents/ Inscrits	Admis	% Admis/ Présents
I - > ou = à bac +5	247	195	78,9	80	41,0
II - > ou = à bac +3	554	449	81,0	161	35,9
III - = à bac+2	54	45	83,3	11	24,4
IV - > ou = à bac	114	98	86,0	25	25,5
V - BEP/CAP	16	10	62,5	2	20,0
Autres	16	14	87,5	2	14,3
Sans diplôme	4	3	75	2	66,6
Total	1005	814	81,0	283	34,8

Note :
Niveau I : DEA, DESS, Doctorat, diplôme grandes écoles, IEP, autre diplôme classé à ce niveau
Niveau II : Licence, maîtrise, IRA, autre diplôme classé à ce niveau
Niveau III : diplôme de niveau bac + 2, DEUG, DUT, BTS, etc.
Niveau IV : Bac, autre diplôme classé à ce niveau
Niveau V : CAP, BEP, autre diplôme classé à ce niveau

L'analyse par diplôme fait apparaître que même si la réussite croît en fonction du niveau du diplôme possédé, la possession d'un diplôme de niveau élevé ne garantit pas la réussite. Inversement, l'absence de diplôme ou la possession d'un diplôme inférieur au niveau aujourd'hui requis pour passer le concours externe d'attaché ne constituent pas une caractéristique dirimante pour réussir l'examen. Le fait que des candidats peu ou pas diplômés réussissent montre à la fois la valeur de la promotion interne qui leur a permis d'accéder au corps des attachés et l'importance de la variable personnelle dans la réussite au principalat.

5.4. L'analyse par académie

Analyse des résultats à l'examen par académie d'origine

	Inscrits	Présents	% Présents/ Inscrits	Admis	% Admis/ Présents
Aix-Marseille	37	31	83,7	12	**38,7**
Besançon	14	13	92,8	4	**30,7**
Bordeaux	43	31	72,0	13	**41,9**

Caen	18	13	72,2	3	**23,0**
Clermont-Ferrand	14	13	92,8	3	**23,0**
Dijon	22	17	77,3	7	**41,2**
Grenoble	47	39	83,0	16	**41,0**
Lille	60	54	90,0	19	**35,2**
Lyon	43	30	69,8	10	**33,3**
Montpellier	29	24	82,7	13	**54,2**
Nancy-Metz	28	23	82,1	5	**21,7**
Poitiers	28	22	78,6	9	**40,9**
Rennes	46	35	76,0	15	**42,9**
Strasbourg	24	19	79,2	6	**31,6**
Toulouse	44	37	84,1	12	**32,4**
Nantes	34	25	73,5	9	**36,0**
Orléans-Tours	28	20	71,4	7	**35,0**
Reims	19	16	84,2	5	**31,2**
Amiens	30	27	90,0	9	**33,3**
Rouen	28	25	89,3	12	**48,0**
Limoges	13	9	69,2	4	**44,4**
Nice	21	18	85,7	4	**22,2**
Corse	5	3	60,0	2	**66,6**
La Réunion	24	20	83,3	3	**15,0**
Martinique	8	8	100,0	1	**12,5**
Guadeloupe	20	17	85,0	4	**23,5**
Guyane	4	3	75,0	2	**66,6**
Nouvelle-Calédonie	3	2	66,6	1	**50,0**
Polynésie française.	8	6	75,0	3	**50,0**
Mayotte	3	3	100,0	0	**0,0**
Paris-Créteil-Versailles	260	211	81,15	70	**33,2**
	1005	**814**	**81,0**	**283**	**34,8**

Si le poids des académies de Paris-Créteil-Versailles, avec plus du quart des inscrits et près du quart des reçus est incontestable, il apparaît cependant que, quel que soit le lieu du territoire où l'on exerce, il est possible de réussir. Ainsi la Guyane et la Corse se placent en tête avec 66,6 % de réussite, suivies de Montpellier, de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie qui dépassent ou atteignent les 50 % de reçus par rapport aux présents. Une dizaine d'autres académies se situent au-dessus de la moyenne. A l'inverse, quinze académies se situent en-dessous de la moyenne, huit d'entre elles obtenant des scores tout à fait décevants, inférieurs à 25 %.

On observe également qu'il n'y a pas de corrélation entre le taux de présents par rapport aux inscrits et le taux de réussite. Une dizaine d'académies et notamment la Réunion, la Martinique, la Guadeloupe et Mayotte, ont un taux de présents supérieur à la moyenne et un taux de réussite inférieur.

Analyse par académie des admis par rapport aux promouvables

	% des promouvables	% des inscrits	% des présents	% des admis
Aix-Marseille	3,0	3,7	3,8	4,2
Besançon	2,0	1,4	1,6	1,4
Bordeaux	3,9	4,3	3,8	4,6
Caen	2,2	1,8	1,6	1,0
Clermont-Ferrand	2,2	1,4	1,6	1,0
Dijon	2,5	2,2	2	2,5
Grenoble	4,0	4,7	4,8	5,6
Lille	5,7	6,0	6,6	6,7
Lyon	4,5	4,3	3,7	3,5
Montpellier	2,7	2,9	2,9	4,6

Nancy-Metz	3,9	2,8	2,8	1,8
Poitiers	2,3	2,8	2,7	3,2
Rennes	3,9	4,6	4,3	5,3
Strasbourg	2,5	2,4	2,3	2,1
Toulouse	3,9	4,4	4,5	4,2
Nantes	3,7	3,4	3,0	3,2
Orléans-Tours	3,5	2,8	2,5	2,5
Reims	1,8	1,9	2,0	1,8
Amiens	3,2	3,0	3,3	3,2
Rouen	2,8	2,8	3,0	4,2
Limoges	1,3	1,3	1,1	1,4
Nice	1,7	2,1	2,2	1,4
Corse	0,3	0,5	0,4	0,7
La Réunion	1,2	2,4	2,5	1,0
Martinique	0,5	0,8	1,0	0,3
Guadeloupe	0,7	2,0	2,0	1,4
Guyane	0,2	0,5	0,4	0,7
Paris-Créteil-Versailles-HC*	28,8	27,3	27,2	26,0
	6078**	**1005**	**814**	**283**

*Les données relatives aux promouvables et celles relatives aux candidats à l'examen présentent une différence de classification : celles relatives aux promouvables regroupent les candidats des TOM et ceux qui ne sont pas affectés en académie dans un 29ème rectorat, tandis que celles relatives aux candidats distinguent les candidats des TOM et comptabilisent les candidats qui ne sont pas affectés dans une académie dans celle où ils se sont inscrits. Dans la pratique, ces derniers s'inscrivent généralement dans le groupe Paris-Créteil-Versailles. Pour pouvoir faire les calculs ci-dessus, ont été comptabilisés dans ce groupe, tous les attachés du 29ème rectorat.
** 4, 9 % des promouvables ne sont rattachés à aucune académie, ce qui fausse très légèrement le calcul des % de promouvables.

Si l'on met de côté l'ensemble Paris-Créteil-Versailles, dont il est difficile d'interpréter les résultats pour les raisons explicitées dans la note ci-dessus, on constate que :

- 3 académies ont un rapport entre les promouvables et les admis équilibré,
- 13 un rapport positif, la proportion d'admis étant supérieure à celle des promouvables,
- 11 un rapport négatif.

On peut observer que la liste des académies qui présentent un rapport entre les admis et les présents inférieur à la moyenne et celle des académies qui présentent un rapport entre les admis et les promouvables négatif ne se recoupent pas exactement : 9 académies se retrouvent dans les deux listes, 6 dans une seule.

De même, 11 académies se retrouvent à la fois dans la liste des académies qui présentent un rapport admis/présentés supérieur à la moyenne et dans celle des académies qui présentent un rapport admis/ promouvables positif, 5 dans une seule.

Même s'il est difficile de tirer des conclusions générales sur des petits nombres qui n'ont pas de solidité statistique, il n'en reste pas moins que les académies qui ont un taux d'admis par rapport aux présents nettement plus faible que la moyenne, un taux d'inscrits par rapport aux promouvables et un rapport entre les promouvables et les admis négatifs devraient s'interroger sur les raisons de cette situation.

L'âge étant, comme on l'a vu, un facteur discriminant pour la réussite à l'examen, il est intéressant de comparer la proportion de moins de 50 ans par rapport à la moyenne, des académies qui obtiennent les meilleurs scores d'une part, et des académies qui obtiennent les moins bons scores d'autre part. Or, pour les premières, il apparaît que si ce facteur a peut-être joué pour des académies comme la Guyane, Poitiers ou Rennes qui ont un taux de moins de 50 ans très supérieur à la moyenne (respectivement, 61,5 % , 65 % et 72,8 % contre 55,5 %), il ne peut pas avoir joué par contre pour Montpellier, Aix-Marseille ou la Corse qui se situent en-dessous (respectivement 46 %, 53,6 %, 43,5

%). Quant aux secondes, si ce facteur peut avoir joué, par exemple, pour Nice qui a un taux de moins de 50 ans de 44 % seulement, il ne peut pas avoir joué pour Caen ou Clermont-Ferrand qui se situent légèrement au-dessus de la moyenne.

Les femmes se présentant nettement moins à l'examen, il est également intéressant de rechercher si une proportion de femmes promouvables plus importante que la moyenne peut expliquer un pourcentage d'inscrits inférieur à la moyenne. Or là encore, si ce facteur peut avoir joué dans le cas d'une académie comme Nice qui compte une proportion de femmes de 12 points au-dessus de la moyenne, il ne peut pas avoir joué pour Clermont-Ferrand, par exemple, où la proportion de femmes est légèrement inférieure à la moyenne.

Ces quelques analyses plaideraient pour que la DGRH et/ou les académies à leur niveau, qui disposent de toutes les données de gestion sur les attachés, fassent des analyses plus approfondies afin d'évaluer « toutes choses égales par ailleurs » les facteurs qui expliquent leur plus ou moins grand nombre d'inscrits et leur plus ou moins grand taux de réussite. Ces analyses aideraient, si ce n'est déjà fait, à structurer la politique de gestion des attachés et la préparation à l'examen.
Dernier point, faute de codage figurant dans les dossiers de candidature, il n'est pas possible de connaître la structure où exercent les lauréats, non plus que la fonction qu'ils assument. La présidente a donc compulsé les dossiers des reçus de trois des journées d'audition pour voir quels enseignements on pouvait en tirer. Cet examen démontre que, quelles que soient la structure où l'on exerce (université, établissement scolaire, rectorat, inspection académique, ministère, etc.) et la fonction que l'on assume (gestionnaire matériel, responsable d'un bureau, etc.), on peut réussir cet examen. Ainsi, on peut être gestionnaire matériel dans un collège isolé à 15 000 kms de Paris, et être reçu, qui plus est avec une note tout à fait honorable.

6. Conseils aux candidats

6.1. Considérations générales

Ainsi qu'ont pu l'observer les membres les plus anciens du jury, de plus en plus de candidats paraissent s'être préparés à l'examen. Cela se manifeste à la fois dans l'exposé de carrière et dans l'entretien. Avoir suivi une préparation n'est cependant pas une garantie de réussite. Beaucoup de candidats n'ont en effet manifestement pas assimilé les connaissances qu'ils ont acquises, ce qui les a conduits à formuler soit des réponses imprécises ou partielles, soit des réponses totalement fausses, soit à débiter des connaissances livresques qu'ils ne maîtrisaient manifestement pas.

Pour réussir l'examen, il ne suffit pas non plus de décrire son parcours professionnel et les responsabilités exercées. Les candidats ayant, sauf exception marginale, bien préparé leur exposé de carrière, c'est l'entretien qui fait maintenant la différence. Obtenir le principalat ouvre la possibilité d'accéder à des responsabilités supérieures, ce qui suppose à la fois la capacité à prendre une distance critique par rapport à son exercice professionnel, et un minimum de curiosité intellectuelle. Or, il est frappant de constater le nombre de candidats, y compris parmi ceux qui ont bénéficié d'une formation initiale dans un IRA, qui ne font preuve ni de l'une ni de l'autre. S'il ne saurait être demandé aux candidats d'être capables de répondre à toutes les questions du jury, il est cependant dirimant de se révéler incapable de répondre à la moindre question qui ne correspond pas directement à ses activités.

Préparer le principalat et donc se préparer à exercer des fonctions supérieures, c'est d'abord, se tenir régulièrement informé des grandes évolutions de la fonction publique, de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour pouvoir à la fois en décrire les points essentiels et montrer que l'on en comprend les enjeux. Pour ce faire, comme le mentionnait déjà le rapport de 2010, il suffit de consulter chaque semaine les bulletins officiels en ligne, de se reporter régulièrement aux sites des ministères, de lire les journaux. Or seuls les bons et très bons candidats témoignent par la qualité de leurs réponses qu'ils ont suivi ces conseils.

Les candidats moyens, même reçus, et les candidats qui se situent en-dessous de la barre sans en être trop éloignés, doivent être conscients que s'ils veulent exercer un jour des fonctions supérieures, il faut qu'ils s'en donnent les moyens. Rien n'est plus fâcheux, par exemple, que d'affirmer que l'on veut devenir agent comptable ou contrôleur de gestion et de montrer par l'imprécision de ses

réponses que l'on ne maîtrise pas les bases nécessaires à l'exercice de ces fonctions. Rien n'est plus fâcheux non plus que de prétendre exercer des fonctions d'encadrement et ne pas connaître les règles de base de la gestion des ressources humaines ou montrer que, mis en situation, on ne saura pas prendre les mesures nécessaires. Rien n'est plus fâcheux non plus que d'ambitionner une affectation à l'étranger et de n'être capable de répondre à aucune question sur les règles d'affectation correspondantes, le statut des établissements et les spécificités de leur gestion. Ce ne sont là que quelques exemples.

Le jury est conscient que le principalat est destiné à ouvrir des perspectives de carrière à la fois à des attachés qui se sont pleinement investis dans leurs fonctions, et qui méritent d'être récompensés et à des attachés, dotés d'un fort potentiel et qui ambitionnent d'exercer des fonctions supérieures ; il s'emploie donc à essayer de distinguer les uns et les autres. Les candidats doivent être cependant conscients qu'il ne suffit pas d'exercer honnêtement sa fonction pour pouvoir s'y montrer réellement performant, il faut aussi être capable de prendre une distance critique par rapport à son exercice professionnel et de replacer son action dans un ensemble plus large.

6.2. Qualités relevées chez les bons candidats

Les qualités dont témoignent les meilleurs candidats ont déjà été soulignées dans le rapport de 2010 :

- exposé sur le parcours professionnel bien construit, clair et précis, montrant que le candidat témoigne d'une juste appréciation de ses fonctions et de sa place dans l'institution et a su en tirer des enseignements pour la suite de sa carrière ;
- connaissance des évolutions du système éducatif et de la fonction publique, compréhension des grands enjeux actuels, capacité à les présenter de façon simple, précise et pertinente ;
- capacité à se mettre en situation et à exprimer une opinion personnelle argumentée et pertinente ;
- ambitions exprimées à la mesure des compétences acquises.

Ainsi que le soulignent les membres du jury, les meilleurs candidats sont ceux qu'à l'issue de l'épreuve, on aimerait avoir pour collaborateur, à qui l'on confierait sans réserve une partie de ses dossiers, voire à qui l'on transférerait sans hésiter ses responsabilités.

6.3. Défauts à éviter

Le rapport du jury 2010 énonçait déjà les défauts à éviter et les futurs candidats peuvent utilement s'y reporter. On insistera donc sur quelques points essentiels.

- Dans l'expression, les candidats doivent être conscients que ni le recours au jargon ou aux expressions à la mode, ni l'usage de termes ronflants, ni l'expression d'un enthousiasme débordant ne suffisent à masquer le défaut de connaissances ou leur imprécision, non plus que la faiblesse de la réflexion personnelle.

- Les candidats doivent également éviter toute attitude qui pourrait être assimilée à de la désinvolture ou de l'arrogance vis-à-vis du jury ou de faire preuve d'une trop grande émotivité. Ils ne doivent pas oublier que l'épreuve est de fait une mise en situation et que le jury s'attend à les voir se comporter comme ils le feraient dans une réunion de travail avec des supérieurs hiérarchiques.

- L'exposé de carrière ne doit se résumer ni à une liste des postes occupés sans aucune mise en perspective, ni à l'énoncé des considérations familiales ou philosophiques qui ont guidé les choix des candidats ; il convient également d'éviter de se survaloriser ou, au contraire de se dévaloriser ; décrire honnêtement ses fonctions et les enseignements que l'on en retire, sans monter en épingle des « réussites » mineures ou, inversement, présenter comme des « échecs » des objectifs imparfaitement remplis ; ne pas rechercher non plus l'originalité à tout prix, l'entreprise étant périlleuse, le résultat obtenu est en général inverse de l'attendu ; ne pas chercher à tenir absolument dix minutes : mieux vaut un exposé bien structuré et pertinent un peu trop court qu'un exposé de dix minutes décousu et laborieux.

- L'acquisition de connaissances dans les domaines qui sont éloignés de l'expérience professionnelle du candidat est un processus qui demande de la méthode et du temps. Ne

pas s'être approprié les connaissances engrangées pendant la préparation conduit souvent à des imprécisions, à des erreurs ou même à de véritables contre-sens. On cite des chiffres, des projets ou des mesures sans être capable de les préciser ou d'en donner le sens. A cet égard, nombreux sont les candidats qui ont buté sur des questions pourtant élémentaires relatives à la loi Libertés et Responsabilités des Universités, à la Révision Générale des Politiques Publiques, au droit de la Fonction publique ou aux institutions en charge de l'éducation.

- Les candidats doivent aussi s'attendre à ce que, sur un certain nombre de sujets, on leur demande de porter un jugement ou de donner un avis, de montrer qu'ils sont capables de conceptualiser à partir de leur expérience, de démontrer leur potentiel de réflexion, de témoigner d'une certaine hauteur de vue.

- L'accès à des responsabilités supérieures évoqué par les candidats pour expliquer leur motivation à se présenter à l'examen ne doit pas se borner à une mention en fin d'exposé, sans conviction, ni projet.

Pour conclure, le jury souhaiterait que les candidats, comme les services de gestion des attachés, s'emparent de ces constats afin que l'examen d'accès au principalat puisse mieux remplir les objectifs qui lui sont assignés.

La présidente du jury
Claudine PERETTI
Inspectrice générale
de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur