



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

**Rapport de la présidence 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 2013

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 2013 s'est déroulé du 12 au 22 février 2013.

1. Les candidats

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.

En 2013, 5 685 attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES) remplissaient ces conditions. 1 331 attachés, soit 23,4 % de ces candidats potentiels, se sont inscrits à l'examen. 1 060 ont été convoqués. Compte tenu des désistements et des absences, le jury a entendu au total 859 candidats, soit 45 candidats de plus qu'en 2012. Le nombre des candidats qui se sont effectivement présentés à l'examen représente donc 15,11 % des candidats potentiels.

On observe une légère augmentation par rapport aux années précédentes du nombre des candidats ayant retiré un dossier d'inscription et qui ne sont pas présentés à l'examen.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Candidats inscrits	1 150	1 091	1 160	1 284	1 278	1 242	1 331
Présents	887	766	829	898	935	814	859
Taux de défection	22,8 %	29,8 %	28,1 %	30,0 %	26,8 %	34,4 %	35,5 %

Il convient toutefois d'observer que seuls 1 060 candidats ont été effectivement convoqués à l'examen, ce qui signifie que 271 candidats :

- soit ne remplissaient pas les conditions pour pouvoir s'inscrire à l'examen,
- soit n'ont jamais renvoyé leur dossier d'inscription ou l'ont renvoyé incomplet.

Si le jury ne peut qu'inviter les candidats à vérifier qu'ils remplissent bien les conditions avant de s'inscrire à l'examen professionnel et à prendre le plus grand soin à remplir leur dossier d'inscription, il ne peut en revanche que condamner de la manière la plus ferme les désistements et absences de dernière minute non justifiés qui perturbent le bon déroulement de l'examen et, surtout, représentent un coût non négligeable, les membres du jury étant convoqués pour plus de journées que nécessaire. Il est anormal que des fonctionnaires de catégorie A n'aient pas conscience de ce coût.

2. Le jury

Composé de 68 membres, soit 16 de plus que l'année précédente. Le jury a été cette année assez largement renouvelé avec 47 membres siégeant pour la première fois, dont le président et la vice-

présidente. Comme les années précédentes, le jury était représentatif de la diversité des structures dans lesquelles exercent les ADAENES et de la diversité des responsabilités et des fonctions qu'ils sont appelés à exercer. Il était composé d'attachés principaux, de personnels de direction, d'ingénieurs de recherche, de CASU, d'administrateurs de l'éducation nationale, d'IA-IPR, d'administrateurs civils et d'IGAENR, représentant toutes les structures susceptibles d'accueillir des ADAENES : EPLE, DSDEN, rectorats, universités, grands établissements et ministères.

Le jury était strictement paritaire avec 34 femmes et 34 hommes. Il était organisé en 12 commissions, chaque commission de trois membres comptant soit deux tiers d'hommes, soit deux tiers de femmes. Sur les 68 membres du jury, 30 ont eu la disponibilité nécessaire pour siéger durant 2 semaines, ce qui, à l'exception d'une commission, a permis qu'un membre au moins dans chaque commission puisse assurer la continuité entre les deux semaines de session. La composition de chaque commission permettait de couvrir les trois grands domaines professionnels du système éducatif : enseignement scolaire, enseignement supérieur et fonction comptable.

3. Le déroulement de l'examen

L'arrêté du 3 janvier 2007 modifié *fixant les modalités de l'examen professionnel et les règles relatives à la composition et au fonctionnement du jury pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur* prévoit que l'épreuve, d'une durée totale de trente minutes, doit permettre au jury d'apprécier la personnalité du candidat.

L'épreuve commence par un exposé du candidat de dix minutes maximum au cours duquel il présente les fonctions qu'il a exercées depuis sa nomination en catégorie A. Suit un entretien avec le jury qui porte sur les compétences et aptitudes professionnelles du candidat. Lors de cet entretien, ce dernier doit notamment être en mesure de répondre aux questions du jury portant sur :

- l'organisation et le fonctionnement du système éducatif,
- les structures administratives et attributions des services centraux et déconcentrés et des établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la jeunesse et des sports,
- le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les auditions ont été précédées d'une réunion préparatoire destinée à garantir un fonctionnement homogène 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.

Il a été ainsi rappelé que les attachés principaux ont vocation à constituer l'encadrement des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ainsi que de leurs établissements. Aussi la promotion au grade d'APAENES ne doit-elle pas intervenir pour récompenser une carrière méritante mais bien parce que le jury aura identifié un attaché dont il estime qu'il a le potentiel pour évoluer dans sa carrière et constituer ce futur encadrement.

Si la gestion du stress par les candidats est naturellement un élément à prendre en compte par le jury, l'examen doit, dans toute la mesure du possible, se dérouler dans un cadre serein afin que

les qualités du candidat soient appréciées au mieux. Les membres du jury ont donc été invités à mettre en confiance les candidats à la faveur de la présentation qu'ils faisaient d'eux-mêmes avant de donner la parole au candidat.

Il a été souligné que le candidat disposant de dix minutes maximum pour présenter sa carrière, il convenait d'arrêter les candidats qui dépasseraient le temps imparti. Par contre, si l'exposé était plus court, il fallait, dès que celui-ci était terminé, engager la discussion avec le candidat. La présentation de son parcours professionnel par le candidat constitue un élément important puisqu'elle doit permettre au jury d'apprécier la réalité des fonctions exercées, la cohérence du déroulé de carrière, etc. Une des difficultés à laquelle le jury pouvait être confronté est la diversité des fonctions qui avaient pu être exercées à l'université ou en EPLE, en administration centrale ou en services déconcentrés. La composition des commissions garantissait en principe qu'au moins un des membres du jury était à même d'apprécier pleinement les fonctions décrites entre administration centrale ou services déconcentrés, enseignement scolaire ou supérieur, fonctions administratives ou comptables. Il a été rappelé aux membres du jury qu'ils devaient veiller à ce qu'une éventuelle méconnaissance du secteur dans lequel le candidat avait accompli tout ou partie de sa carrière, notamment pour les attachés du ministère de la jeunesse et des sports rattachés à cet examen ou les personnels en détachement, ne lui soit pas préjudiciable.

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

- un entretien portant plus spécifiquement sur le parcours professionnel de l'intéressé qui doit permettre notamment au jury d'approfondir tel ou tel point pour apprécier la réalité des fonctions décrites ;
- des interrogations au caractère très opérationnel destinées à mesurer la connaissance par le candidat du système éducatif, du fonctionnement de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements et, d'une manière plus générale, de la fonction publique.

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

4. Les résultats

L'arrêté du 21 janvier 2013 a fixé le nombre de postes offerts au titre de l'année 2013 à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'APAENES à 286.

Sur 1 060 candidats convoqués à l'examen, le nombre des candidats effectivement présents était de seulement 859.

Fixant la barre d'admission à 12, le jury a déclaré admis au terme de l'épreuve 286 candidats, saturant les possibilités de promotion offertes. Le taux de réussite, qui est de 33,3 %, se situe dans la moyenne des années précédentes, réserve faite de l'année 2008.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Candidats présents	887	766	829	898	935	814	859
Admis	296	351	302	293	288	283	286
Taux de réussite	33,3 %	45,8 %	36,4 %	32,6 %	30,7 %	34,8 %	33,3 %

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

Notes	Nombre de candidats	Admis	Non admis
de 0 à 5,75	9		X
de 6 à 7,75	66		X
de 8 à 9,75	206		X
de 10 à 11,75	292		X
de 12 à 13,75	117	X	
de 14 à 15,75	110	X	
de 16 à 20	59	X	

Le jury n'a pas estimé opportun d'inscrire des candidats en liste complémentaire dans la mesure où il a saturé le nombre de postes offerts et où il aurait dû départager les 53 candidats qui ont obtenu 11,75 à l'épreuve.

5. Statistiques générales

Comme les années précédentes, une grande amplitude caractérise l'âge des candidats auditionnés par le jury, le candidat le plus âgé ayant 64 ans et le plus jeune 30 ans. Les taux de réussite les plus élevés s'observent chez les candidats de moins de 40 ans, avec 50 % ou plus d'admis. Le taux de réussite diminue ensuite régulièrement avant de remonter avec les candidats âgés de 60 ans ou plus :

Âge	Nombre de candidats auditionnés	Nombre d'admis	Taux de réussite
de 30 à 34 ans	70	41	58,6 %
de 35 à 39 ans	148	74	50,0 %
de 40 à 44 ans	192	70	36,5 %
de 45 à 49 ans	154	37	24,0 %
de 50 à 54 ans	160	35	21,9 %
de 55 à 59 ans	107	21	19,6 %
de 60 à 64 ans	28	8	28,6 %

L'examen des taux de défection et de réussite par sexe ne met pas en évidence de différences importantes :

	Inscrits	Présents	Taux de défection	Admis	Taux de réussite
Femmes	600	486	19,0 %	161	33,1 %
Hommes	460	373	18,9 %	125	33,5 %

En ce qui concerne la répartition des candidats admis en fonction du diplôme possédé, on constate que plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux de réussite est élevé :

Diplôme	Présents	%	Admis	%
Doctorat	10	23,1 %	2	30,1 %
DEA – DESS	148		67	
diplôme d'IEP	20		9	
diplôme de grande école	13		4	
autres diplômes classés au niveau 1	7		4	
Maîtrise	227	56,6 %	76	54,5 %
Licence	123		44	
certificat fin cycle concours ENA	3		0	
diplôme IRA	113		27	
autres diplômes classés au niveau 2	20		9	
diplôme classés au niveau 3 (BTS, DUT, etc.)	52	6,1 %	14	4,9 %
bacs technologique et professionnel	33	12,0 %	11	9,4 %
bac général	61		14	
autres diplôme classés au niveau 4	9		2	
CAP	1	2,3 %	0	1,0 %
BEP	6		1	
autres diplômes	12		2	
sans diplôme	1		0	

S'agissant enfin de l'origine des candidats, il convient au préalable de rappeler que, curieusement, les systèmes d'information, s'ils permettent de distinguer les candidats en fonction de leur académie d'origine (encore que ce ne soit pas le cas pour celles de Paris, Versailles et Créteil qui sont regroupées), ne permettent pas en revanche de distinguer les candidats selon :

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

Il conviendrait que l'administration se dote d'un outil informatique qui permette de récupérer ces données essentielles à la compréhension des résultats de l'examen.

Le faible nombre de candidats par académie doit conduire à relativiser les taux de réussite par académie, un échec ou une admission en plus ou en moins pouvant faire varier sensiblement le taux de réussite. Néanmoins, on pourra souligner les taux de réussite élevés des candidats des académies de Bordeaux, Nantes avec 14 admis pour respectivement 23 et 24 candidats présents à l'examen. En sens inverse, on peut remarquer le taux de réussite relativement modeste de l'ensemble Paris – Versailles – Créteil.

Académie	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite
Aix-Marseille	34	28	6	21,4%
Amiens	33	26	10	38,5%
Besançon	20	15	6	40,0%
Bordeaux	31	23	14	60,9%
Caen	22	20	6	30,0%
Clermont-Ferrand	27	20	8	40,0%
Corse	6	6	4	66,7%
Dijon	18	13	3	23,1%
Grenoble	40	31	11	35,5%
Lille	50	39	20	51,3%
Limoges	18	12	5	41,7%
Lyon	44	37	16	43,2%
Montpellier	29	23	9	39,1%
Nancy-Metz	28	22	6	27,3%
Nantes	35	24	14	58,3%
Nice	22	19	10	52,6%
Orléans-Tours	29	25	10	40,0%
Paris – Versailles – Créteil	318	258	72	27,9%
Poitiers	25	22	3	13,6%
Reims	18	14	5	35,7%
Rennes	46	37	9	24,3%
Rouen	34	30	7	23,3%
Strasbourg	24	20	5	25,0%
Toulouse	41	35	10	28,6%
Guadeloupe	14	11	2	18,2%
Guyane	5	5	2	40,0%
Martinique	15	12	4	33,3%
Réunion	25	23	8	34,8%
Mayotte	3	3	0	0,0%
Nouvelle-Calédonie	2	2	1	50,0%
Polynésie française	4	4	0	0,0%

6. Les conseils aux candidats

Le jury a constaté avec satisfaction que la très grande majorité des candidats avaient préparé l'examen et que le nombre de candidats venus sans s'être préparés était très limité. En revanche, il a regretté que cette préparation ait été très inégalement assurée par les services employeurs des candidats et par ailleurs qu'elle ait dans l'ensemble été insuffisante en ce qui concerne la dernière partie de l'examen relative à la connaissance du système éducatif et des règles de la fonction publique.

L'exposé liminaire :

Le jury a constaté que, dans leur très grande majorité, les candidats ont travaillé leur exposé liminaire et que le temps imparti de 10 minutes a été à peu près respecté. Pour autant, beaucoup de candidats n'ont pas su éviter certains écueils.

Sur la forme, il convient de trouver la bonne distance entre la familiarité excessive dont ont pu faire preuve certains candidats et le stress que n'arrivaient pas à dépasser d'autres candidats.

Adopter un plan chronologique ne constitue pas en soi nécessairement une erreur, en particulier lorsque les candidats ont occupé de nombreux postes au cours de leur carrière, mais il faut alors faire ressortir la cohérence du parcours professionnel, les compétences acquises à la faveur des différentes affectations et montrer l'adéquation entre ces compétences et les responsabilités futures qui seront celles d'un APAENES. A l'inverse, une présentation qui se limite à une énumération des postes occupés avec, pour chaque poste, une description très, voire trop technique, des fonctions exercées, ne peut que donner au jury le sentiment que le candidat manque du recul et de la mise en perspective attendus d'un cadre supérieur.

De nombreux candidats n'ont occupé qu'un seul poste ou plusieurs postes présentant les mêmes caractéristiques. Il est essentiel dans ce cas que l'exposé fasse bien ressortir le potentiel du candidat, en montrant l'investissement dans les fonctions, l'utilisation future possible des compétences acquises et l'ouverture sur l'extérieur. Un exposé où le candidat décrit avec précision ce qu'il fait mais sans mise en perspective risque d'être interprété par le jury comme traduisant l'incapacité à exercer des fonctions d'encadrement supérieur, alors même que le candidat aurait pu montrer qu'il maîtrisait les fonctions exercées en tant qu'ADAENES.

La première partie de l'entretien avec le jury :

La première partie de l'entretien porte sur le parcours professionnel des candidats. Elle permet au jury d'approfondir un certain nombre de points qui soit ont été simplement évoqués dans l'exposé, soit ont suscité l'intérêt du jury. Il est important lors de cet entretien que le jury constate l'adéquation entre l'exposé qui a précédé et les réponses apportées par les candidats.

Il convient de décrire, avec toute l'objectivité attendue de la part d'un futur cadre supérieur, les fonctions exercées, sans les minorer mais également sans les majorer. Il arrive parfois que le jury constate que, derrière une présentation anodine des fonctions exercées, le candidat a été en réelle situation de responsabilité. Ce constat peut conduire le jury à estimer que le candidat manque de

confiance en lui. A l'inverse, et le cas est plus fréquent, il apparaît que la réalité des fonctions a été survalorisée alors qu'elle est beaucoup plus modeste. Si la première attitude peut être pénalisante pour le candidat, la seconde l'est de manière certaine, le jury considérant qu'il a, d'une certaine manière, été abusé par l'exposé.

Il est attendu par ailleurs des candidats qu'au-delà du périmètre strict de leur activité, ils témoignent d'une réelle ouverture sur le service auquel ils appartiennent. Ainsi, à titre d'exemple, qu'un gestionnaire d'établissement soit incapable de présenter la politique de son EPLE dans le domaine pédagogique ou encore qu'un ADAENES ne soit pas en mesure d'évoquer les problématiques auxquelles sont confrontés les autres bureaux de sa direction, est perçu par le jury comme témoignant d'un manque d'ouverture incompatible avec des fonctions d'encadrement supérieur.

La seconde partie de l'entretien avec le jury :

Conformément à l'arrêté du 3 janvier 2007, il est attendu des candidats qu'ils témoignent d'une bonne connaissance du système éducatif et des règles générales de la fonction publique. Cette partie de l'examen a souvent été déterminante pour départager des candidats dont, par ailleurs, l'exposé était correct et qui avaient répondu de manière satisfaisante aux questions du jury sur leur parcours professionnel. L'incapacité d'un candidat à s'exprimer sur les sujets d'actualité tels que, cette année, la réforme des rythmes scolaires ou les assises de l'enseignement supérieur et de la recherche, a été jugée par le jury clairement incompatible avec l'accès au grade d'APAENES.

De même, il était attendu des candidats qu'ils aient une bonne connaissance tant de l'enseignement scolaire que de l'enseignement supérieur. Si le jury a évité de poser des questions trop pointues, en particulier concernant le domaine qui n'est pas celui dans lequel le candidat exerçait ses fonctions, il a en revanche pris en compte l'incapacité d'un candidat à décrire le fonctionnement d'un EPLE ou d'une université, à présenter le rôle d'un recteur ou d'un DASEN, à expliquer des réformes comme celle du lycée ou la loi LRU.

Enfin, beaucoup de candidats ont témoigné d'une maîtrise insuffisante des règles de la fonction publique, pourtant inscrites au programme de l'examen et indispensables à l'exercice des fonctions de gestion des ressources humaines et d'encadrement des personnels que sont amenés à exercer les APAENES.

Il convient que les candidats, comme les services de gestion des ADAENES en charge de la préparation des candidats à l'examen, fassent leurs ces conseils afin d'accroître les chances de réussite à l'examen d'APAENES d'attachés souvent considérés par leur hiérarchie comme d'excellents professionnels très prometteurs.

Le président du jury



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

La vice-présidente du jury



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