



**Rapport de la présidence du jury de l'examen professionnel  
pour l'accès au grade  
d'attaché principal de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur  
(APAENES)**

**Session 2014**

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration au titre de l'année 2014 s'est déroulé du 11 au 21 février 2014. Cet examen a été organisé sous l'empire des textes en vigueur lors de l'ouverture des inscriptions. Toutefois, les lauréats seront promus dans le nouveau corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

## 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 2014, 5 546 attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur remplissaient ces conditions. 1 135 attachés, soit 20,45 % de ces candidats potentiels, soit 3 points de moins qu'en 2013, se sont inscrits à l'examen. 1 079 ont été convoqués. Compte tenu des désistements et des absences, le jury a entendu au total 882 candidats, soit 23 candidats de plus qu'en 2013. Le nombre des candidats qui se sont effectivement présentés à l'examen représente donc 15,9 % des candidats potentiels.

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Candidats inscrits</b>	1 091	1 160	1 284	1 278	1 242	1 331	1 135
<b>Présents</b>	766	829	898	935	814	859	882
<b>Taux de défection</b>	29,8 %	28,1 %	30,0 %	26,8 %	34,4 %	35,5 %	22,3%

Il convient d'observer néanmoins que seuls 1 079 candidats ayant été effectivement convoqués à l'examen, soit 19 de plus qu'en 2013, cela signifie que 253 candidats :

- soit ne remplissaient pas les conditions pour pouvoir s'inscrire au concours,
- 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.

## 2. Le jury

Composé de 65 membres, soit 3 de moins que l'année précédente. Le jury a été cette année assez largement renouvelé avec 35 membres siégeant pour la première fois. Comme les années précédentes, le jury était représentatif de la diversité des structures dans lesquelles exercent les attachés 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 directeurs de service (ex-CASU), d'administrateurs de l'éducation nationale, d'IA-IPR, d'administrateurs civils et d'IGAENR, représentant toutes les structures susceptibles d'accueillir des attachés : EPLE, DSDEN, rectorats, universités, grands établissements et ministères.

Le jury était strictement paritaire avec 33 femmes et 32 hommes. Il était organisé en 13 commissions, chaque commission de trois membres comptant soit deux tiers d'hommes, soit deux tiers de femmes. Sur les 65 membres du jury, plus de la moitié ont eu la disponibilité nécessaire pour siéger durant 2 semaines, ce qui 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. Au total, 11 membres du jury étaient issus de l'administration centrale, 16 de l'enseignement supérieur et 38 de l'enseignement scolaire.

## 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 dans le grade d'attaché principal 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 tient à 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 garantit 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, par exemple pour 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.

Notons que pour la première fois cette année, l'organisation de l'examen a été délocalisée pour les académies de La Réunion et de la Martinique, deux commissions du jury composées chacune de trois membres s'étant rendues sur place au cours de la deuxième semaine d'épreuves. Les membres du jury concernés ont ainsi pu procéder aux entretiens dans la semaine du 11 au 14 février, ce qui leur a permis avant leur départ de se positionner au regard de l'ensemble des candidats des autres académies.

Si l'on compare les résultats obtenus dans les académies concernées par rapport à l'année précédente, on constate des taux de présence et de réussite comparables, et ce quelles que soient les modalités d'organisation de l'examen.

<b>Martinique</b>	<b>Inscrits</b>	<b>Présents</b>	<b>Admis</b>	<b>%</b>
2014	14	10	3	30 %
2013	15	12	4	33,33%
<b>La Réunion</b>				
2014	27	24	7	29,10%
2013	25	23	8	34,78%

#### 4. Les résultats

L'arrêté du 20 janvier 2014 a fixé le nombre de postes offerts au titre de l'année 2014 à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'APAENES à **279**.

Fixant la barre d'admission à 12, le jury a déclaré admis au terme de l'épreuve 279 candidats, saturant les possibilités de promotion offertes. Sur 1 079 candidats inscrits à l'examen, le nombre des candidats effectivement présents était de seulement 882. Le taux de sélection au regard des présents effectifs est donc cette année de 31,6%. Ce taux de réussite au concours, se situe dans la fourchette basse par rapport aux années précédentes, réserve faite de l'année 2008.

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Candidats présents</b>	766	829	898	935	814	859	882
<b>Admis</b>	351	302	293	288	283	286	279
<b>Taux de réussite</b>	45,8 %	36,4 %	32,6 %	30,7 %	34,8 %	33,3 %	31,6%

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

<b>Notes</b>	<b>Nombre de candidats auditionnés</b>	<b>Admis</b>	<b>Non admis</b>
<b>de 0 à 6,75</b>	4		X
<b>de 7 à 7,75</b>	32		X
<b>de 8 à 9,75</b>	229		X
<b>de 10 à 11,75</b>	338		X
<b>de 12 à 13,75</b>	161	X	
<b>de 14 à 15,75</b>	90	X	
<b>de 16 à 20</b>	28	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. La note la plus faible est de 6, la plus haute de 18. La moyenne des candidats déclarés admis est de 13,69/20.

## 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 29 ans. Les taux de réussite les plus élevés s'observent chez les candidats de moins de 40 ans, avec 40 % ou plus d'admis. Le taux de réussite diminue ensuite régulièrement et, contrairement à l'an dernier, ne remonte pas 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	99	44	44,4 %
de 35 à 39 ans	154	62	40,26 %
de 40 à 44 ans	231	76	32,90 %
de 45 à 49 ans	173	53	30,64 %
de 50 à 54 ans	127	31	24,41 %
de 55 à 59 ans	78	11	14,10 %
de 60 à 64 ans	20	2	10 %

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
<b>Femmes</b>	633	515	18,7 %	153	39,7 %
<b>Hommes</b>	446	367	17,2 %	126	34,3 %

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 l'est également :

Diplôme	Présents	%	Admis	%
Doctorat	15	24,16 %	5	26,16 %
DEA – DESS	160		53	
diplôme d'IEP	21		11	
diplôme de grande école	8		3	
autres diplômes classés au niveau 1	9		1	
Maîtrise	246	58,50 %	83	58,42 %
Licence	127		34	
diplôme IRA	123		41	
autres diplômes classés au niveau 2	20		5	

diplôme classés au niveau 3 (BTS, DUT, etc.)	43	4,88 %	18	6,45 %
bacs technologique et professionnel	26	9,07 %	4	6,09%
bac général	50		12	
autres diplôme classés au niveau 4	4		1	
CAP	2	2,38 %	0	1,08 %
BEP	6		2	
autres diplômes	9		1	
sans diplôme	4		0	

S'agissant enfin de l'origine des candidats, il convient de rappeler comme l'an dernier que 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.

La présidence du jury réitère sa suggestion afin que l'administration centrale 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 Nice, Grenoble, Nantes, et ceux nettement plus faibles de Poitiers ou Clermont-Ferrand. En sens inverse, on peut remarquer que le taux de réussite de l'ensemble Paris – Versailles – Créteil progresse.

Académie	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite
Aix-Marseille	42	36	9	25,0 %
Amiens	31	26	8	30,7 %
Besançon	21	13	4	30,7%
Bordeaux	44	37	9	24,3%
Caen	28	26	10	38,4%
Clermont-Ferrand	21	18	3	16,6%
Dijon	18	16	5	31,2%
Grenoble	48	36	17	47,2%
Lille	53	41	11	26,8%
Limoges	10	7	3	42,8%
Lyon	58	50	21	42,0%
Montpellier	34	29	9	31,0%
Nancy-Metz	20	16	4	25,0%

Nantes	32	24	12	50,0%
Nice	17	13	8	61,5%
Orléans-Tours	31	22	7	31,8%
Paris – Versailles – Créteil	318	257	80	31,1%
Poitiers	27	24	4	16,6%
Reims	12	11	2	18,1%
Rennes	49	41	11	26,8%
Rouen	41	37	11	29,7%
Strasbourg	27	22	8	36,3%
Toulouse	33	28	8	28,5%
Guadeloupe	5	4	1	25,0%
Guyane	3	2	1	50,0%
Martinique	14	10	3	30,0%
Réunion	27	24	7	29,1%
Mayotte	5	4	2	50,0%
Nouvelle-Calédonie	3	3	1	33,3%
Polynésie française	5	5	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 globalement 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 attaché principal. 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 su montrer qu'il maîtrisait les fonctions exercées en tant qu'attaché.

#### 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 attaché 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.

Le jury a constaté cette année de façon générale une difficulté certaine des candidats à prendre le recul nécessaire sur l'analyse de leur métier et le contexte dans lequel il s'exerce. Ce défaut de conceptualisation se retrouve par exemple dans la construction de l'exposé liminaire qui ne permet pas toujours de situer les véritables fonctions du candidat, et encore moins le cadre d'exercice desdites fonctions.

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'attaché principal.

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 IA-DASEN, à expliquer des réformes d'actualité comme celle des rythmes scolaires ou la loi sur l'enseignement supérieur de juillet 2013.

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 attachés principaux.

Il convient que les candidats, comme les services de gestion des attachés 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'attachés souvent considérés par leur hiérarchie comme d'excellents professionnels très prometteurs.

L'an prochain, le déroulement de l'examen professionnel d'attaché principal sera modifié par l'introduction de la préparation par les candidats d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) qui permettra de mieux prendre en compte le parcours du candidat et l'ensemble des compétences acquises. Cette nouvelle procédure a pour objectif de compléter le simple curriculum vitae qui fait aujourd'hui partie du dossier de candidature, mais dont on peut noter cette année encore qu'il est de niveau très inégal selon les candidats, souvent incomplet ou imprécis. Les modalités précises de mise en œuvre de la procédure du RAEP n'étant pas connues à la date d'établissement du présent rapport, il conviendra de se reporter le moment venu aux circulaires d'application élaborées par la DGRH.

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.