

# Rapport de la présidente du jury du concours interne d'attachés de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

## Session 2014

Le concours interne d'attachés de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur a enregistré cette année 5769 inscriptions, volume en légère diminution par rapport à l'an dernier. On constate toujours que beaucoup de candidats renoncent à se présenter à l'épreuve écrite. Ceci représente quand même plus de 39 % de défection. Cette pratique démontre que, dans un grand nombre de cas, on s'inscrit à ce concours « au cas où », sans toujours avoir réellement la volonté de le préparer. Ceci est regrettable pour l'organisation du concours notamment pour le calibrage du nombre de membres du jury nécessaire, mais est aussi coûteux puisque la logistique mise en place doit permettre l'accueil de l'ensemble des inscrits.

### ***I L'admissibilité***

L'augmentation du nombre de postes offerts qui est passée de 68 en 2013 à 98 cette année a permis d'augmenter le nombre de candidats admissibles à 282 contre 173 l'an dernier. Néanmoins, la sélectivité a été très forte par rapport aux 3498 candidats qui se sont présentés à l'écrit, soit un ratio de 35.70 candidats par poste. Le nombre de candidats admissibles a été de 282 cette année soit un ratio de 2,9 candidats par poste. Le seuil de l'admissibilité reste élevé avec une barre d'admissibilité fixée à 14,25.

Nb. inscrits	Nb. Cand. Non * éliminés	Nb. admissibles	Moyennes des non éliminés /20	Moyennes des admissibles /20
5769	2334	282	10.91	15.56

\* Le nombre de candidats non éliminés correspond aux candidats n'ayant pas eu de note éliminatoire.

### ***Observations générales sur les épreuves écrites***

Le sujet consistait dans la rédaction d'une note à l'attention du secrétaire général accompagné d'un projet de circulaire sur les emplois d'avenir professeur à l'attention des chefs d'établissement et d'une proposition de plan de communication.

L'amélioration de la qualité globale des copies (orthographe, écriture) mérite d'être soulignée, même si on trouve encore certaines copies qui présentent un nombre de fautes d'orthographe et de grammaire qui sont rédhibitoires pour un cadre. Il convient également de veiller au ton employé dans une circulaire et éviter des tournures de phrase trop familières. Compte tenu de la difficulté de gestion du temps dans ce type d'épreuve, il peut être conseillé de se munir d'un stylo et d'un effaceur pour éviter les copies raturées et qui deviennent rapidement illisibles.

Très peu de candidats ont répondu intégralement à la commande. Les candidats ont globalement compris la thématique relative aux Emplois Avenir Professeur mais n'ont pas appréhendé correctement le sujet qui leur demandait de rédiger deux documents distincts à

l'attention de deux publics ; a fortiori ils n'ont pas été en mesure de faire précéder ce travail d'une courte note à l'attention de leur hiérarchie directe. La majorité des candidats a rédigé une note de synthèse qui s'est avérée trop longue et peu opérationnelle. Ils n'ont pas su se mettre en situation et produire un texte directement exploitable par le destinataire pressenti et ils ne se sont pas placés en situation professionnelle « concrète ». Deux erreurs majeures ont été faites en matière de forme :

- des copies qui commencent directement par une note à destination des chefs d'établissement et omettent tout plan de communication;
- celles qui consistent en une note au SGA avec une première partie comprenant les éléments à destination des chefs d'établissement, une seconde partie avec quelques éléments relatifs au plan de communication.

Un certain nombre de candidats n'a pas non plus compris que la circulaire ne concernait que le second degré (les chefs d'établissements) et ne devait pas aborder le premier degré. Il est regrettable que certains aient annoncé une note « à l'attention des chefs d'établissement » pour ensuite évoquer le premier degré et les directeurs d'école... Ceci témoigne soit d'un manque de connaissance de l'organisation du système éducatif, soit d'un défaut d'analyse du sujet.

S'agissant de la circulaire, il faut noter que les candidats se mettent rarement réellement en situation, trop peu ont un ton mobilisateur vis-à-vis des chefs d'établissement (« vous allez accueillir, vous devrez... », « je compte sur votre implication... »). La plupart des notes sont « théoriques » : on trouve le plus souvent des formules du type « cette note a pour objet de préciser », et trop rarement « cette note a pour objet de vous préciser ». La rédaction ne devient alors qu'un copier-coller des éléments fournis dans le dossier. En outre, certaines informations essentielles pour que les chefs d'établissement disposent de tous les renseignements ont été oubliées.

Comme les années précédentes, beaucoup de candidats n'ont traité que l'exercice de synthèse avec la circulaire aux établissements. Ceci a entraîné de manière systématique une note égale ou inférieure à 10. Cela a été d'autant plus dommage que certaines de ces copies étaient intéressantes. On ne peut donc qu'encourager les candidats à avoir une lecture attentive du sujet pour éviter cette erreur qui se retrouve régulièrement dans les épreuves écrites et traiter la totalité de la commande.

La demande de proposition d'un « plan de communication » a été mal comprise. De ce fait, ce qui était annoncé comme un plan de communication se présentait le plus souvent sous la forme d'une série d'actions non ordonnées (affiche à destination des étudiants, campagne de mobilisation...). Il y avait également des copies qui présentaient un plan de communication sous la forme d'une circulaire redondante avec la première (public ciblé, modalités de recrutement, missions, horaires, rémunérations, ...). Faire un plan de communication nécessite de se poser au moins trois questions : quel est le public ciblé ? Qu'est ce que je veux dire ? Quels sont les vecteurs de communication ? L'ensemble des éléments du dossier aurait dû permettre aux candidats qui auraient mobilisé également leurs connaissances du fonctionnement du système éducatif de répondre à ces questions.

Quand la demande était comprise et qu'il y avait un véritable plan de communication, il était souvent trop court ; il s'est même parfois réduit à un schéma.

Ainsi, les bonnes copies se sont facilement distinguées par la rédaction d'une circulaire complète, mais toutefois concise, et un plan de communication opérationnel à travers lequel le candidat cherchait à multiplier les moyens et lieux de communication.

Le sujet ne présentait pas de difficulté particulière tant dans le nombre de documents joints que dans sa thématique et l'ensemble des candidats a été en mesure de rendre un travail rédigé. Eu égard à la relative facilité du sujet il est regrettable qu'une lecture précipitée du sujet ait été préjudiciable à la qualité du travail rendu. Les candidats doivent prendre conscience que le jury d'un concours de catégorie A attend des candidats une capacité à problématiser les thématiques abordées. Il s'agit d'une épreuve interne et la capacité de réflexion devrait être prédominante dans les devoirs produits.

La majorité des candidats admissibles a déposé son dossier RAEP et s'est présentée aux épreuves orales. 4 candidats admissibles n'ont pas remis leur dossier RAEP dans les délais requis. Ils ont été éliminés et n'ont pas été convoqués à l'épreuve d'admission.

Par ailleurs, 2 candidats déclarés admissibles ne remplissaient pas les conditions de recevabilité et ont été radiés de la liste d'admissibilité.

## **II L'admission**

L'ensemble des 98 postes ouverts ont été pourvus après les épreuves orales. Une liste complémentaire de 30 noms a été établie.

Nb admissibles	Nb. non éliminés	Nb. Admis Liste principale (LP)	Nb.Inscrits Liste complémentaire (LC)	Moy.admis LP	Moy.inscrits LC	Moy admis LP /20	Moy inscrits LC /20
282	260	98	30	107,84	92,37	15.40	13.20

Malgré la forte augmentation du nombre de postes, la moyenne des admis sur la liste principale reste élevée et elle n'a varié que d'un dixième de point par rapport à l'an dernier (15,5). Elle a davantage diminué sur la liste complémentaire : - 0,37 point (13,57 en 2013) La majorité des candidats admis sur la liste principale avaient également obtenu une très bonne note d'écrit.

### **II.1 La répartition des admis par origine professionnelle**

#### REPARTITION PAR PROFESSION

	Profession	Admissibles	Présents ttes épre.	Admis
13	ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	28	24	10
14	PERSONNEL I.A.T.O.S.S	188	178	66
15	AGENT NON TITULAIRE DU MEN	10	10	3
16	AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	52	45	18
17	AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	4	3	1

La majorité des personnels admis exercent déjà des fonctions de catégorie B ou plus rarement C dans l'éducation nationale (67.35%). Ce sont les personnels de catégorie C qui ont généralement le plus de mal à se projeter dans des fonctions d'encadrement.

Des personnels extérieurs à l'éducation nationale ont également été retenus du fait de la qualité de leur préparation. Ils représentent 18.46% des admissibles et 19,38 % des admis.

Comme l'an dernier, des enseignants, en majorité du premier degré, ont été auditionnés. La qualité des préparations leur a permis d'améliorer leurs résultats. Ils ont représenté 9,23% des admissibles (contre 7,5% l'an dernier) et 10,2% des admis contre 5,9 % en 2013. Il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'entre eux manque souvent d'une vision précise des fonctions d'attachés et connaît très mal celles de gestionnaire en EPLE, même lorsqu'ils exercent eux-mêmes dans des établissements du second degré.

## II.2 La répartition des admis par sexe

### REPARTITION PAR SEXE

Sexe	Admissibles	Présents ttes Epr.	Admis
HOMME	63	54	27
FEMME	219	206	71
			<b>98</b>

Les femmes restent majoritaires avec 72,4% de reçues contre 27,6% pour les hommes. Le score des candidats masculins s'améliorent puisqu'ils n'étaient que de 22% l'an dernier. Il faut également noter que par rapport aux présents, 50% des candidats masculins ont été reçus contre 34% pour les candidates.

Si les années précédentes, il avait été noté un manque de préparation plus important chez les « hommes », il est constaté un effort dans ce domaine cette année. En revanche, la major du concours et les trois suivantes sont des femmes.

## II.3 La répartition par origine académique

C'est l'académie de la Réunion et celle de Nancy-Metz qui présentent cette année les meilleures performances avec respectivement 80% et 70% de candidats présents reçus. Avec respectivement 7, 6 et 7 candidats reçus, l'académie d'Aix-Marseille, Montpellier et Nancy-Metz représentent 23,4% des admis.

### REPARTITION PAR ACADEMIES Liste principale

Académie	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
D'AIX-MARSEILLE	12	11	7
DE BESANCON	7	7	3
DE BORDEAUX	18	16	9
DE CAEN	5	5	3

DE CLERMONT-FERRAND	6	5	3
DE DIJON	7	7	4
DE GRENOBLE	14	13	4
DE LILLE	17	15	3
DE LYON	10	9	6
DE MONTPELLIER	15	15	6
DE NANCY-METZ	11	10	7
DE POITIERS	1	1	0
DE RENNES	7	7	2
DE STRASBOURG	5	5	2
DE TOULOUSE	6	6	3
DE NANTES	10	7	2
D'ORLEANS-TOURS	13	12	5
DE REIMS	3	3	1
D'AMIENS	3	2	1
DE ROUEN	8	8	3
DE LIMOGES	7	6	2
DE NICE	2	1	1
DE LA REUNION	6	5	4
DE LA MARTINIQUE	1	1	0
DE LA GUADELOUPE	1	1	0
DE LA GUYANNE	1	1	0
DE MAYOTTE	1	0	0
PARIS-VERSAILLES-CRETEIL	85	81	17
<b>TOTAL</b>	<b>282</b>	<b>260</b>	<b>98</b>

## II.4 La répartition par diplômes

Code titre	Titre	Admissibles	Présents ttes Epr.	Admis
121	DOCTORAT	2	2	2
19Z	DIPLOME CLASSE NIVEAU I	8	8	2
201	MAITRISE	59	53	22
211	LICENCE	82	75	33
221	DEA DESS	23	21	13
29Z	DIPLOME CLASSE NIVEAU II	9	8	3
39Z	DIPLOME CLASSE NIVEAU III	30	26	6
430	BAC TECHNOLOGIQUE/PROFESSIONNEL	18	18	5
470	BAC GENERAL	30	28	7
49Z	DIPLOME CLASSE NIVEAU IV	4	4	3
500	CAP	2	2	0
510	BEP	3	3	1
59Z	DIPLOME CLASSE NIVEAU V	1	1	0
910	DIPLOME GRANDES ECOLES	2	2	0
99Y	AUTRE DIPLOME	1	1	0
99Z	SANS DIPLOME	8	8	1

98

La majorité des candidats présentent un niveau de diplôme égal ou supérieur à la licence. Mais le diplôme n'est pas de manière systématique gage de réussite et il est apparu des candidats très peu diplômés mais dont les potentialités en matière d'encadrement ont su convaincre les jurys.

### **III Observations générales sur les épreuves orales**

Depuis l'an dernier, les épreuves orales ont une valorisation plus importante. Le jury recherche dorénavant chez le candidat, outre les compétences acquises, les éléments de son expérience professionnelle transposables dans des fonctions de cadre A.

Les épreuves orales d'une durée totale de 30 minutes ont respecté les séquences suivantes :

- 5 minutes maximum pour la présentation du parcours,
- 10 minutes pour l'interrogation sur ce parcours,
- 6 à 9 minutes pour un élargissement sur des questions administratives générales,
- 6 à 9 minutes maximum pour la mise en situation.

Les entretiens ont été préparés par les membres du jury à partir des dossiers RAEP, qui continuent à être de qualité inégale et parfois peu explicites sur le positionnement des agents dans la structure. Ces dossiers sont normalement visés par le supérieur hiérarchique qui devrait peut-être conseiller le candidat tant sur la forme que sur le fond. Ces dossiers marquent parfois une tendance à la survalorisation des fonctions ou dans la conduite des projets qui résiste mal aux questionnements du jury et on ne peut qu'encourager les candidats à faire preuve d'honnêteté dans leur dossier.

S'agissant de la présentation de leur parcours, les candidats ont généralement respecté le temps imparti. Leur présentation était généralement plus synthétique et a gagné en structuration pour ne faire ressortir que les points les plus marquants du parcours. En revanche, le jury a constaté qu'il y avait encore trop souvent des présentations chronologiques qui ne sont que descriptives des fonctions exercées sans mettre en exergue les compétences qui pourraient être mobilisables dans des fonctions de cadre A.

Comme les années précédentes, il faut constater un manque de curiosité des candidats sur l'actualité de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur même quand les questions portent sur leur champ d'activité. Il est d'ailleurs étonnant de constater une meilleure connaissance de certains dossiers d'actualité de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur par des candidats qui n'appartiennent pas à ce ministère. Or, il est indispensable de maîtriser des connaissances administratives de base pour pouvoir occuper un poste d'attaché. Le jury a été particulièrement frappé par le manque de préparation de quelques candidats à cette épreuve, mais aussi le peu de réflexion des candidats sur les objectifs des réformes.

Trop de candidats ne sont toujours pas en mesure de connaître au minimum leur environnement administratif et professionnel immédiat, le statut juridique de l'organisme dans lequel ils sont affectés, ses organes de direction, les principaux enjeux de sa mission, les réformes récentes qui le touchent. De même, dans la mesure où un attaché encadre généralement des personnels et conseille ses collaborateurs, il doit aussi disposer des notions minimales en matière de gestion des ressources humaines: droits et obligations des fonctionnaires, les congés, les sanctions disciplinaires... De même, on est en droit d'attendre d'un candidat qui affirme vouloir devenir gestionnaire d'EPL, quelques connaissances minimales en termes de comptabilité budgétaire et financière. Autant de domaines où la majorité des réponses étaient floues, incomplètes, voire erronées, ce qui peut paraître étonnant de la part d'agents exerçant déjà dans la fonction publique et censés connaître leur statut.

Enfin, le jury a apprécié, lors des mises en situation, le savoir-être des candidats, leur réactivité, leur motivation et leur capacité à se projeter dans des fonctions d'encadrement. Les **cas pratiques** et les questions relatives à l'**aptitude au management** ont été à ce sujet particulièrement édifiants, montrant que des candidats parfaitement à l'aise sur le plan de la théorie administrative apparaissaient comme tétanisés devant le cas évoqué et incapables d'exprimer ce qu'ils avaient compris des enjeux de la situation décrite ni de proposer rapidement une réponse pragmatique et efficace.

Cette épreuve orale - tout comme les fonctions qu'il est appelé à exercer - exige aussi de la part du candidat une capacité à gérer le stress que nous avons rencontrée chez beaucoup d'entre eux. Les préparations mises en place dans certaines académies permettraient peut-être d'aider les candidats dans ce domaine.

Compte tenu des éléments détaillés ci-dessus, le jury n'a pas hésité à utiliser toute la palette des notes afin de valoriser au maximum les bons candidats, mais de sanctionner aussi ceux qui n'avaient fait aucun effort de préparation ou qui avaient de fortes insuffisances en matière d'encadrement.

## ***IV La composition et le fonctionnement du jury***

Le jury comportait 84 membres pour la correction des épreuves écrites dont 24 ont été retenus pour les épreuves orales. Ses membres sont tous représentatifs des différents services dans lesquels peut exercer un attaché : ministère, rectorat, direction départementale, établissement ou université. La parité a été respectée avec 50% de femmes pour la correction de l'écrit et 1/3 ou 2/3 de femmes dans les jurys des oraux qui comportent trois membres.

L'ensemble des membres du jury a été réuni plusieurs fois afin d'assurer l'harmonisation de son fonctionnement.

La présence tournante de la présidente pendant les épreuves orales a également permis d'assurer l'homogénéité des questionnements et des évaluations.

Il n'y a pas eu de problème de fonctionnement du jury. Il faut souligner la parfaite organisation des épreuves orales par le service de la DGRH qui a permis un déroulement harmonieux des auditions sans une attente trop longue des candidats.

## ***Conclusion***

Le niveau du concours continue à être particulièrement élevé du fait de sa sélectivité. Mais les admis ne sont pas uniquement les plus diplômés, ni les plus âgés. Une bonne répartition s'effectue aussi sur l'origine professionnelle des candidats et les métiers exercés ce qui tend à indiquer que le jury travaille bien dans l'esprit de la reconnaissance des acquis de l'expérience. Ceci n'exclut pas l'attention portée aux connaissances administratives des candidats qui garantissent un socle indispensable aux fonctions d'attaché.

La Présidente du Jury,

Frédérique CAZAJOUS  
Inspectrice générale de l'administration  
de l'éducation nationale et de la  
recherche