

# EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2017

## RAPPORT DU JURY

Le rapport examinera successivement les questions suivantes :

- Organisation et déroulement des épreuves
- Caractéristiques des candidats
- Caractéristiques des admis
- Points d'attention pour les futurs candidats

### 1. Organisation et déroulement de l'épreuve

#### 1.1 Les effectifs concernés sont en forte augmentation

La première constatation est relative à l'évolution des effectifs de candidats susceptibles de passer l'examen et de ceux qui se sont réellement inscrits. La progression est très forte d'année en année, ainsi que cela ressort des tableaux ci-dessous :

*Tableau 1 Evolution des agents éligibles 2015-2016-2017*

Année	2015	2016	2016/2015	2017	2017/2016
Effectifs éligibles	872	1011	+ 16 %	1289	+ 27,5%

Cette évolution très importante des agents qui réunissent les conditions pour se présenter à l'examen professionnel « APADE » est la conséquence directe des textes pris pour l'intégration des agents contractuels dans le cadre du dispositif « Sauvadet ».

Elle s'est traduite par une augmentation très sensible du nombre d'inscrits à cette session.

*Tableau 2 Evolution des agents inscrits à la session 2017*

Année	2014	2015	2015/2014	2016	2016/2015	2017	2017/2016
Inscrits	235	201	- 14,5 %	217	+ 8%	313	+ 44%

On observe, parallèlement à l'augmentation du nombre d'inscrits, une diminution significative du taux de désistement, les désistements concernant de façon égale les femmes et les hommes.

*Tableau 3 Evolution du taux de désistement 2014 à 2017*

Année	2014	2015	2016	2017
Désistements	48	26	20	22
Taux désistement	20,4%	13 %	9,2%	7%

## 1.2 Le taux de sélectivité de l'examen augmente

Si l'on rapporte le nombre de postes offerts au nombre de présents à chaque session de l'examen<sup>1</sup>, on constate un accroissement significatif de la sélectivité de l'examen à l'occasion de cette session, environ un candidat sur cinq présents étant admis.

Tableau 4 Evolution du taux de sélectivité 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Présents	187	175	197	291
Postes offerts	46	48	53	62
Taux sélectivité	4	3,6	3,7	4,7

## 1.3 L'organisation du jury a pris en compte ce flux de candidats

Le jury, composé de 16 membres, incluant le président, s'est divisé en 5 sous-jurys de trois membres chacun<sup>2</sup> pour faire passer l'épreuve d'entretien, ce qui, compte tenu des disponibilités des membres du jury, a conduit à étaler l'épreuve sur une longue période de trois mois.

L'objectif d'assurer à tous les candidats une réelle égalité de chance a conduit le jury à décider lors d'une réunion plénière, avant le début des épreuves, de la note à partir de laquelle les candidats seraient admis, afin d'harmoniser a priori l'échelle de notation de chaque sous-jury. Cette note a été fixée à 14. Le jury s'est ensuite entendu sur le contenu de l'entretien, conformément aux textes en vigueur, en particulier sur le fait que les questions devaient nécessairement se rattacher à l'expérience professionnelle actuelle ou passée du candidat.

Le président du jury n'étant pas en mesure de participer à la totalité des entretiens<sup>3</sup>, il a décidé d'être présent à la moitié d'entre eux, répartis sur l'ensemble des cinq sous-jurys. Il a été systématiquement présent à la première demi-journée de chaque sous-jury afin, d'une part, de s'assurer de la cohérence de la pratique de chaque sous-jury avec les règles arrêtées en commun, et d'autre part, de faire bénéficier, au fur à mesure du déroulement de l'examen, chaque sous-jury de l'expérience des sous-jurys précédents. De même, le président du jury a été présent lors de la dernière demi-journée de chaque sous jury, afin de s'assurer là encore de la cohérence de la notation finale attribuée aux candidats.

## 2. Caractéristiques des candidats inscrits à la session 2017

Il est intéressant de comparer les caractéristiques des candidats inscrits à celles de la population des agents éligibles, afin de voir si des différences de proportion entre ces deux

<sup>1</sup> Etant noté que les jurys successifs sur cette période ont attribué chaque année tous les postes offerts

<sup>2</sup> Représentatifs d'expériences professionnelles différentes

<sup>3</sup> Ce qui lui interdisait d'interroger les candidats

populations signalent une propension plus ou moins grande à se présenter des agents éligibles en fonction de certains critères.

**a) Selon le sexe**

*Tableau 5 Répartition par sexe des agents éligibles et inscrits*

		Femmes	Hommes	Total
Agents éligibles	Nombre	936	353	1289
	%	<b>72,6%</b>	<b>27,4%</b>	
Agents inscrits	Nombre	215	98	313
	%	<b>68,7%</b>	<b>31,3%</b>	

Si la forte proportion de femmes se retrouve dans les deux populations, les hommes font preuve d'une plus grande propension à se présenter à l'examen que les femmes, étant en proportion de la population éligible plus nombreux à s'inscrire, alors que la constatation est inverse pour les femmes.

**b) Selon l'âge**

L'âge moyen des inscrits est de 45 ans.

*Tableau 6 Répartition par tranches d'âge des agents éligibles et inscrits*

	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 et +	Total
Effectifs éligibles	7	141	186	260	186	194	191	124	1289
%	0,5%	<b>10,9 %</b>	<b>14,5 %</b>	20,2%	<b>14,4%</b>	15,1 %	14,8 %	9,6 %	100 %
Effectifs inscrits	0	38	55	64	59	46	33	18	313
%	0 %	<b>12,1 %</b>	<b>17,6 %</b>	20,4 %	<b>18,9 %</b>	14,7 %	10,5 %	5,8 %	100 %

On constate une surreprésentation des inscriptions dans les tranches 30 à 39 et 45 à 49 ans, mais pas dans la tranche 40 à 44 ans.

**c) Selon l'affectation lors de l'inscription**

*Tableau 7 Répartition par affectation des agents éligibles et inscrits*

		DAC supports	DAC CS-santé	DAC J et S	DAC travail	ARS	DRJSCS	DDI	DIRECCTE	Autres	Total
Agents éligibles	Nombre	133	138	45	89	165	124	99	343	153	1289
	%	<b>10,3</b>	<b>10,7</b>	3,5	<b>6,9</b>	<b>12,8</b>	9,6	7,7	<b>26,6</b>	11,9	
Agents inscrits	Nombre	38	48	4	31	31	29	16	100	16	313
	%	<b>12,1</b>	<b>15,3</b>	1,3	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>	9,3	5,1	<b>31,9</b>	5,1	

On observe une plus forte propension à se présenter de la part des agents en poste en administration centrale, notamment cohésion sociale et santé, et en Direccte. A l'inverse, la proportion d'agents des ARS qui se présentent à l'examen est sensiblement inférieure à leur poids dans la population éligible.<sup>4</sup>

### 3. Caractéristiques des admis

Sur les 62 candidats admis, on compte 79 % de femmes pour 21 % d'hommes, ce qui correspond à des taux d'admission sensiblement différents pour les femmes et pour les hommes, soit 22,3% pour les premières et 13,3% pour les seconds. La plus grande tendance des hommes à se présenter à l'examen se trouve ainsi totalement inversée après l'entretien avec le jury. Ce meilleur taux de réussite des femmes est une constante des résultats des sessions antérieures.

L'âge moyen des candidats admis est un peu inférieur à celui des inscrits, puisqu'il est de 42 ans contre 45 ans. Le plus jeune candidat admis a 31 ans, le plus âgé en a 60.

La répartition par âge des admis, par comparaison avec celle des inscrits, est la suivante :

*Tableau 8 Répartition par tranches d'âge des admis et des inscrits*

	Admis	%	Inscrits	%
30-39	26	<b>42%</b>	93	<b>29,7%</b>
40-49	26	42%	123	39,3 %
50-59	9	<b>14,5%</b>	79	<b>25,2%</b>
60 et +	1	1,5%	18	5,2%
Total	62		313	

L'écrasante majorité des admis se situent dans la tranche 30 à 49 ans, ce qui reflète une sur-représentation des 30-39 ans, et dans une moindre mesure des 40-49 ans, et une représentation moins importante des 50 ans et plus. Ces résultats confirment une tendance déjà relevée, par exemple à la session précédente, même si, par rapport à cette session, cette année, le jury a admis en proportion plus d'agents de 40-49 ans et moins d'agents de 50 ans et plus.

La réussite à l'examen professionnel apparaît ainsi plus accessible en début ou milieu de carrière qu'en fin de carrière, sans que les candidats de 50 ans et plus n'en soient écartés ainsi qu'en attestent les 10 admis de cette session.

La répartition par affectation des admis fait apparaître une bonne réussite des candidats issus des ARS et des Direccte<sup>5</sup> et une sous - représentation des candidats des directions d'administration centrale (33,8 % d'admis contre 38,6% d'inscrits) et particulièrement de celles en charge des fonctions supports.

<sup>4</sup> L'hétérogénéité de la catégorie « autres » ne permet pas de tirer une conclusion significative de chiffres recensés

<sup>5</sup> Le résultat des Direccte serait encore amplifié si l'on rapportait le nombre d'admis non plus aux inscrits mais aux présents, car sur les 22 désistements enregistrés, 10 concernaient des agents des Direccte.

Tableau 9 Répartition par affectation des admis et des inscrits

	DAC supports	DAC CS-Santé	DAC JetS	DAC Travail	ARS	DRJSCS	DDI	DIRECCTE	Autres	Total
Inscrits	38	48	4	31	31	29	16	100	16	313
%	<b>12,1</b>	15,3	1,3	9,9	<b>9,9</b>	9,3	5,1	<b>31,9</b>	5,1	100
Admis	3	10	1	7	8	6	2	22	3	62
%	<b>4,8</b>	16,1	1,6	11,3	<b>12,9</b>	9,7	3,3	<b>35,5</b>	4,8	100

Les résultats de certains services méritent d'être mentionnés : 5 admis à la DGEFP, 4 au sein de la DIRECCTE Hauts de France, 3 au sein de la DRDJSCS de Nouvelle Aquitaine.

#### 4. Points d'attention

- Le jury a considéré que le niveau global des candidats était suffisamment bon pour sélectionner 62 candidats. Compte tenu de l'échelle de notation retenue cette année (admission à 14), toutes les notes de 13 ou 13,5 attribuées aux candidats sont des notes qui frôlent l'admission. Le départage entre les candidats auxquels ont été donnés une note de 14 et ceux qui se sont vus attribuer un 13 ou un 13,5 a parfois été très délicat. Du point de vue du jury, il y a là un réservoir de potentiels admis pour les sessions ultérieures, à condition que ces candidats renouvellent, voire améliorent encore leur prestation.

Les candidats qui ont obtenu la note 12 sont un peu plus éloignés de l'admission. Cette note marque en général une prestation un peu en retrait de ce qui est attendu par le jury. Elle appelle de la part des candidats un effort supplémentaire de préparation. Enfin les notes 11 et 10 signalent une prestation clairement insuffisante pour le jury souvent à la fois sur la forme et sur le fond.

- S'agissant du RAEP, trois remarques peuvent être faites :
  - . Les candidats ont tout intérêt à utiliser le dossier de Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) pour insérer des éléments d'information qui impliquent de donner quelques explications, des détails, ce qu'ils auront du mal à faire dans leur exposé devant le jury.
  - . quelquefois l'expérience professionnelle significative est assez décevante. C'est dommage, car c'est une bonne occasion pour le candidat de montrer au jury ce qu'il sait faire, à condition qu'il n'oublie pas de valoriser, de façon justifiée et équilibrée, le rôle qu'il a tenu.
  - . Tout ce que le candidat fait figurer dans le RAEP peut être source d'interrogations par le jury lors de l'entretien. Le candidat doit s'y attendre. Cela oblige à inclure dans la préparation de l'entretien, un travail sur les postes occupés, parfois longtemps avant l'examen professionnel, même si le jury ne sera pas aussi exigeant à propos de ces postes que pour ceux occupés plus récemment.

- Dans la majorité des cas, les candidats se sortent assez bien de l'exercice de l'exposé oral, notamment en ce qui concerne le respect des 10 minutes imparties. Cependant deux remarques peuvent être faites :
  - . Sur la forme, il convient d'éviter le « par cœur » trop manifeste...qui s'accompagne souvent d'un débit trop rapide. Mieux vaut en dire un peu moins et de façon plus posée et convaincante que se lancer dans une course contre le temps, qui laissera le jury aussi épuisé que le candidat. Par ailleurs, le plan doit être annoncé et suivi.
  - . Sur le contenu, on ne peut que mettre en garde les candidats contre un « formatage » exagéré de l'exposé. Le jury a lu le RAEP. Il attend du candidat qu'il sache mettre en valeur les points principaux de son parcours de façon originale et attrayante, qui lui permette, dès la fin de l'exposé, de se faire une opinion, qu'il testera ensuite dans le dialogue avec le candidat, sur ses qualités : capacités de réflexion, de recul, connaissances des environnements professionnels, capacités avérées ou potentielles de management, capacité d'initiative, sens des responsabilités et motivation.
  
- L'entretien avec le jury est sans doute l'exercice qui, dans la très grande majorité des cas, va déterminer l'appréciation que porte le jury sur le candidat. C'est un entretien de « recrutement professionnel » au sens où le jury cherche à savoir si le candidat réussira dans ses futures fonctions d'attaché principal.

Pour ce faire, bien sûr, il s'assure au passage que le candidat possède les connaissances administratives de base nécessaires à l'exercice de ces fonctions, mais l'essentiel réside dans la manière dont le candidat parle de ses expériences professionnelles. Comprend-il les enjeux attachés aux postes qu'il a occupés ou qu'il occupe ? Maîtrise-t-il les évolutions intervenues ou à venir ? En apprécie-t-il correctement les risques, les difficultés, et les opportunités ? A-t-il une vue complète de la chaîne de mise en œuvre des mesures qu'il aide à concevoir ou qu'il doit faire appliquer ? A-t-il une bonne vision des partenariats qu'il sera nécessaire de nouer pour assurer le succès d'une mesure ou d'une politique ? Intègre-t-il correctement dans sa réflexion la nécessité de leur évaluation ?

Tout cela impose une bonne compréhension de l'articulation entre direction d'administration centrale et services déconcentrés, une bonne connaissance de l'organisation et des missions des services déconcentrés de nos ministères, mais aussi de ceux qui peuvent contribuer à la mise en œuvre des politiques sociales dans les régions et départements ( préfecture, DDI....).
  
- Sur la forme, on ne pourra que conseiller aux candidats de se mettre dans la disposition d'un dialogue professionnel constructif avec le jury. Ce dernier attend des réponses claires, précises et argumentées à ses questions. Il attend une certaine profondeur dans les réponses, qui lui permette de s'assurer de la bonne compréhension du sujet par le candidat, sans pour autant que ce dernier se lance dans un cours magistral ! Le jury attend que le candidat soit en mesure de prendre position, de s'engager nettement, si on lui demande son avis sur une mesure, une politique qu'il a contribué à concevoir ou à faire appliquer. Naturellement, il faut

savoir le faire avec discernement, nuance, précaution...mais il ne faut pas hésiter à le faire.

- Ces remarques conduisent à préconiser de compléter ou renforcer la formation préparatoire à l'examen professionnel en organisant des conférences de présentation de l'organisation et des missions des services déconcentrés du ministère (Directe, DRJSCS/DDCS, ARS)

Le président du jury

Hervé GOSSELIN



