

**RAPPORT DU JURY POUR L'EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU
CORPS INTERMINISTRIEL DES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT
RELEVANT DU MINISTRE DE L'INTERIEUR
AU TITRE DE L'ANNEE 2018**

Pour cette session 2018, 50 postes étaient ouverts. Sur les 1353 candidats inscrits, 1169 candidats se sont présentés (soit 86,4 %).

La barre d'admissibilité a été fixée à 14/20. Le jury a choisi d'ouvrir l'accès aux épreuves orales, avec 172 candidats auditionnés (c'est-à-dire plus du triple de candidats par rapport au nombre de postes à pourvoir).

La note éliminatoire à l'oral, fixée à 10/20 par l'arrêté d'organisation, paraît trop élevée et peut conduire à vouloir noter trop largement les candidats : ceux qui ne sont pas admis mais qui pour autant ne méritent pas une note éliminatoire et ceux, en revanche, que l'on souhaite retenir et pour qui la note se situe autour 14 ou 15. La barre d'admission se situe, in fine, à 13,7/20.

Tant les épreuves écrites qu'orales se sont déroulées sans incident. Les oraux se sont tenus à la Sous-direction du recrutement et de la formation de la DRH à Lognes ou en visioconférence pour certains des candidats résidant en Outre-mer.

Le jury remercie l'équipe du Bureau du recrutement et de la promotion professionnelle pour son investissement et sa disponibilité afin d'assurer le bon déroulement des épreuves.

1) L'ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

Cette année, le sujet portait sur une mise en situation relative à la thématique du harcèlement moral.

Le sujet se voulait accessible de manière à permettre à tous les candidats, quel que soit leur parcours antérieur, de montrer leurs capacités d'analyse et de rédaction, dans une situation professionnelle. Cela a été effectivement le cas. Le sujet choisi a permis aux candidats de rendre une copie, sachant que le dossier ne comportait pas de document piège et que tous les éléments nécessaires à la rédaction de la note figuraient dans le dossier.

A titre de rappel, les candidats sont appelés à ne faire figurer sur leurs copies aucun signe distinctif de quelque nature que ce soit (initiales même imaginaires, numéro d'identification, lieu, couleur de stylo).

Observations à l'attention des futurs candidats

De manière générale sur la forme, les futurs candidats doivent mesurer l'importance du vocabulaire choisi, de l'orthographe (il faut relire sa copie), de la syntaxe, de la structuration de la copie et du suivi du plan annoncé.

Le libellé du sujet précisait clairement les points que la note devait aborder. Néanmoins, nombre de candidats n'ont pas suivi le plan suggéré, ce qui, en soi, n'est pas à exclure, mais ne s'est pas avéré, dans les cas rencontrés, très judicieux.

Les candidats doivent lire le sujet et respecter la commande : certains candidats se sont lancés dans une description du harcèlement moral, avec un contenu plus proche d'une dissertation que d'une note administrative. Par ailleurs, le jury a regretté devoir éliminer des copies montrant une bonne compréhension du sujet mais qui n'étaient pas destinées, comme demandé, au chef du bureau, se présentant comme des notes de services aux agents.

Le cadre réglementaire est rarement articulé avec le cas d'espèce, ce qui conduit à une analyse trop générale et non contextualisée. L'analyse des éléments fournis devait conduire à considérer qu'il y avait une suspicion de harcèlement moral tandis que certains candidats ont conclu trop rapidement, soit que le harcèlement était constitué ou au contraire qu'il ne l'était pas. Une analyse plus nuancée et mesurée était attendue. La charge de la preuve a été rarement évoquée.

Les meilleures copies ont su mettre en valeur le raisonnement juridique suivi et la qualification juridique des faits, en analysant de manière précise et fine les éléments du courriel.

Concernant la deuxième partie, si la nécessité de recueillir les éléments des différents protagonistes a été appréhendée, la présentation des conséquences selon que le harcèlement est ou non avéré est plus rare. Les actions ont parfois été simplement rapidement énumérées, avec des tirets sans rédaction de contenu, traduisant peut être une gestion du temps inadaptée.

Un certain nombre de copies ont été rendues incomplètes : le jury rappelle la nécessité pour les candidats de pouvoir, en un temps donné, restituer une note opérationnelle comportant l'ensemble des éléments importants. En situation réelle, une note incomplète ne serait sans doute jamais proposée à la hiérarchie par les candidats.

2) L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

Pour assurer l'homogénéité des questions posées, le jury a préalablement préparé une série de mises en situation, tant sur les aspects de management que de déontologie, et convenu des thématiques à retenir (droits et obligations des fonctionnaires, connaissance de l'environnement professionnel).

Observations à l'attention des futurs candidats

Le jury a noté, parmi les admissibles, une proportion importante de candidats et candidates affectés en préfectures ou en sous-préfectures, avec quelques candidat(e)s d'administration centrale. Les oraux ont montré que dans certains services, la responsabilité d'encadrement n'a pu être que très limitée (un vacataire par exemple). Si certains agents ont « tourné » sur plusieurs postes au sein de la préfecture, d'autres ont fait quasiment toute leur carrière dans un seul domaine (contrôle de légalité, environnement...) et sur un même type de poste (par exemple, rédacteur), semble-t-il parfois à la demande de leur hiérarchie, élément de complexité dans l'appréciation du jury sur la capacité à se projeter dans d'autres métiers.

Les attentes du jury sont les suivantes :

- être capable de parler de soi, de son travail et de ne pas réciter sa présentation ;
- avoir un minimum de connaissances de l'environnement administratif des préfectures et des grands enjeux actuels auxquelles elles sont confrontées ;
- faire preuve de réflexion et de bon sens à l'occasion d'une « mise en situation » ;
- adopter un comportement professionnel et se positionner comme un attaché, notamment en termes d'encadrement et de mise en perspectives.

Les candidats remettent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP). Il est rappelé aux candidats l'importance de relire ce document pour éviter les fautes d'orthographe. Il n'est pas exclu de s'inspirer de modèle ou de bénéficier de conseil mais le résultat doit être en cohérence avec la présentation orale. Le choix du sujet de RAEP s'avère souvent ancien, remontant parfois à une dizaine d'années, ce qui peut conduire le jury à le trouver daté et à s'interroger sur l'absence d'expérience professionnelle marquante vécue depuis lors. Des conseils lors des formations pourraient être apportés sur ce point. La projection professionnelle est souvent réduite au minimum.

L'exposé oral est la reprise souvent intégrale et chronologique de la partie « motivation » du RAEP, sans toujours identifier les compétences acquises, si ce n'est de manière très artificielle. Il est généralement appris par cœur, avec pour certains candidats, une grande difficulté à retrouver leur fil.

L'objectif de l'entretien est d'abord de mesurer la manière dont le candidat réagit, ou les critères sur lesquels il s'apprécie pour prendre une décision mais sans qu'il y ait une « seule bonne réponse ». Le jury a apprécié les prises de position nettes des candidats qui ne fluctuent pas sous l'influence des avis des différents membres du jury.

Des notions de base sur l'organisation administrative de la France, sur le rôle du préfet, sur les compétences des collectivités locales, etc. sont attendues.

A été relevé le manque de connaissances administratives et de curiosité sur les problématiques du ministère de l'intérieur, y compris sur les thématiques d'actualité (plan préfectures nouvelle génération, loi asile et immigration, loi sécurité intérieure et lutte contre le terrorisme) ou sur celles que les candidats ont eu à connaître dans leur carrière ou dans leur poste actuel.

Les candidats doivent aussi connaître les fondamentaux des droits et obligations des fonctionnaires et comprendre les grands attendus en terme de valeurs et de déontologie.

A une question sur l'actualité dans leur département, un certain nombre de candidats n'évoque, au mieux, que celle de leur service. Si le candidat indique souhaiter travailler dans tels ou tels domaines, le jury s'attend à ce qu'il soit intéressé au sujet, au moins dans les grandes lignes.

Un manque de recul et de hauteur de vue a souvent été regretté.

Etre un « bon encadrant » ne se réduit pas à l'écoute des agents et à la capacité de communiquer, même si ce sont des éléments évidemment importants.

Les candidats doivent s'attacher à préparer autant la présentation de leur parcours que les thématiques sources de questions pour le jury.

Quelques candidats ont déjà été admissibles à des concours de catégorie A ou aux IRA, certains à plusieurs reprises, mais sans nécessairement avoir tiré de ces oraux les enseignements nécessaires. Leur aptitude à l'encadrement et leur positionnement en tant qu'attaché ont présenté de nombreuses imperfections.

Certains candidats ont déjà un poste bien identifié en tête dans leur préfecture, parfois dans leur service avec repyramidage de leur poste, suscitant parfois de la part du jury une interrogation quant à l'articulation entre examen professionnel et avancement au choix.

Si le jury a été très heureux de pouvoir trouver d'excellents candidats, motivés et enthousiastes, qu'il a évalué sans hésitation comme faisant parti des « admis », il a rencontré aussi des agents de catégorie B solides et maîtrisant bien leur poste mais dont la projection en tant que cadre de catégorie A paraît difficile. C'est pourquoi, il a opté pour une liste complémentaire limitée à deux reçus en sus des 50 candidats admis.

le 1^{er} août 2018

La présidente du jury

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AB' with a long, sweeping tail stroke.

Anne BROSSEAU