



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

### RAPPORT DU JURY DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

SESSION 2018

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministère de l'intérieur s'est déroulé pendant les mois d'octobre à décembre 2017 suivant les modalités fixées par l'arrêté ministériel du 30 septembre 2013, soit sur la base d'une épreuve unique, un oral d'une durée de 30 minutes.

Huit cent soixante-six candidats s'étaient inscrits à cette épreuve. Sept cent soixante-deux se sont effectivement présentés (chiffre très proche de celui de l'année dernière - 772). À l'issue de l'épreuve, le jury a déclaré admis **cent trente-quatre personnes**, soit un taux de reçus proche de **18%**.

L'entretien d'une demi-heure est fondé sur le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) que chaque candidat établit à l'appui de sa candidature, qui comprend en particulier la présentation d'une expérience professionnelle marquante, dont le candidat doit dégager des enseignements.

L'épreuve elle-même est divisée en deux temps, le premier d'une durée de dix minutes permet au candidat de présenter son parcours professionnel, de mettre en valeur ses acquis et d'indiquer les objectifs qu'il poursuit en passant cet examen. Le second temps de l'exercice auquel il est consacré 20 minutes, vise, en particulier au travers de questions en rapport avec l'expérience décrite dans le dossier RAEP, à apprécier le degré de maturité professionnelle du candidat, sa capacité de réflexion stratégique sur les grands enjeux des politiques publiques du ministère et ses aptitudes managériales.

Si les questions posées sont principalement en rapport direct avec les expériences professionnelles propres à chaque candidat, des sujets ayant trait à d'autres domaines d'action du ministère (ou de la juridiction administrative) peuvent être évoqués afin d'apprécier le degré de culture générale administrative, la capacité de réflexion et la curiosité du candidat.

Le jury était composé de quarante-cinq membres.

**S'agissant des modalités d'organisation de son travail**, il convient de rappeler que le nombre très élevé de candidats oblige à constituer des sous-commissions, au nombre de onze, formées chacune de quatre membres du jury. Pour la mise en cohérence et l'harmonisation des méthodes de chaque sous-commission, un travail important a été réalisé au cours d'une journée qui s'est tenue avant le début des épreuves à la sous-direction du recrutement et de la formation du ministère. Avec l'appui d'un cabinet spécialisé, les membres du jury ont pu s'accorder sur les qualités et aptitudes attendues d'un attaché principal, cadrer le type de questions à poser aux candidats et harmoniser les critères de notation. Ce travail méthodologique approfondi s'est accompagné d'une réflexion déontologique, chaque membre du jury étant par ailleurs signataire d'une charte d'engagement.

**Les principaux constats faits par les membres du jury sont les suivants :**

En propos liminaire, il convient de souligner qu'en dépit des observations qui seront présentées ci-après sur les lacunes observées lors des entretiens, le jury estime avoir pu sélectionner de très bons voire d'excellents candidats à même d'assumer pleinement les missions dévolues aux attachés principaux. Les candidats retenus ont montré une réelle maîtrise professionnelle et la hauteur de vue attendue de cadres administratifs appelés à exercer des missions importantes en matière de conception et de management.

En ce qui concerne le dossier RAEP, il a été observé des présentations parfois trop descriptives et insuffisamment analytiques, ne dégagant pas ou peu les enseignements à retirer de l'expérience décrite.

S'agissant de la présentation orale de dix minutes consacrée au parcours et aux motivations, certains candidats ont organisé de manière très formatée leur exposé, donnant le sentiment de l'avoir appris par cœur. A ce défaut formel (une attitude plus naturelle est préférable), s'est ajouté souvent un contenu très descriptif laissant peu de place à l'analyse des compétences acquises et ne permettant pas de percevoir la manière dont l'intéressé s'inscrit dans une démarche de progression personnelle.

Sur le fond des réponses aux questions posées ensuite par le jury, il a souvent été relevé une forme d'autocensure chez les candidats, avec une difficulté à obtenir de leur part des prises de position sur des sujets relevant pourtant de la culture administrative générale dont doit disposer un cadre administratif. Cette prudence apparente, cette réticence à indiquer leur opinion semble procéder chez certains d'un contresens qui consisterait à penser qu'un candidat accroît ses chances en ne s'engageant pas, c'est-à-dire en ne s'exposant pas... au risque de la vacuité et de la banalité. Il est attendu d'eux, au contraire, qu'ils donnent leur avis et montrent qu'ils ont des convictions. Celles-ci, cela va de soi, doivent être raisonnables et argumentées.

Chez certains, la qualité des réponses a pâti d'une non-maîtrise des sujets, révélatrice parfois d'un évident manque de curiosité et d'ouverture d'esprit. Ainsi, a pu être observée une méconnaissance parfois surprenante des missions du ministère autres que celles directement exercées par les intéressés. Il est attendu de ce point de vue un socle minimal de connaissances de la part de candidats qui ont vocation à exercer dans tous les domaines d'intervention du ministère et/ou de la juridiction administrative, en centrale et en territoriale.

De manière plus générale, certains candidats ont manqué de transversalité et de mise en perspective dans leurs réponses, donnant le sentiment de ne pas être capable de s'extraire de leur expérience concrète et de faire preuve de hauteur de vue. Il importe de rappeler qu'il est attendu des candidats qu'ils démontrent, à partir de leur expérience professionnelle, une capacité d'analyse et de projection sur les enjeux plus globaux de l'action administrative.

Sur le management, un discours assez formaté, manquant de relief, a parfois été entendu. Les questions de mise en situation managériale ont pu également déstabiliser certains candidats qui ont montré leurs limites dans le traitement à apporter à des cas concrets. Il doit être rappelé que les aptitudes managériales sont un élément essentiel de l'appréciation portée par le jury qui ne saurait se satisfaire d'une présentation théorique standard sans incarnation concrète.

Enfin, il est observé que certains candidats ont donné le sentiment qu'ils rencontraient des difficultés pour décrire le positionnement d'un attaché principal par rapport à celui d'un attaché, se bornant à indiquer que le premier a plus de responsabilités que le second. C'est insuffisant. Les candidats doivent être en mesure de montrer que le passage au grade d'attaché principal entraîne un saut qualitatif qu'ils doivent savoir décrire en l'illustrant. Sinon, ils donnent le sentiment que leur motivation se limite à un objectif de promotion de carrière, certes légitime mais insuffisant pour être retenu.

\*\*\*

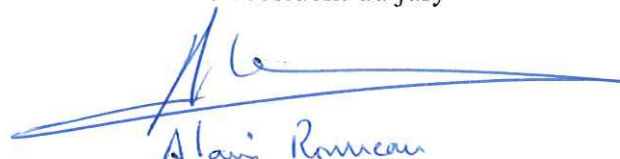
Les membres du jury ont souhaité enfin, à partir de leur expérience, formuler des propositions pour l'organisation de la prochaine session. Elles sont au nombre de trois :

La plus importante a trait à la demande de réintroduction d'une épreuve écrite d'admissibilité sous la forme d'un travail écrit afin de permettre une première sélection et de réduire ainsi le nombre d'oraux à organiser. Dans un ministère disposant d'un contingent très important d'attachés d'administration qui constitue son corps d'encadrement principal, l'organisation de plus de sept cents épreuves orales soulève des difficultés d'organisation considérables, ne serait-ce que celle qui tient à l'obligation de mobiliser pendant plusieurs semaines quarante-cinq cadres du ministère et des juridictions administratives pour constituer le jury.

La deuxième proposition est moins substantielle. Elle concerne la note RAEP que rédige chaque candidat. Son format apparaît à l'expérience un peu long et semble conduire certains candidats à s'écarter de l'objectif de repérage des enseignements essentiels à retirer de l'expérience décrite. Réduire la longueur de cette note à deux pages (au lieu de trois actuellement) apparaît de nature à les contraindre à faire preuve de plus d'esprit de synthèse.

Enfin, s'agissant de l'organisation temporelle de l'épreuve orale, il est suggéré de limiter la durée de présentation du parcours et des motivations à cinq minutes (au lieu de dix), afin de laisser plus de temps aux échanges entre les membres du jury et les candidats.

Le Président du jury



Alain Rouneau