

Examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat

Session 2023

RAPPORT DU JURY

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat organisé par le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique au titre de 2023 s'est déroulé du 26 septembre au 15 novembre 2022. La délibération a eu lieu le 17 novembre.

Le présent rapport établit un bilan de cette session et formule quelques observations et conseils afin d'aider les futurs candidats à préparer cet examen. Ces recommandations – au premier rang desquelles la nécessité de se préparer sérieusement et dans la durée – figuraient déjà dans les rapports de jury des précédentes sessions.

1. Les résultats de la session 2023

1.1. Les candidats

209 attachés se sont inscrits à la session 2023. Parmi eux, 178 ont transmis un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Ils étaient moins nombreux aux sessions précédentes : 172 en 2022 et 180 en 2021.

Le nombre des candidats ayant effectivement participé à l'oral a légèrement progressé après avoir diminué pendant plusieurs années consécutives : 141 candidats contre 135 à la session 2022. Le taux de présence remonte quelque peu à 79,2 %. Il reste que pas moins de 37 des attachés ayant constitué un dossier se sont désistés.

Session	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Inscrits et RAEP transmis	175	215	195	209	180	172	178
Présents	165	188	175	169	142	135	141
Taux de présence	94,3 %	87,4 %	89,7 %	80,9 %	78,9 %	78,5 %	79,2 %

Une fois encore, le jury déplore la désinvolture avec laquelle certains candidats se désistent au dernier moment. C'est manquer singulièrement d'intérêt et de respect pour le jury, mais aussi et

surtout pour le travail des agents qui organisent le déroulement des entretiens et qui sont contraints de réajuster sans cesse les calendriers.

Les 178 candidats inscrits provenaient de services très divers du ministère. Les plus nombreux appartenaient au secrétariat général (44) et à la direction générale des entreprises (26 dont plusieurs en services déconcentrés). Venait ensuite la direction générale du trésor (18 candidats), puis la direction du budget (10).

Cette diversité se retrouve dans les parcours professionnels des candidats et les fonctions exercées.

1.2. Les lauréats

► Le taux de réussite

Le nombre de postes ouverts s'élevait à 34 (soit un poste de plus que l'année précédente). Le jury a déclaré admis 34 candidats à l'issue de l'épreuve orale. Le taux de réussite (c'est-à-dire le rapport entre le nombre de lauréats et le nombre de candidats ayant effectivement passé l'épreuve orale) reste très favorable à 24,1 %.

Session	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Présents	165	188	175	169	142	135	141
Admis	39	39	39	37	36	33	34
Taux de réussite	23,6 %	20,7 %	22,3 %	21,9 %	25,4 %	24,4 %	24,1 %

► Répartition par genre

Les femmes, plus nombreuses à s'inscrire et à passer l'oral (61,7 % des candidats), ont un taux de réussite moins élevé (47,1 %). Depuis la session 2021, elles réussissent proportionnellement un peu moins bien que lors des sessions 2018 à 2020¹.

Population	Hommes	Femmes	Total	% <i>femmes</i>
Inscrits	68	110	178	61,8 %
Présents	54	87	141	61,7 %
Admis	18	16	34	47,1 %

¹ Elles représentaient en effet 62,7 % des présents et 67,6 % des admis en 2020 ; 58,3 % des présents et 66,7 % des admis en 2019 ; 59 % des présents et 69,2 % des admis en 2018.

► **Répartition par âge**

La moyenne d'âge des lauréats est de 36 ans et demi, inférieure à celle observée l'année dernière (39 ans). L'amplitude des âges s'étend de 31 à 56 ans :

Age	Hommes	Femmes	TOTAL
31	1	2	3
32	3	1	4
33		4	4
34	3	2	5
35	3	3	6
36	1		1
37	3		3
38	1		1
40		1	1
41	1		1
45		1	1
46	1		1
48	1	1	2
56		1	1
TOTAL	18	16	34
<i>MOYENNE D'AGE</i>	<i>36</i>	<i>37</i>	<i>36,5</i>

► **Répartition des lauréats par échelon**

Comme lors des précédentes éditions, les attachés dont l'ancienneté dans le corps est la plus faible, ont un taux de réussite élevé. Cet état de fait, particulièrement marqué lors de cette session, s'explique très probablement par le caractère récent des connaissances acquises pendant la formation universitaire ou en école.

Il n'en demeure pas moins que les attachés justifiant d'une plus longue expérience peuvent réussir cet examen, grâce à une bonne préparation (incluant le rafraîchissement ou l'acquisition des connaissances administratives fondamentales) et à la bonne compréhension de ce qui est attendu par le jury.

Echelon détenu l'année de l'admission	Nombre de candidats admis
5 ^e	25
6 ^e	4
7 ^e	3
9 ^e	1
11 ^e	1
TOTAL	34

► Nombre de passages

Cette année, la grande majorité des lauréats (91,2 %) n'ont pas présenté l'examen plus de deux fois (ils étaient 81,8 % à la session 2022 et 61 % à la session 2021).

Cette session s'est avérée un peu atypique par rapport aux précédentes dans la mesure où les réussites de candidats ayant fait plusieurs tentatives, ont été moins nombreuses. Il reste qu'un travail soutenu et la compréhension de ce qui est attendu par le jury, au fil des différents passages, font partie des clés du succès.

Nombre de passages	Présents	Admis	% Admis/candidats
1	75	24	70,588%
2	27	7	20,588%
3	10	2	5,882%
4	9	1	2,941%
5	9	0	0%
6	2	0	0%
7	4	0	0%
8	3	0	0%
9	0	0	0%
10	1	0	0%
11	1	0	0%
TOTAL	141	34	100%

► Répartition par direction ou entité d'appartenance

La comparaison du tableau ci-dessous avec les résultats des sessions précédentes montre qu'il n'y a pas de constante dans les taux de réussite des candidats selon leur direction d'appartenance. En effet, seule la valeur individuelle des candidats est prise en compte, non leur service d'affectation.

Ceci est d'autant plus vrai que les candidats ont des parcours professionnels de plus en plus riches et variés et que la plupart exerçaient précédemment leurs fonctions dans une autre direction ou même un autre ministère, voire une autre fonction publique.

Entité d'appartenance	Inscrits et RAEP transmis	Présents	Admis
Agence française anticorruption (AFA)	1	1	1
Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)	1	1	0
Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	1	1	0
Autorité de la concurrence	1	1	0
Centre interministériel de services informatifs relatifs aux ressources humaines (CISIRH)	3	3	1
Conseil général de l'économie (CGE)	2	1	0
Délégation interministérielle à la réforme de l'Etat (DIRE)	1	1	0
Direction des achats de l'Etat (DAE)	4	4	1
Direction des affaires juridiques (DAJ)	5	2	1
Direction du budget (DB)	10	7	3
Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)	7	5	1
Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)	7	3	1
Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI)	3	3	0
Direction générale des entreprises (DGE) - dont DREETS/DREAL/DIECCTE/DEAL	26	20	6
Direction générale des finances publiques (DGFIP)	7	4	0
Direction générale du trésor (DG Trésor)	18	16	6
Direction interministérielle de la transformation publique (DITP)	8	8	2
Fonction publique territoriale	1	1	0
Institut des Mines et Télécoms (IMT)	3	2	0
Institut national de la propriété industrielle (INPI)	2	1	0
Institut national des statistiques et des études économiques (INSEE)	1	1	0
Instituts régionaux d'administration (IRA)	5	3	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	1	1	0
Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE)	2	0	0
Préfecture Région Ile-de-France	1	1	1
Secrétariat général (SG)	44	38	3
Service du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)	3	3	1
Service du Premier Ministre	6	6	2
<i>Commission interministérielle de coordination des contrôles - Autorité d'audit (CICC)</i>	1	1	0
<i>Institut national du service public (INSP)</i>	1	1	0
<i>Secrétariat général des affaires européennes</i>	4	4	2
TRACFIN	4	3	3
TOTAL GENERAL	178	141	34

1.3. Les notes

Les candidats ont été évalués exclusivement sur leur prestation orale, à l'aide d'une grille de notation identique pour les quatre sous-jurys.

Les notes s'échelonnent de 7 à 18/20. La moyenne se situe à 13,7. La note à partir de laquelle les candidats ont été admis, est passée de 15,5 à 16. Cette note traduit une élévation du niveau des bons candidats.

Le large éventail des notes reflète la grande diversité des prestations des candidats :

- les candidats ayant obtenu 16 ou plus, ont montré les compétences attendues d'un attaché principal : ils ont fait preuve de réflexion, d'une ouverture d'esprit, d'une aptitude à l'encadrement, de connaissances solides dans leurs domaines de compétence. Ils ont su mettre en valeur leur expérience professionnelle, la situer dans leur environnement administratif et la rattacher aux enjeux actuels des politiques publiques ;
- les candidats dont les notes s'échelonnent de 13 à 15,5, ont fait preuve de certaines des qualités mentionnées ci-dessus ; mais l'imprécision, voire l'inexactitude de certaines de leurs réponses et leur difficulté à prendre une position argumentée les ont desservis. Nombre d'entre eux ont indéniablement la capacité de mieux réussir cette épreuve s'ils travaillent un peu plus leurs connaissances de base, leur manière d'argumenter ou leur exposé, selon le cas ;
- les candidats ayant eu entre 11 et 13, ont fait preuve de leur sérieux et connaissent leur domaine professionnel immédiat ; mais leurs lacunes en termes de connaissances (y compris sur le ministère) et leur exposé (parfois peu clair ou se perdant dans les détails) les ont pénalisés. Ils doivent accomplir un important travail afin d'acquérir les connaissances nécessaires, notamment sur les enjeux actuels des politiques menées par le ministère, et apprendre à prendre position, en particulier sur les sujets qu'ils maîtrisent ;
- les candidats ayant obtenu une note inférieure à 11, ont de très importantes lacunes tant en termes de connaissances professionnelles que de capacité à exposer un point de vue argumenté ou même à présenter de manière structurée leur parcours. Les candidats ayant obtenu ces résultats et qui restent motivés, ont un travail très intense à réaliser d'entraînement à l'oral et d'acquisition de connaissances parfois basiques. Ils ne pourront parvenir au niveau requis qu'au prix d'un très lourd investissement et doivent donc s'interroger sur leur motivation et leur volonté de poursuivre.

2. Le jury

Le jury a été désigné par un arrêté du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique du 17 juin 2022. Il comprenait dix-sept membres, dont quatre appartenant au corps des attachés. Quatre sous-jurys, composés de quatre membres chacun, ont été constitués.

Le jury s'est lui-même préparé à cet examen : ceux de ses membres qui ne l'avaient pas déjà suivie – ou qui voulaient rafraîchir leurs connaissances – ont pu suivre une formation organisée par l'IGPDE au profit des jurys de concours et d'examen, formation dont la qualité est à souligner.

Afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidats, les membres du jury se sont réunis avant le début des auditions pour définir ensemble le type de questions à poser ainsi que des critères et une échelle d'évaluation communs aux quatre sous-jurys. Dans le même but, la présidente a assisté à de nombreux entretiens et a pu s'assurer que les modalités d'interrogation et les questions posées ont été identiques entre les quatre sous-jurys. Cependant, elle n'est pas intervenue au cours de ces entretiens, afin que tous les candidats soient interrogés exclusivement par les membres de leur sous-jury.

Chaque sous-jury a établi un classement provisoire des candidats à la fin de chacune des journées d'audition. Pendant le déroulement de l'épreuve, plusieurs points de rencontre ont permis d'assurer l'harmonisation des évaluations. Le classement final a été arrêté en formation plénière le jour de la délibération.

3. L'épreuve

La nature et les modalités d'organisation de l'examen professionnel sont fixées par un arrêté du 30 septembre 2013.

3.1. La nature de l'épreuve

L'examen consiste en une épreuve orale de trente minutes qui prend la forme d'un entretien avec un jury. Cet entretien débute par un exposé du candidat, de dix minutes au plus, sur les différentes étapes de son parcours professionnel et se poursuit par un échange avec le jury. Il « *vise à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle [...], à apprécier les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration* »².

Pour conduire cet entretien, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Cet examen n'est donc pas conçu comme la validation d'un parcours professionnel, mais comme une sélection fondée sur l'évaluation de la prestation des candidats lors d'une épreuve orale. Il ne suffit donc pas d'être un bon, voire un excellent agent dans l'exercice de ses fonctions. Il faut emporter la conviction du jury que l'on peut exercer des fonctions de niveau supérieur³. En outre, compte tenu de sa sélectivité, cet examen s'apparente à un véritable concours. Il doit donc être préparé sérieusement. Les candidats doivent en avoir conscience avant de s'y présenter.

3.2. Les attentes du jury

Afin d'identifier les candidats considérés comme les plus aptes à exercer les fonctions d'attaché principal, le jury s'est attaché à évaluer principalement les capacités à :

- tirer les enseignements de leur expérience professionnelle, notamment au cours de l'exposé ;
- analyser une situation en l'appréhendant sous différents angles et proposer des solutions en mobilisant bon sens et connaissances administratives de base, attendues d'un agent de catégorie A ;

² Arrêté du 30 septembre 2013

³ A cet égard, il est maladroit, lors de l'oral, de présenter sa candidature comme « naturelle » et devant déboucher inévitablement sur un succès, en raison du parcours accompli.

- situer leur action dans leur environnement immédiat (bureau, direction, ministère) ainsi qu'au regard des politiques publiques mises en œuvre ;
- connaître les évolutions de leur métier et de l'administration, dans un contexte de forte mutation.

Le jury a également cherché à évaluer l'aptitude à se projeter dans des fonctions d'encadrement d'équipes, notamment au travers de mises en situation professionnelles.

Enfin, il a apprécié la capacité des candidats à gérer le mieux possible le stress inhérent à ce type d'épreuves.

3.3. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

Ce dossier n'est pas évalué. Il revêt néanmoins une importance particulière dans la mesure où il s'agit du premier contact du jury avec le candidat et où, comme l'exposé, il sert de base à une partie des questions posées lors de l'entretien. Les membres du jury étudient en effet ce dossier avant l'audition du candidat et en déduisent des questions qui peuvent porter sur une explication de choix de parcours professionnel ou d'activités, sur des connaissances qui doivent être acquises au vu des fonctions décrites, sur les grandes évolutions intervenues dans tel ou tel domaine dans lequel le candidat a travaillé, etc. Un grand soin doit donc être apporté à sa rédaction, sur le fond bien sûr, mais également sur la forme.

S'agissant de la présentation du parcours professionnel, le candidat veillera à en faire ressortir les faits saillants et à mettre en valeur les principales compétences acquises. Il vaut mieux privilégier la clarté et la concision en évitant de trop entrer dans le détail de toutes les fonctions occupées – notamment dans le cas des plus anciennes – surtout si le candidat ne maîtrise plus le domaine dans lequel il les exerçait et s'il n'en a pas suivi les grandes évolutions.

Le choix de l'action ou du projet présenté dans le dossier doit également être mûrement réfléchi. Le candidat doit identifier une action ou un projet auquel il a pris une part déterminante et qui se distingue par un ou plusieurs aspects : innovation, coopération interinstitutionnelle, méthodologie... Ce projet ou cette action doit en outre avoir permis au candidat de mobiliser ou d'acquérir des compétences spécifiques.

Il convient d'éviter de relater une action ou un projet trop ancien, car le jury se demandera pour quelles raisons le candidat n'a rien réalisé d'aussi marquant au cours des dernières années. Si, néanmoins, le candidat souhaite présenter une action qui remonte à plus de cinq ans parce qu'il considère qu'elle a été très formatrice, il devra le justifier avec soin et se préparer à répondre à des questions sur ce thème et sur le devenir de cette action.

Il est également important que le candidat ne décrive qu'une action ou un projet dont il maîtrise le fond et l'environnement, sous peine de se voir pénalisé si tel n'est pas le cas.

Quant à la présentation du projet (ou de l'action), elle doit tout d'abord démontrer la capacité du candidat à problématiser et à structurer un discours. Le candidat doit en effet exposer, en les organisant, de nombreuses informations : le contexte dans lequel s'est inscrit le projet, les enjeux qui y étaient attachés, les ressources mobilisées, les difficultés rencontrées, la façon dont elles ont été surmontées...

La présentation doit également mettre en évidence la capacité d'analyse et de recul du candidat sur son activité professionnelle, sur son rôle dans la réalisation du projet et sur les compétences mobilisées ou acquises à cette occasion. Le candidat doit en effet montrer quelle a été son implication personnelle dans l'action ou le projet, indiquer les outils ou méthodes qu'il a utilisés et

les enseignements positifs ou négatifs qu'il en a tirés. A défaut de l'écrire dans le dossier, il doit s'attendre à des questions sur ces thématiques.

3.4. L'exposé

L'entretien avec le jury débute par un exposé du candidat, de dix minutes maximum, présentant son parcours professionnel.

Le temps de l'exposé est un temps entièrement à la main du candidat. C'est aussi un moment qu'il a pu préparer en amont de l'entretien, dans le calme, dégagé du stress de l'oral. Le jury recommande aux candidats de commencer à travailler très tôt leur exposé (la première version est rarement aboutie) de façon à pouvoir y revenir après l'avoir laissé « reposer ».

L'exposé doit être perçu par le candidat comme l'occasion de mettre en valeur son parcours professionnel et les compétences qu'il a acquises. Cet exercice suppose du candidat une capacité de recul sur lui-même.

L'exposé n'est pas qu'un simple résumé de la carrière. Il ne doit pas être redondant avec le dossier de RAEP : il doit donc éviter de décrire dans le détail les différents postes occupés et les tâches accomplies par le candidat. De même, il n'est pas pertinent de reprendre, sauf pour y faire brièvement allusion, l'action ou le projet décrit dans le dossier de RAEP.

L'exposé doit au contraire présenter de manière structurée les principales fonctions exercées et faire ressortir les acquis professionnels.

Le candidat sera en effet évalué sur sa capacité à organiser ses idées, à les présenter, à synthétiser un parcours professionnel, à en faire ressortir les étapes saillantes et les enseignements retirés.

Le plan doit être clairement énoncé afin d'être facilement perçu. Il doit être adapté au parcours professionnel du candidat. Celui-ci doit donc éviter de reproduire mécaniquement l'un des exemples de plan fournis pendant la formation. De très nombreux exposés entendus lors de cette session étaient bâtis sur le même schéma : mes compétences transverses versus mes aptitudes au management. Dans le même ordre d'idées, le plan chronologique, qui expose à plat les différents postes occupés sans aucune mise en perspective, n'est pas de nature à démontrer les qualités du candidat pour organiser son intervention.

Le candidat ne doit pas hésiter à mettre en avant ses compétences, notamment si elles correspondent à celles qui sont attendues d'un attaché principal. Mais, l'exposé ne doit pas se contenter de les énoncer, il doit les illustrer par des exemples de réalisations, par les résultats obtenus, le cas échéant, par les difficultés surmontées. En d'autres termes, le candidat doit convaincre plutôt que simplement affirmer.

Une conclusion est nécessaire. Elle peut notamment avoir pour objet d'expliquer les motivations du candidat à se présenter à cette sélection et d'indiquer les types de postes auxquels il aspire. En l'absence de ces informations, le jury ne manquerait pas d'interroger le candidat lors de l'entretien afin de s'assurer que ce silence ne traduit pas une incapacité à se projeter dans des fonctions supérieures.

L'exposé ne doit être ni trop bref, ni trop long. Trop bref, il ne fournira pas au jury l'ensemble des informations qu'il attend. En outre, un exposé de sept ou huit minutes accroît le temps consacré aux questions et donc le risque, pour le candidat, d'être mis en difficulté par une question.

L'exposé ne doit pas non plus être trop long. En effet, l'arrêté du 30 septembre 2013 relatif à l'organisation de l'examen limite expressément sa durée à dix minutes. Afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidats, le jury veille à ce que cette durée ne soit pas dépassée et invite systématiquement le candidat sur le point de dépasser le temps imparti, à conclure.

Enfin, les candidats apprennent souvent par cœur leur exposé, estimant mieux gérer ainsi le stress qui accompagne les épreuves orales. Cette pratique peut au contraire s'avérer contre-productive lorsque l'exposé apparaît récité ou lorsque le candidat est victime de trous de mémoire. La présentation doit donc avoir été parfaitement intégrée par le candidat, qui doit la restituer de manière naturelle.

3.5. L'échange avec le jury

La durée des auditions étant toujours de trente minutes au total, cette partie de l'entretien dure en principe vingt minutes, sauf si le candidat a fait un exposé plus bref qu'attendu.

Cet échange doit permettre au jury d'apprécier les connaissances administratives du candidat, ses compétences professionnelles ainsi que ses motivations et ses aptitudes à évoluer vers des fonctions du grade supérieur pouvant comprendre une dimension managériale.

Il ne s'agit en aucun cas d'un « grand oral ». Si l'entretien doit permettre au jury de s'assurer que le candidat dispose d'un socle minimal de connaissances administratives, il vise au moins tout autant à évaluer ses capacités d'analyse, de réflexion et de recul, son aptitude à argumenter, à mobiliser et organiser ses savoirs et son expérience pour répondre aux questions.

Les questions posées, regroupées en trois séquences de six à sept minutes, ont ainsi porté sur :

- le parcours professionnel du candidat, son environnement immédiat de travail, sa motivation et sa vision de son avenir professionnel ;
- les attributions et l'organisation du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (structures, missions, réformes récentes, effectifs, budgets...) ainsi que sur les politiques publiques dont il est chargé (dette publique, déficit, mesures en faveur du développement économique...);
- l'environnement administratif général (hiérarchie des normes, droits et obligations des fonctionnaires, juridictions administratives, décentralisation, déconcentration, réformes et simplifications administratives...) et sur une ou deux mises en situation.

Le jury n'a pas posé de questions sortant de ces trois champs, ni a fortiori de questions de culture générale. Il n'a pas non plus posé de questions techniques ou pointues sauf, le cas échéant, sur les domaines de compétence du candidat.

Le déroulement de l'épreuve a été le même pour tous les candidats. Cependant, sur l'ensemble de l'échange, le jury a toujours pris soin de tenir compte du parcours de chacun et de la spécificité des fonctions exercées. Il s'est aussi efforcé de mettre les candidats à l'aise et les a interrogés avec bienveillance.

a- Les questions sur le parcours professionnel, la motivation et l'environnement immédiat de travail

Ces questions sont suggérées par le dossier de RAEP et par l'exposé. Le parcours du candidat renvoie en effet à des domaines de l'action publique, à des politiques et des organisations sur lesquelles le jury peut souhaiter revenir lors de l'échange.

Cette phase de l'entretien peut donc également être préparée par le candidat, qui doit s'efforcer d'imaginer et de réfléchir aux questions que son parcours peut inspirer au jury. A titre d'exemple, un candidat qui a travaillé plusieurs années sur des questions européennes doit s'attendre à être interrogé sur les institutions européennes ou sur la transposition des directives en droit français. De même, un candidat qui a occupé des fonctions en préfecture, au bureau des étrangers, doit pouvoir répondre à des questions de base sur le droit d'asile.

Il peut aussi lui être demandé de porter une appréciation sur un sujet en relation avec ses missions. Dans ce cas, le jury évalue, non pas l'appréciation elle-même, mais la capacité du candidat à raisonner sur une thématique qu'il connaît et à défendre son point de vue. N'étant pas dans une position de représentation de son service lors de l'examen, il n'est pas obligé de s'en tenir aux positions officielles. Le jury apprécie au contraire que le candidat donne son opinion personnelle dès lors qu'elle est étayée et équilibrée et qu'il évoque également, dans sa démonstration, les arguments contraires.

Dès cette première séquence de questions, le candidat doit démontrer sa curiosité et sa bonne compréhension de son environnement professionnel. Il doit ainsi être en mesure de décrire l'organisation et les missions de son service, présenter les enjeux auxquels celui-ci est confronté ainsi que ses interactions avec les autres structures intervenant sur le même champ.

Malheureusement, cette année à nouveau, le jury a constaté chez des candidats manifestant pourtant une forte implication et des compétences dans leur domaine d'activité, un manque de curiosité pour ce qui ne relève pas de leur strict champ de compétence, ignorant parfois jusqu'aux missions et jusqu'à l'actualité de leur service.

b- Les questions sur l'environnement professionnel élargi et sur les aptitudes au management

Les deux dernières séquences de l'échange visent toujours à apprécier les capacités d'analyse et de raisonnement du candidat, sa capacité à appréhender un problème sous différents angles et à proposer des solutions adaptées, sa curiosité et son ouverture d'esprit, mais en élargissant le champ du questionnement.

On attend en effet d'un futur attaché principal, une bonne connaissance de l'environnement ministériel ainsi que la maîtrise de notions de base sur le statut de la fonction publique (notamment sur les droits et obligations des fonctionnaires et, plus particulièrement, sur les règles de déontologie), la hiérarchie des normes, les juridictions administratives, l'organisation des services centraux et déconcentrés, la chaîne de la dépense publique, etc. De même, il est difficile d'imaginer qu'un candidat exerçant ses fonctions au sein des ministères économiques et financiers ne connaisse pas des éléments basiques sur la dette publique, le déficit, le processus d'élaboration des lois de finances, etc.

Ce message semble avoir du mal à être entendu par certains candidats. Cette année encore, même si le jury a noté une nette amélioration des connaissances sur ces sujets, de trop nombreux candidats ont montré qu'ils confondaient les notions de dette et de déficit et/ou ignoraient les chiffres clés du budget de l'Etat, alors même que les épreuves se déroulaient pendant l'examen du projet de loi de finances par le Parlement et que les journaux y consacraient de nombreux articles.

Cependant, ne pas avoir de réponses à toutes les questions se rapportant à ces sujets ne constitue pas nécessairement un handicap majeur. Un candidat qui ne sait pas, doit s'interdire de répondre à tout prix quelque chose, qui pourra être faux ou à côté du sujet (ce qui n'échappera pas au jury). Ce candidat a deux possibilités :

- dire honnêtement qu'il ne sait pas : le jury ne lui en tiendra pas rigueur si la situation ne se répète pas plusieurs fois ;
- réfléchir et tenter d'approcher la bonne réponse. C'est bien évidemment la meilleure démarche puisqu'elle permet de montrer la capacité de raisonnement en même temps qu'une certaine pugnacité.

Le jury a également systématiquement interrogé les candidats sur une ou deux mises en situation. Celles-ci ont porté quasi exclusivement sur des sujets de management, les attachés principaux pouvant être amenés au cours de leur carrière à encadrer des agents. Chaque candidat s'est ainsi vu poser au moins une mise en situation managériale.

Il n'est pas nécessaire d'avoir soi-même déjà managé des équipes pour avoir développé une réflexion en la matière. Même sans encadrement d'agents, on peut avoir acquis des capacités de manager, par exemple dans le cadre de la gestion d'un projet (capacité de conviction, de mobilisation, etc). Par ailleurs, chacun peut tirer des enseignements de son expérience au sein d'une unité de travail. Enfin, se préparer à une carrière de cadre suppose d'avoir réfléchi au sujet.

Les mises en situation n'appellent que rarement une seule « bonne » réponse. Elles visent à solliciter le bon sens, les capacités d'analyse, d'initiative et de réactivité du candidat sur des sujets souvent complexes. Attention aux réponses trop convenues car elles démontrent un manque de maturité sur le sujet.

D'une manière plus générale, les candidats doivent se persuader que, sauf sur des questions purement factuelles, le jury n'a pas de réponse toute établie : les réponses sont ouvertes et le jury accepte les points de vue des candidats pour peu qu'ils soient argumentés et équilibrés.

3.6. La nécessité d'une préparation sérieuse et adaptée

Compte tenu de sa sélectivité, cet examen nécessite une solide préparation de la part des candidats. Il s'agit là d'un point clé pour la réussite à cette épreuve.

La préparation porte bien évidemment sur le dossier de RAEP et l'exposé. Sur ces deux volets, les candidats de la session 2023 s'étaient, d'une manière générale, manifestement préparés.

Le constat est en revanche moins satisfaisant s'agissant des connaissances administratives générales et de l'actualité du ministère. Sur ces deux terrains, les lacunes sont fréquentes et importantes.

Le besoin de préparation n'est pas le même pour tous les candidats. Il dépend notamment du cursus de formation antérieur de chacun et de son parcours professionnel :

- les attachés sortis récemment d'une formation universitaire et des IRA devront simplement rafraîchir leurs connaissances administratives générales. En revanche, ils ne bénéficient pas toujours d'un recul et d'une expérience professionnelle suffisants ;
- à l'inverse, les candidats ayant une expérience administrative plus longue mais que leur formation initiale a moins bien préparés à ce type d'examen, devront fournir un effort plus important en vue d'acquérir les notions administratives fondamentales ;
- de même, les attachés, anciens agents contractuels recrutés pour leur expertise dans un domaine donné, devront acquérir ce socle de connaissances administratives qui leur manque.

Le jury recommande aux candidats (quel que soit leur parcours professionnel antérieur ou leur niveau d'études) de suivre la formation organisée par l'IGPDE. Celle-ci comprend des fascicules, des sessions et des oraux d'entraînement. Le jury encourage les candidats à consulter et à travailler ces fascicules qui constituent une source d'information très appréciable.

Il les invite également à consulter régulièrement les sites internet des ministères économiques et financiers, du Premier ministre, afin de se tenir au courant des réformes et évolutions administratives en cours, en particulier celles qui recouvrent leur champ professionnel, et des grandes données macro-économiques (chiffres clés des lois de finances, situation des finances publiques, etc).

La lecture d'un quotidien de qualité peut utilement compléter ces informations.

La participation aux oraux fictifs organisés par l'IGPDE est également vivement conseillée. Ces entraînements permettent de tester l'exposé, de se préparer aux questions susceptibles d'être posées, de repérer et de corriger certaines lacunes de fond et de forme, d'apprendre à gérer son stress.

* *
*

Comme les années précédentes, la possibilité a été offerte aux candidats non admis d'avoir un entretien téléphonique avec le président du sous-jury qui les a auditionnés afin d'obtenir un retour sur les points forts et les points faibles de leur prestation et de bénéficier de conseils personnalisés pour une future présentation à l'examen. En revanche, cet entretien ne constitue en aucun cas une occasion de contester la note attribuée par le jury.

Conclusion

Le jury tient à remercier l'équipe du secrétariat général chargée d'organiser cet examen. Il salue son professionnalisme, sa disponibilité, sa réactivité et l'appui constant qu'elle lui a apporté tout au long de cette session.

Il félicite très vivement les lauréats et adresse tous ses encouragements aux candidats qui se présenteront aux prochaines sessions, en espérant que ces conseils leur seront utiles.

La présidente du jury

Sophie LEGRAND