

Rapport du jury

Session 2014 de l'examen du principalat

L'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché(e) principal(e) d'administration de l'Etat s'est déroulé au sein des ministères économiques et financiers selon de nouvelles modalités pour la session 2014, et ce conformément à l'arrêté du 30 septembre 2013.

Il a consisté cette année en une épreuve orale unique de 30 minutes, sous la forme d'un entretien avec un jury de trois membres, débutant par un exposé de dix minutes au plus du (de la) candidat(e) sur les différentes étapes de son parcours professionnel.

Pour conduire cet entretien, le jury disposait d'un dossier constitué par le (la) candidat(e) en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP) dans lequel *« il expose la méthodologie qui a été la sienne dans la conduite d'un projet ou d'une action qu'il a mené ou auquel il a contribué, les difficultés qu'il a rencontrées et les enseignements qu'il en a tirés. »*.

Les entretiens se sont déroulés entre le 16 septembre et le 7 novembre. La délibération finale a eu lieu le 12 novembre 2014.

1. Le jury

Le jury a été désigné par arrêté des ministres en charge de l'économie et du budget. Il comprend, outre la présidente, neuf membres dont trois attachés principaux. Il a fonctionné en trois sous-jurys de trois membres chacun.

Les membres du jury ont suivi une journée de formation avant le début des épreuves : les informations dispensées ont été utiles pour qu'ils réfléchissent en commun aux qualités attendues d'un(e) attaché(e) principal(e) et aux questions à poser, notamment lors des « mises en situation » managériales. Les sous-jurys, en présence de la présidente qui a pu ainsi s'assurer de l'identité de vues entre les sous-jurys, ont défini les critères et l'échelle des notations.

La présence dans chacun des sous-jurys de personnes extérieures aux ministères économiques et financiers, ou y étant arrivées très récemment après avoir déroulé leur carrière dans d'autres organismes, présente un grand intérêt : c'est un des gages de la diversité des regards portés sur les candidats.

La présidente a assisté à un nombre élevé d'entretiens, suffisant pour lui permettre d'affirmer que les modalités d'interrogation et les questions posées ont été identiques entre les trois sous-jurys : l'égalité de traitement des candidats a été assurée. Elle n'est d'ailleurs pas

intervenue au cours de l'entretien, afin que tous les candidats soient interrogés par un nombre identique de personnes (trois).

Chaque sous-jury a établi un classement provisoire des candidats à la fin de chacune des journées d'épreuve. De même, il a repris les dossiers des candidats pour établir son classement à la fin de son cycle d'intervention. Des réunions d'harmonisation entre la présidente et les présidents des sous-jurys se sont tenues tout au long des deux mois qu'ont duré les épreuves.

Le classement final de tous les candidats a été réalisé en formation plénière. Le jury a fonctionné de manière collégiale et ses membres se sont exprimés avant la prise de décisions.

2. L'épreuve

2.1. La nature de l'épreuve

2.1.1. Le dossier de RAEP

Ce dossier n'est pas noté : il sert uniquement de base, tout comme l'exposé, aux questions que le jury pose au (à la) candidat(e).

Il revêt néanmoins une importance toute particulière : son étude préalable permet aux membres du jury d'identifier des questions à poser au cours de l'entretien, qu'elles portent sur une explication de choix de parcours professionnel et d'activités ou sur des connaissances qui doivent être acquises au vu des fonctions décrites.

Sa rédaction doit donc faire l'objet d'un soin extrême : il est inutile que les candidats détaillent précisément toutes leurs fonctions, surtout s'ils ne maîtrisent pas ou plus le champ dans lequel ils les exerçaient.

De même, le choix du projet ou de l'action présenté dans le dossier doit être mûrement réfléchi. Il n'est pas nécessaire que ce soit un projet au sens strict du terme. Cela peut être une action conduite par le (la) candidat(e), qui l'aura particulièrement marqué(e) parce que mobilisant ou lui permettant d'acquérir des compétences spécifiques. Il importe que ce ne soit pas une action trop ancienne dans le temps, car le jury se demandera pourquoi il (elle) n'a rien fait de plus marquant depuis dix ans. Si néanmoins le (la) candidat(e) souhaite présenter une action qui remonte à plus de cinq ans par exemple, parce qu'il (elle) considère qu'elle a été très formatrice, il (elle) devra prendre soin de le justifier et se préparer à répondre à des questions sur ce thème. Enfin, comme le dossier sert de base à l'échange avec le jury, il est important que les candidats n'y fassent figurer que des thèmes, projets et actions dont ils maîtrisent le fond et l'environnement. Rien n'est plus pénalisant pour un(e) candidat(e) que d'être incapable d'expliquer le dossier qu'il (elle) a présenté.

Le (la) candidat(e) devra également prendre soin à ne pas seulement décrire son projet ou son action « phare ». Conformément à ce qui est précisé dans l'arrêté, la lecture du dossier

devra permettre au jury de comprendre ce qu'il (elle), et pas seulement son service, a fait concrètement dans le cadre du projet ou de l'action, quelles méthodes ou outils il (elle) a utilisés, et ce qu'il (elle) en tire comme enseignements (positifs ou négatifs). A défaut de l'écrire dans le dossier, le (la) candidat(e) devra s'attendre à des questions sur ces thématiques.

2.1.2. *L'exposé*

L'entretien avec le jury commence par un exposé du (de la) candidat(e) de dix minutes maximum, présentant les différentes étapes de son parcours professionnel.

Cet exposé n'a pas vocation à présenter l'ensemble de la carrière du (de la) candidat(e), qui peut être d'ailleurs plus ou moins longue et riche en postes divers : ces informations sont déjà fournies dans le dossier de RAEP. Une présentation détaillée des tâches et fonctions occupées apporte peu d'informations utiles au jury et est au contraire source de questions variées auxquelles le (la) candidat(e) n'est pas toujours préparé(e) à répondre, notamment sur ses postes les plus anciens. Il est également inutile de reprendre, sauf pour le mentionner très brièvement, le projet ou l'action présentés dans le dossier de RAEP.

Le (la) candidat(e) doit présenter de manière claire les principales fonctions exercées et les compétences qui ont été acquises. Il (elle) doit le faire en suivant un plan : que ce dernier soit chronologique, ou non, importe moins que son existence et sa simplicité.

Pendant son exposé, le (la) candidat(e) doit replacer ses fonctions dans un cadre plus large, afin de montrer au jury qu'il (elle) comprend non seulement ce qu'il (elle) fait, mais dans quel cadre de politique publique et dans quel but il (elle) agit. Il (elle) ne doit pas hésiter à mettre en avant ses compétences, notamment si elles correspondent à ce qui est attendu d'un(e) attaché(e) principal(e). Il ne s'agit pas de « se vendre » devant le jury, mais de montrer que l'on a des savoirs et des savoir-faire qui sont utiles à l'administration.

Une courte conclusion est indispensable, par exemple pour que le (la) candidat(e) explique sa motivation à présenter l'examen professionnel ainsi que les types de postes auxquels il (elle) aspire.

L'exposé ne doit pas être trop bref, dans l'intérêt même du (de la) candidat(e) : plus le temps laissé aux questions est important, plus nombreuses elles seront et plus le risque d'erreurs dans les réponses augmente. En outre, le jury cherchera les informations qui lui manquent (notamment sur la motivation du (de la) candidat(e) ou ses perspectives à trois ou dix ans) et si le (la) candidat(e) n'a pas réfléchi en amont à ce qu'il (elle) veut faire en cas de réussite, les réponses peuvent révéler une absence de capacité de projection dans des fonctions supérieures.

Mais l'exposé ne doit pas non plus être trop long. En effet, au bout de dix minutes le jury interrompt de manière systématique le (la) candidat(e) afin de respecter l'égalité de

traitement au regard des règles fixées dans l'arrêté du 30 septembre 2013. Cette interruption est toujours déstabilisante.

De très nombreux candidats apprennent par cœur leur exposé : cela peut se révéler catastrophique en cas de « trou de mémoire » lié au stress que peut générer l'épreuve. On ne saurait trop recommander aux futurs candidats de préparer leur exposé sous forme de plan détaillé sans aller jusqu'au détail du mot à mot.

L'exposé est un moment primordial : il donne une image forte du (de la) candidat(e) et sert de base à de très nombreuses questions. Il faut donc le préparer avec soin, notamment dans son plan et sa conclusion. Il est par ailleurs toujours risqué de « tendre des perches » dans la présentation de ses fonctions et l'exposé de ses compétences si l'on n'est pas sûr de maîtriser le terrain sur lequel on veut conduire le jury.

2.1.3. Le temps d'échange avec le jury

Après l'exposé vient le temps d'échange avec le jury qui dure normalement vingt minutes, voire un peu plus si le (la) candidat(e) a fait un exposé plus court qu'attendu. Le (la) candidat(e) reste en effet toujours trente minutes avec le jury.

Cette phase a pour objectif de permettre au jury d'apprécier les connaissances administratives, les compétences professionnelles et les motivations des candidats. Les questions posées ont également pour but de l'amener à montrer ses capacités d'analyse.

Les candidats ont été interrogés tour à tour par chacun des trois membres du sous-jury (quand la présidente assistait aux entretiens, elle prévenait les candidats qu'elle ne poserait aucune question afin qu'aucun d'entre eux ne soit interrogé par plus de trois personnes, pour ne pas rompre l'égalité de traitement entre eux).

Les questions portaient du dossier de RAEP, des propos du (de la) candidat(e) pendant son exposé ou lors d'une réponse. Elles portaient exclusivement sur le domaine professionnel et les savoirs attendus d'un(e) attaché(e) principal(e) des ministères économiques et financiers ou du ministère de rattachement du (de la) candidat(e). Elles ont donc été centrées sur :

- dans un premier temps, l'exposé et le dossier de RAEP ;
- la motivation du (de la) candidat(e) et sa vision de son futur parcours professionnel ;
- son environnement de travail immédiat ;
- les domaines ressortissant aux attributions des ministères économiques et financiers et de son ministère actuel d'affectation (structures, budget, évolution, réformes récentes) ainsi que sur les enjeux actuels de ces départements ministériels (par exemple : importance de la dette publique, poids du déficit, exemple de simplifications administratives) ;
- enfin, dans le dernier temps de l'exposé, sur l'environnement administratif général : organisation des services déconcentrés, grandes réformes administratives en cours ayant un impact sur les ministères économiques et financiers, problématiques

rattachées aux activités présentes ou passées du (de la) candidat(e), mise en situation managériale.

Le jury n'a posé aucune question sortant du champ professionnel couvert par la carrière du (de la) candidat(e), ni a fortiori relevant de la culture générale.

2.2. Les attentes du jury

Le principalat est un examen professionnel visant à détecter un potentiel à occuper des fonctions supérieures. Le jury n'attendait donc pas des machines à débiter des connaissances livresques mais a cherché, par ses questions, à évaluer la capacité des candidats à :

- tirer les enseignements de leurs expériences professionnelles, notamment au cours de l'exposé ;
- analyser un contexte et une difficulté, par exemple au travers d'une mise en situation, en mobilisant son bon sens et des connaissances administratives de base attendues de tout agent public de catégorie A (par exemple sur ce que peut ou ne peut faire un fonctionnaire dans le cadre de son activité, au regard de ses droits et obligations) ;
- situer leur action dans son environnement immédiat (son bureau, sa direction, son ministère) en fonction des politiques publiques mises en œuvre ;
- connaître les évolutions de leur métier et de l'administration (par exemple pour un(e) candidat(e) travaillant sur les questions de ressources humaines, les enjeux relatifs à une fonction publique de carrière, pour les agents d'une direction à réseau territorial, les enjeux de la modernisation de l'Etat ou de la réforme territoriale annoncée).

La solidité professionnelle et la fiabilité sont des qualités majeures pour un(e) attaché(e) principal(e). Des connaissances administratives simples et de base, sur le statut de la Fonction Publique, les droits et obligations des fonctionnaires, la chaîne de la dépense publique et l'organisation ministérielle notamment sont indispensables aux agents publics ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement. Des questions simples sur ces sujets (par exemple sur la différence entre un ordonnateur et un comptable, ou le rôle d'une commission administrative paritaire) ont souvent été posées : ne pas être capable d'y répondre a des conséquences négatives sur l'appréciation du jury.

Ne pas avoir réponse à tout ne constitue pas un handicap : le jury préférera toujours un(e) candidat(e) qui « raisonne à haute voix » en faisant preuve de bon sens ou qui répond qu'il (elle) ne sait pas à une personne qui affirme n'importe quoi.

Il est indispensable en revanche que les candidats étayent leurs réponses par des arguments : les affirmations (ou infirmations) sans explications entraînent toujours une relance de la part du jury. Celui-ci cherche en effet à évaluer la capacité de réflexion ainsi que la curiosité pour l'environnement administratif et socio-économique dans lequel l'agent intervient. C'est un des éléments essentiels de la notation des candidats.

Un(e) attaché(e) principal(e) a vocation à participer directement à la conception des réformes et à l'adaptation de l'administration. Il (elle) doit être capable d'analyser une situation, de prendre de la hauteur par rapport à un problème et de proposer des solutions : le jury attend donc que dans ses réponses le (la) candidat(e) fasse preuve de ces capacités. Cela ne signifie en aucun cas qu'il attend un point de vue en particulier sur le problème évoqué (par exemple sur l'évolution du statut de la Fonction Publique ou sur la manière de réduire les déficits publics) : il n'y a pas de « bonne réponse » unique. Le jury cherche simplement à détecter la capacité d'une personne à donner son point de vue de manière raisonnée et équilibrée.

Le jury recherche des candidats capables de se projeter dans des missions d'encadrement d'équipe (soit hiérarchique, soit de projet) et de représentation, notamment au travers de l'exercice que constituent l'entretien et les mises en situation professionnelles. La capacité à maîtriser le stress que génère naturellement ce type d'épreuve est un des éléments qui est pris en compte dans l'évaluation finale.

2.3 La notation

Les candidats ont été notés exclusivement sur leur prestation le jour de l'épreuve et selon une grille de cotation identique aux trois sous-jurys.

Les notes vont de 6 à 18/20 : l'éventail est large car il reflète la grande diversité des prestations effectuées par les candidats.

Les candidats ayant obtenu plus de 14 ont montré sur l'épreuve les compétences attendues d'un(e) attaché(e) principal(e) : ils ont fait preuve de réflexion, d'une aptitude à l'encadrement, d'une ouverture d'esprit et de connaissances solides dans leur domaine de compétences. Ils ont su mettre en valeur leur expérience professionnelle, la situer dans leur environnement administratif et la rattacher aux enjeux actuels des politiques publiques.

Ceux qui ont eu entre 12 et 14 ont fait preuve de certaines des qualités mentionnées ci-dessus mais l'imprécision ou l'inexactitude de leurs réponses, leur incapacité à prendre une position argumentée les ont desservis. Ils ont indéniablement la capacité de devenir attaché(e) principal(e) dans un avenir proche, s'ils travaillent un peu plus leur exposé, leur manière d'argumenter ou leurs connaissances de base selon les cas.

Les candidats situés entre 10 et 12 ont fait preuve de leur sérieux, ont manifestement préparé l'entretien et connaissent leur champ professionnel immédiat, mais leurs lacunes en termes de connaissances et la présentation de leur exposé (parfois peu clair ou se perdant dans des détails) les ont handicapé pour l'épreuve. Un travail important, notamment en termes d'acquisition de connaissances sur les enjeux actuels des politiques menées par leur ministère, est indispensable pour leur permettre de parvenir au niveau attendu. Ils doivent également apprendre à oser prendre position sur des sujets qu'ils maîtrisent visiblement.

Ceux qui ont une note comprise entre 8 et 10 ont des lacunes importantes tant en termes de présentation de leur exposé que de connaissances professionnelles et de capacité à exposer un point de vue argumenté. C'est parfois dû à un manque évident de préparation de l'épreuve, parfois à une incompréhension de ce qu'elle recouvre en réalité : il ne s'agit pas de venir chercher devant le jury la reconnaissance d'un parcours professionnel mais de lui montrer qu'on peut accéder à des fonctions supérieures à celles occupées actuellement.

Enfin, les candidats notés entre 6 et 8 n'ont pas fait la preuve qu'ils comprenaient tant la nature de l'épreuve que les qualités attendues d'un(e) attaché(e) principal(e). Leur exposé était en général confus ou trop court, leurs réponses très médiocres, y compris sur l'activité actuellement exercée et l'environnement le plus immédiat (le bureau ou la sous-direction d'appartenance). Ces candidats ont un effort très important à faire, tant pour démontrer qu'ils possèdent les connaissances de base requises d'un(e) attaché(e) d'administration que pour montrer qu'ils sont capables d'acquérir les compétences attendues d'un(e) attaché(e) principal(e). Ils doivent également apprendre à présenter un exposé et à répondre de manière claire aux questions posées. S'ils tiennent à présenter l'examen professionnel avec des chances sérieuses de le réussir, ce sont des mois de travail qu'ils doivent accepter d'y consacrer.

Le jury n'a pas souhaité mettre des notes inférieures à 6, même si quelques très rares prestations ont été plus qu'indigentes : il lui semble que le signal donné par la note minimale est suffisamment clair pour les candidats concernés.

2.4 Les observations du jury

Le jury se réjouit de la qualité d'un certain nombre de candidats : la moitié d'entre eux obtient une note supérieure ou égale à 12 et 11 d'entre eux ont même 16 ou plus, ce qui reflète un niveau tout à fait remarquable. La quasi-totalité avait préparé l'exposé, ce qui dénote le sérieux avec lequel ils abordent l'exercice. Il n'y a eu qu'un seul désistement à moins de 24 heures du passage, ce qui a permis au bureau des concours, dans tous les autres cas de désistements, d'organiser avec réactivité et au mieux les entretiens des candidats restants.

Une large majorité de candidats a également montré un grand sérieux et une grande implication dans son travail quotidien, ainsi qu'un attachement aux valeurs du service public.

Néanmoins, le jury a décidé de ne pas pourvoir tous les postes offerts à l'examen professionnel et n'a admis que 37 candidats compte tenu du niveau de connaissances et de compétences des candidats qui se sont présentés : le ratio entre le nombre d'admis et le nombre de postes à pourvoir s'établit à 92,5%, équivalent à celui de 2013 (92,3%).

En effet, un examen professionnel n'est pas un avancement « au choix » ou la reconnaissance d'un parcours professionnel long et comprenant des postes considérés comme plus difficiles et moins prestigieux que d'autres. La mission du jury est de détecter des personnes qui ont, au vu de l'épreuve et sur ce seul moment, montré qu'ils ont les qualités attendues d'un(e) attaché(e) principal(e). Bien faire son travail actuel d'attaché(e) n'est pas

une condition suffisante pour réussir le principalat : les candidats doivent en prendre conscience avant de se présenter.

L'exercice nécessite une préparation de la part des candidats, et le jury a bien conscience de l'effort qui leur est demandé, notamment pour ceux que leurs études initiales ou leurs fonctions n'ont pas préparé à ce type d'entretien. Le jury a toujours pris soin de conduire les entretiens en tenant en compte au mieux du parcours individuel et de la spécificité ou particularité des fonctions exercées.

Mais comme tout examen professionnel, le principalat obéit à des règles, qui sont les mêmes pour tous, et chacun doit accepter de s'y plier s'il veut le réussir.

Les 164 entretiens menés ont permis de constater que :

- si de nombreux candidats ont su montrer qu'ils sont impliqués et compétents dans leur domaine d'activité, ils ont aussi révélé des lacunes quant à la connaissance de ce que fait la direction, voire le bureau voisin du leur. De manière générale, trop nombreuses sont les personnes qui n'ont pas montré de curiosité pour ce qui ne relève pas leur champ d'intervention au sens le plus strict (par exemple un spécialiste des ressources humaines qui ne s'interroge pas sur l'évolution du statut de la fonction publique ou un gestionnaire de crédits qui ne connaît pas le montant du programme budgétaire sur lequel il travaille), qui n'ont pas su prendre du recul sur leur métier, qui ne s'intéressent pas aux réformes récentes même si elles concernent leur structure ou leur mission (comme la REATE ou le plan en faveur de la compétitivité des entreprises) ;
- le niveau moyen de connaissances administratives des candidats est faible : nombreux sont ceux qui ne connaissent pas l'organisation du ministère ni même les missions de leur propre structure. Plus nombreuses encore sont les lacunes constatées quant aux effectifs du ministère, voire souvent de leur propre direction ou service de rattachement. Plus de la moitié des attachés interrogés ne connaissait pas le montant du déficit de l'Etat ou celui de la dette publique, alors même qu'ils travaillent dans des ministères économiques et financiers et que ces sujets faisaient l'actualité du jour au moment de leur passage devant le jury. L'absence de connaissances sommaires (du niveau de ce qui est donné sur la première page du site internet du ministère ou dans les quotidiens) sur le projet de loi de finances alors en discussion apparaît particulièrement inexcusable, et est même désolante, pour des agents travaillant dans des ministères économiques et financiers et souhaitant prendre des responsabilités plus importantes dans la conduite des politiques publiques. Les connaissances plus larges, sur l'environnement économique et social en lien avec leur mission, sont aussi en moyenne très faibles ;
- trop souvent les candidats n'osent pas formuler une opinion étayée : cela les dessert grandement et interroge sur la manière dont ils peuvent exercer au quotidien leur mission d'alerte auprès de leur supérieur hiérarchique ;
- souvent les candidats donnent, notamment en matière de management, des réponses convenues qui contrastent fortement avec ce qu'ils proposent de faire lors

de la mise en situation que leur propose le jury : on ne peut alors que s'interroger sur leur capacité réelle à encadrer et animer une équipe de travail ;

- les candidats sont parfois peu au clair sur ce qu'ils souhaitent faire s'ils réussissent au principalat : certains n'ont pas sérieusement envisagé de changer de fonction ou de structure, ce qu'un(e) attaché(e) principal(e) est normalement appelé à faire au cours de sa carrière et qui ne peut être qu'enrichissant pour lui et pour l'administration.

Enfin, si l'immense majorité des candidats, malgré un stress plus ou moins bien maîtrisé, se comporte de manière tout à fait normale avec le jury, c'est-à-dire sans obséquiosité et sans agressivité, il faut signaler quelques très rares personnes dont l'attitude générale, inadaptée à l'épreuve, désinvolte voire même méprisante pour quelques-unes, révèle qu'ils n'ont pas compris le sens de l'épreuve qu'ils sont en train de passer. La note obtenue devrait les inciter à réfléchir sérieusement au fait de présenter à nouveau cet examen professionnel.

3. Les candidats

3.1. Présentation générale

Peu d'attachés d'administration présentent le principalat : seuls 21,4% de ceux qui remplissent les conditions s'inscrivent, encore moins déposent un dossier de RAEP et viennent à l'entretien. C'est regrettable, d'autant que le nombre de postes à pourvoir n'est pas négligeable.

Taux de sélectivité

Inscrits / éligibles	21,4%
Présents / inscrits	90,1%
Admis / présents	22,6%
Admis / postes offerts	92,5%

Le taux de réussite (nombre de lauréats sur nombre de présents) est de 22,6%. Il diminue par rapport à 2013 (27%), revenant aux niveaux constatés avant 2009.

3.2. La répartition entre directions

La comparaison de ce tableau avec les résultats obtenus les années précédentes montre qu'il n'y a pas de constante dans les taux de réussite des candidats selon leur direction d'appartenance : c'est la valeur individuelle des candidats, et non le poids supposé de leur direction, qui est seule prise en compte.

Candidats inscrits, présents et admis par entité d'appartenance
(Classement par ordre décroissant du nombre d'inscrits)

Entité d'appartenance	Inscrits	Présents	Admis
Secrétariat général (SG)	46	39	8
- dont SEP	17	14	3
- dont DRH (sauf IGPDE)	15	14	4
- dont SAFI	8	7	
- dont IGPDE	4	3	
- dont SCIE	2	1	1
Direction générale des entreprises (DGE)	25	23	2
- dont DIRECCTE/DREAL/DIECCTE/DEAL	10	10	1
Direction générale des finances publiques (DGFIP)	14	13	3
- dont SRE	12	11	3
Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)	13	13	3
Direction générale du Trésor (DG Trésor)	11	10	2
Direction du budget (DB)	9	8	4
Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)	6	6	4
Direction des affaires juridiques (DAJ)	6	5	3
Secrétariat général des affaires européennes (SGAE)	5	4	4
Bureau des cabinets (BC)	4	4	3
Contrôle général économique et financier (CGEFI)	4	4	
Assistance au développement des échanges en technologies économiques et financières (ADETEF)	3	3	
Agence pour l'informatique financière de l'Etat (AIFE)	2	2	
Opérateur national de paye (ONP)	2	2	
Agence nationale des fréquences (ANFR)	2	1	
Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins (TRACFIN)	2	2	
Contrôle général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGEJET)	1	1	
Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI)	1	1	
Institut mines-télécom	1	1	
Inspection générale des finances (IGF)	1	1	
<i>Affectation dans un organisme d'accueil</i>	17	15	
<i>Service détaché</i>	2	1	
<i>Mise à disposition</i>	2	2	1
<i>Divers</i>	3	3	
Total général	182	164	37

4. Les lauréats

4.1. Les lauréats : répartition hommes/femmes

Le jury se réjouit de constater que la proportionnalité hommes/femmes est la même à tous les stades de l'examen : la proportion de femmes admises (56,8%) est en effet très proche de celle des femmes dans les présents à l'examen (55,5%) et correspond également à la part des femmes dans la population éligible (57,1%).

Population et taux de féminisation

Population	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Eligibles	364	485	849	57,1%
Inscrits	80	102	182	56,0%
Présents	73	91	164	55,5%
Admis	16	21	37	56,8%

Nombre de postes à pourvoir : 40

4.2. Les lauréats : nombre de passages

Si 48,6% des candidats admis se présentaient à l'examen pour la première fois et 75% pour la deuxième fois au plus, 13% l'avaient déjà présenté au moins six fois : la persévérance, ou plus précisément la compréhension de ce qui est attendu par le jury affinée par les passages successifs, peuvent donc payer.

Nombre de passages

Nombre de passages	Présents	Admis	Pourcentage Admis/candidats
1	76	18	48,6%
2	40	10	27,0%
3	12	2	5,4%
4	7	1	2,7%
5	7	1	2,7%
6	6		
7	5	2	5,4%
8	2	1	2,7%
9	1		
10	2	1	2,7%
11			
12	3		
13	1		
17	1		
18	1	1	2,7%
Total	164	37	100,0%

4.3. Les lauréats : profil statistique (âge/sexe/nombre de passages)

Age, sexe et nombre de passages des candidats admis

Age	Nombre de passages																					Total hommes	Total femmes	TOTAL GENERAL									
	1			2			3			4			5			7			8						10			18					
	H	F	H + F	H	F	H + F	H	F	H + F	H	F	H + F	H	F	H + F	H	F	H + F	H	F	H + F				H	F	H + F	H	F	H + F			
30		1	1																											1	1		
31		1	1																											1	1		
32	2	1	3	1		1																							3	1	4		
33	1		1		3	3																							1	3	4		
35	1	1	2		1	1																							1	2	3		
36	1	1	2	1		1	1		1																				3	1	4		
37		1	1																											1	1		
38	1		1					1	1																				1	1	2		
39													1	1																1	1		
42	1		1																										1		1		
43													1	1																1	1		
44					1	1																								1	1		
45		1	1																											1	1		
47																				1		1							1		1		
49																											1	1	1	1	1	1	
51															1	1														1	1	1	
52														1	1		1	1											1	1	2	2	
53				1	1	2																								1	1	2	2
54	1	1	2	1		1																							2	1	3	3	
56		1	1																											1	1	1	
59		1	1																											1	1	1	
TOTAL	8	10	18	4	6	10	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	16	21	37

(Calcul au 31 décembre 2014)

4.4. Les lauréats : répartition par âge et par échelon

Les candidats reçus ont en moyenne 41 ans. Mais les écarts sont importants : 10 lauréats ont plus de 50 ans et 10 moins de 34 ans. Contrairement à une idée parfois répandue, il n’y a donc pas d’âge pour réussir cet examen : la motivation à progresser dans son parcours professionnel et le sérieux de la préparation sont les véritables déterminants de la réussite des candidats.

Age des candidats admis

Age	Hommes	Femmes	Total
30		1	1
31		1	1
32	3	1	4
33	1	3	4
35	1	2	3
36	3	1	4
37		1	1
38	1	1	2
39		1	1
42	1		1
43		1	1
44		1	1
45		1	1
47	1		1
49	1		1
51		1	1
52	1	1	2
53	1	1	2
54	1	2	3
56		1	1
59		1	1
Total	15	22	37
<i>Moyenne d'âge</i>	<i>40,5</i>	<i>42,0</i>	<i>41,4</i>

(Calcul au 31 décembre 2014)

Classement atteint dans le grade d'attaché d'administration de l'Etat par les candidats admis

Echelon détenu l'année de l'admission	Nombre de candidats admis
5^e	14
6^e	3
7^e	6
8^e	2
10^e	5
11^e	5
12^e	2
Total	37

4.5. Les entretiens avec les candidats non admis

La présidente aura, avec les candidats qui le souhaitent, un entretien afin de leur donner des indications sur les points qui leur restent à travailler pour réussir le principalat.

En conclusion

La tendance identifiée les années précédentes se confirme : par rapport aux exigences de cet examen professionnel, le niveau des candidats qui s'y présentent reste très moyen, voire médiocre pour certains d'entre eux (55 candidats, soit un tiers du total, ont une note inférieure ou égale à 10, dont 27 une note inférieure ou égale à 8).

Le jury ne peut donc que conseiller aux candidats de se préparer sérieusement à l'épreuve, notamment en actualisant leurs connaissances administratives et en affinant leur dossier de RAEP. La préparation proposée par l'IGPDE peut les y aider, même si les fascicules édités par ce dernier sont souvent détaillés sur certains sujets et ne donnent pas toujours les informations indispensables sur les connaissances de base dont manquent encore trop de candidats. Dans ce contexte, le jury incite les candidats à consulter régulièrement la presse et les sites internet des ministères économiques et financiers ou de leur organisme de rattachement, afin d'être au courant des réformes en cours qui concernent leur champ professionnel, de la structure et des missions des ministères et des grandes données macroéconomiques (les chiffres clés des lois de finances notamment).

Le jury tient aussi à remercier les agents du bureau des concours qui ont remarquablement organisé cette épreuve.

Il remercie également les nombreux candidats qui, même s'ils ont échoué cette année, ont montré leur sérieux et leur implication, voire même leur enthousiasme, au cours d'entretiens enrichissants et stimulants pour le jury.

Et il offre tous ses encouragements à ceux qui se présenteront aux prochaines sessions. Il ne faut ni partir battu d'avance, ni considérer a priori et sans s'être préparé que l'on n'a pas le niveau : réussir cet examen professionnel est possible et les lauréats en sont la preuve !

Marie Ange Mattei

Conseillère référendaire à la Cour des comptes

Présidente du jury 2014