

Rapport du jury

Session 2017 de l'examen d'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'État

L'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché(e) principal(e) d'administration de l'Etat s'est déroulé au sein du ministère de l'économie et des finances pour la session 2017, conformément aux arrêtés des 30 septembre 2013 et 2 mai 2016.

Il a consisté 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 3 octobre et le 30 novembre 2016 au matin. La délibération finale a eu lieu le 30 novembre 2016.

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 pu suivre une demi-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 critères et l'échelle des notations, communs aux trois sous-jurys, ont été définis à cette occasion.

La présence dans des sous-jurys de personnes extérieures au ministère de l'économie et des finances présente un grand intérêt : c'est un des gages de la diversité des regards portés sur les candidats.

La présidente a assisté à plusieurs entretiens : elle a ainsi pu vérifier que les modalités d'interrogation et les questions posées ont été identiques entre les trois sous-jurys et que l'égalité de traitement des candidats a été assurée.

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 grilles d'évaluation des candidats pour établir son

classement à la fin de son cycle d'intervention. Des points réguliers entre la présidente et les présidents des sous-jurys ont eu lieu chaque semaine tout au long des 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 finale.

2. L'épreuve

2.1. La nature de l'épreuve

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.

2.1.1. Le dossier de reconnaissance des acquis professionnels

Ce dossier n'est pas noté : il sert uniquement de base 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 particulier.

Ainsi, 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. Il est très pénalisant pour un(e) candidat(e) 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.

C'est un moment essentiel : 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.

Il 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 n'est pas indispensable 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 n'a pas d'importance. Il faut qu'il y ait un plan et qu'il soit simple, clairement annoncé et suivi.

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 utile, 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. En l'absence de ces informations, le jury ne manquera pas de poser des questions lors de l'entretien.

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. Cette interruption est toujours déstabilisante.

Beaucoup de 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.

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) du ministère de l'économie et des finances 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 ressortissants aux attributions du ministère de l'économie et des finances et de son ministère actuel d'affectation (structures, budget, évolution, réformes récentes) ainsi que sur les enjeux actuels de ces départements ministériels (par

exemple : les chiffres clés du projet de loi de finances pour 2017, des exemples de simplifications administratives),

- enfin 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), et 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 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 leur environnement immédiat (bureau, direction, 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).

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 ou de pilotage de projet. Des questions simples sur ces sujets (par exemple sur la différence entre un ordonnateur et un comptable, le rôle d'une commission administrative paritaire, sur l'organisation du ministère) 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 fait 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 8 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 16 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 et/ou à la conduite de projets, 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 13 et 16 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 13 ont fait preuve de leur sérieux, ont manifestement préparé l'entretien et connaissent leur champ professionnel immédiat, mais leurs lacunes en termes de connaissances (notamment sur le ministère) 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 de préparation de l'épreuve, non pas tant sur l'exposé que sur les réponses aux questions : ainsi ils ont été souvent incapables de répondre à des questions de base sur l'organisation du ministère ou le montant du budget de l'Etat par exemple. Mais cela peut correspondre aussi à une incompréhension de ce que cette épreuve 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.

Le jury n'a pas souhaité mettre des notes inférieures à 8 : 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 grande qualité de la plupart des candidats, ce qui explique la barre d'admission élevée (16) qui a été retenue. Cette année, il n'a pas été difficile de pourvoir tous les postes ouverts.

En effet, le niveau moyen des attachés qui se sont présentés à l'épreuve est élevé, avec des profils riches et variés. C'est une chance pour le ministère en termes de ressources humaines. Mais cela rend l'exercice d'autant plus difficile pour ceux qui le tentent.

La quasi-totalité des candidats avait préparé l'exposé, ce qui dénote le sérieux avec lequel ils abordent l'exercice. 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, ce dont le jury se réjouit également.

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. Les questions liées à la motivation, aux souhaits d'évolution de carrière et la mise en situation permettent de voir, pour les candidats ayant le moins d'ancienneté s'ils ont réfléchi à ce qu'est le rôle d'un manager, et pour les candidats aux carrières longues et dans le même champ professionnel, s'ils se projettent sur des fonctions différentes dans des environnements nouveaux.

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 165 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, nombreux sont ceux 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 réforme territoriale de l'Etat ou les mesures de simplification administrative mises en place au ministère).
- Le niveau moyen de connaissances administratives de certains candidats est faible : beaucoup ne connaissent pas vraiment l'organisation du ministère et ne peuvent par exemple citer toutes les directions à réseau. Le jury a également constaté des lacunes sur les effectifs du ministère, voire plus rarement sur ceux de la propre direction ou du service de rattachement des candidats. De manière surprenante, alors que cela faisait la « une » des informations pendant cette période, nombre d'attachés interrogés ne connaissaient pas le montant du déficit de l'Etat ou celui de la dette publique, alors même qu'ils travaillent dans du ministère de l'économie et des finances . 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 en discussion apparaît particulièrement inexcusable, et est même désolante, pour des agents travaillant dans un ministère chargé de l'économie et des finances 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 parfois très faibles.
- 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.
- Enfin, ils 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 fonctions 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.

3. Les candidats

Le jury appelle l'attention du lecteur (de la lectrice) sur la faible signification des pourcentages quand il s'agit d'une population peu nombreuse : une évolution, dans un sens ou dans l'autre, concernant une ou deux personnes peut modifier sensiblement les pourcentages associés. Sous cette réserve méthodologique générale, plusieurs constats peuvent être faits.

La sélectivité de l'épreuve (admis/présents) est comparable à celle des années précédentes.

Examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat

- Année 2017 -

Taux de sélectivité

Présents / inscrits	94,3%
Admis / présents	23,6%
Postes offerts / admis	100,0%

3.1. La répartition entre directions

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. Les directions qui comptent traditionnellement le plus grand nombre d'attachés, et donc le plus grand nombre d'inscrits, ont souvent plus de lauréats.

Examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat

- Année 2017 -

Candidats inscrits, présents et admis par entité d'appartenance

Entité d'appartenance	Inscrits	Présents	Admis
Secrétariat général (SG)	37	34	4
- dont SEP	9	7	1
- dont DRH (sauf IGPDE)	11	11	1
- dont SAFI	7	6	1
- dont MRC	1	1	0
- dont SIRCOM	6	6	1
- dont HFDS	2	2	0
- dont IGPDE	1	1	0
Direction générale des entreprises (DGE)	27	27	3
- dont DIRECCTE/DREAL/DIECCTE/DEAL	11	11	0
Autre...	3	3	0
Direction générale du Trésor (DG Trésor)	17	16	3
Direction du budget (DB)	13	13	9
Direction générale des finances publiques (DGFIP)	7	6	1
- dont SRE	2	2	1
Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)	10	9	1
Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)	1	1	0
Direction des affaires juridiques (DAJ)	14	14	7
Secrétariat général des affaires européennes (SGAE)	6	4	1
Service du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)	6	6	3
Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)	6	6	1
Commission européenne - Direction énergie	2	1	0
Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC)	3	3	2
Contrôle général économique et financier (CGEFI)	1	1	0
Ecoles des Mines	5	5	1
Instituts régionaux d'administration (IRA)	3	3	0
Direction des achats de l'Etat (DAE)	4	4	2
Agence pour l'informatique financière de l'Etat (AIFE)	3	3	0
Agence du patrimoine immatériel de l'Etat (APIE)	1	1	0
Associations	1	1	0

Médiateur des entreprises	1	1	0
Cabinets ministériels	1	0	0
Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)	1	1	0
Contrôle général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGEIET)	1	1	1
Syndicats	1	1	0
TOTAL GENERAL	175	165	39

4. Les lauréats

Le jury se réjouit de constater que non seulement la proportionnalité hommes/femmes est à peu près la même à tous les stades de l'examen (la proportion de femmes admises est très proche de celle des femmes dans les présents à l'examen et correspond également à la part des femmes dans la population éligible) mais aussi que les candidates améliorent leur taux de réussite par rapport aux années précédentes.

Examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat

- Année 2017 -

Population et taux de féminisation

Population	Hommes	Femmes	TOTAL	% femmes
Inscrits	73	102	175	58,3%
Présents	70	95	165	57,6%
Admis	17	22	39	56,4%

Session	Femmes			Hommes		
	Lauréates (1)	Total candidates présentes (2)	Ratio (3)=(1)/(2)	Lauréats (4)	total candidats présents (5)	Ratio (6)=(4)/(5)
2017	22	95	23%	17	70	24%
2016	23	103	22%	16	75	21%
2015	20	109	18%	19	73	26%

La population qui s'est présentée au principalat a en général peu d'ancienneté : les lauréats sont donc le plus souvent des attachés en début de carrière.

Examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat

- Année 2017 -

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	24
6 ^e	7
7 ^e	2
9 ^e	4
10 ^e	1
12 ^e	1
TOTAL	39

59% des candidats admis se présentaient à l'examen pour la première fois et 82% pour la deuxième fois au plus. Il est indéniable que l'examen convient bien aux « jeunes » attachés, que leurs études, plus récentes, ont souvent préparé à passer des entretiens oraux.

Néanmoins, on constate dans le tableau ci-après que la persévérance, ou plus précisément la compréhension de ce qui est attendu par le jury, affinée par les passages successifs, peuvent payer. Il ne faut donc pas que les candidats ayant une plus longue carrière se découragent : une bonne préparation peut leur permettre de surmonter ce qui ne doit pas leur apparaître comme un handicap insurmontable. Il n'y a 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.

Examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat

- Année 2017 -

Nombre de passages des candidats présents et admis

Nombre de passages	Présents	Admis	% Admis en fonction du nombre de passages / Total admis
1	69	23	59,0%
2	31	9	23,1%
3	26	4	10,2%
4	16	2	5,1%
5	10		
6	2	1	2,6%
7	4		
10	3		
11	1		
13	2		
15	1		
TOTAL	165	39	100,0%

Ce phénomène est confirmé par les données du tableau ci-après.

Examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat

- Année 2017 -

Age des candidats admis

Age	Hommes	Femmes	TOTAL
29	1	2	3
30	1	2	3
31	4	2	6
32	2		2
33	2	3	5
34	1	2	3
35		1	1
36	1		1
37		1	1
38	1		1
40		1	1
43		1	1
44		1	1
45	1	1	2
47	2	1	3
48	1	1	2
49		1	1
50		2	2
TOTAL	17	22	39
MOYENNE D'AGE	36	38	37

4.1. Les entretiens avec les candidats non admis

Le vice- président aura, avec les candidats qui le souhaitent, un entretien téléphonique afin de leur donner des indications sur les points qui leur restent à travailler pour réussir le principalat.

En conclusion

Le niveau moyen des candidats qui se sont présentés est plus élevé que les années précédentes : il y a beaucoup d'attachés de très bon niveau en fonction au ministère ou détachés dans d'autres structures, ce qui est une chance pour l'administration. Cinq lauréats ont obtenu la note de 18/20. Mais, du fait de ce bon niveau général, l'examen devient plus sélectif.

Le jury conseille donc 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 efficacement. Le jury incite également les candidats à consulter régulièrement la presse et les sites internet du ministère et si besoin 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 du ministère et des grandes données macroéconomiques (les chiffres clés des lois de finances notamment). En effet, toutes les questions posées trouvaient leur réponse soit dans les fascicules de l'IGPDE, soit sur le site internet « grand public » du ministère.

Le jury tient à remercier les agents du bureau des concours qui, fidèles à leur réputation, ont remarquablement organisé cette épreuve.

Il remercie également les 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 39 personnes en sont la preuve cette année !

Marie Ange Mattei

Conseillère maître à la Cour des comptes

Présidente du jury