

PRINCIPALAT 2011 RAPPORT DU JURY

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration centrale du MEIE et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, dont les modalités ont été modifiées par l'arrêté du 16 mars 2010, consiste en deux épreuves obligatoires d'admission :

- la rédaction d'une note de proposition à partir d'un dossier documentaire (durée : 4 heures, coefficient 1);
- un entretien avec le jury (durée ; 30 minutes, coefficient 1).

En 2011, l'épreuve écrite, qui n'est pas une épreuve d'admissibilité, s'est tenue le 30 juin, les oraux se déroulant entre le 13 septembre et le 29 novembre. La délibération finale a eu lieu le 2 décembre 2011 et les résultats ont ensuite été communiqués aux candidats par le ministère.

I. LES CANDIDATS

A. Répartition entre directions

Sur un vivier de 881 agents promouvables, les inscrits à l'examen ont été au nombre de 191, dont 38 se sont désistés : 153 candidats ont donc participé aux deux épreuves.

Comme chaque année, les candidats proviennent de services très divers des deux ministères, les plus nombreux (36) appartenant au secrétariat général, suivis par les agents de la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (34) puis par ceux de la direction générale du trésor (20), la direction du budget (13 candidats) et la direction générale des finances publiques (10 candidats) étant également bien représentées. On compte en outre 10 candidats appartenant à la sphère DGAFP, dix candidats en service détaché et deux mis à disposition.

Cette diversité se retrouve dans les parcours professionnels et les tâches exercées, dans des services déconcentrés comme dans des directions d'administration centrale. Il est en conséquence particulièrement regrettable que certains candidats ne sachent pas mettre en valeur dans leur exposé la richesse et/ou l'originalité de leur expérience.

Direction	Nombre de promouvables	Nombre de candidats inscrits	Nombre de désistements	Admis
Administration et fonction publique (DGAFP) + IRA <i>Dont IRA</i>	33 <i>14</i>	10 <i>3</i>	2 <i>-</i>	2 <i>-</i>
Affaires juridiques (DAJ)	26	5	3	1
Agence nationale des fréquences (ANFR)	40	3	2	-
Agence pour l'informatique financière de l'Etat (AIFE)	8	2	-	-
Assistance au développement des échanges en technologie économique et financière (ADETEF)	2	-	-	-
Autorité de contrôle prudentiel (ACP)	1	1	-	1
Autorité de la concurrence	6	2	-	1
Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	3	2	-	1
Budget (DB) <i>Dont DCB/CBCM autres ministères</i>	30 <i>16</i>	13 <i>5</i>	1 <i>-</i>	3 <i>1</i>
Bureau des cabinets	10	2	1	1
Compétitivité, industrie et services (DGCIS) <i>Dont DIRECCTE/DREAL/DIECCTE/DEAL</i>	170 <i>82</i>	34 <i>14</i>	9 <i>3</i>	5 <i>3</i>
Concurrence, consommation et répression des fraudes (DGCCRF)	41	5	-	2
Contrôle budgétaire et comptable ministériel (CBCM)	6	1	-	1
Contrôle général économique et financier (CGEFI)	12	2	1	-
CGIET <i>Dont écoles des mines</i>	16 <i>13</i>	- <i>-</i>	- <i>-</i>	- <i>-</i>
Cours des comptes <i>Dont chambres régionales des comptes</i>	13 <i>5</i>	5 <i>1</i>	- <i>-</i>	- <i>-</i>
Douanes et droits indirects (DGDDI)	10	2	-	2
Emploi et formation professionnelle (DGEFP)	27	6	1	1
Finances publiques (DGFIP) Dont service des retraites de l'Etat	59 <i>34</i>	10 <i>6</i>	1 <i>1</i>	2 <i>2</i>
Haut fonctionnaire de terminologie et de néologie (HFTN)	1	1	-	-
INSEE	12	2	1	1
Modernisation de l'Etat (DGME)	2	1	1	-
Opérateur national de paye	2	1	1	-

Direction	Nombre de promouvables	Nombre de candidats inscrits	Nombre de désistements	Admis
Secrétariat général	139	36	8	10
<i>Dont HFDS</i>	5	2	-	-
<i>Dont IGPDE</i>	13	4	1	-
<i>Dont DRH</i>	38	11	2	5
<i>Dont SAFI</i>	14	4	2	-
<i>Dont SEP</i>	48	13	2	5
<i>Dont SIRCOM</i>	14	1	1	-
<i>Dont autres</i>	7	1	-	-
Secrétariat général des affaires européennes (SGAE)	11	5	-	1
Service des achats de l'Etat (SAE)	9	1	-	1
Syndicats	4	2	-	-
Trésor (DGTrésor)	50	20	2	5
Affectation dans un organisme d'accueil	15	3	-	1
Mise à disposition	18	2	1	-
Service détaché	67	10	3	1
Autres	38	6	-	-
TOTAL GENERAL	881	191	38	43

B. Nombre de passages des candidats

1 ^{ère} fois	2 ^{ème} fois	3 ^{ème} fois	4 ^{ème} fois	5 ^{ème} fois	6 ^{ème} fois	7 ^{ème} fois	8 ^{ème} fois	9 ^{ème} fois	10 ^{ème} fois	11 ^{ème} fois	12 ^{ème} fois	13 ^{ème} fois	14 ^{ème} fois	15 ^{ème} fois	16 ^{ème} fois	Néant	Total
69	40	12	16	9	3	5	5	5	3	1	-	1	3	3	1	17	191

II. LES EPREUVES

A. La rédaction d'une note de proposition

Aux termes de l'arrêté du 16 mars 2010, la première épreuve de l'examen consiste en la rédaction d'une note de proposition à partir d'un dossier documentaire permettant de mettre le candidat en situation professionnelle et visant à dégager des propositions, des solutions argumentées et des recommandations.

Cet exercice est semblable à une « commande » susceptible d'être passée à un attaché principal d'administration. Il doit permettre aux candidats de faire la démonstration de leur

capacité à synthétiser, organiser et retraiter des informations denses, tout en gardant à l'esprit la nécessité de déboucher sur une proposition opérationnelle, c'est-à-dire présentant à la fois un caractère de pertinence au regard des objectifs poursuivis et de réalisme quant aux éventuelles contraintes liées à sa mise en œuvre.

1. L'organisation des corrections

Quatre binômes ont été constitués pour corriger la note de proposition.

Lors d'une première réunion avec la présidente du jury, un barème de correction a été arrêté, prenant en compte divers éléments pondérés en fonction de leur importance pour la qualité finale de la note : présentation; style / expression / orthographe; pertinence du plan; qualité de l'argumentation; capacité à proposer un scénario; pertinence des recommandations. En toute logique, ce barème de correction valorisait les travaux dans lesquels des propositions opérationnelles ressortaient clairement.

Les copies ont fait l'objet d'une double correction à l'intérieur de chaque binôme. Tout au long du processus, des échanges réguliers ont eu lieu entre la présidente et les différents binômes pour harmoniser les notations, certaines copies étant relues par des correcteurs différents, voire par la présidente, y compris au cours de la délibération finale.

La constante préoccupation du jury a été d'assurer une totale équité entre les différents candidats.

2. Observations sur les copies

Le jury s'est de nouveau attaché à choisir un sujet qui puisse concerner l'ensemble des candidats, sans que certains puissent être privilégiés par leur affectation professionnelle.

Les candidats ont sans conteste mieux maîtrisé cette épreuve cette année qu'en 2010, vraisemblablement grâce à l'IGPDE, dont les formations leur ont non seulement permis de répondre aux exigences de l'épreuve mais aussi, vraisemblablement, de gérer leur temps le jour de l'examen – seul un faible nombre de copies restant inachevé.

En outre, le thème choisi (la déontologie dans la fonction publique) a été ressenti comme proche de leurs préoccupations, tous les éléments utiles à la note de proposition se trouvaient dans le dossier (ainsi par exemple, le rapport de la commission de réflexion était très complet sur les solutions à apporter) et leur transposition sur le plan ministériel ne posait donc que peu de difficultés. Enfin, le plan (synthèse / propositions) était imposé dans le sujet.

Cela n'a certes pas poussé les candidats à essayer de trouver des propositions alternatives, mais le jury a pu constater qu'une grande majorité des candidats a réussi à construire un plan, à l'annoncer en introduction et à le respecter tout au long de la copie.

La synthèse n'a guère posé de problèmes, les limites du dispositif actuel, qui ont suscité la mise en place de la commission de réflexion, étant bien exposées dans le dossier. Mais les candidats qui ont repris in extenso et sans recul la synthèse issue de l'article du « point.fr » ont bien évidemment été sanctionnés.

Les correcteurs ont regretté :

- que certaines copies avancent des propositions de niveau interministériel, ce qui ne correspondait pas à la commande ;
- que, dans certains cas, les propositions concernent tous les agents sans distinction, sans cibler ceux pouvant potentiellement être confrontés à des conflits d'intérêts ;
- que la proposition de mise en place d'une structure d'alerte soit souvent présentée sans précaution et sans mesure d'encadrement, au risque de la transformer en structure de délation incontrôlée.

Certains candidats auraient pu obtenir une note supérieure s'ils avaient pris le soin de détailler le dispositif ministériel proposé, plutôt que d'énoncer sommairement des mesures sans grande cohérence. Etaient bien évidemment attendues, les propositions fondées :

- sur la formation des agents, avec un ciblage sur ceux présentant davantage de risques, à l'instar de ce qui existe en matière de discrimination au sein du ministère ;
- sur la rédaction et la diffusion d'une charte de la déontologie,
- sur la création d'un poste de déontologue, voire sur la mise en place d'une déclaration publique d'intérêts pour les agents les plus exposés au risque.

Le jury tient à attirer l'attention des candidats sur les efforts qu'ils doivent consentir en matière de présentation, d'orthographe et de style.

La correction de copies ne peut se transformer en un exercice de décryptage, qui rend la valorisation par les correcteurs extrêmement ardue. Au demeurant, s'agissant d'un examen professionnel, une écriture lisible est la marque du respect envers le lecteur, quel qu'il soit.

La syntaxe et l'orthographe de nombreuses copies restent perfectibles, la « tendance » constatée cette année étant d'omettre les accents : l'agacement du correcteur devant l'accumulation des fautes (jusqu'à 45 dans une copie) serait certainement ressenti à l'identique par le supérieur hiérarchique destinataire de la note...

Enfin, il faut rappeler que les candidats sont censés rédiger une note administrative et qu'à ce titre ne peuvent être admis les commentaires personnels propres à alimenter certains libellés.

B. L'épreuve orale

Outre la présidente, le jury de l'épreuve orale, désigné par arrêté des ministres en charge de l'économie et du budget, comprend six membres, dont deux attachés principaux d'administration, chacun étant affecté à l'un des deux sous-jurys.

Les candidats ont été répartis en deux séries qui ont été vues chacune par l'un des sous-jurys, la présidente assistant à tous les entretiens.

L'égalité de traitement des candidats a été assurée par la présence de la présidente dans les deux sous-jurys, par des réunions préparatoires en commun de tous les membres du jury de l'épreuve orale et par des séances d'harmonisation réunissant les membres des deux sous-jurys.

1. Le déroulement de l'épreuve

Il s'agit d'un entretien avec le jury, d'une durée de 30 minutes, ayant comme point de départ un exposé de dix minutes maximum présentant succinctement les fonctions exercées par le candidat depuis sa nomination en qualité d'attaché d'administration (ou de fonctionnaire dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau) et développant ses fonctions actuelles.

Cet exposé, qui est le premier contact entre le jury et le candidat, doit être préparé avec soin, mais en aucun cas appris par cœur. Il est nécessaire de bien préparer l'introduction ainsi que son annonce de plan et surtout de suivre dans le développement le plan qui a été annoncé. Ce dernier doit éviter les écueils de la chronologie ou de la pure description des tâches, qui l'une comme l'autre tournent rapidement au catalogue ennuyeux ne dégagant pas de problématique. Le candidat doit s'attacher à situer ses fonctions dans un cadre global, à les rattacher aux enjeux de l'administration pour laquelle il travaille, à montrer quelles sont ses perspectives. Une brève conclusion paraît souhaitable : elle peut consister utilement en l'expression de la motivation du candidat à se présenter à l'examen.

Au cours des vingt minutes restantes, diverses questions sont posées au candidat, par séquences d'environ 5 minutes :

- sur son exposé et son environnement immédiat de travail pour commencer ;
- ensuite, sur des domaines ressortissant aux attributions des ministères économique et financier : structures, évolution, réformes récentes, management, enjeux ;
- puis le champ des questions s'élargit à l'environnement administratif général : organisation et fonctionnement des services déconcentrés, institutions européennes, problématiques rattachées aux activités du candidat, mise en situation de management ;

- enfin, la quatrième et dernière séquence aborde des problématiques plus générales : finances publiques, institutions nationales et internationales, questions de société, afin de cerner la connaissance par les candidats de leur environnement général et leur intérêt pour les enjeux auxquels la structure dans laquelle ils évoluent aura à faire face.

Cet entretien permet au jury d'apprécier les connaissances administratives, les motivations, les compétences professionnelles, les capacités d'analyse ainsi que les aptitudes du candidat à accéder aux fonctions d'encadrement du grade supérieur.

2. Les attentes du jury

L'épreuve de sélection du principalat étant une épreuve professionnelle, les attentes du jury ne sont donc pas essentiellement basées sur les connaissances académiques du candidat mais plutôt sur sa capacité à :

- mettre en valeur son expérience professionnelle (en particulier dans l'exposé) ;
- analyser des situations et à faire face aux situations et aux enjeux auxquels il peut être confronté dans son environnement de travail ;
- se situer dans un environnement professionnel immédiat (son bureau ou sa structure d'affectation et sa direction) et à situer son administration dans un environnement plus large, pour comprendre les positionnements et les interactions ;
- suivre les évolutions concernant son cœur de métier et plus largement l'administration du pays.

Les candidats doivent donc se persuader qu'en aucun cas quelques erreurs sur des connaissances académiques ne les pénalisent. En revanche, une accumulation d'affirmations erronées, un manque de réflexion et l'absence de curiosité pour l'environnement administratif et socio-économique peuvent peser négativement sur l'appréciation finale.

Le candidat doit montrer qu'il peut être un collaborateur avec lequel on a envie de travailler, qui soit fiable, digne de confiance et qu'on a envie de soutenir pour accéder à des responsabilités plus élevées. Il lui appartient, dans cette perspective, de démontrer sa capacité à maîtriser les sujets liés aux fonctions exercées, directement ou de façon connexe, à s'intéresser aux évolutions du ministère et à ses réformes et à se projeter dans l'exercice de missions d'encadrement, de management d'équipes et de représentation.

Le jury, qui s'est efforcé de mettre les candidats à l'aise et a posé des questions uniquement liées à l'examen professionnel, s'est attaché à évaluer la capacité des candidats à exercer des responsabilités d'un grade supérieur à partir de leur expérience professionnelle et attendait donc :

- une présentation claire et structurée des fonctions du candidat et de son parcours professionnel complet, même s'il faut insister sur les dernières fonctions occupées ;
- des réponses argumentées aux questions posées ;
- la capacité d'analyse, de réflexion et de recul exigible d'un agent appelé à participer aux réformes et à l'adaptation de l'administration – le jury n'attend en aucune façon que le point de vue du candidat soit nécessairement celui de l'administration ou celui prêté aux membres du jury ;
- une parfaite maîtrise de l'environnement professionnel immédiat, une bonne connaissance de l'environnement ministériel et administratif et une capacité à décrire et analyser les évolutions en cours tant dans le ministère que dans l'administration publique, voire plus généralement dans le monde – la dimension européenne et la mondialisation ayant un impact certain sur la vie administrative et économique du pays.

Bien entendu, la curiosité pour les mutations de la sphère publique et un minimum d'intérêt pour les questions d'actualité liées aux fonctions ou au ministère d'appartenance sont attendus d'un agent supposé occuper des tâches d'encadrement, ce qui est le cas des attachés principaux d'administration.

3. Les observations du jury

Il ressort des 153 entretiens menés lors de cette session 2011 que :

- trop de candidats continuent de vouloir énoncer un texte appris, conventionnel et sans grand intérêt alors que la richesse de leur expérience professionnelle pourrait leur permettre d'intéresser le jury ;
- de nombreux candidats apparaissent engagés et compétents dans leur domaine mais ne connaissent pas, ou mal, les autres services et missions des ministères économique et financier et le monde administratif en général : ils sont par exemple ignorants des récentes réformes ayant affecté l'Etat et l'administration ;

- beaucoup de candidats manquent de curiosité sur l'actualité économique et financière et sont, par exemple, incapables d'exposer les points saillants du PLF alors même que celui-ci est en discussion au Parlement et fait l'objet de nombreux articles et analyses – ce qui est inadmissible de la part d'attachés des ministères économique et financier ;
- nombreux sont ceux qui manquent de recul, qui refusent de réfléchir, de prendre une position, de défendre leur opinion.

Une fois encore, le jury déplore la désinvolture de certains candidats, qui s'inscrivent aux épreuves puis se désistent, parfois sans prévenir ou en le faisant au dernier moment. C'est manquer singulièrement de respect non seulement envers le jury, mais aussi et peut être surtout envers les agents qui préparent avec beaucoup de minutie le déroulement des épreuves, notamment l'enchaînement des entretiens, et assurent une présence constante pendant toute la durée des oraux.

S'y ajoutent désormais les dilettantes – rares, heureusement, mais hélas fort peu sympathiques - qui affichent envers le jury un mépris amusé voire bougon : ces individus, qui font perdre leur temps aux agents, aux membres du jury et aux autres candidats, n'ont certainement pas vocation à passer ce type d'épreuves.

4. La notation

Les candidats ont été notés sur leur prestation le jour de l'épreuve, le jury fonctionnant collégalement et aucune décision n'étant prise sans que chaque membre le composant ne se soit exprimé. Ils étaient, à l'issue de chaque entretien puis de chaque séance, classés les uns par rapport aux autres. Les notes ont été attribuées lors des réunions plénières de tous les membres du jury et fixées définitivement en fin de procédure.

Les notes s'étagent de 6 à 18 sur 20, le jury ayant délibérément fait le choix d'un éventail de notes ouvert afin de refléter la teneur de la prestation effectuée par chacun :

- les candidats ayant obtenu plus de 15 sur 20 ont su mettre en situation à l'oral leur expérience professionnelle, leurs connaissances administratives, se situer dans leur environnement professionnel immédiat et administratif, apprécier les enjeux de l'administration et de leur domaine de compétence, faire preuve de réflexion, d'initiative et d'une aptitude à l'encadrement ;
- ceux ayant obtenu les notes de 12 à 14 sur 20 ont pu faire preuve de qualités proches de celles des candidats précédents mais, à travers des exposés mal présentés ou des réponses imprécises, ont laissé transparaître des insuffisances liées soit à l'inexpérience, soit à un niveau de connaissances insuffisant. Le plus souvent la qualité des réponses diminuait avec l'éloignement de la sphère d'intérêt professionnel immédiat ;

- les candidats ayant obtenu entre 9 et 11 sur 20 ont montré des lacunes, à la fois lors de leur exposé (présentation lourde et fastidieuse du parcours, focalisation sur des points mineurs ou lointains dans la carrière, erreurs d'appréciation) et au cours de l'entretien. Ceux dont la note d'écrit n'a pas compensé cette faiblesse et qui n'ont pas été admis doivent se préparer plus sérieusement, s'intéresser aux enjeux de leur secteur et de l'environnement ministériel et administratif et s'informer sur les évolutions en cours et les réformes en projet ;
- les candidats dont la note est inférieure à 9 n'avaient souvent pas les connaissances élémentaires exigibles à ce niveau. Beaucoup ont commis de grossières erreurs de jugement, faisant ainsi preuve d'insuffisances flagrantes. Leurs exposés étaient en général confus, les réponses médiocres, y compris sur l'environnement professionnel immédiat. Ces candidats ne devraient présenter à nouveau l'épreuve qu'après une préparation intense et un investissement lourd, souvent dans les connaissances de base. Ils doivent donc s'interroger sur leur niveau de préparation et sur leur volonté ou non de réussir un examen professionnel de ce type.
- Enfin, ceux qui ont obtenu 6 – dont certains sont des « habitués » – doivent sérieusement se poser la question de leur participation à cet examen dont ils n'ont pas montré qu'ils cherchaient à en acquérir le niveau permettant d'y réussir.

III. LES LAUREATS

A. Le taux de réussite

Le pourcentage d'inscriptions par rapport au vivier de promouvables fléchit légèrement cette année mais reste supérieur à 20%.

Le nombre de postes à pourvoir était en légère baisse par rapport à l'année précédente (2 postes en moins), mais la diminution des inscriptions (-13%) a mécaniquement fait augmenter le taux d'admission – qui correspond au rapport entre le nombre de postes proposés et le nombre des candidats inscrits.

La proportion importante de désistements (près de 20%) a de surcroît permis d'obtenir un taux de réussite (rapport entre le nombre de lauréats et le nombre de candidats ayant effectivement passé l'épreuve) jamais atteint ces dernières années et largement supérieur au taux théorique d'admission, puisqu'il s'élève in fine à 28,1%.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Promouvables	299	279	864	876	903	921	881
Inscrits	117	104	195	191	165	220	191
Taux d'inscription en %	39,1	37,2	22,5	21,8	18,2	23,8	21,6
Emplois à pourvoir	24	24	32	36	44	45	43
Taux d'admission en %	20,5	23,1	16,4	18,8	26,6	20,4	22,5
Désistements	10	9	25	39	36	66	38
Postes pourvus					40	43	43
Taux de réussite en %	22,4	25,3	18,8	23,7	31	27,9	28,1

B. Lauréats : aperçu statistique (âge/sexes/nombre de passages)

	30 ans		31 ans		33 ans		34 ans		35 ans		36 ans		37 ans		39 ans		40 ans		41 ans		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
1 ^{re} fois		1	1	2	1						3									1	
2 ^e fois							2			1				2							
3 ^e fois								1											1		
4 ^e fois														2		1					
5 ^e fois											1								1		
6 ^e fois											1										
Total		1	1	2	1		2	1		1	5			4		1		2	1		

	42 ans		43 ans		44ans		45 ans		46 ans		47 ans		49 ans		53 ans		54 ans		55 ans		57 ans		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
1 ^{re} fois	1	1		1	1	1		1		1				1	1		1						1
2 ^e fois			1					1										1					1
4 ^e fois		1																					
7 ^e fois																					1		
8 ^e fois											1												
9 ^e fois		1																					
14 ^e fois				1																	1		
Total	1	3	1	2	1	1		2		1	1			1	1		1	1		2		2	

C. Lauréats : répartition par âge et par échelon

Les candidats doivent savoir – et la lecture des tableaux ci-dessous devrait les en convaincre – que ni l'âge, ni l'échelon atteint dans le grade d'attaché ne sont des critères déterminants pour la réussite ou l'échec. L'âge moyen des lauréats est de 41,6 ans, les doyens ayant 57 ans et le benjamin 30.

Age des lauréats

30 ans	31 ans	33 ans	34 ans	35 ans	36 ans	37 ans	39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	43 ans	44 ans	45 ans	46 ans	47 ans	49 ans	53 ans	54 ans	55 ans	57 ans
1	3	1	2	1	6	3	1	2	1	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2

Classement atteint dans le grade d'attaché d'administration des agents admis

Echelon détenu l'année de l'admission								
5 ^e échelon	6 ^e échelon	7 ^e échelon	8 ^e échelon	9 ^e échelon	10 ^e échelon	11 ^e échelon	12 ^e échelon	43
4	10	11	1	4	5	3	5	

D. Lauréats : répartition hommes/femmes

Les femmes, qui représentent 52% des inscrits, sont 53% à avoir passé l'ensemble des épreuves et obtiennent cette année un remarquable taux de réussite : 63 %.

AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS POUR PARTICIPER A L'EXAMEN			CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS AYANT PASSE L'EPREUVE ECRITE D'ADMISSION			CANDIDATS AYANT PASSE L'ENSEMBLE DES EPREUVES D'ADMISSION			CANDIDATS ADMIS		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
414	467	881	92	99	191	87	97	184	72	81	153	16	27	43
47%	53%		48%	52%		47%	53%		47%	53%		37%	63%	

E. Lauréats : nombre de passages

Une fois de plus, le constat est net : la très grande majorité des lauréats (plus de 67%) n'avaient pas tenté leur chance plus de deux fois, plus de 46% d'entre eux concourant pour la première fois.

1 ^{re} fois	2 ^e fois	3 ^e fois	4 ^e fois	5 ^e fois	6 ^e fois	7 ^e fois	8 ^e fois	9 ^e fois	10 ^e fois	11 ^e fois	12 ^e fois	13 ^e fois	14 ^e fois	15 ^e fois	16 ^{ème} fois	Total
20	9	2	4	2	1	1	1	1	-	-	-	-	2	-	-	43

Il faut répéter que la réussite implique un investissement réel dans la préparation des deux épreuves. Le tableau ci-dessus montre clairement que les chances s'amenuisent après deux tentatives et disparaissent quasiment après la quatrième, même si quelques exceptions statistiques pourraient induire certains à penser que, plus qu'une préparation sérieuse, la multi-récidive conduit in fine au succès. Ceci est une illusion. Collectionner les passages en touriste ne sert à rien et peut s'avérer même contre-productif ; l'enthousiasme et la fraîcheur s'étiolant au fil des déceptions. Les candidats disposent, grâce à l'IGPDE, d'un précieux outil de réussite : à eux de l'utiliser intelligemment.

IV. CONCLUSION

La tendance identifiée les années précédentes se confirme : le niveau des candidats reste globalement très moyen, il est même parfois médiocre, même si certains des lauréats ont brillé ou montré de solides capacités.

L'ensemble des postes a, cette année, été pourvu : une amélioration des notes d'écrit et un maintien du niveau des notes d'oral ayant permis d'atteindre un total de 24,25 points pour le dernier candidat reçu.

Le jury ne peut que rappeler une nouvelle fois aux candidats la nécessité de suivre la préparation proposée par l'IGPDE – dont les fascicules sont de grande qualité –, de se tenir informés des évolutions administratives en cours et de consulter régulièrement, y compris peu de temps avant leur épreuve, les sites internet des ministères et du Premier ministre. La lecture d'un quotidien de qualité peut utilement compléter ces informations et aider à développer la culture socio-économique des candidats. La consultation du compte-rendu du conseil des ministres (sur les sites de la Présidence de la République ou du Premier ministre) peut permettre de connaître les projets de réforme et de mieux en appréhender la méthode.

Enfin, le jury remercie ceux des candidats qui ont su, par leur dynamisme, leur enthousiasme, leur passion même parfois, maintenir constant son intérêt et éveiller sa curiosité.

Aux futurs candidats, il souhaite bonne chance.