



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

**Examen professionnel
pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat
Session 2019**

RAPPORT DU JURY

Les épreuves de l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat au titre de 2019 pour les ministères économiques et financiers se sont déroulées du 22 mai au 25 juin 2018. Les résultats ont été proclamés le 26 juin 2018. Le présent rapport rend compte du déroulement de cet examen, établit un bilan quantitatif de ce recrutement et expose quelques remarques afin d'aider les candidats à préparer les épreuves. En complément, les candidats pourront utilement consulter les rapports des précédentes éditions, même si un certain nombre de remarques se trouvent reconduites d'une session à l'autre.

1 – l'organisation de l'examen

En tout premier lieu, le jury remercie l'équipe du secrétariat général des ministères économiques et financiers chargée d'organiser cet examen. Il salue son professionnalisme, sa disponibilité, sa réactivité et l'appui constant apporté aux membres du jury.

1.1 Rappel des textes

Les conditions d'organisation de l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat sont fixées par l'arrêté Fonction publique du 30 septembre 2013. Cet examen professionnel est prévu par l'article 19 du statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (décret 2011-1317 du 17 octobre 2011), il en fixe, notamment, les conditions d'accès.

L'arrêté Fonction publique du 30 septembre 2013 prévoit que cette sélection professionnelle se déroule sous la forme d'un entretien de trente minutes avec le jury. Il précise que « l'entretien débute par un exposé de dix minutes au plus du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel » et que « l'entretien avec le jury vise à :

- reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat sur la base du dossier fourni par le candidat ;
- 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.

Au cours de l'entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux attributions de l'administration ou de l'établissement dans lequel il est affecté. »

L'arrêté Fonction publique précise enfin que « pour conduire cet entretien, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle 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 sont évalués par une note fixée entre 0 et 20.

Les lauréats seront promus au 1^{er} janvier 2019. Jusque-là, plutôt organisée à l'automne, les dates de l'épreuve orale ont été avancées cette année pour prendre en compte le calendrier des élections professionnelles de la fin 2018.

1.2 Le jury

Le jury a été désigné par l'arrêté des ministres du 29 janvier 2018. Il comprenait treize membres, soit 6 femmes et 7 hommes. Un arrêté modificatif du 15 mai 2018 a permis le remplacement d'un membre empêché. Quatre sous-jurys, composés de trois membres respectant la parité femmes-hommes, ont été constitués afin de réduire la durée des épreuves et assurer ainsi une meilleure égalité de traitement entre les candidats. Une harmonisation de l'évaluation a été organisée en s'appuyant sur une grille d'analyse élaborée en commun, sur plusieurs réunions des sous-jurys et sur la présence ponctuelle du président du jury dans les quatre sous-jurys. A l'issue des épreuves, une analyse de la répartition des notes a été organisée afin d'homogénéiser les évaluations.

Le jury s'est réuni à des moments clés, à l'occasion de son installation, pour la détermination du déroulement de l'épreuve, pour l'harmonisation des évaluations et pour le classement final des candidats.

L'ensemble des membres du jury a bénéficié de la formation dispensée par l'IGPDE au profit des jurys de concours et examens.

1.3 L'organisation de l'épreuve orale

L'épreuve orale s'est déroulée dans les locaux du ministère (bâtiment Atrium) du 22 mai au 25 juin. Tout au long de cette période, les différents sous-jurys ont fait passer les oraux en alternance, de façon à ne pas porter atteinte à l'égalité de traitement des candidats. L'organisation de l'épreuve n'a pas été perturbée par les mouvements sociaux qui ont touché le transport ferroviaire pendant cette période. Le jury avait autorisé les candidats à modifier l'horaire de passage dans la journée afin de prendre en compte un éventuel retard lié à ces événements. Mais cette faculté n'a été utilisée que pour un seul candidat.

1.4 La préparation

C'est un point clé pour la réussite à cet examen. En effet, en dépit de sa dénomination, cet examen professionnel est en réalité un véritable concours, fortement sélectif, comme le démontre le tableau ci-après. Il n'est pas conçu comme la simple « validation » d'un parcours professionnel mais comme une sélection fondée sur l'évaluation de la prestation des candidats. Même si la sélectivité de ce concours a un peu diminué pour la session 2019, par rapport à la précédente édition, celle-ci reste forte et suppose que les candidats aient bien préparé l'épreuve. De fait, le

jury a pu constater qu'une grande majorité de candidats avait manifestement travaillé à la préparation de cet examen.

Le nombre de candidats ayant effectivement participé à l'oral, tout comme le nombre d'inscrits, a diminué sur la session 2019, sans doute par un effet de cohorte. À 22,28%, le taux de sélectivité (admis/présents) se situe légèrement en dessous de la moyenne observée depuis 2014 (= 22,39 %). Il faut remonter à la session 2017 pour retrouver un taux supérieur à celui observé pour la session 2019.

session	inscrits	présents	admis	% admis / présents	% admis / inscrits
2014	182	164	40	24,39	21,98
2015	188	182	39	21,43	20,74
2016	195	178	39	21,91	20,00
2017	175	165	39	23,64	22,29
2018	255	188	39	20,74	15,29
2019	195	175	39	22,28	20,00

Comme pour chacune des sessions, l'IGPDE a ouvert une préparation plusieurs semaines avant le déroulement des épreuves. Elle comprend des fascicules et des sessions en présentiel (reprises en vidéo pour certaines d'entre elles) ainsi que des oraux d'entraînement. Il est recommandé de participer à ces sessions ainsi qu'aux oraux blancs. Même s'ils ne sont pas un « décalque » parfait de l'épreuve (chaque jury est différent même si l'examen obéit à des règles établies...), ces entraînements permettent notamment de valider la solidité de son exposé et sa durée, de se préparer aux questions en rapport direct avec les fonctions exercées et son environnement professionnel, d'apprendre à gérer son stress, etc.

Attention toutefois à ce que cette préparation ne fasse pas disparaître tout son naturel à la prestation du candidat. Celui-ci doit avoir soin de conserver à son exposé une certaine authenticité et il doit éviter de reproduire mécaniquement et systématiquement les exemples fournis lors de la préparation.

1.5 Le dossier de RAEP

Le dossier de RAEP n'est pas évalué. Il est préparé par les candidats et transmis au jury, qui en prend systématiquement connaissance quelques jours avant le début de l'épreuve orale. Le dossier fournit des éléments permettant de se présenter et de valoriser son parcours professionnel. Il comprend la description d'une action ou d'un projet mené par le candidat au cours de sa carrière. Il s'agit du premier « contact » du jury avec le candidat. Il convient donc de lui apporter un soin particulier, aussi bien sur le fond que sur la forme. De nombreux points avaient été exposés dans le précédent rapport du jury, ils ne seront pas repris ici.

Sur le fond, cet exercice doit servir à mettre en valeur les qualités attendues d'un attaché principal (cf. infra). Il doit en particulier montrer que le candidat sait problématiser et structurer la présentation de l'action ou du projet qu'il a choisi. C'est ainsi par exemple que cette présentation doit mettre en évidence les enjeux portés par le projet ou l'action exposé. Elle doit mettre en évidence la capacité d'analyse et le recul du candidat sur son activité professionnelle. Elle doit

également montrer que le candidat a parfaitement perçu les interactions de son action avec son environnement professionnel.

En résumé, le document transmis au jury doit fournir l'occasion de mettre en valeur les talents et les compétences du candidat. C'est ainsi par exemple que lorsque celui-ci a encadré une équipe, il peut exposer comment il a mobilisé ses collaborateurs.

Aucune forme, bien entendu, n'est proscrite ou recommandée, mais le document fourni doit être clair et son plan doit être facilement appréhendable. Une présentation trop narrative peut rendre difficile la démonstration d'une capacité d'analyse de la part du candidat.

La longueur de la présentation de l'action ou du projet doit faire l'objet d'une attention particulière. Trop longue, elle peut donner à penser que le candidat peine à synthétiser son action, trop courte, elle peut présenter un défaut d'analyse.

Au final, ce document doit faire preuve de sincérité. Il doit par exemple montrer les limites de l'action ou du projet mené, les difficultés, voire les erreurs commises (avoir conscience de ses erreurs passées est une qualité, pas une anomalie !). Le défaut de sincérité est très risqué, car le jury peut poser des questions sur des points présentés dans le RAEP.

2 – l'épreuve orale

2.1 – elle doit être bien préparée

L'examen est constitué d'une seule épreuve : un oral de trente minutes. Il s'agit donc d'une évaluation très concentrée dans le temps et de forte intensité. Elle suppose, d'ailleurs, de maîtriser sa forme physique afin de maintenir une attention soutenue tout au long de l'oral.

Bien préparer, c'est mettre toutes les chances de son côté. A la fois pour se donner un certain confort (on est plus à l'aise au cours d'une épreuve lorsqu'on s'est bien entraîné à celle-ci) mais aussi pour comprendre ce qui est attendu.

Bien se préparer suppose d'avoir dressé un bilan de ses forces et faiblesses et de combler ces dernières en consolidant ou en rafraichissant un socle de connaissances minimales. Cela signifie aussi approfondir certaines de ces connaissances en fonction de son parcours et des sujets sur lesquels il est possible que le jury interroge le candidat (cf. infra).

Ce qu'attend le jury.

Le jury évalue la capacité du candidat à exercer des fonctions dévolues à un cadre supérieur. Bien entendu, il n'y a pas de « profil-type » de cadre supérieur et, même s'il existait, un entretien de 30 mn ne suffirait pas pour en examiner toutes les facettes. Cependant, tout au long de l'épreuve, le jury s'assure que le candidat, tout comme un cadre supérieur :

- Comprend bien son métier et l'organisation de la structure dans laquelle il exerce.
- Dispose de recul sur son métier (ou ses métiers successifs), c'est-à-dire qu'il connaît par exemple les risques et les limites de ses actions, les résistances à vaincre, les alliés à mobiliser, etc. ;
- Comprend bien son environnement professionnel et sait en utiliser les ressources autant que de besoin. Cela signifie que le cadre doit être en mesure d'avoir les connaissances de base lui

permettant de savoir où, le moment venu, il pourra disposer des éléments lui permettant d'approfondir la question qui lui est posée ;

- Est capable de prise de responsabilité et d'initiative ;
- Manifeste des capacités de manager. On peut disposer de telles qualités, même si l'on n'a pas été encadrant au cours de sa carrière (cf. infra) ;
- Dispose d'un potentiel d'évolution vers des emplois supérieurs.

Bien entendu, cet oral n'est pas un concours d'apparences. Le jury s'efforce, tout au long de l'épreuve, de creuser et de vérifier la solidité des raisonnements du candidat, de ses connaissances dans le domaine professionnel, etc.

Il est tenu compte des différences de parcours des candidats. Mais pour autant – et le jury insiste fortement sur ce point – le parcours n'est pas évalué. Autrement dit, ce n'est pas la variété ou la richesse d'un parcours qui est noté par le jury, c'est la prestation du candidat. Il n'y a pas de « bons » ou de « mauvais » parcours ; il y a des parcours que l'on sait valoriser pendant l'épreuve.

Le jury s'efforce de ne pas se laisser capturer par la forme et s'attache au fond, aux connaissances et à l'expérience mobilisées. L'aisance oratoire ne suffit pas. Elle pourrait même être pénalisante si elle s'efforce de dissimuler des carences ...

Le jury est toujours bienveillant et ne met jamais en difficulté les candidats. Le concours n'est pas une sélection par le stress ou par la résistance à l'angoisse. Il n'y a donc pas de question piège.

2.2 – L'épreuve orale comprend plusieurs « compartiments » :

2.2.1 – l'exposé du candidat

L'exposé doit être l'occasion pour le candidat de mettre en valeur son parcours professionnel et l'expérience qu'il en a tirée. Il peut, par exemple, montrer la cohérence de ce parcours ou bien expliquer le choix d'expériences professionnelles très variées. Il doit pouvoir valoriser ce parcours, en montrant qu'il en a tiré des enseignements et un acquis professionnel.

Pour quelle raison l'épreuve démarre-t-elle par un exposé du candidat sur son parcours et son expérience professionnelle ? Sans doute pour mettre le candidat plus à l'aise en lui permettant de développer un sujet qu'il connaît bien. Et sans doute aussi parce que cet exposé permet d'apprécier des qualités que l'on attend d'un cadre supérieur : savoir exposer de façon ordonnée un dossier et le présenter à un auditoire pas forcément acquis. C'est une situation courante dans le milieu professionnel, et très fréquente pour un cadre supérieur.

Cet exposé doit être vu comme une opportunité par le candidat pour mettre en lumière ses compétences et son parcours. Il utilise pour cela un temps laissé à sa libre disposition, un moment dont il maîtrise entièrement le contenu et qui représente un tiers de la durée de l'épreuve. Si l'on ajoute les questions qui suivent et qui sont généralement en rapport avec l'exposé, c'est près de la moitié de l'épreuve qui, dans les faits, porte sur des sujets connus du candidat.

L'exposé n'est pas qu'un simple résumé du parcours du candidat, il doit permettre de démontrer :

- Le recul, la capacité à comprendre, la capacité d'analyse du candidat ;
- La faculté à convaincre que le candidat dispose des qualités attendues ;

- La capacité à exposer un point de vue et à le défendre (de façon équilibrée).

Le plan choisi – il n’y a pas de plan préférable à un autre – doit apparaître clairement à l’oreille du jury ; il doit permettre de dérouler facilement l’exposé. C’est pourquoi il doit être « rodé ». Cet exposé ne doit pas être la simple présentation d’une accumulation d’expériences professionnelles « à plat », sans articulation et sans un minimum de problématique, qui montre le recul du candidat sur son parcours. Le plan doit également témoigner du travail de préparation du candidat.

L’exposé doit permettre d’illustrer les compétences et pas seulement de les énoncer. Le candidat doit convaincre plutôt que simplement affirmer. Pour cela, la clarté (il peut être utile par exemple de présenter rapidement une structure administrative très récente) et la rigueur sont indispensables. Attention aux propos trop convenus qui peuvent trahir l’absence de point de vue personnel du candidat. Par ailleurs, l’exposé ne doit pas être une duplication du dossier de RAEP.

Le candidat devra s’abstenir de toute hâblerie, de tout exposé surjoué. Le jury pourrait y voir de l’artifice ou de la dissimulation et cette attitude pourrait altérer la crédibilité du candidat.

Attention également au stress. Si trop d’assurance pourrait être malvenue, trop de stress bloque et pénalise le candidat. Un bon moyen de limiter ce stress au strict nécessaire est d’avoir parfaitement rodé son exposé (cf. supra).

Le jury s’est attaché à ce que les 10 minutes imparties pour cet exposé ne soient pas dépassées afin d’assurer une égalité de traitement entre tous les candidats. Le plus souvent, il a invité le candidat trop long à conclure, très exceptionnellement, il l’a interrompu. Le jury n’a pas pénalisé les candidats dont l’exposé était plus court, sauf lorsque le contenu de cet exposé était insuffisant.

2.2.2 – les questions sur l’exposé, le parcours professionnel et la motivation

Les questions du jury portent successivement sur l’exposé, sur le parcours professionnel (les questions peuvent être inspirées du RAEP), puis sur l’environnement professionnel, l’administration des ministères économiques et financiers, la motivation du candidat et sur la capacité managériale, le plus souvent sous la forme d’une mise en situation.

Lors de l’échange avec le jury, les questions sont posées, tour à tour, par chacun des membres du sous-jury. Le président du jury, lorsqu’il a assisté à des sessions des différents sous-jurys, n’a posé aucune question afin de ne pas porter atteinte à l’égalité de traitement entre les candidats. Il n’a pas participé à la notation.

Les questions sont de nature différente : questions ouvertes ou fermées, affirmations à confirmer ou infirmer, argumentation à développer, relances, mises en situation, etc. Il ne s’agit pas de soupeser un savoir dont le jury attendrait qu’il soit encyclopédique. Il s’agit d’apprécier la capacité d’analyse et de raisonnement du candidat, la solidité de son argumentation, sa capacité à mobiliser son socle de connaissances ou son expérience pour répondre à la question posée, dans le contexte inconfortable d’un entretien avec le jury. C’est aussi l’occasion de mesurer la curiosité du candidat sur son environnement professionnel. L’ensemble témoigne de la maturité professionnelle du candidat.

Malheureusement, trop souvent des lacunes sont observées sur les savoirs fondamentaux, même lorsque le candidat dispose d’un important acquis professionnel.

Le candidat doit se montrer convaincant. Il doit donner son avis (même nuancé) pour ne pas donner à penser qu'il est indifférent au point évoqué. Il convient de répondre et d'argumenter. Attention à ne pas « tourner autour de la question » car cela peut trahir un défaut de connaissance. Il faut essayer de formuler une réponse dans le temps approprié, ni trop court ni trop long. Et, bien entendu, s'efforcer de répondre à la question de la façon la plus précise possible.

Le candidat doit être en mesure d'anticiper une partie des questions sur lesquelles le jury l'interrogera, puisqu'une partie d'entre elles portent sur son parcours ou son environnement professionnel. Il est donc important de s'y préparer.

Il est proposé le plus souvent possible une mise en situation professionnelle permettant de mesurer la capacité du candidat à mobiliser ses savoirs et à les mettre en pratique, de façon spontanée.

Ces mises en situation portent quasi systématiquement sur le management. En effet, il est hautement probable qu'au long de sa carrière de cadre supérieur, le candidat soit amené à manager, soit par l'encadrement direct d'une équipe, soit via un management transversal (conduite de projet par exemple). Aussi, a-t-il été jugé essentiel de mesurer la capacité des candidats à se confronter à ces sujets.

Il n'est pas indispensable d'avoir encadré des équipes au cours de sa carrière pour avoir développé une réflexion sur les sujets ayant trait au management. D'une part, se préparer à une carrière de cadre supérieur suppose d'avoir anticipé ce point. D'autre part, même sans encadrement d'équipe, on peut avoir développé des capacités de manager, par exemple au travers de la relation avec des correspondants (capacité de conviction, mobilisation autour d'un projet, etc.). On a également tiré des enseignements de son expérience au sein d'une unité de travail.

Les mises en situation proposées n'appellent pas forcément une « bonne » réponse, elles visent à solliciter la capacité d'analyse et l'esprit d'initiative du candidat, sur des sujets souvent assez complexes. Il lui est souvent demandé de défendre la position qu'il propose, de la présenter de façon raisonnée et équilibrée.

Des questions ou des mises en situation, ont également servi à mesurer la motivation des candidats.

3 – les résultats

Une grille de notation commune a été établie en amont par le jury. Elle a été utilisée pour chaque entretien. Seul l'entretien a été évalué. Les notes se répartissent de 7,5/20 à 18/20. La moyenne des notes est de 12,81/20 (un peu inférieure à la précédente édition) et la médiane s'établit à 13/20 (très proche de la précédente édition).

Comme lors des éditions précédentes, les candidats sont dans l'ensemble d'un très bon niveau, avec des profils riches et variés. La note à partir de laquelle les candidats sont admis l'atteste puisqu'elle augmente tendanciellement ces dernières années (14/20 pour la session 2014, 15,50 en 2015 et 2016, 16 pour la session 2017). Pour l'édition organisée en 2018, elle se situe à 15,5/20.

Le jury a pu classer les candidats, au terme d'un échange entre les différents membres des sous-jurys. Cet exercice n'est pas aisé car, comme on l'a déjà vu, les candidats sont d'un excellent niveau.

Les tableaux ci-après fournissent les informations sur la répartition par genre aux différents stades du concours et sur l'ancienneté des lauréats dans la carrière d'attaché. On y relève que la proportion de lauréates diminue légèrement par rapport à la session précédente (il se situait à 69%) alors que cette proportion est stable parmi les présents. S'agissant de l'ancienneté des candidats, les résultats sont très proches de la précédente session, alors que le nombre de candidats plus anciens a progressé.

Répartition par genre

Population	Hommes	Femmes	TOTAL	% femmes
Inscrits	82	113	195	57,9%
Présents	73	102	175	58,3%
Admis	13	26	39	66,7%

Echelon détenu l'année de l'admission	Nombre de candidats admis
5 ^e	19
6 ^e	8
7 ^e	4
8 ^e	1
9 ^e	2
10 ^e	2
11	3
TOTAL	39

En ce qui concerne le nombre de fois où les candidats ont présenté le concours (cf. annexe 2), il faut noter que 25,6% des lauréats se présentaient pour la première fois (contre 43,6% lors de la précédente session) et 46,2% pour la deuxième fois (contre 30,8% pour la précédente session).

L'âge des candidats admis est présenté en annexe 3. Par rapport à la session précédente, le nombre de lauréats de 50 ans progresse légèrement (6, contre 5 à la précédente session). La moyenne d'âge est légèrement supérieure à celle observée lors de la précédente session (40 ans pour cette session contre 39 ans l'an dernier).

On peut ainsi retenir que, comme lors des précédentes éditions, les attachés dont l'ancienneté est la plus faible ont un taux de réussite assez élevé. Cela s'explique peut-être par le caractère récent des connaissances acquises lors de la formation universitaire et/ou initiale. Cela étant, ces statistiques démontrent que les attachés plus anciens peuvent réussir ce concours, notamment en le préparant bien et en veillant à rafraichir le socle de connaissances indispensables. On vérifie aussi que la persévérance est un gage de meilleure réussite : un pourcentage assez élevé de lauréats avaient présenté cet examen l'an dernier. Ils ont su tirer parti de cette expérience pour se préparer au mieux et prendre en compte les attentes du jury.

Le président du jury et plusieurs membres du jury se sont tenus à la disposition des candidats dans les jours qui ont suivi la proclamation des résultats pour échanger sur les points forts et les faiblesses de leur prestation.

*

Le jury remercie les candidats – tous les candidats – pour leur implication et leur motivation. Il transmet ses encouragements à chacun de ceux qui présenteront ce concours lors des prochaines sessions.

Septembre 2018

Le président du jury,

Marc GAZAVE

Annexe 1 :

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

- session 2019 (année 2018) -

Candidats inscrits, présents et admis par entité d'appartenance

Entité d'appartenance	Inscrits	Présents	Admis
Secrétariat général (SG)	39	36	4
- dont SEP, SRH, SAFI, MRC, HFDS	31	28	3
- dont SIRCOM	2	2	
- dont IGPDE	6	6	1
Direction générale des entreprises (DGE)	40	36	6
- dont DIRECCTE/DREAL/DIECCTE/DEAL	15	14	2
Autre...			
Direction générale du Trésor (DG Trésor)	18	16	4
Direction du budget (DB)	10	9	2
Direction générale des finances publiques (DGFIP)	6	6	3
- dont SRE	3	3	2
Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)	12	10	2
Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)			
Délégation ministérielle à la transformation publique (DITP)	2	2	
Direction des affaires juridiques (DAJ)	9	9	2
Secrétariat général des affaires européennes (SGAE)	5	4	
Service du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)	7	7	4
Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)	8	7	2
Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)			
Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI)	1	1	
Commission européenne - Direction énergie			
Expertise France			
Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC)	3	3	1
Contrôle général économique et financier (CGEFI)	2	1	
Ecoles des Mines	6	6	2
Etablissements publics	2	1	
Instituts régionaux d'administration (IRA)	1	1	
Direction des achats de l'Etat (DAE)	4	3	2
Agence pour l'informatique financière de l'Etat (AIFE)	1	1	
Agence du patrimoine immatériel de l'Etat (APIE)	2	2	
Agence nationale des fréquences (ANFR)	1		
Agence nationale de traitements automatisés des infractions (ANTAI)	1	1	1
Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	2	1	

Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH)	2	1	
Mairie de Paris	1	1	
Défenseur des droits			
Associations			
Médiateur des entreprises			
Cabinets ministériels	2	2	
Service du Premier ministre			
Syndicats	2	2	1
TRACFIN	2	2	1
Ministère de la Défense	1	1	1
Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	1	1	1
Ministère de la Transition écologique et solidaire			
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social	2	2	
TOTAL GENERAL	195	175	39

Annexe 2

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

- Session 2019 (année 2018) -

***Nombre de passages des candidats
présents et admis***

Nombre de passages	Présents	Admis	% Admis/candidats
1	53	10	25,6%
2	51	18	46,2%
3	18	4	10,3%
4	17	1	2,6%
5	11	2	5,1%
6	12	3	7,7%
7	5	0	0,0%
8	2	1	2,6%
9	1	0	0,0%
11	1	0	0,0%
12	2	0	0,0%
13	1	0	0,0%
17	1	0	0,0%
TOTAL	175	39	100,0%

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

- Année 2018 -

Age des candidats admis

Age	Hommes	Femmes	TOTAL
30			0
31		2	2
32	1		1
33	1	2	3
34	2	4	6
35	1		1
36		4	4
37	1		1
38	1	1	2
39		2	2
40	2	1	3
41	2	1	3
42		1	1
43		1	1
44			0
45		1	1
47		1	1
48		1	1
50		1	1
51	1		1
52			0
57		2	2
60		1	1
61	1		1
TOTAL	13	26	39
MOYENNE D'AGE	40	41	40

