

Le concours interne d'attachés d'administration de l'État a enregistré cette année 5 505 inscriptions, volume très stable par rapport à l'an dernier (5 424 inscrits en 2017).

Comme chaque année, de nombreux inscrits renoncent à se présenter à l'épreuve écrite. Cette situation s'est encore vérifiée en 2018 avec 2 180 défections, soit un taux de d'attrition de plus de 39 %. Cette pratique est regrettable et coûteuse pour l'administration qui est tenue d'organiser les épreuves de façon à permettre l'accueil de l'ensemble des inscrits. Le nombre de membres du jury ainsi que la logistique correspondante sont calibrés en conséquence, quel que soit le nombre de présents.

## 1. L'admissibilité

Le nombre de postes offerts est de 80, identique à celui de l'an passé : 240 candidats ont été autorisés à passer les oraux d'admission.

Légèrement moins nombreux qu'en 2017, 3 325 candidats (contre 3 362) se sont présentés effectivement à l'écrit. Avec un ratio de 7,2 %, la sélectivité est toujours très forte. Le seuil de l'admissibilité a été fixé à 14,23/20, proche de celui de l'année précédente (14,40/20).

Nb. inscrits	Nb.cand.non éliminés	% inscrits	Nb. admissibles	% non éliminés	Moyennes des non éliminés /20	Moyennes des admissibles /20
5 505	2 588	47,01%	240	9,27%	11.17	15.44

\*Les candidats non éliminés sont ceux qui n'ont pas eu de notes éliminatoires.

## Observations générales sur les épreuves écrites

Après un sujet sur le télétravail en 2017 jugé facile par certains candidats et les membres du jury, le sujet de l'épreuve écrite 2018 portait sur les indicateurs de valeur ajoutée des lycées (IVAL).

Il s'agissait pour le candidat de se placer dans la situation d'un(e) attaché(e) travaillant au sein d'une division de la scolarité. La commande consistait à rédiger, à la demande de l'inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN) et dans la perspective d'une réunion avec les chefs d'établissement, une note faisant le point sur la méthode de construction des IVAL, l'intérêt de ces indicateurs en termes de pilotage des établissements et mettant en exergue les pistes de progression dont les lycées peuvent se saisir pour améliorer leurs résultats.

En appui au sujet, les candidats disposaient de plusieurs documents d'origine diverses :

- Deux documents de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) : une note portant sur « *les indicateurs de résultats des lycées publics et privés sous contrat - Baccalauréats général, technologique et professionnel 2016* » et des extraits d'une note d'accompagnement de mars 2017 concernant les indicateurs de valeur ajoutée d'une l'académie.
- Des extraits d'un rapport de juillet 2015 de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) - « Des facteurs de valeur ajoutée des lycées ».
- Deux articles publiés en 2014 dans « 20 minutes » « Être élève dans un lycée mal noté, un handicap pour la scolarité? » et en mars 2017 dans « Le café pédagogique » « Qu'est ce qui fait la réussite du lycée Utrillo de Stains ? »
- Une interview publiée par l'AEF en mars 2017 « Ival : les bons résultats dans l'académie de Créteil sont liés à « une culture d'équipe différente »

La rédaction du sujet proposait explicitement aux candidats le plan de la note. Les différents documents, permettait d'y répondre en totalité.

La moyenne des candidats non éliminés est proche de celle de l'année antérieure : 11,17 en 2018 contre 11,22 en 2017.

Néanmoins les notes produites par les candidats se sont révélées malgré tout globalement assez décevantes et assez éloignées des attentes du jury. Malgré les rapports des présidents de jury successifs sur les attendus de cette épreuve, **force est de constater que les candidats dans leur majorité n'ont pas encore compris qu'elle constitue avant tout une mise en situation.**

Il ne s'agit ni d'une dissertation, ni d'une note de synthèse.

**Une note administrative doit répondre à la fois à des impératifs de forme et de fond.**

**Sur la forme**, ce qui est attendu est une note à la fois claire, lisible et bien structurée. Les liens logiques doivent être indiqués de façon explicite, de façon à faire apparaître immédiatement l'articulation de la pensée. La note doit être synthétique et revêtir un caractère opérationnel afin de constituer un outil d'aide à la décision.

Un premier impératif est de bien identifier le destinataire de la note : comme le précisait le sujet, il s'agissait d'une note adressée à l'IA-DASEN.

Le second impératif était de bien identifier le contexte. Il s'agissait en l'occurrence la préparation d'une réunion avec les chefs d'établissement du département peu après la publication des IVAL et alors que certains établissements ont enregistré des résultats inférieurs à ceux qui étaient attendus. Le sujet précisait que cette situation suscitait des interrogations et des inquiétudes.

Les documents étaient nombreux et contenaient à la fois des informations techniques et des généralités ce qui permettait aux correcteurs d'évaluer les capacités des candidats à synthétiser et à choisir parmi les éléments du dossier ceux qui intéressaient le plus directement les chefs d'établissements.

**Sur le fond**, La note devait être bien située dans son contexte, l'objectif de l'IA-DASEN étant de rassurer et de montrer aux chefs d'établissement que les indicateurs reflètent bien la réalité et la complexité de leurs lycées et qu'ils peuvent agir et améliorer leurs résultats.

Le sujet était très précis sur les points à traiter. Pour autant le plan n'était pas figé. Il fallait surtout que les informations essentielles et les actions que les établissements peuvent mettre en œuvre pour améliorer la réussite des élèves figurent dans la note. Après une rapide évocation du contexte (réunion prochaine des chefs d'établissements du département alors que certains établissements ont enregistré des résultats décevants) l'introduction devait présenter les enjeux (il n'y a pas de fatalité. De nombreux facteurs peuvent jouer pour améliorer les indicateurs d'un établissement et donc la réussite des élèves...). La mise en situation imposait de trouver les arguments pour convaincre les proviseurs que les IVAL reflètent bien la réalité de leur lycée, que ces indicateurs sont intéressants et utiles pour piloter leur établissement et fédérer leur équipe.

Ce rappel du contexte professionnel dans lequel s'inscrivait la note et la formulation de son objectif central ont souvent été omis par les candidats ou présentés de manière incomplète.

La partie consacrée au mode de construction des IVAL était révélatrice de la capacité des candidats à synthétiser des informations techniques et à donner des explications claires et structurées. De nombreux candidats se sont égarés dans la présentation de la méthodologie d'élaboration des IVAL, se limitant notamment à citer et à juxtaposer les différents éléments extraits des textes.

A contrario, le fait que les IVAL constituent des outils de pilotage permettant aux chefs d'établissement d'orienter leur action en faveur de la réussite des élèves est un point qui a été plutôt bien perçu par les candidats, même s'il n'a pas toujours été assez développé.

Concernant la partie portant sur les pistes de progression dont les établissements peuvent se saisir, les candidats ont bien repéré que le rapport de l'IGAENR fournissait l'ensemble des axes permettant aux lycées d'améliorer leurs IVAL. Cependant, ils ont été très nombreux à présenter ces actions sous forme d'inventaire dressant la liste des facteurs qui, selon les constats de l'IGAENR, favorisaient des IVAL positifs. Rares sont les candidats qui sont partis de ces recommandations pour les connecter à des actions, organisées autour de quelques outils de réalisation de projets (réunions, groupes de travail, programmes de travail, outils d'évaluation avec indicateurs...). Le cadre sollicité pour répondre à la commande de son supérieur doit pouvoir proposer des actions concrètes et adaptées avec une rédaction appropriée (ex : *Je vous propose, au cours de la réunion avec les chefs d'établissements d'insister sur...°*).

**Sur la forme**, une note doit être irréprochable dans sa rédaction. Hélas, comme à chaque session, il convient de signaler un trop grand nombre de copies présentant de nombreuses fautes d'orthographe ou de syntaxe, ou encore des tournures de phrase trop orales ou familières, inadmissibles dans un contexte professionnel. Certains candidats se bornent à recopier des pans entiers des documents proposés,

sans se les approprier, sans les reformuler et sans les articuler entre eux de façon pertinente.

Comme cela a été évoqué, l'épreuve écrite est extrêmement sélective.

Bien que toutes les informations, y compris la méthode de construction des IVAL, étaient clairement accessibles dans les documents joints à l'appui du sujet, le constat est le même en 2018 que lors des sessions précédentes avec un principal écueil, les candidats ne se mettent pas concrètement en situation professionnelle et peinent à rédiger une note exploitable par le destinataire :

Ainsi, les bonnes copies se sont facilement distinguées dès lors qu'elles parvenaient à faire ressortir quelques points, notamment :

– **Concernant le mode de construction des IVAL et l'intérêt de ces indicateurs**

Les IVAL résultent de la combinaison d'approches différentes et complémentaires pour prendre en compte la complexité des établissements. Ils ont été affinés en 2015. Ils prennent en compte des caractéristiques des élèves (âge, origine sociale, sexe...) et des caractéristiques des établissements (% d'élèves en retard scolaire, indice de position sociale moyen, niveau scolaire moyen à l'entrée en seconde...). Ces éléments servent à calculer un taux attendu de réussite ou d'accès au bac. Le calcul du taux attendu tient compte de l'appartenance des lycées en sept catégories.....

Si l'écart entre le taux constaté et le taux attendu (la valeur ajoutée) est positif le lycée a apporté plus à ses élèves que s'ils avaient fréquenté un établissement moyen. C'est l'inverse si l'écart est négatif.

Les IVAL montrent ce que le lycée a ajouté, par sa propre action, au niveau initial des élèves qu'il a reçus. Ils écartent les facteurs de réussite propres à l'élève ou à ses parents (âge à l'entrée au lycée, CSP de la famille..) sur lesquels l'établissement n'a pas de prise.

Pour les responsables d'établissements ce sont des outils de pilotage pour améliorer l'efficacité de leur action.

Les établissements de l'académie peuvent être classés et leur performance comparée d'une année sur l'autre.

Pour le public (parents, presse) les IVAL apportent des éléments d'évaluation de l'action d'un lycée sur la réussite des élèves.

Les pistes de progression suivantes ont été identifiées :

- construction d'un projet pédagogique fédérant les équipes pédagogiques et l'équipe de direction ;
- travail en commun des enseignants (effet positif de « l'équipe soudée des professeurs ») ;
- régularité et réalité du travail donné aux élèves ;
- cohérence entre la vie-scolaire et l'enseignement (importance du rôle des CPE) ;
- importance du contrôle des absences avec la même exigence sur toutes les filières du lycée ;
- ....

Outre des capacités de synthèse et de compréhension du contexte dans lequel s'inscrit la problématique posée par le sujet, le jury d'un concours de catégorie A attend principalement des candidats une capacité à problématiser les thématiques abordées. Il s'agit d'une épreuve interne et la capacité de réflexion devrait être prédominante dans les devoirs produits.

Le barème de notation appliqué par jury traduit cette préoccupation :

- deux points ont été attribués lorsque l'introduction restituait rapidement le contexte et l'objet de la note (réunion de l'IA-DASEN avec les chefs d'établissement du département, publication des IVAL, résultats médiocres pour certains lycées..) et annonçait le plan ;
- cinq points ont été attribués lorsqu'une copie était parvenue à exposer clairement la méthode de construction des IVAL en donnant à l'IA DASEN les arguments qui montrent que ces IVAL reflètent la réalité et la complexité des établissements ;
- trois points, lorsque le candidat a été en mesure d'exposer les différents intérêts des IVAL, pour les établissements, l'académie et le public ;
- cinq points ont été attribués lorsque le candidat a su démontrer des capacités opérationnelles portant sur les actions possibles permettant d'améliorer la réussite des élèves et les IVAL d'un établissement ;
- les cinq derniers points sanctionnent la qualité de la rédaction : respect de la forme requise (rédaction d'une note administrative, qualité de la langue et de l'écriture) et capacité de synthèse et de hiérarchisation des mesures manifestée par le candidat ;
- enfin, un malus de trois points maximum sanctionnait une orthographe trop défailante.

## **2. L'admission**

La majorité des candidats admissibles a déposé son dossier RAEP. Il convient de noter cependant que seuls 220 candidats se sont finalement présentés aux épreuves orales, soit 91,6 % des admissibles.

Seuls deux candidats n'ont pas retourné leur dossier RAEP. Dix-huit autres candidats admissibles ne se sont pas présentés à l'oral. En l'absence d'explications précises, il est possible que l'une des raisons soit la publication concomitante des résultats du concours des IRA.

Les 80 postes ouverts ont néanmoins été pourvus à l'issue des épreuves orales. Une liste complémentaire de 34 noms a été établie.

La note globale moyenne des candidats admis sur liste principale a été légèrement inférieure à celle de l'année précédente, avec une note de 15,13/20 contre 15,29/20 en 2017. Pour les candidats admis en liste complémentaire, la note globale est de 13,30/20 en 2018 contre 13,59/20 en 2017. Les notes de l'épreuve orale d'admission se répartissent dans une fourchette allant de 3/20 à 18,75/20.

Comme en 2017, le jury fait état d'un niveau moyen des candidats décevant.

Alors que la sélectivité des écrits est très importante, de nombreux candidats se présentent à l'oral sans préparation sérieuse, se contentant d'une présentation du parcours professionnel le plus souvent apprise par cœur. Il convient donc de rappeler que le jury attache la plus extrême importance à la culture administrative des postulants aux fonctions d'attachés qui recouvre bien évidemment l'environnement proche des candidats mais aussi, de façon plus générale, la connaissance de l'organisation du système éducatif et de celle de l'État et des collectivités territoriales.

Chacun doit être conscient qu'il n'est pas possible de réussir ce concours sans avoir travaillé les grands mouvements qui traversent le système éducatif à tous ses niveaux, enseignement élémentaire, secondaire et supérieur. Les différentes réformes portant sur l'administration, la fonction publique, l'État ne peuvent pas être méconnues.

Les statistiques mettent en évidence des taux de réussite par profession ou par niveau de diplôme sensiblement identiques à ceux de l'an passé.

## 2.1. La répartition des admis par origine professionnelle

Profession	Admissibles	Nb. Présents	Nb. Admis	/ aux admis
ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	21	18	7	8,75%
PERSONNEL I.A.T.O.S.S	160	148	55	68,75%
AGENT NON TITULAIRE DU MEN	7	7	3	3,75%
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	45	40	12	15,00%
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	5	5	2	2,50%
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	1	1	1	1,25%
MILITAIRE	1	1	0	0,00%
<b>TOTAUX</b>	<b>240</b>	<b>220</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

Plus de 81% des personnels admis exercent déjà des fonctions de catégorie B ou plus rarement C au ministère de l'éducation nationale. Les personnels de catégorie C éprouvent généralement plus de difficulté à se projeter dans des fonctions d'encadrement ; ce constat s'est vérifié à nouveau cette année à l'occasion des épreuves orales.

Par rapport aux sessions antérieures les candidats admissibles extérieurs à l'éducation nationale ont été moins nombreux en 2018 à réussir (18,75% en 2018 contre 21,43% en 2017 et 37,78% en 2016).

Quelques enseignants, en majorité du premier degré, se sont présentés aux épreuves. Sept d'entre eux ont été admis contre deux en 2017. Leur difficulté à se projeter dans des fonctions dont ils perçoivent mal les contours et les enjeux reste un handicap pour franchir la barre de l'admission.

### 2.2. *La répartition des admis par sexe*

Représentant 87% des admissibles (contre 82% en 2017), les femmes ont été admises à 85% (contre 86,25% en 2017).

Parité	Admissibles	Nb. Présents	Admis	/ aux admis
FEMME	209	192	68	85,00%
HOMME	31	28	12	15,00%
<b>TOTAUX</b>	<b>240</b>	<b>220</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

### 2.3. *La répartition par origine académique*

Ce sont les académies de Grenoble, Aix-Marseille, Amiens, et Paris-Créteil-Versailles qui présentent le plus grand nombre de lauréats. L'analyse du taux de réussite, c'est-à-dire le nombre d'admis par rapport aux admissibles, met en évidence les bons résultats des académies de Grenoble, d'Aix-Marseille et Nice avec plus de 60% des admissibles admis.

Académie	Admissibles	Nb. Présents	Nb. Admis	/aux présents par académie	/aux admis
AIX-MARSEILLE	12	10	7	70,00%	8,75%
BESANCON	6	6	1	16,67%	1,25%
BORDEAUX	9	8	3	37,50%	3,75%
CAEN	3	3	0	0,00%	0,00%
CLERMONT-FERRAND	7	7	3	42,86%	3,75%
DIJON	9	9	4	44,44%	5,00%
GRENOBLE	14	13	9	69,23%	11,25%
LILLE	12	11	1	9,09%	1,25%
LYON	6	5	2	40,00%	2,50%
MONTPELLIER	15	14	4	28,57%	5,00%
NANCY-METZ	7	5	1	20,00%	1,25%
POITIERS	10	8	3	37,50%	3,75%
RENNES	8	6	2	33,33%	2,50%
STRASBOURG	8	8	3	37,50%	3,75%
TOULOUSE	6	6	3	50,00%	3,75%
NANTES	6	6	2	33,33%	2,50%
ORLEANS-TOURS	4	4	1	25,00%	1,25%
REIMS	6	6	0	0,00%	0,00%
AMIENS	11	10	5	50,00%	6,25%
ROUEN	4	3	1	33,33%	1,25%
LIMOGES	2	2	0	0,00%	0,00%
NICE	5	5	3	60,00%	3,75%
REUNION	6	6	3	50,00%	3,75%
DE LA MARTINIQUE	1	1	0	0,00%	0,00%
DE LA GUADELOUPE	3	3	1	33,33%	1,25%
DE LA GUYANE	1	1	1	100,00%	1,25%
DE CRETEIL-PARIS-VERSAIL.	59	54	17	31,48%	21,25%
<b>TOTAUX</b>	<b>240</b>	<b>220</b>	<b>80</b>	<b>36,36%</b>	<b>100,00%</b>

## 2.4. La répartition par diplôme

72,5% des candidats présentent un niveau de diplôme égal ou supérieur à la licence. Ce taux est équivalent à celui de 2017 (71%). Pour la session 2018, comme pour celles des années antérieures, il faut noter que le concours interne reste peu accessible aux titulaires du seul baccalauréat (10 admis sur 80 contre 7 en 2017) et encore moins aux diplômés du niveau quatre (un seul admis en 2018 comme en 2017).

Force est de constater que l'extrême sélectivité du concours, favorise incontestablement les candidats les plus diplômés, quelle que soit la nature du sujet.

On notera néanmoins que, comme lors de la session précédente, malgré l'admissibilité de trois titulaires d'un doctorat, seul l'un d'entre eux a été admis. Les autres candidats ont eu beaucoup de difficultés à convaincre le jury de leurs capacités de management et de projection dans des fonctions d'encadrement administratif.

Titre	Admissibles	Nb. Présents	Nb. Admis	/ aux admis
DOCTORAT	3	3	1	1,25%
DIPLOME CLASSE NIVEAU I	24	23	10	12,50%
MAITRISE	51	46	19	23,75%
LICENCE	60	56	18	22,50%
DEA DESS	22	17	9	11,25%
DIPLOME CLASSE NIVEAU II	8	7	2	2,50%
DIPLOME CLASSE NIVEAU III	31	31	7	8,75%
BAC TECHNOLOGIQUE/PROFESSIONNEL	10	8	3	3,75%
BAC GENERAL	17	16	7	8,75%
DIPLOME CLASSE NIVEAU IV	1	1	1	1,25%
BEP	3	2	1	1,25%
DIPLOME GRANDES ECOLES	8	8	1	1,25%
SANS DIPLOME	2	2	1	1,25%
<b>TOTAUX</b>	<b>240</b>	<b>220</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

### 3. Observations générales sur les dossiers RAEP et les épreuves orales

Les observations sont similaires d'une année sur l'autre, démontrant une faible prise en compte des rapports du jury successifs.

Depuis trois ans, les épreuves orales ont été davantage valorisées avec un coefficient 4 contre un coefficient 3 pour l'écrit.

L'épreuve, structurée en quatre séquences, doit permettre au candidat de mettre en valeur des qualités et des compétences indispensables pour occuper des fonctions d'encadrement.

Le jury recherche notamment chez le candidat, outre les compétences acquises, les éléments d'expérience professionnelle transposables dans des fonctions de cadre A.

- **Les dossiers RAEP :**

Comme en 2017, les dossiers RAEP étaient assez inégaux. Certains candidats avaient visiblement suivi une formation pour les établir au mieux, d'autres avaient rédigé le strict minimum. Certains RAEP s'apparentaient à une fiche de poste avec une liste de tâches accomplies, d'autres contenaient des considérations très générales. Les membres du jury ont noté que de nombreux candidats n'avaient pas profité de l'opportunité qui leur était donnée de joindre des annexes qui leur aurait permis de valoriser une expérience professionnelle spécifique. Pour d'autres, les annexes (sous forme de formulaires par exemple) ne présentaient que peu d'intérêt dans la mesure où elles n'étaient pas contextualisées.

Le soin apporté à la rédaction du RAEP est pourtant important car c'est la première impression que le jury se fait du candidat, de son parcours et de ses qualités rédactionnelles. Sur ce dernier point, certains RAEP contenaient des fautes

d'orthographe ou des coquilles. Les candidats n'avaient visiblement pas pris la peine de les relire.

Enfin, certains candidats ont survalorisé des fonctions qu'ils avaient pu exercer. Une telle stratégie peut se révéler contreproductive pour le candidat, les jurys s'attachant à vérifier leurs affirmations. Ainsi, plusieurs candidats ont indiqué avoir piloté un dispositif. Dans les faits, ils en avaient seulement assuré l'organisation matérielle, très éloignée de la notion de pilotage.

- **L'épreuve orale :**

Les différentes commissions de jury ont été formées de façon complémentaire afin de couvrir un large champ de compétences. Cette composition a permis de s'adapter à la diversité des candidats, l'un des membres étant toujours en capacité de vérifier les compétences et les connaissances des candidats dans son domaine d'activité.

L'épreuve orale de 30 minutes se décompose en quatre temps :

- une présentation par le candidat de son parcours (5 mn) ;
- une phase de questions sur le parcours (8 mn) qui vise à s'assurer des connaissances du candidat sur son environnement professionnel immédiat ;
- une séquence de questions de connaissances administratives plus générales (12 mn) permettant de vérifier la connaissance du système éducatif, les sujets d'actualités du ministère de l'éducation nationale ou, plus généralement, de la fonction publique ;
- une dernière partie portant sur la résolution d'un ou plusieurs mini cas pratiques : (5 mn) visant à s'assurer des aptitudes au management du candidat, de sa réactivité et de sa compréhension des enjeux.

Chacune des phases de l'oral doit permettre d'identifier chez le candidat les qualités et les compétences que l'on peut attendre d'un futur cadre de l'administration.

L'épreuve débute par une présentation par le candidat de son parcours professionnel. Il s'agit d'un exposé oral : le jury en évalue la clarté, la cohérence, ainsi que la qualité de l'expression et, dans une moindre mesure, l'aisance du candidat.

Cette partie de l'épreuve semble être la plus travaillée par les candidats, sans doute dans le cadre de la formation proposée par l'administration à laquelle ils appartiennent.

Le jury est souvent déçu par cette séquence et tient à attirer l'attention des formateurs.

En effet, cet exposé qui reprend en grande partie des éléments du dossier RAEP est avant tout une épreuve orale. Or l'exercice, qui devrait permettre de mettre en lumière les compétences réelles des candidats, est de plus en plus formel,

---

stéréotypé, le plus souvent dans un style écrit et emphatique. Le jury insiste sur deux écueils qui doivent être évités :

- ce qui est en jeu, c'est la capacité du candidat à identifier dans son parcours les compétences qu'il a réellement acquises (fût-ce de façon partielle) ou qu'il a dû mobiliser dans le cadre de son expérience professionnelle. Il ne s'agit donc pas d'établir un catalogue de qualités abstraites, sorte de portrait-type du candidat idéal, qui se révèle souvent en décalage avec l'expérience et les compétences réelles du candidat. **Le jury a eu trop souvent l'impression d'entendre réciter de façon mécanique une leçon plus ou moins bien apprise, mais sans lien véritable avec le parcours de ce dernier.** La plupart des candidats, en effet, n'ont pas eu l'occasion, dans le cadre des fonctions qu'ils ont exercées jusqu'alors, d'acquérir toutes les compétences ni de déployer toutes les qualités d'un attaché. Le jury le sait et ne saurait leur en faire grief. Il essaie plutôt d'évaluer leur aptitude à s'adapter à de nouvelles fonctions. Ainsi la capacité des candidats à mesurer les limites de leur expérience et les marges de progrès dont ils disposent est-elle considérée comme un atout et non comme un handicap.
- par ailleurs, s'il s'agit bien pour le candidat de reprendre les éléments du rapport d'activité joint au dossier RAEP, trop nombreux sont ceux qui reprennent mot à mot ce dernier, au point de se troubler et de perdre le fil de leur exposé dès qu'ils oublient un terme ou qu'ils intervertissent deux phrases. Là encore, il convient de rappeler que le jury ne souhaite pas entendre réciter une leçon apprise par cœur, mais avoir avec le candidat l'échange le plus naturel et le plus sincère possible.

**En résumé, dans cette première partie de l'épreuve, le jury évalue, non pas les capacités du candidat à mémoriser un texte écrit appris par cœur, mais avant tout l'intelligence du contenu et la façon dont le candidat parvient à lui présenter de façon claire et synthétique les éléments de son parcours professionnel les plus pertinents et les plus transposables dans d'autres fonctions.**

La séquence « questions /réponses » est certainement la plus décevante et la plus discriminante.

Concernant le parcours professionnel et l'activité actuelle du candidat, le défaut le plus courant est une absence de recul et de curiosité intellectuelle. Certains candidats peuvent parler uniquement des tâches qu'ils effectuent au quotidien, sans les replacer dans le contexte plus large de l'organisation de leur administration. La réponse suivante à une question sur un champ très proche de l'activité directe du candidat a été souvent entendue « je ne sais pas, c'est mon collègue du bureau à côté qui a en charge ces questions ».

Le projet professionnel en cas de succès à l'examen est souvent assez flou, les candidats se contentant fréquemment d'indiquer vouloir assumer davantage de responsabilités ou des fonctions d'encadrement. De nombreux candidats indiquent

viser des postes de gestionnaires d'EPLÉ sans véritablement connaître les missions de ces derniers. Certains se projettent en université sans avoir les connaissances de base de ce secteur.

Sur les questions relatives au fonctionnement du système éducatif, du ministère et des services déconcentrés, de nombreux candidats font preuve de réelles lacunes, révélatrices d'une préparation insuffisante. Certains ne sont même pas capables de dire quelques mots de sujets d'actualité très médiatisés comme Parcoursup, la réforme du lycée professionnel ou de l'apprentissage.

Pour la préparation du concours, la consultation du site internet du ministère et la lecture de la presse constituent un minimum. Il convient de souligner, comme les années antérieures :

- qu'un futur attaché du ministère de l'éducation nationale ne peut ignorer les conséquences de la loi NOTRe et ses conséquences sur l'organisation du système éducatif en région, ni les compétences respectives d'un recteur et d'un DASEN, les modalités de recrutement et d'affectation des enseignants ou encore les principales réformes intervenues ces dernières années. Rappelons qu'il existe plusieurs ouvrages de synthèse sur l'organisation du système éducatif, dont la plupart des candidats ne semblent pas avoir eu connaissance ;
- que les admis au concours sont susceptibles d'être affectés dans l'enseignement supérieur. Or, la plupart des candidats ignorent à peu près tout des missions et du fonctionnement d'une université, de l'existence et du rôle des COMUE ou encore des Investissements d'avenir. De telles lacunes dénotent un manque de préparation et de curiosité et sont difficilement acceptables de la part d'un futur cadre.

Enfin, il est rappelé qu'un candidat aspirant à exercer des fonctions d'encadrement dans l'administration ne devrait pas ignorer les voies de recours, la différence entre la décentralisation et la déconcentration, les droits et devoirs des fonctionnaires ou les grands principes du droit administratif.

La dernière partie de l'épreuve orale place le candidat devant une ou plusieurs mises en situation. Cette séquence doit permettre au jury d'apprécier, le positionnement des candidats, leur réactivité, leur motivation et leur capacité à se projeter dans des fonctions d'encadrement.

Le traitement des mises en situation est plus ou moins réussi selon les candidats. Certains cherchent à définir les enjeux avant de mobiliser leurs connaissances et leur bon sens pour répondre. D'autres sont déstabilisés dès qu'ils rencontrent une difficulté ou font preuve d'une rigidité ou d'un manque de bon sens inquiétants. Enfin, certains candidats essaient de se caler sur les attentes présumées du jury. Pour réussir cette épreuve le candidat doit se demander quel est l'objectif principal qu'il doit atteindre en fonction de la situation proposée par le jury. Dans certains cas il y a une urgence à agir, notamment lorsque la sécurité est en jeu. Il faut donc commencer par traiter l'urgence. La réponse doit également être proportionnée à la

gravité de la situation et certains candidats apportent des réponses excessives ou au contraire insuffisantes selon les cas proposés par le jury.

Sans surprise, les bons candidats sont ceux qui ont travaillé pour le concours en réfléchissant notamment sur leur parcours professionnel, sur leur environnement immédiat et plus global. Certains ont été en mesure d'engager un véritable dialogue avec le jury dans la phase de réponses aux questions, rendant l'entretien vivant et agréable.

#### ***4. La composition et le fonctionnement du jury***

Le jury comportait 84 membres pour la correction des épreuves écrites, dont 24 ont été retenus pour les épreuves orales. La parité, sans être totale, a cependant été approchée avec 45 femmes et 39 hommes pour la correction de l'écrit.

Ses membres sont représentatifs des différents services dans lesquels peut exercer un attaché : ministère, rectorat, direction départementale, établissement ou université.

Le jury d'oral, dont chaque sous-commission était composée de trois membres, comprenait un total de 11 hommes et 13 femmes.

L'ensemble des membres du jury a été réuni plusieurs fois afin d'assurer l'harmonisation des épreuves orales.

La présence tournante de la présidente et du vice-président auprès des différents jurys pendant les épreuves orales a également permis d'assurer l'homogénéité des questions et des critères d'évaluation.

Il n'y a pas eu de problème de fonctionnement du jury. Il faut souligner la parfaite organisation des épreuves orales par la DGRH, qui a évité une trop longue attente aux candidats et a permis un bon déroulement des auditions.

#### ***Conclusion***

Une nouvelle fois, le niveau du concours a été particulièrement élevé, du fait de sa sélectivité.

Comme chaque année, les épreuves écrites ont écarté des candidats qui, malheureusement, n'ont pas traité le sujet dans son intégralité. Le jury rappelle qu'une note administrative n'est pas une note de synthèse ; il convient de la situer dans son contexte et de lui conférer un caractère opérationnel ; peu de candidats ont

rendu une copie exploitable dans un cadre professionnel alors même qu'il s'agit d'un concours interne.

Les questions posées par le jury dans le cadre des épreuves orales sont variées et portent sur l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la fonction publique en général. Ces questions ne sont ni complexes ni excessivement pointues, portant le plus souvent sur des problématiques d'actualité largement évoquées dans la presse ou sur le site internet du ministère. Les questions d'ordre juridique couvrent les principes de base de l'administration publique : séparation ordonnateur comptable, fonctionnement d'un conseil d'administration, statuts des personnels, etc..

Malheureusement, trop de candidats encore, se rendent aux oraux sans une préparation suffisante. Compte tenu du nombre de postes ouverts, une telle attitude est réhibitoire.

Même si le jury prend largement en compte l'expérience professionnelle des candidats, il est rappelé toute l'importance attachée aux connaissances administratives des candidats qui constituent un socle indispensable aux fonctions d'attaché.