



Rapport du jury du concours interne d'attaché(e) d'administration de l'État Session 2025

Catherine GAGELIN : Présidente

Yann JACOB : Vice-président

Valérie RAINAUD : Vice-présidente

SOMMAIRE

1. Le cadre normatif appliqué au concours.....	3
1.1. Les grands principes applicables aux concours de la fonction publique d'État	3
1.2. Les règles spécifiques au concours interne d'attaché(e) d'administration de l'État	3
1.2.1. L'épreuve écrite d'admissibilité	3
1.2.2. L'épreuve orale d'admission	4
1.3. La composition du jury	4
2. Un concours dont la sélectivité s'accroît avec la réduction du nombre de postes ouverts.....	5
2.1. Un nombre d'inscriptions qui baisse légèrement	5
2.2. Une épreuve d'admissibilité globalement maîtrisée par les candidats	6
2.3. Une épreuve orale déterminante pour le classement final	7
3. Les attendus de l'épreuve d'admissibilité.....	7
3.1. Le sujet de l'épreuve écrite	7
3.2. Les attentes du jury	9
3.2.1. Le respect des aspects formels	9
3.2.2. Un contenu précis, complet, structuré, à visée opérationnelle et complété par des annexes	10
3.2.3. Le barème est volontairement précis pour garantir une cohérence de notation entre les membres du jury.....	14
3.3. L'analyse des copies et les conseils du jury pour les futurs candidats.....	15
4. Une épreuve d'admission relativement bien appréhendée par les candidats	17
4.1. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle : une première étape importante.....	17
4.2. L'entretien avec le jury : une étape déterminante pour la réussite au concours	17
5. Des lauréats du concours essentiellement féminins, diplômés au-delà du baccalauréat	19
5.1. Les femmes représentent presque 84 % des candidats inscrits et 92 % des admis sur liste principale..	19
5.2. Plus des 2/3 des candidats exercent au sein des deux ministères organisateurs du concours20	
5.3. La grande majorité des lauréats ont un diplôme égal ou supérieur au niveau 6.....	21
5.4. Les résultats d'admission sont variables en fonction des académies	21
5.5. La moyenne d'âge des lauréats demeure autour des quarante ans	22
5.6. Conclusion	24

Le directoire du concours interne d'attaché(e) d'administration de l'État, pour la session 2025, produit ce rapport, en s'appuyant sur les contributions des membres du jury, afin d'accompagner les candidats des prochaines sessions dans leur préparation.

1. Le cadre normatif appliqué au concours

1.1. Les grands principes applicables aux concours de la fonction publique d'État

Tous les membres du jury ont suivi une formation collective en amont de l'épreuve écrite et de l'épreuve orale afin d'assurer une compréhension identique du cadre normatif applicable et de garantir le respect de l'égalité de traitement des candidats. Ainsi, ont été rappelés, entre autres points, le principe d'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique posé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen, préambule de la Constitution, l'interdiction de discrimination déterminée par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et plusieurs dispositions législatives nationales. Les règles de fonctionnement des concours décrites dans le code général de la fonction publique ont également été examinées.

Ce travail préalable sur les notions d'impartialité, de neutralité et d'objectivité, dans un contexte de fonctionnement collégial du jury du concours contribue à un traitement équitable des candidats.

1.2. Les règles spécifiques au concours interne d'attaché(e) d'administration de l'État

L'arrêté du 21 juillet 2020, publié au journal officiel du 26 juillet 2020, fixe les règles d'organisation générale, la nature et la durée des épreuves du concours interne de recrutement d'attaché(e)s d'administration de l'État (AAE) relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et portant adaptation au poste de travail.

L'arrêté du 24 septembre 2024 autorise au titre de l'année 2025 l'ouverture d'un concours interne pour le recrutement d'AAE pour les services et établissements publics relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) et de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Il précise les modalités d'inscription pour les candidats ainsi que le calendrier des épreuves.

L'arrêté du 3 janvier 2025 fixe à 100 le nombre de postes offerts au concours interne de recrutement d'AAE, soit 100 postes de moins que pour la session 2024.

Les arrêtés d'ouverture du concours, de composition du jury et de postes ainsi que le sujet sont consultables sur le site du ministère¹.

1.2.1. L'épreuve écrite d'admissibilité

L'épreuve écrite d'admissibilité a été modifiée par l'arrêté de 2020 précité. D'une durée de quatre heures et affectée d'un coefficient 3, elle consiste en la résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier qui ne peut excéder trente pages portant sur les politiques publiques relevant des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la jeunesse et de la recherche. Elle fait l'objet d'une double correction.

Cette épreuve vise à vérifier les qualités rédactionnelles des candidats, leur capacité d'analyse et de synthèse ainsi que leur aptitude à proposer des solutions argumentées et organisées. **La résolution du cas pratique prend la forme d'une note détaillée visant notamment à introduire des propositions pratiques et concrètes.** Ces propositions prennent en outre, la forme de documents annexes opérationnels au choix du candidat (rédaction d'un courrier, fiche de procédure, projet de courriel, rétro planning, organigramme, outil

¹ <https://www.education.gouv.fr/>

de communication, etc.). **L'argumentaire utilisé par le candidat peut faire référence aux acquis de son parcours académique et professionnel.**

1.2.2. L'épreuve orale d'admission

L'épreuve d'admission, affectée d'un coefficient 4, consiste en un entretien oral d'une durée de 30 minutes dont 5 minutes au plus de présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation. Cet entretien vise à évaluer les aptitudes du candidat, sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Il permet également d'apprécier les qualités d'expression orale du candidat ainsi que son comportement face à une situation professionnelle concrète et sa capacité à encadrer une équipe. Pour cette épreuve, le jury s'appuie sur les dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établis par les candidats. Ces dossiers ne font l'objet d'aucune notation.

Le candidat débute son entretien par une présentation de son parcours et de sa motivation, puis l'épreuve orale se poursuit par un temps d'échange qui comprend notamment une ou plusieurs mises en situation professionnelle. Au cours de cet échange, le candidat peut être interrogé sur les enjeux des politiques publiques relevant des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la jeunesse et de la recherche ainsi que sur l'environnement administratif dans lequel elles sont mises en œuvre.

1.3. La composition du jury

Par arrêté du 29 janvier 2025, la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse a désigné Catherine GAGELIN, inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) présidente du jury², ainsi que Yann JACOB et Valérie RAINAUD³ en qualité de vice-présidents. Les 96 membres du jury ont été nommés par ce même texte.

La correction des copies a été réalisée par 48 binômes de manière dématérialisée via l'application VIATIQUE. Cet outil très performant facilite la double correction et l'harmonisation au sein du binôme puis de la présidence. Chaque binôme a corrigé 56 ou 57 copies.

Les 99 personnes mobilisées pour ce jury sont réparties en 54 femmes (55% du total) et 45 hommes (45% du total).

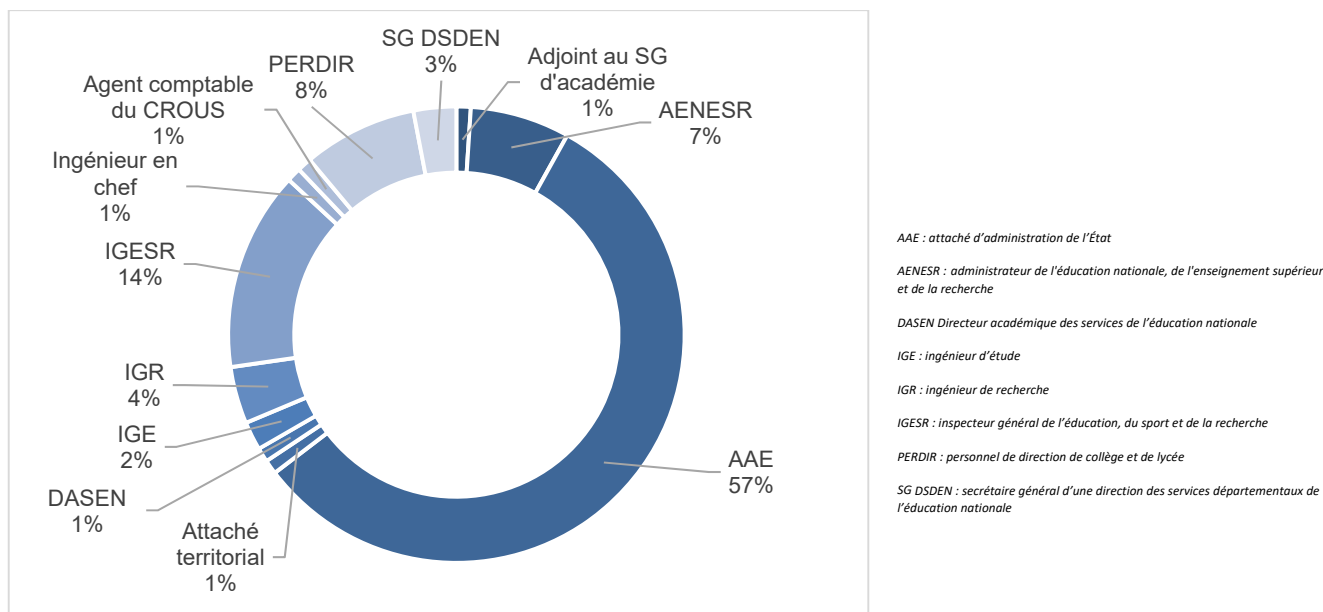
Si la stricte parité n'est pas respectée, elle est conforme aux textes en vigueur qui prévoit que chaque catégorie en genre (H/F) soit supérieure ou égale à 40%. Contrairement à l'année précédente, le nombre de femmes est supérieur au nombre d'hommes. Les membres du jury sont représentatifs des différents services dans lesquels peut exercer un(e) attaché(e) : administration centrale, services déconcentrés, établissements publics et il en est de même des grades. Il est à noter que vingt-trois académies sont représentées en 2025⁴.

² Conformément à l'arrêté du 24 juin 2014 fixant les règles de composition et de fonctionnement du jury du concours interne de recrutement d'attaché(e)s d'administration de l'État pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

³ Inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche.

⁴ Les académies de Clermont-Ferrand, de la Guadeloupe, de la Guyane, de Limoges, de la Martinique, de Mayotte et de Poitiers ne sont pas représentées.

La répartition par origine professionnelle est la suivante :



Les 51 membres⁵ du jury présents à l'épreuve d'admission, hors directoire, ont été répartis en 16 commissions composées de 3 personnes avec un équilibre femmes-hommes / MENJ-MESR / services centraux-déconcentrés-établissements publics. À noter que pour la session 2025 et pour la deuxième année consécutive, une de ces commissions s'est tenue concomitamment de façon délocalisée dans l'académie de la Réunion pour assurer les auditions des candidats admissibles des académies de la Réunion et de Mayotte, en raison de leur nombre.

Enfin, la direction générale des ressources humaines (département DGRH D2-5⁶) des ministères concernés assure avec un grand professionnalisme et rigueur, la logistique et la gestion du concours en lien étroit avec la présidente et les vice-présidents.

2. Un concours dont la sélectivité s'accroît avec la réduction du nombre de postes ouverts

2.1. Un nombre d'inscriptions qui baisse légèrement

Le concours interne d'attaché(e) d'administration de l'État a enregistré 4 156 inscriptions en 2025, (4 704 en 2024, 4 070 en 2023, 3 942 en 2022, 4 828 en 2021). Le nombre d'inscrits baisse de 11 % par rapport à 2024.

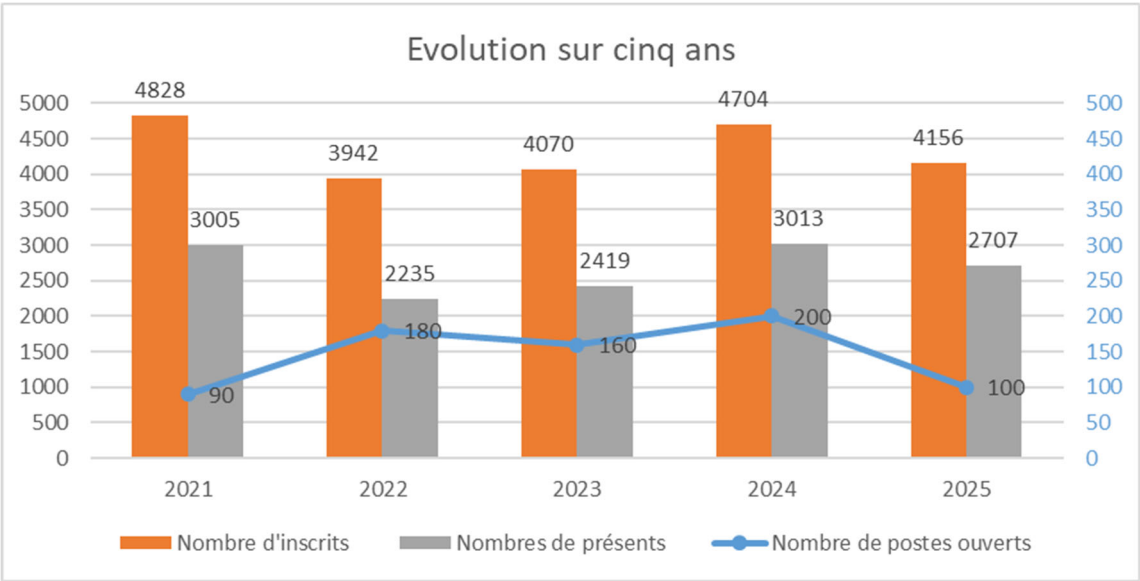
Comme chaque année, de nombreux inscrits renoncent à se présenter à l'épreuve écrite. Cette situation s'est encore vérifiée en 2025 avec 1 449 défections, soit un taux de défection de 34,8 %, moins important de presque 5 points des taux de défection de l'année précédente (39,5 % en 2024, 40,6 % en 2023). **Même s'il a tendance à se résorber, ce phénomène est regrettable et coûteux pour l'administration qui est tenue d'organiser les épreuves de façon à permettre l'accueil de l'ensemble des inscrits.** En outre, le nombre de membres du jury ainsi que la logistique correspondante sont calibrés en conséquence, quel que soit le nombre de présents.

⁵ Trois suppléants ont été sollicités.

⁶ Département des concours des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé, de direction et d'inspection.

Ce concours s’adressant à des candidats exerçant déjà au sein de la fonction publique et postulant à des responsabilités de catégorie A, il paraît souhaitable que les chefs de service des candidats les invitent une fois inscrits, à se présenter aux épreuves écrites.

Tableau 1 Évolution des inscrits et des présents sur cinq ans



Source : directoire

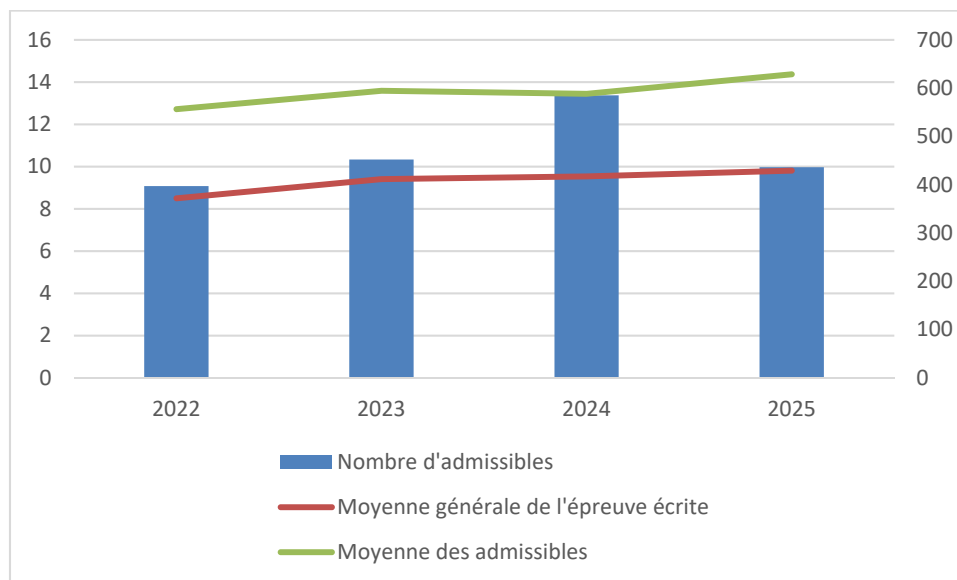
2.2. Une épreuve d’admissibilité globalement maîtrisée par les candidats

L’arrêté du 21 juillet 2020 fixant les règles d’organisation générale du concours précise que toute absence à l’épreuve écrite ou orale entraîne l’élimination du candidat et que toute note inférieure à 8/20 à l’une ou l’autre des deux épreuves est éliminatoire. Ainsi, 736 candidats ont eu une note éliminatoire à l’épreuve écrite (27 % des candidats qui se sont présentés à l’épreuve, ils étaient 28 % en 2024 et 30 % en 2023).

Le seuil d’admissibilité étant fixé à 13,13 (soit un point de plus que les seuils de 2024 et de 2023), **436 candidats ont été déclarés admissibles** à l’épreuve orale (16,1 % des candidats qui se sont présentés à l’épreuve écrite, ils étaient 19,3 % en 2024). La moyenne générale progresse légèrement : elle est de 9,81 (9,54 en 2024, 9,41 en 2023, 8,50 en 2022), alors que celle des candidats déclarés admissibles est de 14,37 (13,45 en 2024, 13,59 en 2023, 12,72 en 2022). La meilleure note des candidats admissibles est 17,63.

L’année 2025 confirme que l’épreuve écrite, initiée pour la session 2021, est de mieux en mieux comprise et préparée par les candidats qui se présentent au concours.

Tableau 2 Évolution des moyennes sur quatre ans



Source : *directoire*

2.3. Une épreuve orale déterminante pour le classement final

Sur 436 candidats admissibles, 41 sont éliminés pour raison d'absence, d'abandon ou encore de dossier RAEP non transmis, 53 à cause d'une note inférieure à 8 à l'épreuve orale. Les notes s'échelonnent de 2 à 20.

La moyenne générale des candidats ayant participé aux deux épreuves (écrit et oral) est de 16,24 pour les seuls admis en liste principale (LP) (en 2024 la moyenne était de 14,94). Pour les candidats inscrits sur la liste complémentaire, cette moyenne s'élève à 14,05 (12,57 en 2023). La meilleure note pour les deux épreuves confondues est de 18,66.

La liste principale (LP) comprend 100 candidats avec une barre d'admission fixée à 15,11 (13,22 en 2024, 13,38 en 2023), **et 120 candidats sont inscrits en liste complémentaire (LC) avec une barre d'admission fixée à 12,88** (11,85 en 2024, 12,31 en 2023). **Les 100 places proposées par le ministère ont donc été pourvues.**

La réduction du nombre de places offertes au concours a augmenté mécaniquement la sélectivité du concours car seulement 3,69 % des candidats présents à l'épreuve d'admissibilité sont admis en liste principale (taux de 6,64% en 2024). Si on étend ce résultat à la liste complémentaire, c'est 8,12 % des candidats présents qui se trouvent classés. Cela reste plus sélectif que l'année précédente mais avec un écart moindre (taux de 9,96 % en 2024).

3. Les attendus de l'épreuve d'admissibilité

3.1. Le sujet de l'épreuve écrite

En 2025, les candidats sont ainsi amenés à résoudre un cas pratique concernant la mise en place d'un dispositif de Territoire éducatif rural (TER) :

Le dispositif des Territoires éducatifs ruraux a pour objectif de promouvoir l'adaptation des politiques éducatives, et permettre ainsi une meilleure prise en compte des spécificités des territoires ruraux et éloignés. Il s'adresse aux zones rurales et de montagne, et plus généralement aux territoires « éloignés », confrontés à des problématiques spécifiques : distance, relief, dispersion de l'habitat et des équipements publics, difficile mobilité des familles et des jeunes, éloignement des opportunités d'emploi et de poursuite d'études, déprise démographique.

Secrétaire général d'EPL dans un collège rural de l'académie de XXX, votre chef d'établissement vous informe qu'à la suite des différentes réunions auxquelles vous avez participé, réunions ayant associé le rectorat, la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) et les collectivités territoriales concernées (département YY et deux communes ZZ et AA), votre collège d'exercice vient d'être identifié comme établissement pilote d'un territoire éducatif rural.

Dans ce cadre, le chef d'établissement projette d'informer la communauté éducative lors du prochain conseil d'administration. Souhaitant vous confier la responsabilité de coordonnateur local du dispositif, et dans la perspective de la tenue de cette instance, il vous demande de préparer une note synthétique à son attention qui présentera :

- *dans un premier temps, le cadre général détaillant l'évolution du dispositif depuis 2019 et ses différents objectifs : pour les élèves, pour les personnels et pour le territoire ;*
- *dans un second temps, les risques qu'il convient d'anticiper ainsi qu'un plan d'action détaillant les différentes étapes à suivre pour concrétiser le projet d'installation de ce territoire éducatif rural.*

Afin d'accompagner cette note et vos propositions, vous composerez, en complément, deux annexes que vous choisirez parmi les quatre proposées ci-dessous :

- *annexe 1 : Courrier spécifique adressé au président du Conseil départemental l'informant de la présentation, lors du conseil d'administration du 30 septembre, du dispositif territoire éducatif rural pour lequel le collège a été désigné tête de réseau.*
- *annexe 2 : Cartographie des différents acteurs qui composent le réseau de coopération du territoire éducatif rural.*
- *annexe 3 : Proposition de calendrier de mise en œuvre du dispositif en prévision de la prochaine rentrée.*
- *annexe 4 : Proposition de plan d'intervention du chef d'établissement pour la présentation du projet devant le conseil d'administration.*

Documents joints :

- *Circulaire de rentrée 2024 (BOEN n°26 du 27 juin 2024) « Ne laisser aucun élève au bord du chemin » (5 pages)*
- *Extrait du site officiel Eduscol présentant les territoires éducatifs ruraux (5 pages)*
- *Note de service DGESCO du 26 octobre 2023 relative à la mise en œuvre du plan France ruralités et ses annexes (10 pages)*
- *Article du média Localtis de la Banque des Territoires du 3 mai 2022 : « Territoires éducatifs ruraux, un premier bilan mitigé » (3 pages)*
- *Article de la Gazette des communes du 17 juin 2023 : « France ruralités : « Nous voulons une réelle équité territoriale pour l'école » (2 pages)*
- *Question écrite d'un député (3 pages)*

Soit 28 pages au total.

Le nombre de pages du sujet (28) reste inférieur aux 30 pages fixées par l'arrêté du 21 juillet 2020.

Les documents fournis, qu'ils soient extraits de circulaires ministérielles, d'articles du site ministériel ou de la presse, ou encore de questions de parlementaires ne présentaient pas de difficultés particulières mais il était nécessaire d'en prendre connaissance consciencieusement, de façon efficace et méthodique afin d'en retirer les éléments utiles à la rédaction de la note attendue. **Une des plus grandes difficultés de l'épreuve écrite réside dans la gestion du temps, notamment dans celui consacré à la lecture des documents.**

Le sujet, tel qu'il était rédigé, proposait explicitement aux candidats le plan de la note. Toutefois, les candidats avaient toute latitude pour en proposer un plus original. Les différents documents joints contenaient l'ensemble des réponses nécessaires au traitement du sujet, sachant que les parties prospectives et annexes sont à l'initiative du candidat.

L'élaboration de deux annexes à visée opérationnelle parmi quatre possibles, qui complètent la note, est essentielle et l'absence de celles-ci est très pénalisante au niveau de la notation confirmant ainsi la nécessité d'organiser au mieux son travail durant le temps imparti.

Un peu moins de la moitié des copies rédigées par les candidats (48,5 %) n'atteignent pas la moyenne et restent très éloignées des attentes du jury, même si le sujet et la forme de l'exercice commencent à être un peu mieux appréhendés. 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 perçu qu'elle constitue avant tout une mise en situation. Il ne s'agit ni d'une dissertation, ni d'une note de synthèse, mais comme l'arrêté le précise de la résolution d'un cas pratique.

Cette note administrative opérationnelle doit répondre à la fois à des impératifs de forme et de fond. Ce point mérite toute l'attention des services et des formateurs en charge de la préparation à ce concours.

3.2. Les attentes du jury

3.2.1. Le respect des aspects formels

Sur la forme, il est important de rappeler qu'il s'agissait d'une note et non d'un courrier. La note doit être claire, lisible et bien structurée. Mais surtout, elle doit être synthétique et revêtir un caractère opérationnel afin de constituer un outil d'aide au pilotage, ici pour ce sujet, pour le chef d'établissement.

Les membres du jury ont tenu compte des éléments suivants :

Destinataires et références	Logo EPLE / Note au chef d'établissement, lieu, date, affaire suivie par, objet
Plan	Introduction (présentation de la problématique ou de la notion), présentation du plan et respect de celui-ci
Qualité rédactionnelle	qualités rédactionnelles, clarté et neutralité de l'expression, soin de la rédaction et de la copie
Capacité à construire un argumentaire	Structuration de la pensée, enchaînement des idées, pertinence des propositions, qualité de l'introduction
Orthographe	Malus -1

Le destinataire de la note doit être bien identifié, en l'occurrence il s'agit du chef d'établissement, principal d'un collège.

De même, de nombreuses mentions manquantes sur le timbre en première page sont à signaler, qui au-delà du formalisme, traduisent, bien qu'il s'agisse d'un concours interne, une absence de la connaissance de base des usages et des organisations administratives requise.

La mention « Affaire suivie par prénom/nom courriel » était à indiquer tout en respectant scrupuleusement l'anonymat.

Le style télégraphique est à proscrire, de nombreuses ratures sur un nombre non négligeable de copies auraient pu être évitées à la faveur de l'emploi d'un stylo à encre effaçable. Une syntaxe approximative ou des tournures de phrases soit familières soit au contraire grandiloquentes, ne sont pas de mise dans un contexte professionnel. La rédaction parfois indigente, et aux accents injonctifs, relève par endroit d'un registre linguistique inapproprié dans un contexte professionnel.

Un défaut de maîtrise des règles élémentaires de la rédaction administrative est quelquefois constaté et le formalisme de la note n'est souvent que partiellement respecté.

Enfin, comme chaque année, de trop nombreuses copies présentent des fautes d'orthographe en grand nombre.

L'introduction comme les articulations entre les parties doivent être soignées et conforter le déroulement de l'argumentaire. Pour autant, elles ne doivent être ni trop longues, ni se limiter à recopier le sujet. Cet exercice de rédaction oblige également le candidat à bien maîtriser la gestion de son temps pour traiter l'intégralité du sujet.

3.2.2. Un contenu précis, complet, structuré, à visée opérationnelle et complété par des annexes

Le type de plan attendu, avec des éléments de réponse, est décrit ci-dessous.

La première partie consacrée à la présentation du cadre général détaillant l'évolution du dispositif depuis 2019 et ses différents objectifs (pour les élèves, pour les personnels et pour le territoire) devait identifier les différents objectifs :

1.1 Le cadre général des territoires éducatifs ruraux		
	Pourquoi des territoires éducatifs ruraux ?	bonnes performances scolaires vs ambition scolaire et orientation limitées (-10pts de taux de passage en 2GT...) - éloignement de l'offre de formation - mobilité géographique complexe - Nécessité de renforcer et améliorer le service public d'Education pour lutter contre l'assignation géographique
	Les grandes étapes : de l'expérimentation à la généralisation	Agenda rural 2019 - Expérimentation janvier 21 - 3 départements - 23 préfigureurs / Plan France Ruralités annoncé en mars 2023 par PM et MENJ / Déploiement progressif : 185 TER R23/24 et une cible de 300 à R26
	Le cadre partenarial et conventionnel	Convention tripartite : autorité académique - collectivités locales - conseil départemental - convention triennale - financement de 30000€ - périmètre : écoles - collège voire lycée en fonction du contexte local (bassin de vie...)- cadre adapté au contexte local
1.2 Les objectifs du dispositif		
Trois grands objectifs	Un objectif au service du territoire	Mobiliser un réseau de coopérations locales autour de l'Ecole: alliance éducative autour d'un projet concerté (Education, services de l'Etat, collectivités, CAF, associations, familles...), appui possible sur des outils existants (PESL, PEDT...), cohérence, meilleure articulation et harmonisation des politiques éducatives, sociales, de transport locales
	Un objectif au service des élèves	Garantir aux jeunes ruraux un véritable pouvoir d'agir sur leur avenir (accompagnement à l'orientation, cordées, offre de formation, apprentissage des langues, ouverture culturelle, mobilité géographique et internationale) appui sur dispositifs existants (à titre indicatif : cordées de la réussite - soutien - vacances apprenantes - mentorat /tutorat - fonds sociaux)
	Un objectif au service des personnels	Renforcer l'attractivité et la professionnalisation de l'Ecole rurale: accueil, accompagnement et formation des personnels, formation continue conjointe, dynamiques pédagogiques, valorisation des bonnes pratiques

Cette première partie a été plutôt réussie. En revanche, les candidats qui se sont contentés de paraphraser les documents fournis ont été sanctionnés du fait de l'absence d'un travail indispensable d'analyse et de synthèse.

La deuxième partie de la copie a pour objet de noter les capacités opérationnelles du candidat, d'une part, en exploitant les données fournies dans la documentation jointe et, d'autre part, en faisant référence aux acquis de son parcours académique et professionnel. Le candidat devait identifier les risques à anticiper et proposer un plan d'action détaillant les différentes étapes à suivre. Les points que les candidats devaient mentionner sont les suivants :

2.1 Le diagnostic de territoire, première étape du plan d'action		
	Les risques à anticiper	Regard des élus sur la mesure, ne pas les mettre devant le fait accompli, les impliquer en amont du CA, problème des coûts de transports, manque de crédits, risque de mille-feuille de dispositifs si considéré comme tel, crainte des élus de « vider les territoires ruraux de leur ressources », risque de ne concerner que les seules écoles proches du collège
	Un diagnostic à établir	Concernant les élèves : Evaluation quantitative sur la base d'indicateurs nationaux, académiques, locaux : réussite scolaire, orientation, ambition, mobilité / Evaluation qualitative partenariale. Concernant les dispositifs existants: Recensement des actions déjà menées sur le territoire sur le temps scolaire, péri et extra scolaire (cordées de la réussite, EAC, Sport, Engagement citoyen...) Concernant la RH : Point sur les actions menées en faveur des personnels (accueil, accompagnement, formation...)
	Un portrait du territoire	Détermination des forces et faiblesses du territoire (cartographie, ressources, état des lieux des partenariats existants...)
2.2 Les étapes suivantes à mettre en œuvre		
	Fixation des objectifs et construction du plan d'action	Sur la base du diagnostic, détermination de la déclinaison locale et partagée des 3 grands objectifs et des actions à mettre en œuvre(existantes à développer - innovantes) / Elaboration d'unBudget prévisionnel /Fixation du calendrier global et des jalons de déploiement du plan / suivi des indicateurs retenus dans la phase diagnostic)
	Convention tripartite	Enjeu de compréhension sur l'articulation avec la DSDEN ou le rectorat
	Mise en œuvre de la phase opérationnelle	Enjeux de communication, d'appropriation et de collaboration:Transmission à l'ensemble des personnels concernés / Actions de communication, d'accompagnement et de sensibilisations: des élèves et des familles - des établissements

Cette deuxième partie a été beaucoup moins réussie que la précédente, notamment l'identification des risques qui imposait une réflexion personnelle de la part du candidat. La sous-partie liée plan d'action s'est révélée souvent incomplète.

Cette partie opérationnelle comprend l'élaboration de deux annexes. Leur rédaction traduit la bonne compréhension du sujet ou au contraire sa maîtrise imparfaite. Même si l'absence de production des deux annexes n'empêche pas de réussir la phase d'admissibilité, elle y contribue fortement. En revanche, le choix des annexes semble ne pas avoir d'influence sur la note obtenue.

Tableau 3 Statistique sur la réalisation des annexes par les candidats

Présents			Admissibles		
2 annexes fournies	1 annexe fournie	Sans annexe	2 annexes fournies	1 annexe fournie	Sans annexe
89,93%	4,52%	5,55%	99,31%	0,00%	0,69%

Source : DGRH

Des exemples d'annexes sont présentés ci-dessous.

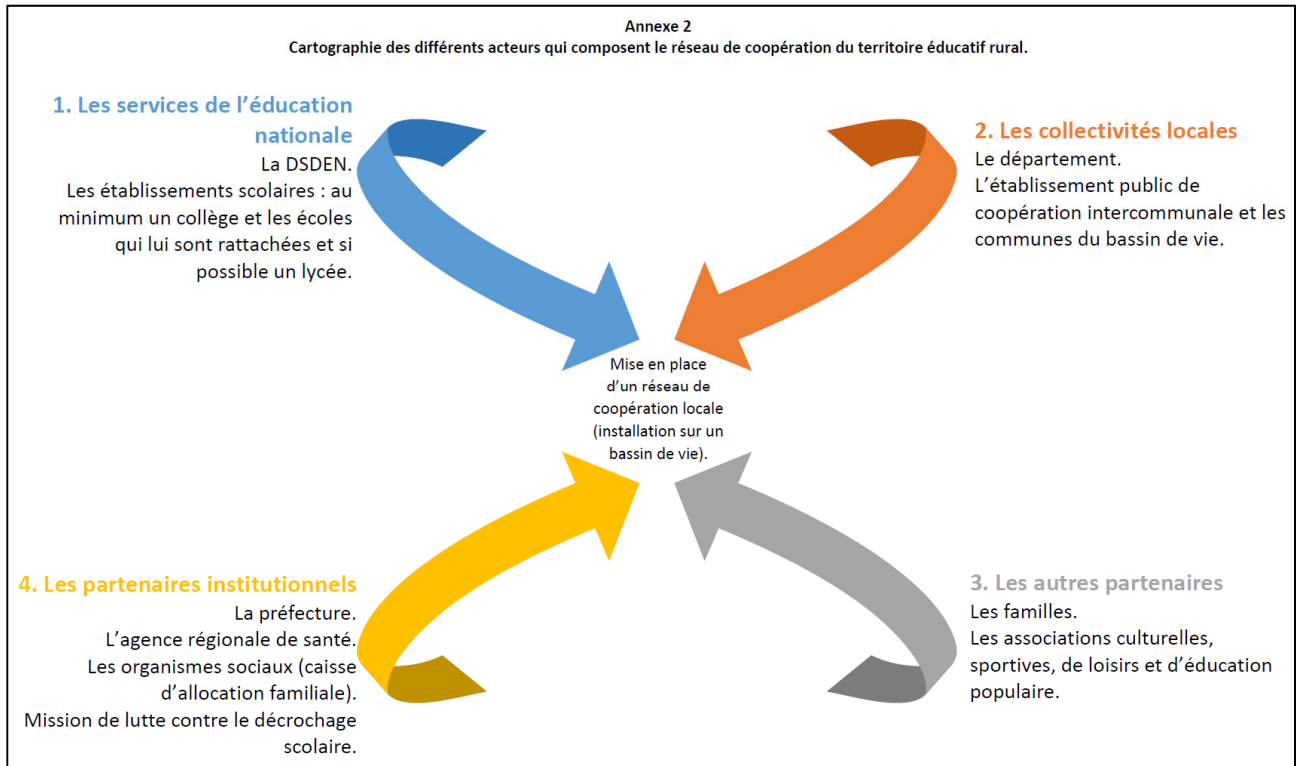
Annexe 1 : Courrier spécifique adressé au président du Conseil départemental l'informant de la présentation, lors du conseil d'administration du 30 septembre, du dispositif territoire éducatif rural pour lequel le collège a été désigné tête de réseau.

Exemple :

Annexe n°1 Courrier spécifique adressé au président du Conseil départemental l'informant de la présentation, lors du conseil d'administration du dispositif territoire éducatif rural.	
Logo du collège	Ville, le (date)
Nom et adresse du collège	Le principal du collège X
Affaire suivie par : W, secrétaire général du collège	à
Mail :@ac-.....fr	M. (Mme) le Président
Tél : 0.....	du conseil départemental du YY
	À l'attention de la direction des collèges
 Objet : Territoire Éducatif Rural (T.E.R.) – Conseil d'administration du 30 septembre XX	
 Je souhaite porter à votre connaissance que lors de la prochaine tenue du conseil d'administration, j'informerais ses membres de la création du territoire éducatif rural de X pour lequel le collège a été identifié tête de réseau, ainsi que M. l'inspecteur d'académie - directeur des services départementaux vous l'a annoncé.	
Je souhaite également vous préciser que j'ai désigné, M. W, secrétaire général du collège, coordonnateur local du dispositif. Il se tient à la disposition de vos équipes pour l'organisation des prochaines étapes du déploiement du T.E.R.	
Je vous adresse mes remerciements pour l'appui apporté à ce projet et reste à votre disposition pour toute précision utile.	
 Le principal	
 Signature	
 Nom du principal	

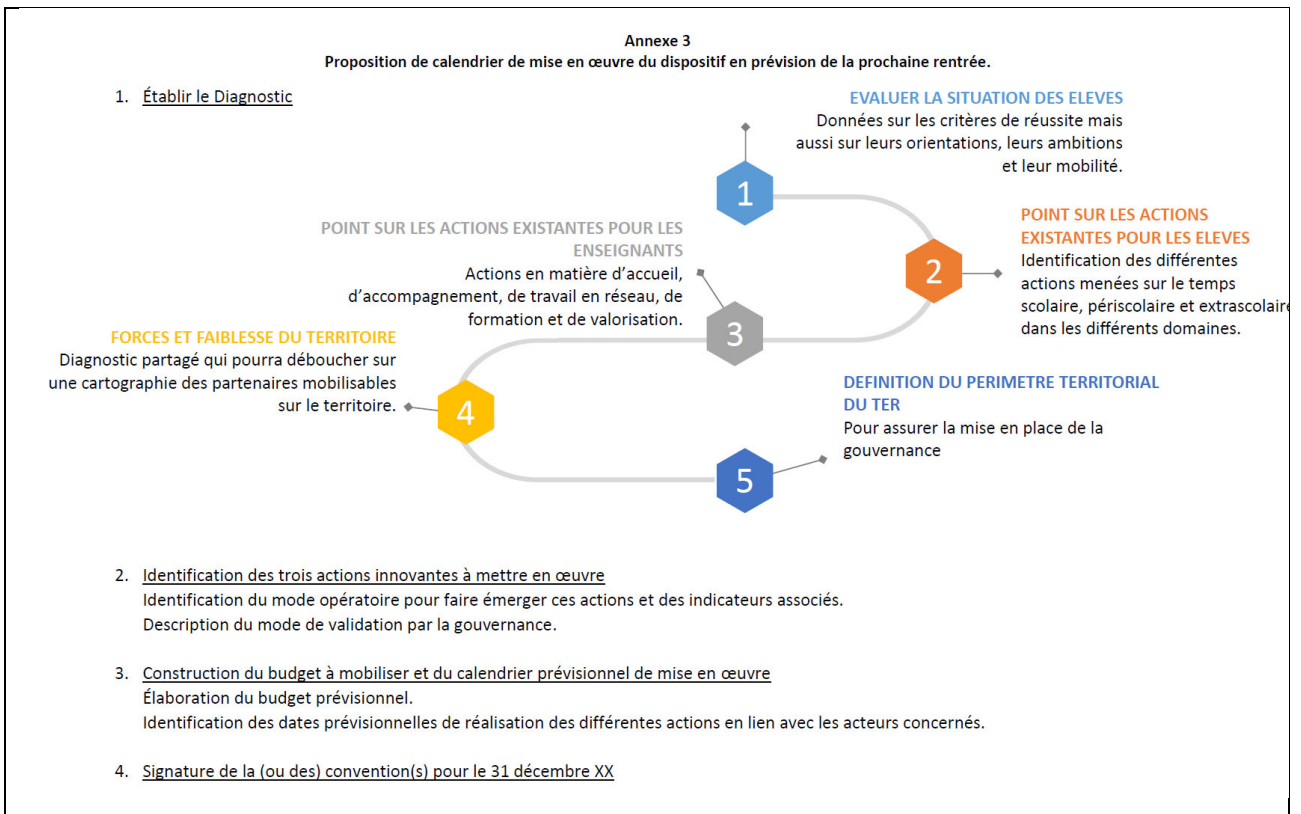
Annexe 2 : Cartographie des différents acteurs qui composent le réseau de coopération du territoire éducatif rural.

Exemple :



Annexe 3 : Proposition de calendrier de mise en œuvre du dispositif en prévision de la prochaine rentrée.

Exemple :



Annexe 4 : Proposition de plan d'intervention du chef d'établissement pour la présentation du projet devant le conseil d'administration.

Exemple :

Annexe 4 : Proposition de plan d'intervention du chef d'établissement pour la présentation du projet devant le conseil d'administration

Introduction :

- **Présentation du dispositif des territoires éducatifs ruraux**, notamment les constats qui ont conduit à cette expérimentation nationale et ses objectifs
- **Les raisons qui expliquent le choix de notre établissement** et le sens du dispositif pour nos élèves et pour la communauté éducative
- **Un coordonnateur local identifié** dans notre établissement : le secrétaire général
- Présentation qui exposera **ce qu'il nous reste à conduire** en prévision de la rentrée 2025

A/ Un projet qui s'appuie sur un diagnostic du territoire :

- **Travailler sur l'évaluation des élèves** : analyser les performances, l'orientation, l'ambition et la mobilité
- **Identifier les actions existantes** : recenser l'ensemble des initiatives sur les temps scolaire, périscolaire et extrascolaire
- **Connaître nos forces et nos faiblesses** : lister les atouts et les défis de notre territoire en matière de ressources et de collaboration

B/ Un projet partenarial :

- **Mobiliser largement les partenaires** afin de proposer un projet systémique et cohérent avec les compétences de chacun : collectivités locales, préfecture, services de l'État et opérateurs, acteurs associatifs, parents d'élèves
- **Formaliser les engagements** : par la signature de conventions avec les différents partenaires

C/ Un projet structuré par un plan d'action et des moyens:

- **Trois grands axes** identifiés par les partenaires
- **Des actions à conduire dans des domaines variés** : numérique, compétences psychosociales, mobilité des élèves, liaisons école-collège et collège-lycée, éducation artistique et culturelle, relations avec les familles, information métiers, accompagnement et formation des enseignants...
- **30000€ alloués au dispositif**

Conclusion :

- **Rappel de l'objectif principal** : renforcer les prises en charge pédagogiques et éducatives des enfants et des jeunes, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire, et à lutter contre l'autocensure des élèves et leurs familles qui privilégient davantage une orientation de proximité géographique vers la voie professionnelle, et moins le passage en seconde générale et technologique
- **Rappel du calendrier** de mise en œuvre : pour la **rentrée 2025**
- **Remerciements à l'ensemble de la communauté éducative** pour son investissement dans ce dispositif

3.2.3. Le barème est volontairement précis pour garantir une cohérence de notation entre les membres du jury

Le barème de notation appliqué par le jury répond aux différents attendus.

- Les aspects formels de la note sont décomptés à hauteur de 4 points.
 - Les qualités de rédaction valorisent la présentation, la qualité rédactionnelle, la structuration de la note (respect du plan annoncé et enchaînement des idées) ainsi que le style administratif.
 - Un malus d'un point maximum sanctionne éventuellement une orthographe trop défailiante.

- Les qualités d'analyse et de synthèse sont décomptées à hauteur de 6 points.
- La partie relative aux propositions opérationnelles est la plus importante du barème. Valorisée à hauteur de 10 points, elle est composée de deux volets, d'une part la capacité à formuler de réelles propositions opérationnelles (5 points) et d'autre part les annexes, chacune valorisée à part égale pour 2,5 points.

Enfin, un point bonus est accordé pour toute proposition pertinente et différente de celles retenues dans le barème ou des éléments remarquables d'analyse.

3.3. L'analyse des copies et les conseils du jury pour les futurs candidats

Le plan proposé dans le sujet a été majoritairement repris par les candidats, du moins dans l'introduction, car il n'a pas toujours été suivi ensuite dans la rédaction globale. Le choix d'un autre plan n'était pas pénalisant à condition que le sujet soit traité y compris sous les aspects opérationnels.

Même si le sujet a plutôt été bien compris, la majorité des copies peine à ressembler à une note administrative réellement exploitable dans un contexte professionnel. Le jury a identifié des confusions dans la présentation de la note administrative sur la place des références réglementaires, celle des annexes, etc. Rares sont les candidats qui se mettent concrètement à la place du destinataire de la note.

Il a parfois été constaté sur certaines copies un manque de soin et des ratures multiples rendant difficile la lecture et donc à proscrire.

Une des difficultés récurrentes résulte d'une mauvaise répartition du temps de l'épreuve : la première partie est développée au détriment de la seconde. De très nombreuses copies ne sont pas terminées.

Le défaut majeur des copies est un manque d'opérationnalité de la note. On reste sur des données générales de type dissertation et le fond du sujet n'est pas toujours traité suffisamment en profondeur.

Le jury a constaté un manque d'enchaînement entre les différentes parties, qui donne souvent à la copie un caractère trop descriptif, avec l'impression que les notions sont délivrées « en vrac », sans qu'un sens soit donné au développement.

De manière générale, on perçoit que le temps consacré à l'élaboration des annexes n'est pas suffisant ; ces dernières s'avèrent insuffisamment étoffées et opérationnelles du fait du défaut de mention d'éléments précis. Elles sont trop souvent négligées alors qu'elles permettent au candidat d'obtenir des points si elles sont correctement réalisées.

Les meilleures copies sont celles qui procèdent à l'identification des éléments centraux du sujet et qui manifestent des qualités d'analyse, de synthèse et d'appropriation personnelle des informations fournies dans les documents du dossier. Elles sont en général claires, concises mais étayées, avec un style professionnel et soigné, sont porteuses de propositions opérationnelles, réalistes et contextualisées et bénéficient d'annexes bien exploitées, cohérentes avec la note, permettant de démontrer l'aptitude du candidat à assimiler un ensemble de données, à les analyser et à en proposer une synthèse personnelle, compétences attendues d'un(e) attaché(e) d'administration de l'État

Les copies sont encore trop fréquemment une compilation de « descriptions » sélectionnées dans les documents fournis avec le sujet. D'autres copies sont trop incomplètes et les annexes parfois survolées voire non traitées, ce qui indique un manque de préparation certain. L'exploitation des documents a été très hétérogène, révélant peut-être pour certains candidats une absence de méthode d'analyse.

La première partie, bien qu'elle présente une dimension plus théorique, nécessitait de la part du candidat, une capacité à synthétiser les informations essentielles. Même si la première partie est en général mieux réussie, certains enjeux ont été oubliés comme ceux qui concernent les élèves (autocensure, orientation).

À titre d'exemple, s'agissant de la présentation du dispositif des TER, de nombreux candidats ont compilé des éléments issus du dossier documentaire sans les mettre en relief de façon à distinguer les différents objectifs visés par ces mesures et les opportunités données aux acteurs de terrain. Les meilleurs candidats ont su développer, à cet endroit, un sens critique qui leur a permis, en s'appuyant sur les documents, de mettre en avant les différentes facettes de ce dispositif, ainsi que le sujet y invitait.

Trop de copies sont également composées d'éléments énumérés de manière anarchique, intégralement recopiés à partir des documents du dossier. En effet, de nombreux candidats, emportés dans un élan de recopiage, en viennent également à se répéter et à mentionner plusieurs fois, des mêmes informations alors que d'autres sont omises. Cet écueil démontre que la démarche qui consiste à extraire massivement sans les traiter, des éléments issus des documents est à écarter car elle ne témoigne pas d'une compréhension personnelle du sujet. Ces copies s'avèrent dépourvues de démarche analytique et explicative.

S'agissant de la seconde partie, il était demandé aux candidats d'identifier les principaux risques dans la mise en place de ce dispositif et d'élaborer un plan d'action. En tant que coordonnateur local, il s'agissait, en s'appuyant sur les éléments fournis au sein du dossier, de donner au chef d'établissement les éléments nécessaires à son pilotage.

Beaucoup de candidats ont repris, dans cette partie, des données très générales, issues des documents du dossier, sans apporter de démonstrations opérationnelles.

Le candidat devait mobiliser, pour ce faire, un certain sens pratique - qui fait partie au premier chef des qualités professionnelles recherchées dans le cadre d'un concours interne de recrutement d'attaché(e)s. Il convenait ainsi pour le candidat, d'une part, de contextualiser les risques encourus, et, d'autre part, de rattacher la mise en œuvre attendue aux objectifs recherchés, *a minima* en établissant pour chacun de ces derniers les risques à prendre en compte.

Cette partie doit recueillir tout le soin du candidat. Elle mobilise, en effet, des capacités professionnelles de prise de recul, d'anticipation, d'adaptation et de proactivité. Elle est également l'endroit où le candidat peut témoigner de sa culture administrative en enrichissant les propositions formulées de connaissances en rapport avec la situation traitée.

Ainsi que cela a été souligné, l'élaboration des annexes constitue un enjeu majeur avec comme directive de choisir deux annexes à produire parmi quatre propositions. La majorité des candidats a fait l'effort de produire les annexes demandées mais il s'avère que dans de nombreux cas, celles-ci semblent avoir été rédigées à la hâte. La corrélation est forte entre une bonne analyse du sujet et une production judicieuse d'annexes.

L'annexe 1, qui imposait de rédiger un courrier adressé au président du Conseil départemental l'informant de la présentation du TER, lors d'un prochain conseil d'administration, a été très fréquemment choisie par les candidats qui ont vu l'opportunité de mettre en pratique leur expérience professionnelle. La réussite de cet exercice nécessitait une bonne maîtrise de la conception d'un courrier administratif. Le jury a souvent constaté des erreurs de forme, notamment la confusion entre les lettres personnelle et administrative.

L'annexe 2, concernant la réalisation d'une cartographie des différents acteurs qui composent le réseau de coopération du territoire éducatif rural, a été l'annexe la plus choisie par les candidats. Elle n'a pris que trop rarement la forme d'un schéma, manquant parfois de hiérarchisation et était trop souvent incomplète.

L'annexe 3, qui consistait à proposer un calendrier de mise en œuvre du dispositif en prévision de la prochaine rentrée, arrivée en dernière position dans le choix des candidats, a été peu réalisée alors que les actions concrètes liées au TER à identifier étaient facilement décelables dans la documentation fournie.

L'annexe 4, imaginant le plan d'intervention du chef d'établissement pour la présentation du projet devant le conseil d'administration, fut le troisième choix des candidats. Ce document a souvent manqué d'ancrage local.

Le jury du concours recommande aux candidats de s'exercer à l'analyse documentaire et à l'exploitation en vue d'une synthèse argumentée. Une utilisation efficace et pertinente des documents permet déjà d'engranger des points qui permettent d'approcher la barre de l'admissibilité.

Il ne faut pas hésiter à s'extraire d'un exercice qui peut paraître conventionnel et oser faire des propositions opérationnelles originales (mais pertinentes). Les candidats doivent comprendre qu'au-delà de l'exercice, ils doivent se mettre en situation professionnelle et donc écrire une note qui sera utile au lecteur (qu'ils doivent bien identifier pour pouvoir répondre à la commande) pour satisfaire à la question posée.

Produire une note riche ne signifie pas paraphraser et à l'inverse une note synthétique se doit d'être complète.

Dans tous les cas cet exercice ne s'improvise pas, il se prépare consciencieusement et régulièrement. Le candidat doit savoir gérer son temps, réaliser éventuellement un plan au brouillon en suivant les indications fournies dans le libellé du sujet. Attention, le temps imparti ne permet pas de réaliser un brouillon complet de la rédaction finale. La bonne gestion du temps est également un point d'attention pour les services et les formateurs en charge de la préparation à ce concours.

4. Une épreuve d'admission relativement bien appréhendée par les candidats

4.1. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle : une première étape importante

Les candidats sont tenus d'adresser un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), qui s'il n'est pas noté, n'en est pas moins **indispensable au jury pour construire l'entretien**.

Globalement, les dossiers sont clairs et structurés. Cependant, certains n'indiquent pas suffisamment clairement le projet professionnel poursuivi par le candidat et ne sont pas suffisamment construits dans une logique de démonstration des compétences acquises. La transmission d'annexes parfois volumineuses n'est que rarement utile et peut desservir le candidat qui démontre ainsi sa difficulté à cibler les pièces qui mettent en valeur sa carrière ou ses compétences.

Les candidats doivent garder en mémoire au moment de la rédaction qu'ils sont susceptibles d'être interrogés sur les sujets ou thématiques abordés dans leur dossier. Il conviendra donc d'éviter les sujets sur lesquels l'expertise ou un minimum d'expérience ne sont pas réellement acquis.

Certaines lettres de motivation énoncent des formules relevant davantage de l'emphase, voire du lieu commun, que du véritable ressenti du candidat.

4.2. L'entretien avec le jury : une étape déterminante pour la réussite au concours

L'entretien avec le jury se déroule en deux étapes : une première phase, d'une durée de 5 minutes au maximum, est laissée au candidat pour présenter son parcours professionnel et ses compétences. La deuxième phase, d'une durée de 25 mm, est consacrée à l'échange, au cours duquel le candidat est invité à résoudre un ou deux cas pratiques.

La posture, la politesse et la tenue vestimentaire sont des éléments à ne pas négliger. Le candidat doit être vigilant à son élocution et sa présentation non verbale en évitant par exemple d'avoir le regard rivé au sol ou de s'exprimer avec une voix monocorde. Il est attendu des candidats qu'ils démontrent dès cette première

prise de parole qu'ils détiennent la posture attendue d'un cadre de l'État ce qui signifie d'éviter l'excès d'assurance ou au contraire le manque de confiance.

En règle générale, les candidats ont préparé leur exposé et ont veillé au respect de la durée. La plupart ont pris soin dans la construction de celui-ci de dégager et d'organiser les compétences développées à partir de leur expérience professionnelle et d'en extraire le fil conducteur. Les candidats sont invités à présenter sous un angle un peu différent les éléments déjà présentés dans leur dossier RAEP. Le jury note une redondance trop fréquente entre la lettre de motivation du dossier RAEP et la présentation orale.

Pour autant, certains candidats ne valorisent pas suffisamment les compétences développées à la faveur de leurs expériences successives, qu'ils ont tendance à énoncer de manière trop chronologique. Il est important de préciser le contexte d'exercice pour restituer le niveau réel des responsabilités exercées. Le jury conseille aux candidats d'éviter de trop « réciter » leur présentation car en cas de « trou de mémoire », le risque de perdre complètement ses moyens est important.

En conséquence, les candidats les plus brillants sont parvenus à se détacher de ce qu'ils avaient préparé et à se présenter avec naturel.

La connaissance administrative générale, même dans ses grandes lignes, n'est pas toujours acquise, ce qui est naturellement rédhibitoire pour les candidats concernés. Encore plus préjudiciable, la connaissance du système éducatif est trop souvent parcellaire, y compris dans l'environnement proche des candidats. Les structures telles que les circonscriptions pour le premier degré, les directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), le Conseil de l'évaluation de l'école (CEE) ou encore l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR), ne sont pas connues des candidats tout comme l'organisation territoriale du MENESR. Beaucoup restent centrés sur leur activité propre et rencontrent quelques difficultés à se projeter dans d'autres missions et encore plus dans un autre environnement professionnel.

Pour se préparer au mieux à l'épreuve orale, le jury invite les candidats à trouver s'ils ne les ont pas, des réponses claires avec l'aide de leur hiérarchie sur la place qu'ils occupent et leur rôle dans l'institution, sur la responsabilité qu'ils souhaitent exercer et la raison de ce souhait, sur les qualités professionnelles qu'ils détiennent pour occuper cette place. **Ils doivent maîtriser les valeurs de la République inscrites dans la constitution qui se déclinent en quatre principes constitutionnels (république indivisible, laïque, démocratique et sociale), qui assurent l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race et de religion et qui respectent toutes les croyances.** Il est aussi nécessaire d'avoir une connaissance globale des règles applicables à la fonction publique d'État (droits /obligations /mobilité /position /etc.), à l'organisation du système éducatif primaire, secondaire et supérieur, aux différents niveaux territoriaux, aux instances de dialogue social, etc.

À ce titre, une différence notable apparaît entre les candidats s'appuyant uniquement sur les connaissances acquises dans leur environnement quotidien immédiat et ceux s'étant bien préparés au concours grâce à une formation solide et à une attention portée aux sujets d'actualité.

Beaucoup de candidats n'ont pas d'idée suffisamment concrète du type de poste qu'ils pourraient être amenés à occuper en cas de réussite au concours si ce n'est les fonctions de secrétaire général d'EPL en collège ou lycée. En revanche, certains ont la capacité de prendre de la hauteur et à se projeter dans les fonctions d'expertise ou d'encadrement. Le jury conseille aux candidats de solliciter des entretiens avec des attaché(e)s qui occupent des postes susceptibles de les intéresser pour en connaître les contours et confirmer leurs choix.

Les mises en situation permettent au jury de distinguer les aptitudes des candidats à occuper des fonctions managériales ou techniques, à raisonner et à s'adapter devant toute situation complexe.

Les commissions de jury ont observé que des agents de catégorie B relevant d'autres administrations ou d'autres fonctions publiques et des enseignants, notamment du second degré, avaient davantage de difficultés à se projeter dans des fonctions administratives de catégorie A du MENJ et du MESR, notamment sur les dimensions de pilotage, de conseil, ou de stratégie. Si le management est évoqué, il est rarement illustré par des expériences concrètes.

Les très bons candidats ont su prendre le temps de la réflexion pour situer les tenants et les aboutissants des mises en situation proposées, tout en cernant la question administrative ou juridique qu'elles soulevaient. Ils ont montré également une capacité à entamer un dialogue avec le jury en apportant de la réflexion et une prise de hauteur dans leurs réponses.

Le jury ne peut que recommander aux candidats de se préparer à cette épreuve et de se documenter, *a minima*, sur l'organisation des deux ministères (MENJ et MESR), d'un rectorat, d'un établissement public local d'enseignement, d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaire ou d'une université par exemple. De même les connaissances sur le système éducatif, le rôle des collectivités territoriales, les principes de gestion de la fonction publique d'État ou les grands enjeux nationaux en lien avec l'éducation doivent être solides.

L'ouverture d'esprit et la curiosité professionnelle sont des atouts indéniables avec une bonne connaissance des sujets d'actualité concernant les missions des ministères concernés. Les candidats doivent être en mesure de répondre de manière argumentée et concise aux questions posées. Ils ne doivent pas hésiter à faire part de leur avis, sans se soucier de ce que pense le jury, du moment que cet avis est argumenté.

Une réelle préparation accompagnée est donc nécessaire ainsi qu'un entraînement à l'oral afin de mieux gérer son stress. Il convient de rappeler que le jury n'est pas là pour mettre en défaut le candidat mais au contraire fait preuve de bienveillance à son égard afin d'en tirer le meilleur.

5. Des lauréats du concours essentiellement féminins, diplômés au-delà du baccalauréat

Les statistiques présentées dans les paragraphes ci-dessous ne prennent pas en compte les candidats admis sur la liste complémentaire.

5.1. Les femmes représentent presque 84 % des candidats inscrits et 92 % des admis sur liste principale.

Comme les années précédentes, les femmes sont largement plus représentées que les hommes pour ce concours et cette surreprésentation est en légère progression chaque année. Elles représentent 83,71 % des candidats inscrits (83,23 % en 2024, 82,06 % en 2023, 81,35% en 2022 et 81,05% en 2021). Avec 88,76 % des candidats admissibles (387 sur 436), elles réussissent mieux que les hommes l'épreuve écrite.

Tableau 4 : Répartition par sexe des candidats admissibles

Sexe	Admissibles	%	Refusés	%	Éliminés	%	Absents	%	Inscrits	Présents	%
Femme	387	88,76%	1308	85,21%	582	79,08%	1202	82,95%	3479	2277	84,12%
Homme	49	11,24%	227	14,79%	154	20,92%	247	17,05%	677	430	15,88%
Total	436	100,00%	1535	100,00%	736	100,00%	1449	100,00%	4156	2707	100,00%

Source : DGRH

Quant au taux d'admission des femmes, il passe à 92 % avec 92 lauréates sur 100 places (en 2024, il était de 87 % et 85,63% en 2023).

Tableau 5 : Répartition par sexe des candidats admis

Parité	Admissibles	Nb. Présents	Admis	/ aux admis
FEMME	387	352	92	92,00%
HOMME	49	43	8	8,00%
TOTAL	436	395	100	100,00%

Source : DGRH

5.2. Plus des 2/3 des candidats exercent au sein des deux ministères organisateurs du concours

Les statistiques établies dans cette partie tiennent compte du corps d'appartenance des candidats et non de leur lieu d'exercice.

Les personnels issus de la fonction publique d'État (titulaires et non-titulaires) représentent 96 % des inscrits **dont 60 % appartiennent aux différents corps des personnels du MENJ et du MESR**. Ces chiffres sont semblables à ceux de 2023 malgré la fluctuation du nombre d'inscrits. Sur les 2 504 personnels appartenant à ces deux ministères, 371 (8,93 % du total) sont des enseignants titulaires. Ces proportions sont légèrement supérieures à celles de 2023.

La grande majorité des présents à l'épreuve écrite sont agents issus d'un des ministères organisateurs du concours (61,36 %), notamment parmi les personnels non enseignants (47,88 %). Les agents publics des autres ministères constituent 35,06 % des présents. Les autres catégories sont les agents des deux autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière) pour 3,03 %. À noter que sur les 82 personnels présents (sur 136 inscrits) de ces deux autres fonctions publiques, 7 ont été admissibles, mais aucun n'a été admis sur la liste principale.

Alors que 3,69 % des candidats présents à l'épreuve écrite (2 707) ont obtenu le concours sur la liste principale (100 postes ouverts), ces derniers sont issus très majoritairement des personnels non enseignants du MENJ et du MESR soit 63 % (66 % en 2024, 63,75% en 2023 et 61,11 % en 2022) alors qu'ils représentent 51,32 % des inscrits.

Tableau 6 Représentation des fonctions aux différentes étapes du concours
(% calculé par rapport au total général)

Profession	Nb. Inscrits	%	Nb. Présents	%	Nb. Admissibles	%	Nb. Admis	% / aux admis
Agent admi.membre UE (hors France)	20	0,48%	11	0,41%	2	0,46%	1	1,00%
Agent fonction publique territoriale	127	3,06%	76	2,81%	6	1,38%	0	0,00%
Agent fonction publique hospitalière	9	0,22%	6	0,22%	1	0,23%	0	0,00%
Magistrats	1	0,02%	1	0,04%	0	0,00%	0	0,00%
Militaire	6	0,14%	3	0,11%	0	0,00%	0	0,00%
Agent fonct.publi.etat autres min	1489	35,83%	949	35,06%	122	27,98%	26	26,00%
Contractuel MEN	190	4,57%	127	4,69%	18	4,13%	6	6,00%
Contractuel MESR	37	0,89%	18	0,66%	4	0,92%	0	0,00%
Enseignant titulaire MEN	371	8,93%	220	8,13%	59	13,53%	10	10,00%
Personnel B.I.A.T.S.S	1906	45,86%	1296	47,88%	224	51,38%	57	57,00%
Total	4156		2707		436		100	

Source : DGRH

Il apparaît intéressant d'examiner le comportement et le taux de réussite de chacune de ces catégories professionnelles en elles-mêmes. Ainsi, les agents titulaires non enseignants du MENJ et du MESR sont les plus nombreux à se présenter à l'épreuve écrite avec les agents titulaires de ces mêmes ministères. Les enseignants titulaires représentent la catégorie qui a le mieux réussi l'épreuve écrite avec presque 27% de son effectif. Cependant, le pourcentage de réussite de l'épreuve d'admission est le plus faible par rapport à l'ensemble des agents qui remplissent déjà des fonctions administratives. Cette situation s'explique de plusieurs façons. Certains n'identifient pas les conséquences de l'accès au corps des attachés d'administration de l'État sur leur future posture professionnelle, notamment la qualité d'encadrement, et d'autres ne maîtrisent pas suffisamment les règles spécifiques de la fonction publique, l'organisation des ministères et leur actualité.

5.3. La grande majorité des lauréats ont un diplôme égal ou supérieur au niveau 6

Les lauréats sont majoritairement détenteurs d'un diplôme (98 sur 100) soit 98 % du total.

Le niveau du diplôme augmente les chances pour les candidats présents à l'épreuve écrite d'être admis également sur la liste complémentaire.

Tableau 7 : Répartition par diplôme des candidats admissibles et admis

Titre	Admissibles	Nb. Présents	Nb. Admis	/ aux admis
SANS DIPLÔME	2	2	2	2,00%
AUTRE DIPLÔME	11	10	2	2,00%
DIPLÔME DE NIVEAU 3 (BEP, CAP)	7	6	1	1,00%
DIPLÔME DE NIVEAU 4 (BACCALAUREAT)	49	47	10	10,00%
DIPLÔME DE NIVEAU 5 (BTS, DUT, DEUG)	62	58	14	14,00%
DIPLÔME DE NIVEAU 6 (LICENCE, MAÎTRISE, MASTER 1)	214	197	54	54,00%
DIPLÔME DE NIVEAU 7 (MASTER, DEA, DESS, INGENIEURS)	85	70	16	16,00%
DIPLÔME DE NIVEAU 8 (DOCTORAT)	6	5	1	1,00%
TOTAL	436	395	100	

Source : DGRH

5.4. Les résultats d'admission sont variables en fonction des académies

Le directoire propose d'examiner dans ce rapport les résultats par académie en vue de permettre aux écoles académiques de formation continue (EAFC) de bénéficier d'éléments pour améliorer le cas échéant leur offre de préparation au concours interne d'AAE.

La comparaison des différents taux pour une même académie, montre que les candidats de l'académie de Bordeaux ont un taux de réussite bien plus important que ceux des autres académies : alors qu'ils représentent 3,37 % des inscrits, ces candidats représentent 10 % des admis sur la liste principale. Les académies de Dijon et de Limoges ont également un bon taux de réussite. À l'inverse, le regroupement des candidats porté par le service inter académique des examens et concours (SIEC) pour les académies de Créteil, Paris et Versailles enregistre les résultats les moins performants avec 32 % des inscrits pour seulement 14 % des admis.

Tableau 8 Taux de réussite des agents par académie

Académie	Admis	%	Admissibles	%	Présents	%	Absents	%	Inscrits	%
Aix-Marseille	2	2,00%	17	3,90%	108	3,99%	86	5,94%	194	4,67%
Amiens	8	8,00%	27	6,19%	149	5,50%	119	8,21%	268	6,45%
Besançon	3	3,00%	11	2,52%	59	2,18%	13	0,90%	72	1,73%
Bordeaux	10	10,00%	25	5,73%	91	3,36%	49	3,38%	140	3,37%
Clermont-Ferrand	3	3,00%	9	2,06%	33	1,22%	8	0,55%	41	0,99%
Corse	1	1,00%	7	1,61%	16	0,59%	14	0,97%	30	0,72%
Dijon	6	6,00%	21	4,82%	92	3,40%	32	2,21%	124	2,98%
Grenoble	4	4,00%	13	2,98%	77	2,84%	44	3,04%	121	2,91%
Guadeloupe	0	0,00%	1	0,23%	55	2,03%	30	2,07%	85	2,05%
Guyane	0	0,00%	1	0,23%	39	1,44%	13	0,90%	52	1,25%
La Réunion	1	1,00%	22	5,05%	121	4,47%	35	2,42%	156	3,75%
Limoges	4	4,00%	9	2,06%	24	0,89%	15	1,04%	39	0,94%
Lyon	5	5,00%	23	5,28%	87	3,21%	53	3,66%	140	3,37%
Martinique	0	0,00%	2	0,46%	43	1,59%	21	1,45%	64	1,54%
Mayotte	1	1,00%	1	0,23%	21	0,78%	9	0,62%	30	0,72%
Montpellier	5	5,00%	22	5,05%	122	4,51%	52	3,59%	174	4,19%
Nancy-Metz	3	3,00%	16	3,67%	67	2,48%	21	1,45%	88	2,12%
Nantes	4	4,00%	13	2,98%	71	2,62%	31	2,14%	102	2,45%
Nice	4	4,00%	9	2,06%	50	1,85%	32	2,21%	82	1,97%
Normandie	3	3,00%	15	3,44%	86	3,18%	53	3,66%	139	3,34%
Nouvelle-Calédonie	0	0,00%	0	0,00%	6	0,22%	5	0,35%	11	0,26%
Orléans-Tours	4	4,00%	15	3,44%	79	2,92%	58	4,00%	137	3,30%
Poitiers	2	2,00%	13	2,98%	45	1,66%	21	1,45%	66	1,59%
Polynésie Française	0	0,00%	1	0,23%	12	0,44%	11	0,76%	23	0,55%
Reims	1	1,00%	7	1,61%	42	1,55%	32	2,21%	74	1,78%
Rennes	4	4,00%	16	3,67%	55	2,03%	54	3,73%	109	2,62%
SIEC - Académies de Créteil Paris Versailles	14	14,00%	87	19,95%	883	32,62%	461	31,82%	1344	32,34%
Strasbourg	3	3,00%	11	2,52%	67	2,48%	33	2,28%	100	2,41%
Toulouse	5	5,00%	22	5,05%	105	3,88%	44	3,04%	149	3,59%
Wallis et Futuna	0	0,00%	0	0,00%	2	0,07%	0	0,00%	2	0,05%
Total	100		436		2707		1449		4156	

Source : DGRH

Enfin, les candidats des territoires d’outre-mer, à l’exception de la Réunion et de Mayotte, n’ont aucun admis parmi leurs candidats.

5.5. La moyenne d’âge des lauréats demeure autour des quarante ans

Les lauréats les plus âgés ont 55 ans et le benjamin 28 ans. L’âge moyen des lauréats est de 41,5 ans, soit un peu moins qu’en 2023.

Tableau 9 : Répartition par année de naissance des candidats

Année de naissance	Nb. Inscrits	Nb. Présents	Nb. Admissibles	Nb. Admis
1957	1	1	0	0
1958	1	0	0	0
1959	4	4	0	0
1960	5	3	0	0
1961	7	5	0	0
1962	14	10	1	0
1963	35	24	3	0
1964	25	14	2	0
1965	38	17	1	0
1966	60	37	3	0
1967	78	48	5	0
1968	99	67	7	0
1969	128	78	6	0
1970	113	72	6	1
1971	141	98	15	1
1972	164	108	16	4
1973	167	102	12	2
1974	152	98	15	2
1975	203	137	22	6
1976	185	121	21	3
1977	159	107	20	3
1978	158	100	18	2
1979	176	122	15	3
1980	170	119	24	4
1981	157	102	16	5
1982	180	112	25	7
1983	165	94	17	3
1984	146	97	16	6
1985	158	106	22	9
1986	140	88	20	9
1987	133	86	15	3
1988	117	88	21	4
1989	120	83	8	3
1990	112	67	12	2
1991	96	61	11	4
1992	80	59	10	3
1993	71	50	9	5
1994	54	33	5	3
1995	52	35	9	2
1996	34	22	4	0
1997	31	20	4	1
1998	16	8	0	0
1999	5	3	0	0
2000	4	1	0	0
2001	1	0	0	0
2002	1	0	0	0
Total	4156	2707	436	100
Moyenne d'âge	45,43	45,37	44,09	41,50

Source : DGRH

5.6. Conclusion

Cette année, ce concours s'avère particulièrement sélectif avec seulement 3,69 % des candidats admis parmi les 2707 personnes qui étaient présentes lors de l'épreuve d'admissibilité. Cependant, la sélectivité réelle du concours doit être calculée en intégrant les 120 candidats classés sur la liste complémentaire dans la mesure où il sera proposé un poste à la plupart d'entre eux. Avec cet ajout, c'est 8,12 % des candidats présents à l'épreuve écrite qui ont été classés sur une des deux listes. Même dans ces conditions, ce concours reste très sélectif.

Le jury regrette que malgré les recommandations constantes invitant les candidats à se préparer à ce concours, un trop grand nombre néglige cette préconisation. **Une telle attitude réduit considérablement leurs chances de réussite. Dans ce cadre, le jury invite les académies à fortement sensibiliser les candidats s'inscrivant à ce concours à l'importance de sa préparation, que ce soit individuellement ou collectivement dans le cadre des plans académiques de formation.**