



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport de jury

Examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'État (APAE)

Session 2026

La session 2026 de l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État s'est déroulée du 10 au 19 mars 2026 dans les locaux du service inter-académique des examens et concours (SIEC) à Arcueil.

Les candidats à l'examen professionnel

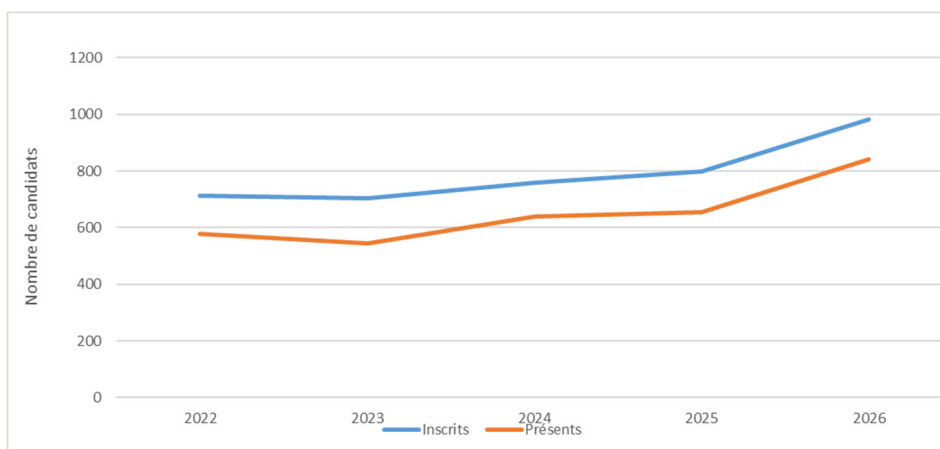
Conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État, peuvent se présenter à l'examen professionnel les attachés qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5^{ème} échelon du grade d'attaché.

Sur 1 224 attachés qui se sont inscrits à la session de mars 2026, 982 remplissant les conditions statutaires pour se présenter à l'examen professionnel ont déposé un dossier RAEP dans les délais impartis et ont, en conséquence, été déclarés recevables à concourir. Ils étaient 798 en 2025, 758 en 2024, 704 en 2023 et 713 en 2022. Le nombre d'inscrits recevables augmente donc fortement par rapport à 2025 (+23 %) et par comparaison aux sessions précédentes : 2024 (+ 5,3 %), 2023 (+ 13,4 %), 2022 (+ 12 %).

Sur ces 982 inscrits déclarés recevables, 842 se sont présentés à l'examen. Ils étaient 655 présents sur 798 inscrits en 2025, 640 présents sur 758 inscrits en 2024, 545 sur 704 inscrits en 2023 et 579 sur 713 inscrits en 2022. Le nombre de candidats présents en 2026 est donc en forte hausse, + 187, soit une augmentation de 28,5 %.

Ainsi, 140 inscrits ayant constitué leur dossier RAEP ne se sont pas présentés à l'examen, contre 143 en 2025, 118 en 2024, 159 en 2023 et 134 en 2022, soit une légère baisse en valeur absolue mais un taux d'absence amélioré par rapport à celui de 2025. En effet, ce dernier (désistements portés préalablement à la connaissance de la DGRH et absences constatées le jour de l'examen) s'est ainsi établi à 14,3 %, en baisse de 3,6 % par rapport à 2025 (17,9 %) et se rapproche des valeurs observées avant la crise sanitaire en 2018 (14,3%) et en 2019 (13,5 %).

Graphique 1 : Évolution du nombre d'inscrits déclarés recevables et de présents à l'examen



Sur les 140 inscrits qui ne se sont pas présentés à l'examen, 91 ont prévenu le bureau des concours de la DGRH de leur absence (contre 108 sur 143 absents en 2025) avant le 10 mars, date de début des épreuves, ou au cours de la session d'examen – parfois quelques minutes seulement avant l'épreuve à laquelle ils étaient convoqués. 49 candidats ne se sont donc pas présentés à l'examen sans en informer préalablement la DGRH. Ce chiffre, du même niveau que les années antérieures (35 absents non déclarés en 2025, 43 en 2024, 34 en 2023, 28 en 2022), demeure très élevé en dépit des alertes émises ces dernières années dans les précédents rapports et ne manque pas d'étonner au regard du statut de cadre administratif des candidats.

La présidence du jury ne peut que regretter cette situation et observe que les absences non déclarées ne témoignent pas seulement d'une désinvolture et d'un manque de respect à l'égard du jury qui ne sont pas admissibles de la part de fonctionnaires de catégorie A en exercice, elles ont également des conséquences sur l'organisation de l'examen. En effet, le service organisateur de l'examen, lorsqu'il a connaissance du désistement d'un candidat en amont des épreuves, peut modifier le planning des auditions de façon à libérer plus tôt certains membres du jury afin de leur permettre ainsi de reprendre plus rapidement leur activité principale.

Tableau 1 : Taux de défections – rapport candidats inscrits déclarés recevables / candidats présents

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Inscrits | 863 | 787 | 691 | 676 | 713 | 704 | 758 | 798 | 982 |
| Présents | 740 | 681 | 504 | 523 | 579 | 545 | 640 | 655 | 842 |
| Taux de défection | 14,3% | 13,5% | 27,1% | 22,6% | 18,8% | 22,6% | 15,6% | 17,9% | 14,3% |

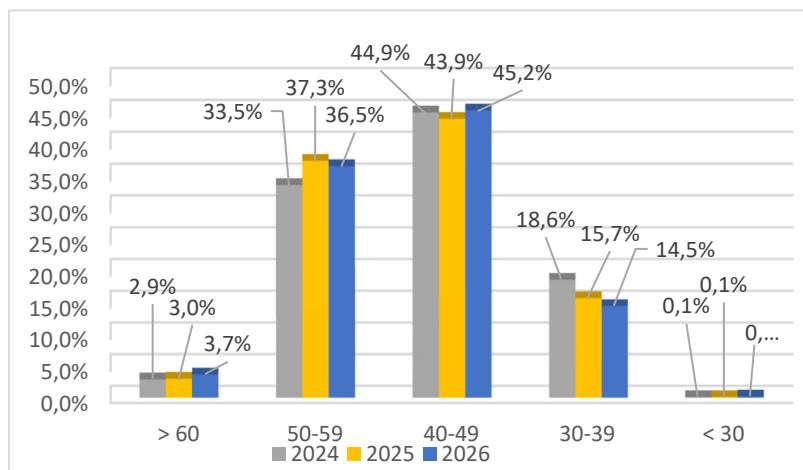
Parmi les 982 candidats inscrits déclarés recevables en 2026, on compte 715 femmes, soit 72,8 %, (contre 71,7 % en 2025, 68,2 % en 2024 et en 2023, 69 % en 2022) et 267 hommes soit 27,2 % (contre 28,3 % en 2025, 31,8 % en 2024 et en 2023, 31 % en 2022). La diminution de la part des hommes parmi les candidats inscrits, déjà signalée au cours des années passées, se confirme une nouvelle fois pour la présente session.

Toutes les académies étaient représentées, dont les départements et régions d'outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte), ainsi que la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie (67 candidats ultramarins au total, contre 58 en 2025, 52 en 2024, 38 en 2023 et 54 en 2022). Comme chaque année, les candidats originaires des trois académies d'Île-de-France (Paris, Créteil, Versailles) et de l'administration centrale étaient toutefois les plus nombreux avec 271 candidats soit 27,6 % des inscrits déclarés recevables, en légère diminution par rapport à 2025 et 2024 (28,4 %) et 2023 (29,8 %).

Les écarts d'âge entre les candidats inscrits déclarés recevables sont marqués par une forte amplitude : en 2026, 85,3 % d'entre eux (838 candidats) avaient plus de quarante ans, contre 84,2 % en 2025, 81,2 % en 2024, 80,8 % en 2023, 80 % en 2022, mais seulement 74 % en 2018. Seuls deux candidats avaient moins de trente ans, comme en 2023, alors qu'un seul candidat figurait dans cette classe d'âge en 2025, 2024 et 2022. 36 candidats étaient âgés de 60 ans ou plus, soit 3,6 % des inscrits (3 % en 2025, 2,9 % en 2024, 3,4 % en 2023, 3,6 % en 2022, mais 1,5 % en 2020). La tranche d'âge la plus représentée se situait entre 40 et 49 ans avec 444 candidats, soit 45,2 % des inscrits (43,9 % en 2025, 44,9 % en 2024, 46 % en 2023, 48,2 % en 2022). Les autres candidats se répartissaient de la manière suivante dans les deux autres

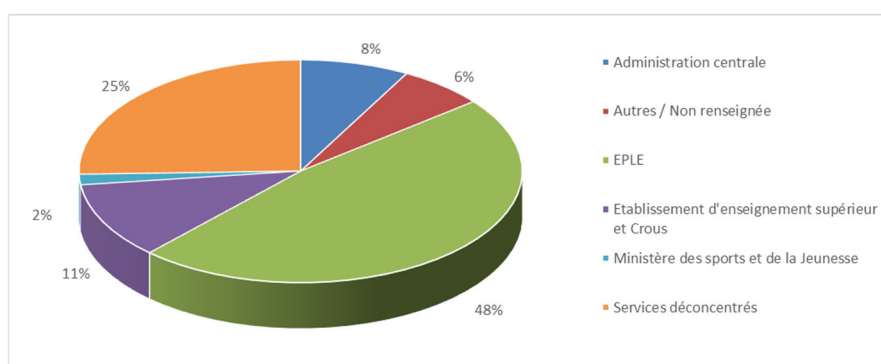
tranches d'âge : 142 candidats avaient entre 30 et 39 ans, soit 14,5 % des inscrits (contre 15,7 % en 2025, 18,6 % en 2024, 19,2 % en 2021 et 2022, 19,1 % en 2023) et 358 candidats entre 50 et 59 ans, soit 36,5 % (contre 37,3 % en 2025, 33,5 % des inscrits en 2024, 31,2 % en 2023, 28,9 % en 2022).

Graphique 2 : Répartition des candidats inscrits déclarés recevables par tranche d'âge



Concernant l'origine professionnelle des 982 inscrits déclarés recevables, près de la moitié (48 %) exerçaient en établissement public local d'enseignement - EPLE - (pour mémoire : 47% en 2025, 47,2 % en 2024, 46,2 % en 2023, 51 % en 2022) et un quart (25 %) étaient issus des services déconcentrés. Cette proportion est proche de celle de 2025 (27 %) et 2024 (25,7 %) mais supérieure à 2023 (20,7 %) et 2022 (22 %). Les autres candidats se répartissaient comme les années précédentes entre les établissements d'enseignement supérieur (11 % soit une proportion identique à celle de 2025, 14,2 % en 2024, 15,5 % en 2023, 15 % en 2022)¹, l'administration centrale (8 % contre 7 % en 2025, 8,6 % en 2024, 7,9 % en 2023, 8 % en 2022), les établissements du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire (2 %, soit une proportion identique à celle de 2025 et 1,6 % en 2024). Dans la rubrique « Autres/ Non renseignée » du graphique 3 ci-dessous (6 % des inscrits déclarés recevables au total), ont été regroupés les candidats dont l'origine professionnelle est autre que celles précédemment énumérées (autres établissements publics, GIP, AEFÉ, fonction publique territoriale, etc...) ou non renseignée.

Graphique 3 : Répartition des inscrits déclarés recevables par origine professionnelle



¹ Les candidats en fonctions dans les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) sont regroupés avec les candidats en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le jury

Le jury était composé de 80 personnes (52 en 2025, 40 en 2024, 43 en 2023, 45 en 2022). Il a été renouvelé en 2026 à hauteur de 55 %. Il comprenait 41 femmes (51,3 %) et 39 hommes (48,7 %).

Les membres du jury détenaient dans leur majorité le grade d'attaché principal ou d'attaché hors classe. Certains étaient détachés dans un emploi d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le jury comptait également des personnels de direction d'établissement d'enseignement, des ingénieurs de recherche, ainsi que des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR). Le jury était représentatif de la diversité des structures dans lesquelles exercent les attachés d'administration de l'État et, par conséquent, de la diversité des fonctions et des responsabilités qui peuvent leur être confiées : administration centrale des ministères, services déconcentrés (rectorats et directions des services départementaux de l'éducation nationale - DSDEN), EPLE, universités, écoles, grands établissements, centres régionaux des œuvres universitaires (CROUS), etc. Ses membres se répartissaient en trois groupes : administration centrale et services déconcentrés (36 %), établissements d'enseignement scolaire (33%) et établissements d'enseignement supérieur (31 %)². Parmi eux, 38 exerçaient en Île-de-France (47,5 %) et 42 en région (52,5 %).

Le jury était organisé en commissions composées chacune de trois membres issus d'univers professionnels différents, dont au moins un homme et une femme. Le passage devant les commissions est fonction du nom de famille ; l'âge, le sexe, l'univers professionnel ou l'académie d'origine du candidat ne sont pas pris en compte. Les candidats affectés dans les régions et départements d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à l'étranger et ceux justifiant d'une impossibilité médicale justifiée par un médecin agréé par l'administration avaient la possibilité d'être auditionnés en visio-conférence.

Le déroulement de l'examen

L'arrêté du 30 septembre 2013 fixant les règles relatives à la nature et à l'organisation générale de l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État ainsi que la composition et le fonctionnement des jurys précise que « *l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration comporte une épreuve orale unique d'une durée de trente minutes* ». Cette épreuve « *consiste en un entretien avec le jury* », qui « *débuté par un exposé de dix minutes au plus du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel. Pour conduire cet entretien, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle dans lequel il expose la méthodologie qui a été la sienne dans la conduite d'un projet ou d'une action qu'il a mené ou auquel il a contribué, les difficultés qu'il a rencontrées et les enseignements qu'il en a tirés* ».

L'arrêté précité prévoit également que « *l'entretien avec le jury vise à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat sur la base du dossier fourni par le candidat [et à]*

² Les membres du jury en fonctions dans les CROUS sont regroupés avec ceux en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur.

apprécier les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration ».

Il précise enfin qu'« *au cours de l'entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux attributions de l'administration ou de l'établissement dans lequel il est affecté* » et que « *le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle n'est pas noté* ».

Comme les années précédentes, les épreuves orales ont été précédées d'une réunion préparatoire destinée à harmoniser le fonctionnement des commissions du jury. Cette réunion a permis de rappeler à l'ensemble des membres du jury que l'examen se déroulait selon les modalités définies par l'arrêté du 30 septembre 2013 et de préciser les principaux critères sur lesquels devait se fonder l'évaluation des candidats.

Il a ainsi été rappelé que l'entretien consécutif à l'exposé du candidat se décompose en trois séquences :

- un échange portant plus spécifiquement sur le parcours professionnel de l'intéressé, sur la base de son dossier RAEP et de son exposé oral, afin notamment de permettre au jury d'approfondir tel ou tel point, d'apprécier la réalité des fonctions exercées, le savoir-faire dans la conduite du projet décrit, etc. ;
- des questions permettant de mesurer la connaissance par le candidat de son environnement professionnel et de l'administration en général, en particulier de la fonction publique et du système éducatif, du fonctionnement des ministères, des services déconcentrés et des établissements, notamment au travers des réformes récentes ou en cours ;
- une « mise en situation » permettant d'apprécier la capacité des candidats à exercer des fonctions d'encadrement et/ou à réagir de façon adaptée à des situations professionnelles que peuvent rencontrer les attachés principaux d'administration de l'État exerçant dans les services et établissements relevant de nos trois ministères.

Il a également été rappelé que l'examen doit, dans toute la mesure du possible, se dérouler dans un cadre serein afin que les qualités du candidat puissent être appréciées au mieux et qu'il incombe aux membres des commissions de garantir un climat respectueux et courtois pendant la durée de l'audition.

Il a enfin été précisé que les candidats disposent de dix minutes au plus pour exposer les différentes étapes de leur parcours professionnel et qu'il convient en conséquence d'arrêter ceux d'entre eux qui dépassent le temps imparti ou d'engager aussitôt la discussion avec ceux dont la durée de l'exposé est inférieure à dix minutes.

Si l'expérience professionnelle du candidat, telle qu'elle ressort de son dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP), de son exposé oral et des échanges avec le jury, constitue un élément essentiel de son évaluation, le jury doit également apprécier ses motivations, son aptitude au management et sa capacité à exercer les missions

dévolues aux attachés principaux. Sont notamment prises en compte, outre la maîtrise par les candidats de leur environnement professionnel, leur bonne appréhension des enjeux du système éducatif dans son ensemble, leurs capacités d'analyse et de synthèse, leur maîtrise de soi et les qualités relationnelles permettant d'exercer des fonctions d'encadrement supérieur. Il s'agit ainsi de mesurer à la fois les connaissances et compétences techniques acquises par le candidat dans le cadre de ses fonctions actuelles et passées, son ouverture sur les politiques publiques portées par nos trois ministères et sur la sphère administrative et les savoir-faire et savoir-être qu'il a développés au cours de sa carrière et susceptibles d'être mobilisés par un attaché principal.

L'une des difficultés potentielles de l'évaluation des candidats tient à la diversité des fonctions qu'ils exercent, tant à l'université qu'en EPLE, en administration centrale ou dans les services déconcentrés. La composition des commissions garantit qu'au moins l'un des membres du jury est en mesure d'apprécier pleinement les fonctions décrites, quels qu'en soient la nature et le lieu d'exercice (administration centrale ou services déconcentrés, établissement d'enseignement scolaire ou supérieur, fonctions administratives ou comptables, etc.).

Une autre difficulté tient à l'écart d'âge entre les candidats – les plus jeunes d'entre eux disposant d'une expérience professionnelle plus limitée. Il a été rappelé à cet égard aux membres du jury que l'examen n'a pas pour but de valider des acquis – encore moins de sanctionner un parcours au regard du mérite ou de l'ancienneté, cette situation étant couverte par d'autres dispositifs, mais d'évaluer le potentiel du candidat au regard de son expérience professionnelle. Les candidats plus jeunes peuvent ainsi compenser une expérience professionnelle plus réduite par des capacités d'analyse, de raisonnement et de synthèse et par des qualités relationnelles susceptibles de les qualifier pour exercer les fonctions d'attaché principal : bonne connaissance de leur milieu professionnel et des politiques publiques dans le domaine éducatif, capacités de mise en perspective et d'appréhension des problématiques et enjeux, maîtrise de soi, forte motivation, projet professionnel solide, etc. Un parcours professionnel riche et diversifié, s'il constitue *a priori* un atout, ne saurait être exigé de tous les candidats. Certains peuvent avoir effectué toute leur carrière dans le même type de structures – voire sur le même type de postes – et disposer néanmoins des qualités attendues d'un attaché principal. À l'inverse, un parcours très diversifié, ayant permis au candidat d'acquérir des compétences techniques dans des domaines très différents, ne préjuge pas de sa connaissance du système éducatif et des réformes récentes ou en cours, de sa capacité à prendre du recul par rapport aux fonctions qu'il a exercées, ou de ses qualités managériales. Quel que soit le profil du candidat, le jury s'attache à valoriser, dans la mesure du possible, ses acquis et ses qualités, qui peuvent être différentes selon les cas.

Enfin, il a été rappelé à l'ensemble des membres du jury que, s'agissant d'un examen professionnel, l'entretien n'a pas vocation à évaluer la culture générale du candidat (hors culture administrative de base), mais qu'il doit permettre de mesurer sa connaissance de son environnement professionnel et d'apprécier sa curiosité d'esprit, au regard notamment des politiques publiques mises en œuvre par nos ministères, sa capacité à prendre du recul par rapport aux fonctions qu'il exerce, ainsi que son potentiel et ses motivations.

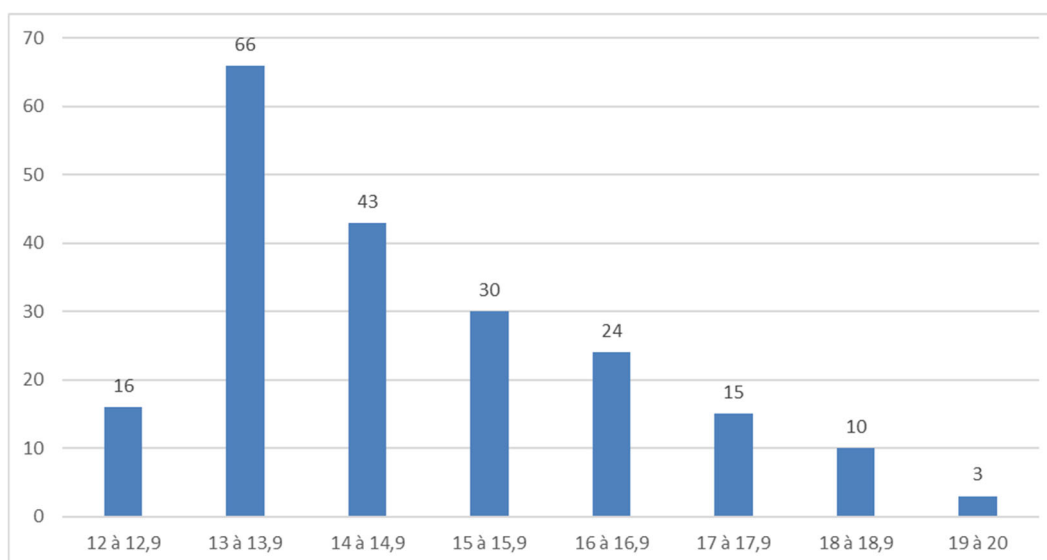
Les résultats

L'arrêté du 3 février 2026 a fixé à 207 le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État dans les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et vie associative, de l'enseignement supérieur et de la recherche au titre de l'année 2026, soit un nombre de postes légèrement supérieur à celui de 2025 (194 postes) et 2024 (197 postes) mais très proche de 2023 (211 postes).

Ainsi, compte tenu du nombre de candidats qui se sont présentés à l'épreuve orale (842), il y avait 4 candidats présents par poste offert en 2026. Le taux de sélectivité de l'examen professionnel a donc augmenté cette année par rapport aux années précédentes (3,4 en 2025, 3,2 en 2024, 2,6 en 2023, 2,9 en 2022, 2,3 en 2021 et 2,2 en 2020).

L'arrêté du 30 septembre 2013 prévoit également que l'épreuve orale unique est notée de 0 à 20 et qu'à l'issue de cette épreuve, « le jury établit (...) la liste des candidats ayant satisfait à l'examen professionnel. Seuls peuvent être inscrits sur cette liste les candidats qui ont obtenu une note, fixée par le jury, qui ne peut être inférieure à 10 sur 20 ». Lors de la session 2026, cette note a été fixée, comme en 2025, 2024, 2023 et 2022, à 12 sur 20. Les notes des candidats admis se répartissent comme suit :

Graphique 4 : Répartition des notes des candidats admis



À noter : 220 candidats ont obtenu une note de 11 ou 11,5, proche de la note de 12 permettant l'admission.

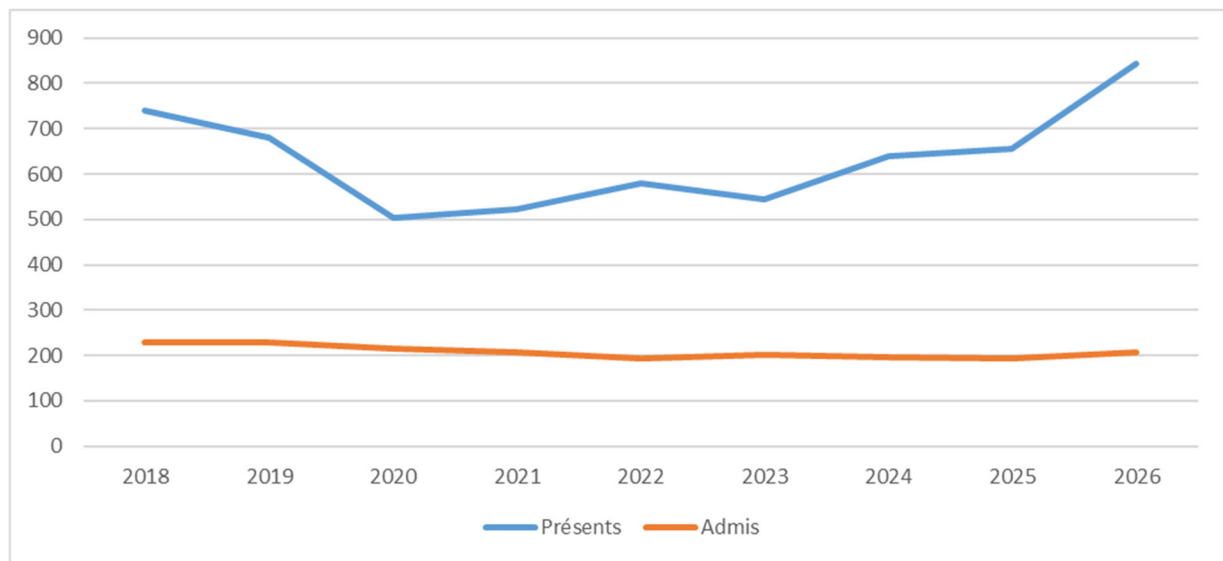
Le jury a déclaré admis 207 candidats (contre 194 en 2025, 197 candidats en 2024, 203 en 2023, 194 en 2022) sur les 842 présents à l'épreuve. Le taux de réussite s'est ainsi établi à 24,6 % contre 29,6 % en 2025, 30,8 % en 2024, 37,2 % en 2023 et 33,5 % en 2022. Pour mémoire, ce taux qui était d'environ 30 % en 2017 et 2018, avait fortement augmenté en 2019 (33,7 %) et surtout en 2020 (42,9 %), avant de baisser légèrement en 2021 (39,6 %). La session 2026

confirme donc la tendance observée en 2025, et 2024 par rapport aux sessions des années 2019 à 2023. Elle présente ainsi un taux de sélectivité qui permet de garantir pleinement la qualité du recrutement tout en pourvoyant tous les postes, contrairement à 2021 et 2023, où respectivement 20 et 8 postes n'avaient pas été pourvus.

Tableau 2 : taux de réussite par rapport au nombre de candidats présents

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Présents | 740 | 680 | 504 | 523 | 579 | 545 | 640 | 655 | 842 |
| Admis | 229 | 229 | 216 | 207 | 194 | 203 | 197 | 194 | 207 |
| Taux de réussite | 30,9% | 33,7% | 42,9% | 39,6% | 33,5% | 37,2% | 30,8% | 29,6% | 24,6% |

Graphique 5 : évolution du nombre de présents et d'admis à l'examen



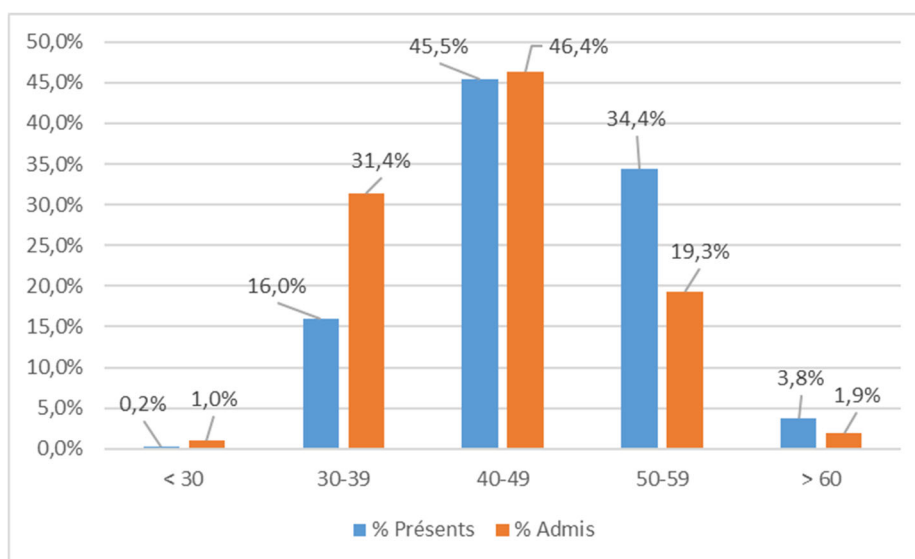
Avec 145 femmes et 62 hommes admis à l'examen, la répartition par genre est la suivante : 70 % de femmes et 30 % d'hommes, identique à 2025 et très proche des taux des années précédentes (respectivement 67 % et 33 % en 2024, 68 % et 32 % en 2023, 69 % et 31 % en 2022).

La ventilation des admis par tranche d'âge est différente de celle des candidats présents à l'examen. Comme les années précédentes et dans des proportions très voisines, le taux de réussite décroît avec l'âge des candidats. Les deux candidats âgés de moins de 30 ans ont été admis. La tranche des 30-39 ans représente 16 % des candidats présents à l'examen et 31,4 % des admis, celle des 40-49 ans représente 45,5 % des présents et 46,4 % des admis. Quant à la tranche des 50-59 ans, qui représente 34,4 % des présents, elle ne compte que 19,3 % des admis et celle des 60 ans et plus qui représente 3,8 % des présents, compte 1,9 % des admis.

Tableau 3 : Répartition des candidats présents à l'examen et des candidats admis par tranche d'âge

| | < 30 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | > 60 |
|-------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Présents | 2 | 135 | 383 | 290 | 32 |
| Admis | 2 | 65 | 96 | 40 | 4 |
| Taux de réussite | 100,0% | 48,1% | 25,1% | 13,8% | 12,5% |

Graphique 6 : répartition des candidats présents et des candidats admis par tranche d'âge



Si l'âge ne constitue pas un facteur discriminant lors des épreuves, on observe que les résultats de l'examen répondent aux objectifs fixés par la réglementation, puisque l'arrêté du 30 septembre 2013 prévoit que l'entretien avec le jury a pour objet d'apprécier « *les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration* ». Les très bons taux de réussite des jeunes candidats (100 % s'agissant des candidats de moins de 30 ans et près de 50 % pour la tranche d'âge de 30 à 40 ans) témoignent de la capacité de l'épreuve à détecter des profils motivés et prometteurs, destinés à alimenter le vivier des personnels d'encadrement supérieur.

Tableau 4 : taux de réussite par tranche d'âge

| <i>Inscrits déclarés recevables (pour mémoire)</i> | Tranches d'âge | Tranches d'âge | Admis | Taux de réussite |
|----------------------------------------------------|----------------|----------------|-------|------------------|
| 2 | < 30 ans | 2 | 2 | 100,0% |
| 142 | 30 à 39 ans | 135 | 65 | 48,1% |
| 444 | 40 à 49 ans | 383 | 96 | 25,1% |
| 358 | 50 à 59 ans | 290 | 40 | 13,8% |
| 36 | > 60 ans | 32 | 4 | 12,5% |

S'agissant de la répartition des admis par origine professionnelle, on observe que les candidats issus de l'administration centrale et des services déconcentrés ont un meilleur taux de réussite (respectivement 33,8 % et 37,4 %) que les candidats exerçant en EPLE (15,9 %) ou dans un établissement d'enseignement supérieur (22,3 %).

Graphique 7 : Répartition des admis par origine professionnelle

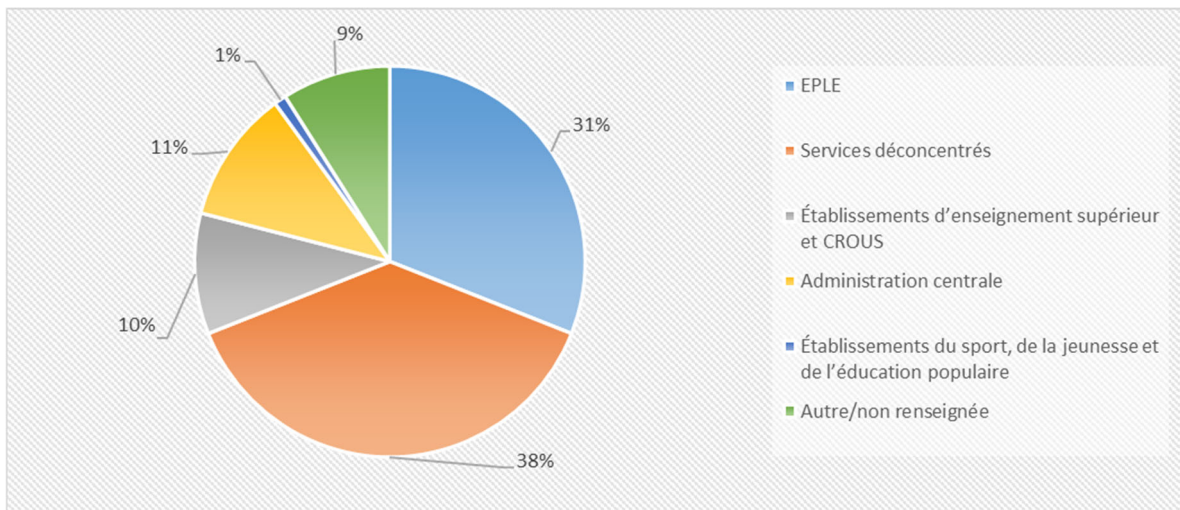


Tableau 5 : Répartition des candidats inscrits et des candidats admis par origine professionnelle

| | Inscrits | | Admis | |
|---------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| EPLE | 404 | 48% | 64 | 31% |
| Services déconcentrés | 211 | 25% | 79 | 38% |
| Établissements d'enseignement supérieur et CROUS | 93 | 11% | 21 | 10% |
| Administration centrale | 67 | 8% | 23 | 11% |
| Établissements du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire | 17 | 2% | 2 | 1% |
| Autre/non renseignée | 51 | 6% | 19 | 9% |
| Total | 842 | 100% | 207 | 100% |

Tableau 6 : Taux de réussite des candidats inscrits par origine professionnelle

| Services déconcentrés | Administration centrale | Établissements d'enseignement supérieur et CROUS | EPLE |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------------------|--------|
| 37,4 % | 33,8 % | 22,3 % | 15,9 % |

Ce constat doit conduire les candidats en poste en EPLE ou dans un établissement de l'enseignement supérieur à être particulièrement attentifs à la préparation de l'examen professionnel, notamment sur les thèmes portant sur l'organisation et le fonctionnement du système éducatif mais également sur ceux relatifs aux politiques publiques mises en œuvre dans les trois ministères, volet de l'épreuve dans lequel ils sont souvent en difficulté.

Conseils aux candidats

Lors de cette session comme au cours des précédentes, les membres du jury ont auditionné d'excellents candidats qui ont su démontrer que leurs qualités, connaissances et compétences leur permettaient d'accéder à des responsabilités plus importantes : hauteur de vue dans la structuration des idées, de la présentation et dans les réponses ; capacités de réflexion non seulement sur les enjeux et problématiques de leur environnement professionnel mais aussi sur les autres univers professionnels. Ils ont su mettre en valeur les attendus d'un cadre supérieur. Les conseils développés ci-dessous ont pour objectif d'aider ceux qui se présenteront à la prochaine session à se préparer au mieux à la constitution de leur dossier de RAEP et à l'épreuve orale.

Ces recommandations, tirées de l'expérience des membres du jury 2026, sont sensiblement les mêmes que celles qui figurent dans les rapports des années précédentes et concernent d'une part le niveau de connaissances administratives générales et/ou de connaissances du système éducatif, des politiques publiques et des réformes récentes ou en cours conduites par les trois ministères de tutelle (éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, jeunesse et sports) et par le ministère de la fonction publique, d'autre part la maîtrise du domaine d'activité. Le jury invite à nouveau les candidats et ceux qui les préparent à l'examen professionnel à en tenir compte dans la préparation de l'épreuve orale : il est indispensable que les candidats améliorent leur niveau de connaissances globales et qu'ils se tiennent informés régulièrement de l'actualité de nos ministères et du ministère de la fonction publique, des réformes récentes et de leurs enjeux. Au-delà, les candidats qui ne maîtrisent pas leur environnement professionnel immédiat doivent engager un important travail de remise à niveau pour avoir quelque chance d'être admis à l'examen professionnel.

Le jury a pour mission d'apprécier si les candidats possèdent l'expérience et les qualités leur permettant d'accéder à des responsabilités plus importantes et s'ils sont aptes à évoluer vers des fonctions d'encadrement supérieur. Ainsi, l'examen professionnel n'a pas pour but de valider des acquis – encore moins de sanctionner un parcours au regard du mérite ou de l'ancienneté – mais a pour objet d'évaluer un potentiel d'évolution vers des fonctions de pilotage, de conception et d'encadrement supérieur. Ceci implique que les candidats doivent travailler sérieusement et dans la durée pour préparer l'épreuve orale.

La présentation du dossier de RAEP

Les candidats sont tenus de constituer un dossier en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Bien qu'il ne soit ni noté ni évalué, ce dossier revêt un rôle important puisque le jury se fait à sa lecture une première impression du candidat, de son parcours et de ses qualités rédactionnelles. C'est également à partir des informations contenues dans le dossier de RAEP que les membres des commissions du jury préparent les premières questions qu'ils poseront lors de l'échange avec le candidat. Un dossier de qualité constitue donc un élément essentiel de la réussite à l'examen professionnel d'APAE.

Sur la forme, la grande majorité des dossiers a respecté les contraintes de présentation fixées par l'administration. Certains contenaient cependant des fautes d'orthographe, des coquilles ou encore des formulations maladroites ou peu intelligibles. Les candidats ne doivent pas hésiter à solliciter aide et conseils de leur hiérarchie ou de leurs collègues pour constituer leur dossier, sur la forme et sur le fond. Plusieurs dossiers n'étaient pas visés par le supérieur hiérarchique, d'autres ne respectaient pas le format imposé (format paysage) pour le rapport d'activité et la conduite de projet et/ou ne comportaient pas de photographie. Si certains candidats ont visiblement suivi une formation pour établir au mieux leurs dossiers RAEP,

d'autres s'en sont tenus au minimum, négligeant quelquefois des pans entiers du dossier et sans mise en perspective de leur carrière ni recul vis-à-vis de celle-ci. Plusieurs ont présenté des rapports d'activité et de conduite de projet d'une page chacun alors que l'arrêté leur permettait d'en consacrer deux à chacun de ces exercices. À l'inverse, des dossiers contenaient des rapports d'activité et/ou des présentations de conduite de projet excédant la longueur autorisée. Le jury relève parfois une utilisation grossière de l'intelligence artificielle pour les parties 4 et 5 sans réappropriation ni personnalisation du contenu, ce qui rend l'exercice artificiel et contre-productif pour le candidat.

La description des actions de formation présente de fortes disparités entre les candidats, certains retraçant l'ensemble des formations suivies depuis leur entrée dans l'administration, voire dans le monde professionnel, d'autres mentionnant seulement les dernières ou les plus significatives. Certains candidats confondent par ailleurs formation initiale et formation professionnelle continue. Or, cette rubrique est importante car elle permet au jury d'apprécier le degré d'engagement du candidat ainsi que ses démarches pour entretenir ou développer ses connaissances. Ainsi, comme les années précédentes, le jury s'est étonné que des personnels n'aient suivi aucune formation depuis plusieurs années malgré plusieurs changements de poste.

La rubrique « expérience professionnelle » éclaire utilement le rapport d'activité et permet au jury de connaître les différents postes occupés par le candidat. Les champs d'activité doivent être en cohérence avec les compétences acquises. Ce volet du dossier doit impérativement donner lieu à une réflexion afin d'analyser et de mettre en valeur les acquis des différentes expériences professionnelles. Une présentation chronologique du parcours, s'appuyant sur une liste de postes occupés et la description de tâches effectuées, sans véritable analyse des compétences acquises ni présentation d'un véritable projet professionnel, n'est pas suffisante. Une présentation organisée autour de compétences étayées par des exemples soigneusement choisis apporte plus de valeur au développement.

Les secrétaires généraux d'EPL, notamment, focalisent souvent leur présentation sur le management des équipes d'adjoints techniques territoriaux et sur leur rôle dans l'organisation de la restauration collective ou des approvisionnements ; ils évoquent en revanche rarement la notion d'adjoint du chef d'établissement ou encore leur rôle au sein de l'équipe de direction, donnant ainsi l'impression de ne pas participer pleinement au pilotage de l'établissement. De même, la place des élèves et leur réussite sont trop souvent absentes de leur réflexion. Or, le seul exposé des compétences budgétaires et managériales attendues d'un attaché exerçant ce type de fonctions ne permet pas au candidat de mettre en valeur ses qualités propres.

Des candidats mettent en avant une expertise confirmée et ne sont pas en mesure par la suite de démontrer ladite expertise. Le jury rappelle à ce propos que les candidats doivent s'attendre à être interrogés sur les tâches qu'ils exercent, en particulier lorsque celles-ci sont décrites dans leur dossier en des termes très généraux. Les candidats doivent se préparer à répondre à des questions portant sur les sujets évoqués dans leur dossier – *a fortiori* lorsqu'ils indiquent les maîtriser ou leur porter un intérêt particulier.

La partie consacrée à la **présentation du projet** consiste, aux termes de l'arrêté du 30 septembre 2013 précité, à exposer « *la méthodologie qui a été [celle du candidat] dans la conduite d'un projet ou d'une action qu'il a mené ou auquel il a contribué, les difficultés qu'il a rencontrées et les enseignements qu'il en a tirés* ». Elle implique en conséquence pour le candidat de réfléchir au choix de ce projet, de façon à permettre au jury d'apprécier son rôle personnel, les difficultés auxquelles il a été confronté et les enseignements qu'il en a tirés. Il est à cet égard recommandé de choisir un projet ou une action qui ne soit pas trop ancien (réalisé dans les 5 dernières années) et qui a été conduit, sauf cas particulier, dans des fonctions de

catégorie A. De nombreux candidats n'ont pas profité de l'opportunité de joindre des annexes qui auraient pu intéresser le jury pour valoriser une expérience professionnelle ou des compétences spécifiques. Inversement, les dossiers ont été complétés de documents sans intérêt pour mesurer la contribution du candidat aux actions décrites.

S'agissant du contenu, le jury a regretté que, trop souvent, le projet relève de tâches ordinaires liées à la fonction exercée, et qu'il ne permette pas d'identifier la part prise par le candidat dans sa réalisation ni la plus-value qu'il a apportée, ne mentionne pas le résultat obtenu ou encore ne propose pas un retour sur les difficultés rencontrées ni sur les compétences mobilisées. Certains projets sont décrits comme si le candidat était en position d'observateur extérieur. La présentation d'une méthodologie ou simplement d'une démarche construite en vue d'atteindre un objectif fait très souvent défaut. À l'inverse, certains candidats valorisent à l'excès le rôle qu'ils ont pu jouer dans la réalisation du projet ou l'importance de ce dernier. Cette stratégie est contreproductive, le jury s'attachant à vérifier les affirmations du candidat au cours de l'entretien.

De façon générale, le candidat doit veiller à ne pas surévaluer son rôle – en le qualifiant par exemple de « *stratégique* » ou en évoquant des fonctions de pilotage alors qu'il était en réalité chargé de la mise en œuvre d'un projet ou d'une action à l'élaboration duquel il n'avait pas participé et dont le pilotage était assuré par d'autres. Un candidat à l'examen professionnel doit en effet savoir distinguer conception et mise en œuvre. Dans le même ordre d'idées, la conduite d'un projet ne saurait se réduire à l'organisation matérielle de réunions, à l'établissement de *plannings*, ou encore à la mise en œuvre point par point d'un plan d'action élaboré au niveau ministériel et communiqué à l'ensemble des acteurs chargés de déployer une politique publique. Enfin, le candidat ne doit pas se contenter de décrire le projet qu'il a conduit ou auquel il a contribué, mais doit se livrer à une analyse des éventuels obstacles auxquels a pu se heurter sa mise en œuvre et des compétences mobilisées pour les surmonter.

Enfin, **les dossiers présentés apparaissent trop souvent convenus et « formatés »**. L'énumération par les candidats de leurs qualités professionnelles et l'affirmation selon laquelle ils disposent de toutes les compétences requises pour exercer des responsabilités de niveau supérieur sont inutiles – le jury étant précisément chargé d'apprécier lesdites qualités. Certains se livrent dans la présentation de leur parcours professionnel et des compétences qu'ils ont acquises à une énumération de « mots-clefs » (« *force de proposition* », « *management participatif* », « *travail en mode projet* », « *résilience* », etc.). Ce recours à un vocabulaire stéréotypé, conduit le jury à s'interroger sur la sincérité de l'exercice et sur la réalité des compétences affichées. Il n'est pas attendu du candidat qu'il dresse le portrait du parfait « manager » mais qu'il explique les compétences qu'il a réellement acquises et les raisons pour lesquelles il estime être en mesure d'acquérir celles qui lui font encore défaut. Avoir conscience de ses limites et travailler à l'élargissement progressif de son champ de compétences fait en effet partie des qualités attendues d'un futur cadre supérieur. Un excès de confiance en soi constitue à l'inverse un point d'alerte. Il conduit le jury à s'interroger sur la capacité du candidat à prendre du recul, à se remettre en question et à s'adapter à un nouvel environnement professionnel. Le contraste entre l'assurance affichée dans le dossier de RAEP et la prestation du candidat lors de l'épreuve orale se révèle souvent cruel pour ce dernier. Il est en conséquence recommandé de présenter honnêtement ses acquis, en s'exprimant avec ses propres mots et en évitant un « formatage » excessif.

L'exposé du parcours professionnel

La présentation est dans l'ensemble préparée, et dans la grande majorité des cas, respecte la durée de 10 minutes prévue par l'arrêté du 30 septembre 2013. Afin de respecter l'égalité de

traitement des candidats, le jury a toutefois dû interrompre certain(es), qui étaient sur le point de dépasser le temps imparti. D'autres, à l'inverse, ont fait un exposé trop court (d'une durée inférieure, voire très inférieure, à 8 minutes) et n'ont ainsi pas mis à profit le temps dont ils disposaient, ni tiré le meilleur parti d'une séquence dont ils avaient pourtant la maîtrise. Une présentation trop brève a pour effet d'allonger le temps consacré aux questions – ce qui expose davantage le candidat.

Dans la plupart des cas, la présentation est bien structurée, avec une annonce de plan claire et un exposé des motifs qui ont incité le candidat à se présenter à l'épreuve. La situation de stress qu'éprouvent certains candidats les conduit à l'apprendre par cœur et à la réciter, ce qui lui confère un caractère assez artificiel, et met en difficulté le candidat lorsqu'il perd le fil de son exposé.

Comme l'an passé, le jury a constaté qu'au début de leur exposé, des candidats indiquaient leur situation familiale, y compris leur nombre d'enfants, ainsi que leur âge et leur formation initiale ; or, de tels éléments n'ont pas lieu d'être dans un examen professionnel destinée à évaluer un potentiel d'évolution professionnelle. Il est donc recommandé d'écarter cette pratique et de s'en tenir aux attendus de l'exercice.

Comme pour le dossier de RAEP, la qualité des prestations orales est très variable. Elles sont généralement organisées selon deux modèles : un exposé chronologique des postes occupés ou une approche thématique par type de compétences (techniques, managériales, etc.).

Quelle que soit la formule retenue, les candidats doivent s'approprier l'exercice en évitant l'écueil de la paraphrase du dossier de RAEP et d'une approche trop descriptive qui occulte l'analyse des compétences réelles pour démontrer non pas ce qu'ils font mais savent faire et comment sont mobilisés les acquis. Le jury a pu relever parfois qu'un exposé trop chronologique pouvait manquer de relief et de prise de recul. Il est en effet attendu du candidat une réflexion sur son parcours, ses expériences, ses compétences, qui lui permette de démontrer qu'il dispose des qualités requises d'un futur cadre supérieur. Il doit par ailleurs présenter l'ensemble de son parcours professionnel – et non pas seulement les dernières fonctions exercées – sans trop s'attarder néanmoins sur telle ou telle période, *a fortiori* si elle remonte à plusieurs années ou n'apporte pas d'éléments qualitatifs explicites. Pour autant, il peut s'arrêter sur une expérience professionnelle antérieure à son accession au grade d'attaché si celle-ci lui a permis d'acquérir des compétences transposables dans le cadre de ses fonctions actuelles.

Le candidat doit enfin être en mesure d'indiquer les raisons pour lesquelles il souhaite accéder au grade d'attaché principal et le type d'emploi auquel il aspire. Cette dernière partie de l'exposé doit témoigner d'un certain réalisme (un jeune attaché principal n'a pas vocation à devenir immédiatement secrétaire général de DSDEN ou DRH d'une académie) et correspondre au projet réel du candidat et non aux attentes supposées du jury. Enfin, même si la mobilité n'est pas obligatoire en cas de réussite à l'examen professionnel, il est difficile de convaincre le jury de la pertinence d'une candidature en exprimant le souhait de se maintenir sur le poste d'attaché occupé jusqu'alors, en excluant toute mobilité géographique ou fonctionnelle.

[La première partie de l'entretien avec le jury](#)

Pour conduire la première partie de l'entretien, le jury s'appuie sur le dossier de RAEP et sur la présentation orale du candidat. Il s'assure de la réalité des informations portées à sa connaissance et échange avec le candidat sur son expérience professionnelle et sur les qualités qu'il a mises en avant.

Il est surprenant de constater qu'un candidat dont le dossier et l'exposé étaient intéressants se montre décevant au cours de l'entretien lors de questions portant sur le contenu dudit dossier ou sur l'exposé. Plusieurs candidats ne savent pas expliquer clairement les actions qu'ils ont faites ou mises en place. À titre d'exemples, des candidats exerçant leurs activités dans l'enseignement supérieur ou souhaitant évoluer vers cet environnement se retrouvent incapables de mentionner les instances de gouvernance d'une université ou le mode d'élection du dirigeant, ni même connaître le nom du ministre actuel en charge de ces politiques publiques ; l'un des candidats exprimant le fait que l'université était bien éloignée de son cadre d'activité actuel pour justifier sa méconnaissance du secteur. Les missions des recteurs d'académie ou de région académique sont largement méconnues de nombreux candidats, y compris de ceux qui travaillent en services déconcentrés. Les SG d'EPLÉ souhaitant s'orienter vers des fonctions comptables ont parfois bien du mal à citer les indicateurs du compte financier et d'expliquer la notion de capacité d'autofinancement (CAF) ou encore d'indiquer les trois grands principes de l'achat public.

Comme les années précédentes, à l'exception des bons et très bons candidats, les membres du jury ont souvent déploré **l'absence de recul par rapport aux fonctions exercées, la difficulté à les rattacher à une ou plusieurs politiques publiques, la méconnaissance de l'environnement professionnel, parfois dans ses aspects les plus immédiats, et l'incapacité à situer son établissement ou son service dans le cadre plus large du système éducatif et de ses missions.** Les questions posées pourtant simples (gouvernance d'une université, définition d'un budget, ou la connaissance de l'actualité du ministère) ont plongé certains candidats dans la perplexité. De ce point de vue, certains SG d'EPLÉ ou personnels d'administration centrale ont été jugés trop centrés sur leur cœur de métier, aux dépens d'une réflexion plus générale sur l'organisation, le fonctionnement ou encore les évolutions du système éducatif. Le jury observe une réelle difficulté pour ces personnels à « s'extraire » de la gestion quotidienne. Si leur investissement opérationnel est indéniable, ils peinent trop souvent à prendre de la hauteur et à adopter une posture stratégique. L'analyse des problématiques et des mises en situation reste trop souvent cantonnée à des réponses de pur gestionnaire de proximité, sans intégrer la dimension de pilotage et d'analyse systémique propre aux attachés principaux. Aussi surprenant, des candidats exerçant dans les services déconcentrés ou en administration centrale se révèlent incapables de décrire l'organisation des ministères de tutelle – voire simplement de mentionner quelques-unes des principales directions qui les composent et leurs champs de compétences respectifs. Si les candidats des services centraux ont globalement bien réussi l'examen eu égard à un potentiel alliant des compétences juridiques et de gestion, une aisance à l'oral et une capacité à argumenter de manière convaincante, certains manques récurrents sont observés chez ces candidats : les connaissances autres que celles liées aux dossiers traités, la maîtrise des politiques publiques ou encore les perspectives d'évolution du système éducatif en général. Si la majorité démontre une technicité reconnue dans les fonctions actuelles, la capacité à se projeter vers des responsabilités supérieures apparaît parfois limitée.

Beaucoup de candidats ont du mal à donner leur avis, sur la base d'un argumentaire construit, quelle que soit la réponse, sachant qu'il n'y a pas de réponse type, démontrant ainsi un manque de réflexion ; par exemple, faut-il décentraliser les SG d'EPLÉ ? quelle serait la taille idéale d'une agence comptable ? faut-il donner plus d'autonomie aux chefs d'EPLÉ ou d'universités ?

Le jury a encore plus fréquemment regretté une méconnaissance de l'actualité dans les domaines de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports et/ou de l'enseignement supérieur. Un futur attaché principal, qui a vocation à exercer dans l'un ou l'autre de ces champs professionnels, doit connaître les principes et le contenu des réformes récentes ou en cours qui portent sur l'organisation des services déconcentrés de nos ministères, le primaire, le

collège, le lycée, le baccalauréat, le brevet, le premier cycle des études supérieures, le « Pacte enseignant », la réforme en cours de la formation initiale des enseignants du premier et du second degré, ou encore la fonction publique ou le régime de responsabilité des gestionnaires publics. Il n'est pas acceptable de ne pas pouvoir présenter dans ses grandes lignes la dernière réforme du lycée professionnel ou les mesures en faveur de l'inclusion scolaire (par exemple, le déploiement des PAS ou le statut des AESH) du climat scolaire (par exemple, le plan ministériel pour la tranquillité scolaire) ou de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec son plan « Brisons le silence, agissons ensemble ». Peuvent également être repris des exemples déjà signalés dans les précédents rapports comme la méconnaissance des réformes au lycée ou les questions d'orientation, notamment Parcoursup, lorsque l'on exerce son activité en EPLE, ou, pour un attaché en poste à l'université, l'ignorance des objectifs et des dispositions de la loi de programmation de la recherche et ceux de la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants³, de l'existence des recteurs délégués à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation et des missions qui leur sont confiées.

Le jury n'attend pas de la part des candidats le même niveau de connaissances dans les domaines qui ne sont pas en relation directe avec leur environnement professionnel ou qui ne relèvent pas du ministère dans lequel ils exercent. Il veille par conséquent à poser, dans ces domaines, des questions plus faciles, auquel tout agent de catégorie A correctement informé devrait être en mesure de répondre. Pour autant, de très nombreux candidats en sont incapables et ignorent tout de l'organisation, des enjeux et de l'actualité de l'enseignement supérieur quand ils exercent dans l'enseignement scolaire, ou inversement de l'enseignement scolaire quand ils exercent dans l'enseignement supérieur. Une telle méconnaissance – pour ne rien dire des candidats qui s'étonnent d'être interrogés sur un aspect du système éducatif extérieur au périmètre de leur service – les disqualifie pour accéder aux fonctions d'attaché principal.

La maîtrise des questions budgétaires et comptables constitue un prérequis pour les candidats qui exercent ou aspirent à exercer des fonctions dans ces domaines. Or, le jury constate à nouveau chez un grand nombre d'entre eux un important déficit de culture financière et comptable quel que soit le lieu d'exercice et singulièrement en EPLE. De nombreux SG d'EPLE (mais aussi des comptables ou des fondés de pouvoir) qui se projettent dans des fonctions d'agent comptable ne sont pas en mesure d'expliquer des notions de base pour exercer lesdites fonctions (par exemple le fonds de roulement, la capacité d'auto-financement, le mécanisme des régies) ou ne connaissent pas le régime des comptables publics. La plupart méconnaissent au demeurant les objectifs, les enjeux et l'impact organisationnel de la réforme du régime de responsabilité des gestionnaires publics résultant de l'ordonnance du 23 mars 2022. Les effets de la loi 3dS⁴ sur leur quotidien ne sont pas toujours perçus, ce qui interroge sur le niveau de relations avec la collectivité de rattachement.

De la même manière, un candidat exerçant dans un rectorat devrait savoir quelle autorité assure le contrôle de légalité des actes de l'EPLE et comment est composé le conseil d'administration de ce dernier et un candidat travaillant dans une DSDEN devrait connaître les compétences respectives du recteur de région académique et du recteur d'académie. Des candidats en fonctions dans un service chargé de la gestion des ressources humaines devraient maîtriser les fondamentaux du statut général des fonctionnaires, savoir présenter les principales composantes de leur rémunération, connaître les changements induits par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 pour la gestion des personnels. Un attaché

³ Dite loi « ORE »

⁴ Loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

exerçant dans un service de ressources humaines en université ne devrait pas ignorer les fondamentaux du pilotage d'une politique de ressources humaines et les principes inscrits dans la loi « LRU ».

Ces constats démontrent la nécessité de bien préparer l'entretien qui suit la présentation du dossier de RAEP ; tout cadre de catégorie A est censé connaître son environnement professionnel et s'intéresser aux politiques publiques en général et plus particulièrement à celles portées par son propre ministère. Les candidats qui se présentent à l'examen professionnel d'APAE dans le but d'exercer des fonctions et des responsabilités plus importantes doivent être en mesure de démontrer qu'ils savent situer leur action dans le cadre du système éducatif, des politiques publiques qui y sont mises en œuvre et, de façon plus générale, qu'ils connaissent ce cadre et qu'ils se tiennent informés de l'actualité des ministères concernés.

La seconde partie de l'entretien

Les questions posées aux candidats sont susceptibles de porter sur l'ensemble du système éducatif, sur son organisation, ses structures (ministères, services déconcentrés, établissements) et, au-delà, sur les connaissances administratives générales, afin « *d'apprécier les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration* »⁵. L'objectif est d'évaluer la maîtrise par le candidat de son environnement professionnel et des enjeux des politiques menées dans son domaine d'activité. L'aptitude au management, en particulier, est appréhendée à travers les questions et/ou la mise en situation.

Cette seconde partie de l'entretien est particulièrement discriminante et permet de distinguer deux catégories de candidats : d'un côté, ceux qui ont préparé l'examen, qui disposent d'une bonne culture administrative générale, qui s'intéressent à leur environnement professionnel et qui se projettent dans des fonctions d'encadrement supérieur ; de l'autre, ceux qui considèrent que le parcours décrit dans le dossier de RAEP suffit à réussir l'épreuve, dont le but serait de reconnaître ou de valider leur parcours professionnel. Ces derniers n'ont compris ni les attendus ni les objectifs de l'examen. Bien que revêtant un caractère professionnel, celui-ci est en effet exigeant et les candidats doivent travailler pour le préparer et le réussir.

Les principaux chiffres et données de base concernant l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche, comme les grandes masses budgétaires sont le plus souvent méconnus, tout comme les principales données permettant de caractériser l'environnement professionnel des candidats : caractéristiques de leur académie, de leur département et/ou de leur établissement, population scolaire ou universitaire, personnel enseignant ou administratif qu'ils ont à gérer, etc.

Le jury évite de poser des questions trop pointues et techniques, notamment lorsqu'elles concernent un domaine qui n'est pas en lien direct avec le domaine d'activité du candidat, mais il attend néanmoins un minimum de connaissances couvrant l'ensemble du système éducatif. Les candidats sont invités à présenter une vision de leur environnement professionnel qui ne se limite pas à leur seul champ d'activité. Certains candidats exerçant les fonctions de SG d'EPL ont ainsi démontré qu'ils disposaient d'une bonne connaissance du fonctionnement des services académiques et de l'enseignement supérieur, de leurs missions et des enjeux qu'elles portent. Le jury attend, de la même façon, qu'un attaché exerçant dans une université,

⁵ Arrêté du 30 septembre 2013 précité.

un rectorat ou en administration centrale soit en mesure de répondre à des questions sur l'organisation et le fonctionnement des EPLE.

La consultation régulière des sites des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche est indispensable pour se tenir informé de l'actualité et combler d'éventuelles lacunes. Les candidats doivent non seulement connaître le contenu des réformes en cours, mais également en comprendre les enjeux et être en mesure de les analyser, au-delà de leur propre champ d'activité.

Une culture administrative et juridique de base conditionne également la réussite à l'examen. Le jury attend des candidats qu'ils puissent répondre à des questions simples sur la hiérarchie des normes, les droits et obligations des fonctionnaires, les juridictions administratives, etc. Ces connaissances sont en effet nécessaires à l'exercice de fonctions d'encadrement. Le jury regrette qu'elles fassent défaut à de nombreux candidats. À titre d'exemples, des candidats qui ne connaissent pas l'article 40 du code de procédure pénale ou sont incapables d'indiquer quels sont les principaux changements introduits par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'organisation et de compétences des instances de dialogue social dans la fonction publique témoignent de lacunes préoccupantes en matière de connaissances administratives et juridiques de base, dont devrait disposer tout agent public, en particulier de catégorie A.

Les questions portant sur les connaissances administratives générales et sur les politiques publiques mises en œuvre dans l'enseignement scolaire et dans l'enseignement supérieur revêtent un caractère particulièrement discriminant. Un candidat qui présente de sérieuses lacunes dans ces deux domaines n'a aucune chance d'être admis à l'examen, même s'il dispose d'une solide expérience professionnelle et semble avoir les qualités requises en matière de management. Le jury ne saurait trop recommander en conséquence aux futurs candidats de préparer sérieusement ce volet de l'entretien.

Les mises en situation ont pour objectif de permettre aux candidats de démontrer et de valoriser leurs capacités relationnelles, managériales, ainsi que la réactivité et le bon sens dont ils ont souvent déclaré faire preuve dans leur dossier de RAEP ou dans leur exposé oral. Ces cas pratiques sont très divers et peuvent porter sur des situations d'urgence, d'encadrement d'équipe, de conflit, de prise de poste, d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de projets, etc. Les observations des membres du jury de la session 2026 rejoignent celles formulées dans les rapports précédents et montrent que cette dernière séquence revêt une importance majeure dans l'appréciation générale de la candidature.

La préparation des candidats doit véritablement inclure une réflexion sur cette séquence, qui clôt l'entretien et peut dans certains cas emporter la décision du jury.

Afin de répondre au mieux, le candidat doit bien écouter la commande et ne pas hésiter, en cas de doute, à demander aux membres du jury de la confirmer ou de la reformuler.

En réponse à la question posée, de nombreux candidats se bornent à énoncer des solutions toutes faites, en faisant notamment appel aux outils de management présumés avoir la faveur du jury, tels que le dialogue et l'empathie, sans avoir pris le temps de réfléchir aux différents comportements possibles et aux avantages et inconvénients de chacun d'entre eux.

Cet exercice est révélateur des qualités des candidats. Certains ont cherché à définir les enjeux avant de mobiliser leurs connaissances et leur bon sens pour répondre à une situation délicate.

Ils ont su traiter l'urgence dans un premier temps, puis réfléchir aux mesures à mettre en place à plus long terme afin de tirer le cas échéant les enseignements des problèmes rencontrés. Les candidats qui ont bien maîtrisé l'exercice sont généralement ceux qui ont cherché à s'appuyer sur des personnes ou des instances appropriées en n'hésitant pas à demander aide ou conseil, sans pour autant se défaire de leurs responsabilités. Cet exercice fait nettement ressortir la capacité des meilleurs candidats à se positionner et à faire face à une situation concrète à laquelle ils pourraient être confrontés dans les fonctions d'attaché ou d'attaché principal. Pour certains candidats des services centraux, bien que les compétences managériales soient évoquées, elles ne sont pas illustrées par des exemples concrets, et la mise en situation tend à démontrer que la capacité à encadrer des équipes dans des situations complexes n'est pas assurée.

À l'inverse, plusieurs candidats ont apporté une réponse disproportionnée ou inadéquate au problème posé, qu'elle soit insuffisante ou inappropriée au regard du caractère d'urgence de ce dernier. Par exemple, face à une situation de harcèlement au sein de son service, un candidat évoque avant tout le problème de continuité du service public que cela va poser car il faut optimiser le rendement ; aussi, propose-t-il d'écarter cet agent du service. Une candidate informée qu'un agent de son service consulte des images pédopornographique sur son écran renvoie à une procédure judiciaire « *qui ne la concerne pas* ». Le jury a pu également relever un positionnement questionnable de candidats vis-à-vis de leur hiérarchie.

Plusieurs candidats refusent de prendre une décision, alors qu'il leur incombe clairement de le faire, et renvoient à leur supérieur hiérarchique le soin de régler le problème. Il y a toujours plusieurs réponses possibles dans le cadre de la mise en situation et le jury attend avant tout du candidat un raisonnement, une capacité à envisager une situation sous différents angles (réglementaire, financier, gestion des ressources humaines, social, etc.) et une argumentation de nature à justifier les choix effectués et à emporter l'adhésion des autres acteurs.

Recommandations aux candidats

L'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal, bien que fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, a vocation à faire émerger les candidats aptes à accéder à des postes d'encadrement d'un niveau de responsabilité plus élevé dans la suite de leur carrière et à alimenter le vivier des personnels susceptibles d'occuper des emplois fonctionnels.

La réussite à cet examen passe donc par une préparation soutenue, qui doit être conduite dans la durée. Les candidats doivent également convaincre de la réalité et du réalisme de leur projet professionnel. Ceux qui disposent d'une expérience professionnelle limitée du fait de leur faible ancienneté ou de leur absence de mobilité doivent consentir un effort particulier dans la préparation de l'examen et dans la construction de leur projet, afin de convaincre le jury qu'ils sont prêts à s'engager dans une prise de responsabilités accrue.

Certains candidats, lorsqu'ils se trouvent en difficulté faute de pouvoir répondre précisément à une question, prennent le temps de réfléchir à haute voix et de mobiliser leurs connaissances ; cette démarche est appréciée par le jury. D'autres, inversement, se perdent en considérations inutiles ou en digressions interminables, obligeant ainsi les membres des commissions du jury à les interrompre. Cette stratégie visant à limiter le nombre de questions est contreproductive. Le bon calibrage des réponses (qui doivent être synthétiques mais pas lapidaires), leur construction, leur précision devraient figurer au nombre des conseils à dispenser lors de la préparation à l'examen professionnel.

Le jury rappelle par ailleurs que la familiarité ou l'agressivité ne sont pas de mise dans ce type d'épreuves – les échanges entre les candidats et le jury étant censés obéir aux mêmes règles que ceux entre collègues de travail – et laissent mal augurer, de façon générale, de la capacité du candidat à trouver le bon positionnement dans le cadre des fonctions auxquelles il aspire. Il est attendu de personnels d'encadrement qui souhaitent accéder à davantage de responsabilités une expression orale de qualité, un bon niveau de langue - autrement dit un langage correct si ce n'est soutenu -, ainsi qu'une posture respectueuse des usages dans les relations sociales. Quant à l'humour, s'il n'est naturellement pas exclu, et est souvent même apprécié, il ne doit pas être utilisé de façon systématique ni servir, comme c'est parfois le cas, d'échappatoire lorsque le candidat peine à répondre à une question. Enfin, s'il est permis aux candidats d'exprimer un point de vue personnel, y compris sur des sujets qui font l'objet d'un débat au plan national, il convient qu'ils le fassent de façon argumentée, et non sur la base de considérations purement idéologiques. Ils seront en effet évalués non sur leurs idées mais sur leur capacité à les défendre et à les illustrer par des textes, des chiffres et des exemples précis.

Enfin, l'anxiété dessert de nombreux candidats, tant lors de leur exposé que pendant les échanges avec le jury. Ce dernier, même s'il mesure la difficulté de l'exercice, attend d'un personnel qui souhaite accéder à des fonctions d'encadrement supérieur et qui sera confronté tout au long de sa carrière à des situations à fort enjeu qu'il conserve son sang-froid et ne perde pas ses moyens dès qu'il se trouve mis en difficulté. Des entraînements à l'oral sont à cet égard indispensables et pourraient être complétés par des formations à la gestion du stress proposées par les services académiques.

La prise en compte des observations et conseils formulés dans ce rapport, destinés aux candidats et aux services chargés de leur formation, ne pourra qu'accroître les chances de réussite à l'examen d'attachés souvent considérés par leur hiérarchie comme d'excellents professionnels, très prometteurs et qui aspirent à évoluer au sein de l'encadrement du système éducatif.

Le président du jury

A blue ink signature, appearing to be 'TB', written in a cursive style on a light yellow background.

Thierry Bergeonneau

Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

La vice-présidente du jury

A black ink signature, appearing to be 'DB', written in a cursive style on a white background.

Déborah Bé

Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche