

Rapport du jury de l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat Session 2020

L'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat s'est déroulé au ministère de la justice du 18 au 21 novembre 2019.

Le jury se composait outre le président, contrôleur général économique et financier, de 24 membres présents issus des corps suivants : magistrat, administrateur civil, attaché, directeur des services de greffe.

Le jury a organisé son travail en huit sous-commissions composées de trois membres chacune siégeant simultanément. L'égalité de traitement entre les candidats en ce qui concerne les modalités d'audition, le type de questions posées et les principes de notation ont été assurés par l'édiction de consignes collectives préalables à l'audition des candidats et à des points réguliers du président avec les membres des sous-commissions.

Une journée de formation du jury le 15 octobre 2019, les réunions du jury et les interactions régulières entre les membres et le président du jury pendant la phase d'audition ont permis de prendre en compte tant les observations faites par les présidents de jury des sessions antérieures mais aussi de formuler des observations propres à la session 2020.

Les données chiffrées sont les suivantes :

	Hommes	Femmes	TOTAL
INSCRITS	60	96	156
ADMIS A CONCOURIR	60	96	156
PRESENTS	46	72	118
ADMIS	9	13	22

Le taux de réussite était donc de 18,64 % des candidats ayant effectivement passé l'épreuve.

Le dossier RAEP

Globalement, les dossiers étaient de bon niveau mais il y avait parfois des coquilles et/ou fautes d'orthographe.

Certains dossiers avaient des pièces annexes inutiles : par exemple, ensemble des contrats d'intérim dans un dossier, des attestations de l'ensemble des formations suivies tout au long de la carrière.

En revanche, certaines pièces annexes ne possédaient pas de fiche de présentation.

Certains dossiers comprenaient des erreurs manifestes dans la présentation chronologique de la carrière. Enfin, il a été relevé l'absence de présentation de réalisations professionnelles dans le dossier RAEP alors que très souvent celles-ci sont mises en avant par les candidats lors de l'échange oral.

Le dossier gagne fortement en étant présenté simplement : un CV et un dossier d'au plus 30 pages apparaissent un bon compromis.

L'entretien

Le jury s'est félicité de la ponctualité des candidats.

La gestion du stress reste à maîtriser. Il convient de rappeler que le jury est bienveillant et n'a pas vocation, ni de souhait de mettre en difficulté les candidats.

L'exposé de 10 minutes

L'exposé est le moment privilégié du candidat pour présenter son parcours et ses motivations. Il est comme dans toute communication le moment permettant de se faire une première idée des aptitudes du candidat à de futures fonctions d'attaché principal.

Cette présentation doit être personnelle : elle est l'occasion de mettre en avant les forces et choix du candidat. À vouloir l'apprendre par cœur, le candidat peut neutraliser son discours du fait de ses émotions. Une présentation récitée manque de naturel et peut même mener à un trou de mémoire dévastateur.

Le candidat doit être au clair avec lui-même : présenter des expériences professionnelles chargées de sens en expliquant les raisons qui l'ont poussé à passer d'un poste à un autre permettra au candidat d'être perçu comme un agent responsable qui sait exactement pourquoi il est là.

Les candidats ont globalement respecté la durée de leur présentation.

Cependant, un certain nombre de candidats pêchent dans leur préparation à la présentation orale avec un temps mal maîtrisé.

Bien que cette présentation soit individuelle, les candidats ne font pas assez ressortir un collectif de travail tant transversal que hiérarchique.

Les candidats doivent inscrire leur action dans une politique interministérielle, ministérielle, directionnelle.

Peu ont pris le temps de valoriser dans leur présentation une projection à court ou long terme.

Sur le fond, les candidats mentionnent la notion de service public mais omettent largement de donner du sens à leur emploi, oubliant pour qui et pourquoi ils agissent au quotidien. Omettant cet aspect, il leur devient parfois difficile de se projeter dans de futures fonctions.

L'échange après l'exposé

Les candidats se sont souvent révélés lors des questions plus que lors de leur présentation.

Cependant, certains candidats ne connaissent pas les objectifs finaux de leur action. Certains ont survalorisé leur rôle réellement joué dans certains projets mis en avant dans la RAEP ou l'exposé initial.

Les candidats doivent s'attendre à être questionnés sur des services où ils ont exercés précédemment et l'actualité de ses services.

Il est attendu des candidats qu'ils prennent de la hauteur au regard de leur expérience et du contexte institutionnel. Ils doivent connaître leur direction mais aussi les grands enjeux voire même les autres directions.

Les connaissances institutionnelles de base s'agissant du ministère sont à maîtriser (enjeux des principales politiques, sens des réformes en cours, organigramme des services, chiffres clefs) de même

que des connaissances des statuts des agents encadrés (corps des secrétaires administratifs, voire des adjoints administratifs et même parfois sur celui des attachés).

Beaucoup de candidats avaient des profils très spécialisés avec une culture professionnelle peu développée. Néanmoins, quelques parcours atypiques ont su convaincre le jury de leur valeur ajoutée.

Globalement, la projection dans de futurs postes et le souhait de progression professionnelle sont insuffisamment motivés.

Le jury entend évaluer le potentiel et non seulement le poste actuellement occupé.

Certains candidats considèrent cet examen comme une reconnaissance de leur fonction occupée alors qu'il s'agit bien de leur prestation sur une durée limitée.

Les réponses dans les échanges avec le jury sont parfois trop vagues et basées sur des généralités. C'est surtout vrai en termes de management ou peu d'exemples concrets sont mis en avant. De même, les candidats présentent peu d'illustrations concrètes pour savoir ce qu'ils ont réalisé comme travaux précis et la part qu'ils ont prise précisément dans cette réalisation.

Trop de candidats ne proposent pas de projet professionnel et se contentent du souhait de vouloir accéder à « plus de responsabilités » si le grade d'attaché principal leur est accordé.

La perspective d'évolution est parfois limitée au poste de l'actuel supérieur hiérarchique. Quelques candidats considèrent mériter ce grade sans mentionner ce qu'ils pourraient apporter en retour.

Le candidat qui décrit un projet de carrière, qu'il soit en directions métiers ou en interministériel, qui explicite ses motivations ou appétences, apporte autant d'arguments pour emporter l'adhésion du jury.

Les membres du jury ont apprécié les candidats qui sont pleinement eux-mêmes, sans chercher à se cacher derrière des réponses convenues qu'ils pensent attendues alors qu'elles sont désincarnées et théoriques. Un bon manager est aussi une personne qui sait s'affirmer, quelqu'un d'équilibré qui agit et réagit avec réflexion et nuance.

Les résultats

Les 22 postes ouverts ont été pourvus. Les notes des candidats se sont échelonnées entre 9 et 19, la barre d'admission se situant à 18. La moyenne générale s'est établie à 14,71 et la moyenne des admis à 18,50.

Beaucoup de candidats se sont révélés d'un bon niveau. Ceux qui ont obtenu les meilleures notes ont parfaitement maîtrisé l'exercice en faisant un exposé riche, convaincant et fluide, des réponses argumentées aux questions posées, tout en sachant situer les réponses dans un contexte plus large. Ils ont réussi à transformer l'entretien en discussion professionnelle et ont atteint l'objectif de donner envie aux membres du jury de le recruter.

Ceux qui ont le moins bien réussi ont présenté des lacunes parfois importantes tant dans leur exposé que dans leurs connaissances professionnelles et la résolution de cas concrets.

Le jury tient à rappeler la dimension relative des notes.

L'entretien juge une prestation de 30 minutes. Il ne constitue pas un jugement sur le parcours professionnel ou une appréciation de la manière de servir. La note est la traduction chiffrée d'une appréciation portée sur la prestation d'un candidat dans la démonstration de ses capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Conseils pour les candidats

Une prestation orale de 30 minutes, devant un sous-jury de 3 personnes, fussent-elles dans une posture bienveillante, n'est pas un exercice anodin. Il faut en effet pouvoir « tenir la distance ».

L'entretien avec le jury peut provoquer un stress, compréhensible et légitime en pareil cas, mais qu'il faut pouvoir maîtriser.

Il doit permettre au jury de mesurer la capacité des candidats à communiquer et donc, si nécessaire, à contrôler les émotions induites par une prise de parole en public. Il convient donc de s'y préparer sérieusement, en répétant la présentation liminaire autant que nécessaire et en faisant si possible plusieurs oraux blancs.

Les questions du jury visent à préciser certains aspects évoqués par le candidat, soit dans son dossier RAEP, soit dans sa présentation, afin de mieux cerner sa personnalité et son potentiel. Le jury ne pose pas de questions de type culture générale et ne cherche jamais à déstabiliser les candidats, même s'il insiste parfois, légitimement, pour faire approfondir et clarifier certaines réponses.

Dans des domaines où le jury revient régulièrement, le candidat doit *a minima* :

- avoir réfléchi à un ou plusieurs projets professionnels et s'être renseigné et projeté dans les univers professionnels où un attaché principal exerce,
- être informé de l'actualité du ministère et avoir identifié les principales réformes en cours, leurs raisons et les enjeux,
- connaître les principaux droits et obligations des fonctionnaires,
- pouvoir s'exprimer, si possible en illustrant, sur sa conception du management, la question étant systématiquement posée. A cet égard, plutôt que de livrer des propos convenus, mieux vaut une expression sincère, inspirée dans la mesure du possible de l'expérience personnelle du candidat (positive ou non).

Il est rappelé que le jury ne tiendra cependant pas rigueur à un candidat de ne pas pouvoir répondre à une question.

Le jury propose presque systématiquement des mises en situation, portant sur des cas de figure issus de la vie administrative réelle. Ces simulations doivent permettre aux candidats de montrer qu'ils ont de bons réflexes, du bon sens et une bonne compréhension des situations. Plus que la réponse elle-même, au plan technique ou réglementaire, c'est l'analyse qui est faite, à chaud, par le candidat et le raisonnement qui en découle, qui retiendront positivement l'attention du jury.

Les candidats ne doivent pas interpréter les attitudes du jury. Le jury est concentré sur les propos du candidat afin de les intégrer et de l'évaluer justement. Poser des questions ou rester en retrait n'indique rien de particulier. Dans tous les cas, le jury ne cesse jamais d'écouter et reste concentré sur la prestation du candidat.

De même, gardez à l'esprit qu'un candidat n'est pas là pour faire plaisir aux membres du jury en leur donnant des réponses que l'on pense qu'il attend. Un bon argumentaire structuré est attendu pour étayer une prise de position.

Même s'il n'existe pas à proprement parler de « codes » de l'entretien avec le jury, il convient de rappeler ici des principes et recommandations de bon sens.

La durée de la présentation doit être maîtrisée. Il n'est pas acceptable qu'un candidat s'arrête après 1 minute, ce qui témoigne d'une impréparation voire d'une désinvolture qui seront forcément rédhibitoires.

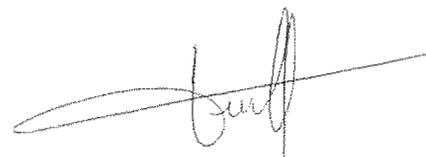
La sincérité que le jury cherche à déceler chez les candidats appelle aussi une certaine forme d'humilité.

L'arrogance affichée par certains (même si elle peut être provoquée et amplifiée par le stress) est forcément mal perçue par le jury. S'attribuer des qualités ou des fonctions non réellement exercées est à proscrire, surtout lorsque la prestation du candidat infirme l'assertion.

Il faut certes que les candidats s'affirment devant le jury, mais sans aller jusqu'à afficher une assurance de soi excessive.

Rien n'est plus préjudiciable à un candidat que lorsqu'il cherche à impressionner le jury, *a fortiori* si sa prestation n'est pas convaincante et si le jury s'en aperçoit.

Le président du jury

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hugues Tranchant', with a long horizontal stroke extending to the right.

Hugues TRANCHANT