

**RAPPORT DU JURY DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL
D'ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT
MINISTERE DE LA JUSTICE
SESSION 2022**

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat – session 2022, s'est déroulé pour le compte du ministère de la justice du 15 au 18 novembre 2021 à Paris.

Le jury comprenait outre le président, administrateur civil hors classe, 24 membres, issus des corps suivants : administrateur civil (dont 2 administrateurs généraux), administrateur territorial, magistrat, attaché et directeur des services de greffe judiciaires. Sur 25 membres du jury (dont le président), 20 relevaient du ministère de la justice et 5 étaient « extérieurs » (Armées, Education nationale, Economie/Finances, ministères sociaux).

Le jury était composé de 8 sous-commissions de 3 membres chacune. Le président s'est joint successivement à toutes les sous-commissions afin de s'assurer de la bonne prise en compte des consignes et de l'harmonisation des pratiques. L'égalité de traitement, les questions et les règles de notation ont fait l'objet de consignes établies collégialement au cours de 2 journées de formation les 14 et 15 octobre 2021.

En application des textes¹, il s'agissait de :

1. Reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle sur la base du dossier fourni par le candidat;
2. 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.

Des travaux équitables et sécurisés résultent d'une mise en condition du jury méticuleuse et professionnalisée: formation initiale qualitative, souci de s'accorder sur un cadre commun pour les entretiens, multiplication des échanges informels entre les sous-commissions, le président et la vice-présidente, retours d'expérience quotidiens. Ces pratiques, résultats de plusieurs années d'exercices, ont permis d'établir une communauté de jugement, condition essentielle à l'équité et la sécurisation des travaux.

Lors de sa séquence de formation, le jury s'est vu remettre une série de documents permettant d'objectiver et de structurer ses travaux : fiche d'analyse du dossier RAEP, grille d'évaluation de l'entretien oral établie collectivement. En complément, les membres du jury disposaient de directives claires et partagées sur l'articulation de chaque entretien en séquences thématiques : questions déduites de l'étude du RAEP, actualité du ministère de la justice et de la fonction publique, questions de motivation, mises en situation. Enfin des indications précises sur le fonctionnement interne des sous-commissions ont été détaillées : répartition du temps de parole, distribution des rôles, mesures sanitaires,...

¹ 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'Etat ainsi que la composition et le fonctionnement des jurys.

Le bureau des concours a veillé à ce que les membres du jury n'aient pas à évaluer d'anciens collègues ou d'agents avec lesquels ils auraient pu avoir des relations de travail. Malgré ces précautions, si cette situation a pu se produire, le membre de jury concerné s'est abstenu de poser des questions.

A l'issue de chaque journée d'entretien, une réunion de coordination avait lieu entre le président et les référents désignés de chaque sous-commission.

PROTOCOLE ET CONTEXTE SANITAIRE

Le protocole sanitaire a été appliqué à sa juste mesure.

Si le **contexte sanitaire** dans sa dimension psychologique n'est pas neutre, les candidats ont moins donné l'impression d'être éprouvés que l'année passée.

Il n'en demeure pas moins que le port d'un masque altère les moyens d'appréciation en déformant les expressions entre le jury et les candidats. Si l'on peut considérer que l'essentiel du message passe et permet une évaluation satisfaisante des prestations, les conditions d'échange ne sont pas optimales.

Aucun candidat n'a souhaité recourir à la visioconférence ce dont se félicite le jury. Si ce moyen technique constitue un palliatif, certes, utile et souple, il est recommandé de ne pas le généraliser.

ORGANISATION GENERALE

Le jury exprime ses plus vifs remerciements aux cadres et gestionnaires du bureau concours, sous l'autorité du sous-directeur des parcours professionnels, pour leur soutien constant avant, pendant et après les épreuves.

Comme l'an passé, le jury salue le choix très pertinent du lieu où se sont déroulés les entretiens. L'espace Vinci dans le 2^{ème} arrondissement de Paris est un lieu central, très bien équipé pour l'organisation de telles épreuves.

Enfin, la constitution du jury à la fois équilibré et ouvert témoigne du souci du ministère d'associer la part la plus large possible de ses corps propres à la sélection de ses futurs cadres administratifs supérieurs. Il est essentiel de mêler des membres en poste en administration centrale et en services déconcentrés. Les visions sont très complémentaires et nécessaires pour s'équilibrer. Une répartition « anciens-nouveaux » est aussi utile pour garantir un *continuum* dans l'exercice.

Le jury regrette que certains candidats se soient désistés au dernier moment sans même juger bon de prévenir les organisateurs. Il est rappelé aux candidats qu'un désistement dûment justifié peut parfaitement se comprendre. En revanche, la répétition des désistements sans justification ni excuses, ne peut qu'être préjudiciable au candidat qui y a recours. Est-il réellement nécessaire de rappeler que l'administration n'est pas dupe des inscriptions de « témoignage » présumée faciliter un avancement au choix ?

PREPARATION ET FORMATION DU JURY

La préparation du jury sur 2 jours répond aux enjeux de professionnalisation de la fonction recrutement. Le recours à un prestataire privé (*Compétences Ouest*) est parfaitement légitime dès lors qu'il est aussi compétent et spécialisé que l'intervenant retenu. La préparation permet de former aussi bien les nouveaux membres que les membres plus chevronnés dont les expériences parfois datées méritent d'être actualisées.

Cette préparation contribue à souder le jury autour de valeurs et d'objectifs communs, démarche essentielle lorsque le jury est organisé en sous-commissions.

La préparation du jury est un « tout ». A la formation précitée, s'ajoute les directives et recommandations² du président et de la vice-présidente lors des semaines précédant les épreuves. Il était notamment demandé de lire et de s'appropriier les rapports des jurys des autres ministères afin de confirmer le bien-fondé des outils d'évaluation mis à la disposition des membres du jury. Il s'agissait également de prendre conscience de la convergence des objectifs interministériels quant aux profils recherchés pour les cadres. Le renforcement des exigences apparaît comme une tendance lourde et assumée³.

Une réflexion collégiale a permis d'établir quelques principes communs simples permettant d'éviter les divergences d'appréciation trop importantes et par conséquent, des péréquations induites disproportionnées, ce à quoi le jury n'a pas eu recours.

REFLEXIONS SUR L'ÉPREUVE

Les épreuves du principalat s'entendent comme des outils de sélection grâce auxquelles le ministère de la justice se dote de cadres supérieurs capables d'évoluer dans un environnement complexe, de développer une pensée autonome et assumée, de s'affranchir courageusement de toutes tentations conformistes, de s'interroger, d'approfondir les sujets qui leurs seront confiés et de proposer des solutions innovantes. Tout en replaçant leurs missions dans la perspective d'une action publique plus large, ces cadres doivent se montrer aptes à défendre les positions de leur service en intégrant, le cas échéant, la possibilité de compromis.

L'accès au grade d'attaché principal ne doit en aucun cas être considéré comme résultant d'un automatisme. Si tel a été le cas, cette posture a été très défavorable au candidat. Elle laissait entendre qu'il n'était pas utile de se projeter ou même d'avoir réfléchi à son avenir. De surcroît, une telle attitude indispose le jury renvoyé de manière grossière à une fonction de chambre d'enregistrement.

Pour le ministère qui l'organise, pour les candidats, pour la fonction publique, l'examen professionnel du principalat est avant tout un exercice de **préparation de l'avenir**.

² Recommandations rendant compte des orientations de la sous-direction des parcours professionnels/SRH/SG/MINJUST, « commanditaire » de l'examen professionnel.

³ « Au regard du contexte administratif et national, **l'examen professionnel du principalat se doit d'assumer un renforcement des exigences** : maturité, compétences éprouvées, autorité équilibrée, esprit collectif et capacité à surmonter les tentations de « prêt à penser » (cf. rapport MININT 2021).

Il s'agit de bâtir une ossature de cadres administratifs solides, capables de faire face aux enjeux et défis auxquels le service public de la justice sera confronté dans les années futures⁴.

Dans cette perspective, la détermination des profils recherchés procède d'un examen approfondi⁵ de plusieurs tendances lourdes. Lors de ses travaux préparatoires, le jury a ainsi intégré⁶ **3 grands invariants** du profil de cadre : **1- Maîtriser, 2- Incarner, 3 Se positionner.**

1- La maîtrise. Le Service public fonctionne - pour partie - grâce à des cadres attestant d'une capacité de synthèse, d'adaptation et de compréhension des enjeux supérieurs de l'Etat et de la société. Ces cadres doivent faire la preuve d'une capacité à entraîner un collectif, à rédiger de manière intelligible et convaincante, enfin à articuler à la fois connaissances techniques, culture administrative et générale. Il s'agit de recruter des profils aptes à sécuriser à la fois les collaborateurs et la hiérarchie. Dans cet esprit, les meilleurs candidats ont su démontrer au jury une capacité à hiérarchiser les priorités, à *manager* en « absorbant » la pression et en « diffusant » la confiance. La compréhension des enjeux liés au fonctionnement des services étatiques requiert hauteur de vue et ouverture d'esprit. Le jury a ainsi salué les prestations attestant d'une capacité à expliquer clairement les enjeux d'une mission pouvant s'avérer complexe. Il a par ailleurs apprécié les candidats capables de curiosité à l'égard de sujets en marge de leur domaine d'expertise ou de leur environnement professionnel proche (autres directions, autres administrations, actualités de la fonction publique). Le jury a particulièrement apprécié les profils capables de s'extraire des contingences techniques et/ou structurelles en s'exprimant sans jargon. Si l'an passé il avait déploré le peu de connaissances et de curiosité au-delà de la sphère techniques des spécialistes des SI⁷, cette année, **plusieurs lauréats de cette spécialité ont corrigé cette impression de manière convaincante.** Il n'y a donc ni fatalité ni déterminisme, ce dont se félicite le jury.

2-L'incarnation. L'incarnation du service public renvoie à des valeurs éthiques et répond à des exigences sans cesse plus fortes des usagers/citoyens/contribuables à l'égard des services publics, singulièrement s'agissant de la justice - mission régalienne de l'Etat. Il s'agit de représenter le professionnalisme, le sens du service, la modernité du ministère de la justice en étant force de proposition, d'action et d'aide à la décision. Cette force de proposition est d'autant plus précieuse pour le ministère qu'elle est diverse. C'est la raison pour laquelle le jury a manifesté de l'intérêt pour la variété des profils et accordé une grande attention aux parcours non conventionnels : jeunes attachés, attachés proches de la retraite, anciens contractuels ainsi que quantité de situations intermédiaires. Certains candidats ont prouvé que la maturité ne constituait en rien un frein au dynamisme, à la curiosité et sont parvenus à convaincre qu'ils étaient autant d'atouts et de richesses pour le ministère en démontrant avoir réfléchi à leur avenir en endossant « l'habit » de l'attaché principal de manière

⁴ En appui et en partenariat avec les corps spécialisés (« métier ») du ministère

⁵ En lien étroit avec la sous-direction des parcours professionnels

⁶ Cette réflexion sera d'autant plus légitime et robuste qu'elle pourrait à l'avenir associer la DGAFP

⁷ Rapport MINJUST 2021. **Faibles connaissances et peu de curiosité au-delà de la sphère du service des intéressés.** *Le jury unanime relève qu'un effort très significatif est à fournir par les candidats dans ce domaine. Si tous les profils sont hélas concernés par cette remarque, une mention particulière doit être faite pour les spécialistes des SI qui, en majorité, ne profitent pas de la plus-value que leur accorde leurs fonctions transverses. Indispensable à tous, la fonction SI se situe à la poignée d'éventail de nos univers professionnels. A ce titre, le jury attendait que les spécialistes de cette branche valorisent davantage leur position « panoramique » sur l'activité et les enjeux du ministère.*

naturelle. Ainsi, le jury a apprécié tous les types de profils, sans *a priori*, ni ostracisme, aussi bien les « concepteurs », les « opérationnels » que les « experts ». « *Etant entendu que ces « contours professionnels » ne sont jamais complètement exclusifs. Les profils sont souvent – et c’est heureux – des combinaisons qu’autorisent de nombreuses passerelles professionnelles* » comme déjà évoqué dans le rapport 2021.

3-Le positionnement s’entend de deux manières.

En premier lieu, le positionnement **dans « l’espace administratif »**. Le ministère de la justice s’attache les services des cadres qui ont les idées claires sur leur plus-value dans une chaîne de responsabilités. Les candidats qui ont su clairement préciser leur rôle en prenant la hauteur suffisante pour situer leur action au sein d’une action collective à fort enjeu ont été valorisés. Il convient de savoir se positionner dans le vaste champ de l’action publique aussi bien :

- Dans son propre « espace administratif » : « *je suis capable d’évaluer ma plus-value : dans ma section, dans mon bureau, dans ma sous-direction/mon établissement, dans ma direction, dans mon ministère et le cas échéant au sein de la fonction publique* ».
- Dans le temps : « *je suis capable d’analyser sur la durée l’impact des décisions que j’ai pu prendre ou que je prends actuellement : sur mon établissement, sur ma direction, sur mon ministère* ». Surtout : « *je suis capable d’en tirer des enseignements en faisant preuve d’objectivité, de recul, voire d’autocritique et de courage intellectuel* ».

En second lieu, le positionnement au sens « **d’engagement personnel** ». Sur le fond, l’examen professionnel du principalat se résume à **recruter des décideurs** dans une perspective de préparation de l’avenir. Ainsi, les candidats qui ont su exprimer leurs convictions personnelles, voire leur caractère ont vu leur prestation saluée par le jury. Ces derniers ont démontré une réelle volonté de convaincre un auditoire. Le jury a ainsi récompensé toute forme de « pugnacité courtoise » dans les réponses. Quel que soit le type de profil, le jury s’est efforcé avant toute chose de faire émerger une capacité à assumer un engagement personnel. « *Décider, arbitrer, trancher* » constitue le dénominateur commun des cadres quel que soit leur domaine (conception, expertise, productions/opérations). Les uns et les autres auront à décider. Soit en application des textes existants, au quotidien, pour faire fonctionner un service (décisions individuelles et collectives), soit dans le cadre d’un projet innovant à titre d’expérimentation, soit dans l’urgence voire dans le « silence » des textes en prenant leur part de responsabilité. Cette capacité à penser par soi-même n’est l’apanage d’aucun profil particulier. Nul ne prédispose, par nature et plus qu’un autre, au sens de l’intérêt général et au courage intellectuel. C’est donc, conscient des besoins étendus et diversifiés du ministère et dans un esprit très ouvert que le jury a conduit ses entretiens.

L’engagement personnel a été un critère particulièrement valorisé. A cet effet, le jury s’est appuyé sur certains types de questions, lesquelles constituent - plus que d’autres - d’authentiques « révélateurs » de la capacité à s’engager et à décider. Trois exemples méritent un développement particulier : 1- l’appréciation de l’efficacité de l’action publique, 2- les mises en situation, 3- les questions d’opinion.

1-Le regard sur l’efficacité de l’action publique renseigne le jury sur la capacité des candidats à prendre du recul et faire preuve de sens critique. Il s’agit d’évaluer avec objectivité les réussites et les insuffisances de l’administration. Hélas, rares sont les candidats capables d’émettre un jugement à la fois étayé et sans détour sur l’efficacité et le contrôle des politiques publiques. A l’inverse, certains oraux sont l’occasion d’un inventaire confus de dispositifs administratifs présumés rendre compte de l’efficacité administrative: contrôle de gestion et tableaux de bord, notes, protocoles, accords-cadres, circulaires, indicateurs de performance, réunions, instances, ...) sans aucun recul personnel. Comme si

la production administrative relevait d'un *mouvement perpétuel* qui suffisait à justifier son existence. Il s'agit à l'inverse de comprendre que la prise de recul, le cas échéant la critique lorsqu'elle est constructive et argumentée, est valorisée par le jury. Dans cet esprit, **le jury ne saurait trop conseiller aux candidats de se rapprocher des rapports⁸ d'inspections, des décisions ou avis des juridictions financières ou des rapports parlementaires** afin de dresser un catalogue des thématiques incontournables (gestion et affectation des ressources, décentralisation/déconcentration de l'action administrative, transformation numérique, qualité du service public, organisation territoriale des services, réforme de l'Etat, etc..). **Ces lectures toujours très riches d'enseignements permettent par ailleurs aux candidats de trouver le ton juste, entre constat sans concession et propositions constructives.**

2-Les mises en situation. L'an passé, le jury soulignait la difficulté de nombreux candidats à convaincre le jury de leur aptitude à décider, en particulier lors des mises en situations, lesquelles **doivent faire l'objet d'une préparation spécifique.** Les candidats doivent s'astreindre à un entraînement régulier en saisissant toute occasion du quotidien pour dérouler une séquence telle qu'elle pourrait survenir sans considérer, par facilité, ces situations comme statistiquement improbables. Au contraire, les mises en situation choisies par le jury rendent compte de manière volontairement simplifiée de situations vécues ou parfaitement réalistes.

En témoignent les quelques exemples suivants :

- A la tête d'un service qui reçoit du public, vous avez de forts soupçons sur l'addiction à l'alcool de l'un de vos agents d'accueil : comment réagissez-vous ?
- Un de vos agents, en poste depuis 10 ans, refuse depuis quelques jours de parler à sa collègue et aux autres femmes du service : comment réagissez-vous ?
- A la tête d'un service juridique de 20 personnes, votre hiérarchie vous demande des propositions pour rendre 5 postes compte tenu de la prochaine externalisation d'une partie de l'activité : comment procédez-vous ?

Les candidats doivent se convaincre que les réponses attendues requièrent davantage que le recours machinal à la hiérarchie - abri souvent bien commode, à l'inévitable « écoute », à la simple « bienveillance » qui relève pour certains au mieux d'une figure imposée au pire d'un quasi conditionnement⁹.

L'uniformisation du propos, notamment quant à la posture managériale invite à s'interroger sur le contenu de la formation. Le management participatif est souvent présenté comme l'aboutissement ultime. Les candidats doivent se persuader que, s'il a ses vertus, le management participatif n'est pas l'horizon indépassable communément admis. Le bon manager est celui qui disposera de la palette la plus étendue qu'il saura mobiliser à bon escient : « collaboratif/participatif/délégitif, etc. » quand il peut et doit le faire, tout aussi bien « directif » lorsque le contexte l'exige.

⁸ Le site « vie-publique.fr » est incontournable et propose des éclairages particulièrement précieux pour les candidats.

⁹ Faisant le même constat, le rapport MINARM 2020 y voit un « *angélisme forcé* ».

3-Les questions d'opinion. En la matière, les recommandations formulées au jury s'appuient sur une exploitation très fine de tous les rapports interministériels¹⁰¹¹ (présentés en séance de formation le 14 octobre 2021), lesquels convergent sur la recherche « d'engagement » des candidats. La question dite « d'opinion » relève de cette intention. Ce type de questions n'exclut bien évidemment en rien la possibilité que se réserve le jury d'évaluer la capacité d'engagement du candidat à d'autres moments lors des échanges. D'autre part, le jury sait faire la part choses : il ne juge pas - en soi - l'opinion du candidat, il juge sa capacité à argumenter un sujet complexe et potentiellement déstabilisateur. C'est un indicateur fort de sa capacité à structurer sa pensée sur des sujets qui ne sont pas forcément son quotidien mais sur lesquels il peut être mis à contribution. C'est dans cet esprit, par exemple, que le jury MININT 2021 a jugé bon d'interroger les candidats sur ce que certains qualifient de « *violences policières* ».

Tout autant qu'il a été attentif aux grandes **constantes** dans les qualités recherchées, le jury a pris en considération plusieurs **ruptures** caractéristiques de l'époque. Techniques, organisationnelles, voire cognitives, ces ruptures induisent des bouleversements à la fois dans les profils des candidats et dans les besoins de nos administrations. Trois de ces ruptures appellent un éclairage particulier : 1-la révolution cognitive induite par l'omniprésence numérique, 2- la nature de la production administrative, 3- l'équilibre individu/collectif.

LES « CONSTANTES »



LES « RUPTURES »



La révolution cognitive

La transformation numérique se traduit par la digitalisation de nombreux processus et par la mise à disposition - immédiate et de manière massive - d'une quantité d'informations sans précédent. Elle est, de fait, à l'origine de **bouleversements « cognitifs »** et organisationnels majeurs. Les conditions de travail des cadres sont désormais homogénéisées et dépendent quasi exclusivement de l'usage d'un

¹⁰ Rapport MINARM 2021 : «*Tout cadre doit pouvoir se positionner, argumenter – même à partir d'une position officielle inconfortable – et articuler de façon adroite une première réponse. ...Se positionner et argumenter sur son choix est un exercice qui se travaille d'autant plus que les candidats sont rarement amenés à s'exprimer de façon aussi libre dans leur quotidien d'attaché* ».

¹¹ Rapport MININT 2021 : Il s'agit de «*..démontrer une faculté à sortir de sa zone de confort et à élaborer des réponses fondées en droit, en méthode et en bon sens* »...« *particulièrement testé à l'oral : la capacité du candidat à prendre position* » ; « *la capacité à dépasser les concepts « prêts à penser »* ».

écran. Au-delà des conditions de travail, le rythme des interactions est accéléré par le déversement continu de courriels *via* les messageries, d'où une forte incitation à répondre dans l'instant. Dans ses réflexions, **le jury a pris en compte ce contexte nouveau**. L'accélération continue de l'accès à l'information soulève la question centrale du temps « d'attention », de la capacité de concentration et de réflexion des agents. **Le temps d'attention quotidien – donc de réflexion, fait désormais partie d'un univers très concurrentiel**¹²¹³. Dès lors, plusieurs questions légitimes se posent : les candidats sont-ils capables de hiérarchiser les priorités et surtout de consacrer suffisamment d'attention et de réflexion aux questions prioritaires ? Dans leur rapport au management, en sont-ils conscients ? Mesurent-ils l'importance des échanges de « vive voix », du lien direct sur la compréhension des consignes, sur l'adhésion, sur le moral, sur la cohésion des équipes et la qualité du collectif de travail ? Sont-ils lucides sur les effets de la « distanciation » lorsque des décisions à forts impacts sont prises en administration centrale en particulier ? Prennent-ils conscience du caractère potentiellement déshumanisé d'une pratique managériale exclusivement numérique ? **Les questions du jury et les mises en situation managériales ont permis de s'en assurer.**

Dans un registre proche, les questions cherchant à cerner la manière dont les candidats s'informent et se cultivent ne sont aucunement déplacées. Elles renseignent sur le degré d'exigence, la volonté d'approfondissement et la hauteur de vue de l'intéressé¹⁴. Sur cette question, le rapport du jury 2021 pointait clairement *« l'impact des nouveaux canaux d'information – tout particulièrement les réseaux sociaux – en ce qu'ils induisent une incapacité à prendre de la hauteur ou à nuancer une pensée chez les candidats qui en feraient un mode d'information exclusif ; avec pour effet un risque de formatage de la pensée chez ceux dont la fréquentation assidue des réseaux ne s'accompagnerait pas de lectures plus approfondies et contradictoires »*.

La production administrative (nature de la production et quantité des règles de droit)

Un mouvement de ré-internalisation est certes observable dans quelques domaines, après une longue période où « l'externalisation » sous toutes ses formes a été encouragée. Il n'en reste pas moins que la nature de la production administrative continue de connaître de profonds bouleversements.

Le jury a donc pris acte de l'évolution des profils des cadres publics induite par l'ouverture de la sphère publique aux prestations extérieures. Le passage du « faire » (régie) au « faire faire » (externalisation) requiert des profils aptes à la conduite de projet, au pilotage, au contrôle des relations avec les prestataires, au suivi de la gestion déléguée.

En outre, la production administrative est par nature encadrée par une réglementation directive, riche et complexe. L'abondance des règles de droit vise avant tout à couvrir toutes les situations et à sécuriser les actes administratifs. **Le jury s'est toutefois assuré** que ce foisonnement de règles ne constituait pas aux yeux des candidats une inhibition à toute initiative résultant d'une conception maximaliste du principe de précaution.

¹² Réseaux sociaux, jeux, sites d'informations, podcasts, sollicitations publicitaires, messageries, etc...

¹³ Dans le domaine de l'enseignement supérieur, le phénomène est très perceptible. Les professeurs exercent désormais face au « mur d'ordinateurs » de leurs étudiants. Certains déplorent que leurs propos ne soient plus qu'un simple bruit de fond en compétition avec les messageries, les vidéos, les réseaux sociaux qui se disputent le temps d'attention de leurs étudiants.

¹⁴ Partant du principe que les avancements de grade d'aujourd'hui sont les promotions de corps de demain - pour certains.

L'équilibre individu/collectif

Le rapport 2021 soulignait l'impact des *bouleversements d'organisation et de management induits par les attentes des nouvelles générations (équilibre vie professionnelle/personnelle, télétravail, QVT, égalité professionnelle)*. **Le jury s'est attaché à vérifier** la capacité des candidats à intégrer ces éléments dans leur mode de management. Chaque cadre doit être capable d'organiser ses équipes en prenant conscience des possibles contradictions entre les exigences des individus et les impératifs de la vie au sein d'un collectif¹⁵. Tout en reconnaissant les bénéfices du télétravail, on admettra que, ce que la technique permet désormais (télétravail) ne répond pas forcément aux exigences des plans de charge, à l'intérêt propre à la cohésion des équipes ou à l'équilibre psychologique des agents moins à l'aise avec l'isolement.

Aussi, l'évolution des moyens techniques aussi bien que la mise en œuvre de politiques publiques dites « inclusives » requièrent des profils aptes à combiner, **avec une juste mesure et sans démagogie**, les différents types de management : organisation du travail « en présence » / « à distance », animation de réseaux, gestion de la diversité. **Le jury a été attentif à ce point.**

LE DOSSIER RAEP

Le jury a accordé une grande importance à la qualité de la rédaction. Le soin des candidats en la matière est une forme de structuration de leur pensée et, *in fine*, de leur volonté de convaincre.

Dans l'ensemble, **les dossiers de cette année n'avaient pas la qualité de l'an passé**. Certains d'entre eux étaient bâclés. Pour autant, le dossier n'étant pas noté, ce niveau très moyen n'a pas nui à l'émergence de bonnes candidatures à l'oral.

Les dossiers étaient d'une valeur très hétérogène. Ils sont composés de 3 parties : 1- parcours, 2- acquis de l'expérience et 3- réalisations professionnelles.

La présentation du parcours est un exercice fastidieux dans lequel les candidats peinent à se mettre en valeur. Ils ne sont pas aidés par la structuration même du dossier.

Le jury ne saurait trop inviter les candidats à faire preuve d'esprit de synthèse et à privilégier les expériences récentes. Des exemples judicieux sont autant d'appels du pied adressés au jury sur des sujets que le candidat aura d'autant mieux préparés. Enfin, une part d'autocritique est le témoin d'une maturité professionnelle qui saura être appréciée. Dans cet esprit, les candidats sont invités à ne pas dissimuler les difficultés rencontrées. Au contraire, ils doivent confronter objectivement la réalité administrative aux objectifs de départ pour mieux souligner la manière dont ils ont surmonté les obstacles. Avec recul, un regard critique sur le fonctionnement de l'administration¹⁶, voire autocritique lié à une inexpérience désormais révolue, permet d'apprécier l'honnêteté intellectuelle du candidat.

La présentation d'une *réalisation professionnelle* doit être considérée comme obligatoire. Le choix doit permettre de valoriser le parcours et de signaler au jury que le candidat se projette – au travers de cette réalisation – sur un niveau de responsabilité supérieur. Grâce à cette réalisation, comme dans les exemples que le candidat mobilisera lors de son entretien, le jury doit voir en lui le futur attaché

¹⁵ Exemple avec la mise en situation suivante : « A l'issue de la période de confinement, votre adjoint vous demande de conserver 3 jours en télétravail, vous n'y êtes pas favorable bien que l'activité du bureau soit télétravaillable. Comment procédez-vous ? »

¹⁶ Voir le paragraphe *supra* relatif au *Regard sur l'efficacité de l'action publique*.

principal. Le candidat doit prendre conscience que l'évocation d'une tâche subalterne, aussi honorable soit-elle, ne l'associe pas à la progression des responsabilités qu'il revendique et finalement lui porte préjudice¹⁷. Cette présentation doit respecter un format qui ne rebutera pas le lecteur¹⁸ – certes bienveillant – mais qui pourrait se perdre dans une description trop longue et une multiplication des réalisations (vu parfois jusqu'à 3).

L'EXPOSE DE 10 MINUTES

Le candidat a « la main ». Le jury rappelle l'importance de cette séquence.

L'exposé oriente les questions du jury en complément de l'étude du RAEP. Il indique le niveau d'expression et de structuration de la pensée du candidat, il permet de mesurer sa capacité à s'exprimer « sous pression » en public. Des transitions claires, des exemples précis, des jugements personnels étayés d'exemples documentés sont autant d'arguments forts au service d'une pensée structurée. L'exposé est un moment de vérité, il met en lumière la capacité d'interrogation, de curiosité intellectuelle, d'autocritique du candidat. Il rend compte de son aptitude à convaincre, il témoigne de l'habileté à orienter les interrogations et la curiosité du jury.

Les candidats paraphrasant leur dossier RAEP semblent présumer que les membres du jury n'en ont pris que vaguement connaissance. Un tel parti pris pénalise les candidats qui perdent l'occasion de **délivrer une image dynamique de leur parcours dont ils sauront habilement prouver que cette trajectoire professionnelle converge avec les enjeux et des besoins du ministère**. Dans cet esprit, seul un plan thématique articulé autour des 2 à 3 compétences constituant l'ossature professionnelle du candidat et adossé à de bonnes illustrations est convaincant.

Les candidats doivent absolument faire l'effort de s'écarter un tant soit peu de leur RAEP. Celui-ci peut être un point d'appui ponctuel s'il permet de lancer des « perches » au jury mais il peut aussi bien se transformer en piège s'il ne sert que de serre-file étroit à un exposé, de surcroît, appris par cœur.

L'exemple ci-dessous n'a pas vocation à être un modèle unique, il illustre simplement l'idée précédente.

Madame, monsieur les membres du jury,

Je me nomme et je suis candidate à l'accès au grade d'attaché principal.

Vous avez pris connaissance de mon RAEP, j'ai donc choisi volontairement de m'en écarter un tant soit peu.

J'insisterai sur ce que je crois être les traits caractéristiques de mon expérience, de ma motivation. Et je vous démontrerai comment ces traits caractéristiques font écho à certains grands enjeux de notre ministère.

3 dominantes caractérisent mon parcours :

1-L'encadrement dans ses différentes dimensions : capacité à communiquer, à convaincre et à entraîner, à fixer un cap, à donner du sens ;

2-La pratique du dialogue social du niveau régional au niveau ministériel

3-La conduite des réorganisations qu'elles soient organisationnelles, techniques ou humaines

¹⁷ La réalisation doit correspondre à une responsabilité de cadre A et non d'agent de catégorie C comme le jury a pu le constater chez certains.

¹⁸ Le format des réalisations professionnelles allait de ½ page à 8 pages.

A l'opposé, l'exposé chronologique - à proscrire - a 3 défauts majeurs :

- 1- Sans relief, il juxtapose des expériences les unes à la suite des autres, ne permettant qu'imparfaitement d'en mettre une en relief par rapport aux autres
- 2- Il perd le jury dans une succession de dates et d'acronymes
- 3- Il ne permet qu'insuffisamment de souligner les compétences acquises

Globalement, les candidats ont respecté les 10 mn, exceptée une minorité d'entre-deux qui n'ont pas utilisé le temps qui leur était imparti. De fait, ces derniers ont manqué une occasion d'occuper avantageusement le terrain en insistant par exemple sur la **convergence entre les dominantes de leur parcours et les enjeux du ministère dans les prochaines années. C'est ce rapprochement qui est le plus convaincant et qu'il s'agit de faire apparaître dans l'esprit du jury**, au moyen d'une construction intelligente faite d'un exposé en miroir de l'analyse des enjeux majeurs du ministère et d'illustrations de bon niveau de son propre parcours.

A titre d'exemple, si l'exposé permet de souligner les enjeux « d'attractivité, de fidélisation et d'adhésion », le candidat aura tout intérêt à prouver qu'il s'est toujours appuyé sur un management privilégiant l'accompagnement de ses collaborateurs en complément d'un dialogue social de qualité. Si l'exposé souligne les enjeux de préparation de l'avenir et de réorganisations, le candidat aura tout intérêt à présenter la dominante conduite des réorganisations de son parcours qu'elles soient organisationnelles, techniques ou humaines.

L'idée est de convaincre le jury que sa propre expérience professionnelle **fait écho** aux enjeux ministériels que le candidat aura pris soin d'évoquer succinctement pour prouver sa hauteur de vue.

Dans cet esprit, la présentation de chaque grande dominante du parcours du candidat doit être une occasion pour lui de « dérouler » le schéma suivant : illustration/situation concrète vécue ; enseignements individuels et collectifs (succès/échecs) ; liens avec les enjeux du ministère.

Le jury appréciera le recul et la maturité professionnelles du candidat qui saura combiner tous ces éléments : positionnement personnel, appréciation des actions dans le temps et autocritique. « *J'ai pu mesurer dans le temps - pour le service et pour moi-même - les effets de ces décisions ...* » ; « *Par la suite dans ma carrière, en m'appuyant sur cette expérience, j'ai pu mettre en application* » ; « *Avec le recul, j'aurais pu mieux évaluer... à l'inverse je crois avoir été avisée en procédant ainsi...* » ;

L'ENTRETIEN

Le jury précise qu'il a conduit ses entretiens dans le seul but de valoriser le parcours des candidats. Toutes les questions posées, les thèmes abordés, les mises en situation choisies poursuivaient le même et unique objectif : donner le maximum de chance aux candidats de convaincre le jury.

A l'issue de l'exposé de 10 mn et pour les 20 mn restantes, le jury a construit son questionnaire par cercles concentriques :

1^{er} TEMPS : à partir de l'exposé du candidat et de l'examen de son RAEP, le jury s'est efforcé :

- D'approfondir et de vérifier les connaissances de l'environnement professionnel proche, des organisations dans lesquelles le candidat a travaillé et des champs professionnels abordés.
- Et de préciser son rôle et son rattachement à une équipe, à une hiérarchie et vérifier sa capacité à inscrire son action dans la durée - en directionnel, ministériel, voire en interministériel.

2^{ème} TEMPS: Ouverture sur les grands thèmes d'actualité du ministère et de la fonction publique.

3^{ème} TEMPS : Elargissement sur les motivations, le management, le projet professionnel, les mises en situation et les questions d'opinion ou d'engagement personnel.

Nombreux sont les candidats qui se sont limités à des propos descriptifs. Peu de réponses étaient problématisées. Se situer dans son environnement professionnel et ministériel n'est pas une évidence pour les candidats, ce qui est problématique lorsqu'on aspire à devenir attaché principal. Le jury a, souvent été frustré par cette incapacité du candidat à s'intéresser à la place de son service, de son administration dans la « cité », à présenter l'utilité de son rôle et de son action. Les 10 premières minutes de l'intervention étaient souvent une redite du dossier, les candidats qui ont su s'en extraire et apporter un autre éclairage à leur parcours ont retenu l'attention du jury. De même, lors de l'entretien, trop nombreux ont été les candidats qui ont apporté une réponse descriptive oubliant de faire le lien avec une politique publique, un enjeu ministériel, une mise en perspective professionnelle ou sociétale. Globalement, le jury a noté un faible intérêt pour l'actualité ministérielle, autre que celle de la direction d'affectation. En ceci, le jury du ministère de la justice rejoint le constat du jury Education nationale 2021 qui déplorait une «...*méconnaissance de l'actualité dans les domaines de l'Education nationale* » et indiquait que «...*les candidats qui s'offusquent presque d'être interrogés sur un aspect du système éducatif extérieur au périmètre du service dans lequel ils exercent ne peuvent en aucun cas prétendre accéder aux fonctions d'un attaché principal* ».

Le jury rappelle que l'absence de curiosité intellectuelle est rédhitoire et incompatible avec les fonctions d'un cadre supérieur à qui l'on demande d'animer des réseaux d'acteurs au-delà de son périmètre professionnel familier, de faire évoluer les structures d'un service et de saisir les ressorts des politiques publiques. Enfin, si en toute rigueur la nature de l'examen du principalat n'est pas académique, c'est précisément que les connaissances administratives de base sont réputées acquises. La pénalité est d'autant plus forte si le jury constate de fortes lacunes dans ce domaine. Ainsi, tout candidat – y compris le plus prometteur – ne peut s'affranchir d'un rafraîchissement de ses connaissances (organisation générale du ministère et répartition des attributions et des effectifs, missions et programmes LOLF, organigrammes, services à compétences nationales et principaux opérateurs, statuts du personnel, textes d'organisation de niveau constitutionnel, législatif, hiérarchie des normes, rôle du Parlement, missions du Conseil d'Etat, etc.).

ANALYSE DES RESULTATS

Au plan chiffré

Les 24 avancements de grade ont été honorés. Les notes des 118 candidats auditionnés se sont échelonnées de 8 à 18. La barre d'admission se situe à 16 et la moyenne s'établit à 13,22.

Au plan qualitatif

L'impression générale est celle d'une **baisse significative de niveau** général par rapport à l'exercice de l'année passée (millésime 2021).

La première explication avancée par le jury est l'insuffisante prise en compte par les candidats des exigences de l'examen professionnel d'attaché principal.

A cette première explication s'ajoute, un accompagnement perfectible de la part de l'encadrement direct et une population de candidats moins préparés et outillés à ce type d'épreuves du fait de son recrutement.

Les candidats doivent se convaincre de deux faits aussi essentiels l'un que l'autre : 1- l'examen professionnel du principalat se prépare de manière active pendant des mois ; 2- la réussite finale est le résultat d'années d'accumulation de connaissances et d'expériences.

L'analyse fine de la population des candidats renseigne sur certaines causes de ces résultats en demi-teinte.

En 2021, 83% des 23 lauréats avaient atteint au plus le 7^{ème} échelon du grade d'attaché. Pour 2022, ils ne sont que 67% avec un étalement jusqu'au 11^{ème} échelon (8 lauréats entre le 8^{ème} et le 11^{ème}).

Ce constat s'applique aussi bien aux lauréats qu'à l'ensemble des candidats. Ils sont globalement expérimentés en terme d'années de services, mais ils demeurent jeunes dans le corps des attachés. Une part significative sont issus de l'examen professionnel de « B en A » avec une atteinte du 5^{ème} échelon très rapide.

Cette population de candidats ayant accédé récemment au corps des attachés par voie de promotion interne a appréhendé l'exercice avec difficulté. Le jury en déduit que la maturité professionnelle de ces agents appelle une consolidation dans l'optique d'un passage au grade d'attaché principal. Pour se préparer, le jury les invite à commencer par un état des lieux de leurs connaissances en lien étroit avec leur supérieur hiérarchique et les services gestionnaires.

Pour ces candidats tout particulièrement, le jury souligne l'importance cruciale de l'investissement de la hiérarchie de proximité ainsi que des services RH, de l'encouragements des pairs - tuteurs expérimentés, anciens lauréats, lauréats du TEAC, etc... - tous formant un environnement favorable à une dynamique positive: diagnostic des atouts, des domaines perfectibles, des besoins en accompagnement, conseils de parcours professionnel (postes, fonctions, mobilité à envisager, mobilisation des outils de formations pertinents) pour se donner toutes les chances de mettre en valeur son profil.

Dans le détail, le jury a mis en évidence les constats suivants :

Les lauréats de cette session ont prouvé leur potentiel et seront des cadres supérieurs de valeur. Ils ont pris la mesure d'une épreuve exigeante en témoignant de hauteur de vue, de vivacité d'esprit et d'une capacité fort appréciée par le jury de s'inscrire dans un mouvement de modernisation du service public. Ils ont su le faire sans se dérober aux questions requérant un engagement personnel assumé ou une critique de nos outils collectifs d'administration de l'action publique.

Les candidats qui se sont distingués ont maîtrisé les codes de l'exercice : exposé percutant, intelligemment illustré, bien articulé, maîtrisé avec le souci constant de replacer l'action individuelle dans un collectif administratif (section, bureau, sous-direction, service, direction, ministère, fonction publique,...).

Les candidats qui ont obtenu des résultats plus modestes se sont appuyés sur des connaissances encore trop fragiles. A ces candidats que le jury encourage à persister dans leurs efforts, il est conseillé d'envisager toute nouvelle candidature en s'appuyant résolument sur une préparation sans impasse. Cette préparation n'est en aucun cas un *sprint* de dernière minute. Au contraire, la différence se fait en favorisant l'éclosion d'une réflexion personnelle sur l'actualité du ministère et sur les grands chantiers de la fonction publique du moment. Cette appropriation se fait sur le temps long. Elle

nécessite un travail régulier et assidu. Les candidats convaincus de cette démarche tireront d'immenses profits des lectures suivantes :

- Le site internet du ministère de la justice : dossiers de presse thématiques très synthétiques et visuels (PLF, chiffres clefs, politiques et mesures sectorielles, etc..)
- Le site du gouvernement en particulier pour les compte-rendu du conseil des ministres
- Les sites de la Cour des comptes, de l'Assemblée nationale, du Sénat
- Les productions de la Documentation française (collection « Formation Administration concours »), tout particulièrement : « *L'épreuve de QRC aux concours* » et « *Les politiques publiques* »
- Le site vie-publique.fr en particulier pour la bibliothèque des rapports publics
- Le site *Acteurs publics*
- Pour ceux qui peuvent y avoir accès, le BQ (Bulletin quotidien)
- Lecture régulière des pages Opinions ou Débats des quotidiens nationaux

Les candidats ne doivent pas sur-interpréter des résultats parfois décevants. Le jury rappelle que la note attribuée à l'issue de l'entretien demeure la traduction chiffrée d'une prestation orale de 30 minutes éclairée par l'instruction du dossier RAEP. Le jury peut comprendre que le gabarit de cet exercice puisse déstabiliser certains candidats peu familiers avec ce type d'épreuves sans pour autant que leurs qualités professionnelles soient discutées. Le jury rappelle toutefois qu'en dépit de sa bienveillance, de son attitude favorisant inlassablement la mise en valeur du candidat, l'oral demeure une « épreuve » à la fois physique et psychologique à laquelle il convient de se préparer. En ceci, l'oral doit faire apparaître au jury les qualités nécessaires aux cadres supérieurs pour s'accommoder de toute forme de pression propre aux responsabilités de niveau supérieur.

Conseils à l'attention des futurs candidats

Pour les membres du jury, l'examen professionnel du principalat est un point d'observation privilégié. Au travers des échanges, le jury s'immerge au cœur du quotidien professionnel des candidats. L'examen est en quelque sorte une parenthèse ouverte sur la vie d'un corps, une source de connaissance pour le jury, parfois de curiosité. Sans céder aux excès du « *story telling* », les candidats doivent tirer profit de cette « distance » professionnelle et la transformer en atout. Les meilleures prestations orales sont celles qui plantent le décor de manière imagée et subtile et invite le jury à la découverte d'un univers professionnel et personnel que le candidat saura d'autant mieux faire vivre qu'il le présentera avec conviction. Les candidats doivent se convaincre qu'un état d'esprit positif constitue un lien direct et tangible que le jury ressent parfaitement.

Le jury a pleinement conscience des efforts fournis lors d'un examen qui demeure par nature un exercice de sélection. Les candidats qui sont allés au bout de leur engagement personnel mérite une grande considération. Pour les candidats dont les résultats sont, à ce stade, objectivement éloignés du seuil d'admission, le jury tient à dire qu'il n'y a ni fatalité, ni déterminisme. Il reprend les conseils formulés dans le rapport 2021 : « *Sous conditions d'efforts, certes significatifs, il est possible de progresser et de regagner la confiance et l'estime de soi-même qui, chez certains, a pu s'éroder à l'occasion d'une épreuve par nature inconfortable* ». Le jury se félicite d'avoir pu en faire le constat avec certains candidats en nette difficulté l'an passé et en progrès très significatif cette année.

Dans son rapport 2021, le jury soulignait déjà l'importance de la motivation et de l'accompagnement dont doivent s'entourer les candidats : « *Bien souvent, derrière une réussite individuelle, on trouve une action collective. Celles et ceux qui sauront s'entourer au mieux lors de leur préparation se donneront*

le maximum de chance. Le jury ne saurait trop recommander d'envisager la préparation comme un travail d'équipe qui doit mobiliser le candidat, son encadrement, ses collègues, voire ses proches qui seront autant de soutiens lors d'exercices blancs très profitables pour éprouver sa capacité à gérer la pression et à convaincre un auditoire. Le jour de l'épreuve, c'est ce capital d'expérience accumulée qui payera ».

Pour 2022, le jury appelle l'attention des futurs candidats et de l'administration du ministère sur deux points à ses yeux prioritaires. A l'adresse des candidats, **le jury redit la nécessité de prendre la mesure des exigences de l'examen professionnel d'attaché principal**. A l'attention des services du ministère, **le jury souligne l'importance de procéder à un ré-examen en profondeur des leviers d'implication de la hiérarchie directe des candidats**. Cet investissement doit s'appliquer à la fois aux conseils d'orientation, à la détermination des parcours professionnels et à la préparation des épreuves orales proprement dites. Si cette implication est culturellement et parfaitement intégrée par les cadres du SRH et de la SDPP en particulier - dont c'est la vocation, en vérité, cet engagement peine à être partagé par tous. Ce décalage est objectivement un motif d'iniquité entre les candidats. Pour tout encadrant, il s'agit de dépasser les « figures imposées » des entretiens annuels pour investir l'intégralité du champ professionnel afin que chaque occasion soit saisie pour co-construire le parcours des agents, détecter les réels potentiels, élaborer des plans de formation dédiés, tracer des perspectives réalistes et personnalisées dans le temps. A défaut, l'administration s'expose à la persistance de malentendus chez certains candidats trop confiants, car insuffisamment sensibilisés par une hiérarchie ayant renoncé à objectiver avec lucidité et courage les marges de progrès existantes.

Le président du Jury

Stéphane VANOLI

ANNEXES STATISTIQUES

► Répartition par sexe

| 2019 | | | | 2020 | | | |
|-----------------------------|--------|--------|-------|-----------------------------|--------|--------|-------|
| Population | Hommes | Femmes | Total | Population | Hommes | Femmes | Total |
| Inscrits (dossiers RAEP) | 64 | 106 | 170 | Inscrits (dossiers RAEP) | 60 | 96 | 156 |
| Présents | 53 | 74 | 127 | Présents | 46 | 72 | 118 |
| Admis | 10 | 13 | 23 | Admis | 9 | 13 | 22 |

| 2021 | | | | 2022 | | | |
|-----------------------------|--------|--------|-------|-----------------------------|--------|--------|------------|
| Population | Hommes | Femmes | Total | Population | Hommes | Femmes | Total |
| Inscrits (dossiers RAEP) | 52 | 84 | 136 | Inscrits (dossiers RAEP) | 39 | 95 | 134 |
| Présents | 46 | 70 | 116 | Présents | 37 | 81 | 118 |
| Admis | 11 | 12 | 23 | Admis | 8 | 16 | 24 |

Répartition en pourcentage par sexe des lauréats: vision dynamique des 4 derniers exercices

| | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|
| | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Présents | 42 | 58 | 39 | 61 | 40 | 60 | 31 | 69 |
| Admis | 43 | 57 | 41 | 59 | 48 | 52 | 33 | 67 |
| DELTA présents/admis | 1 | | 2 | | 8 | | 2 | |

► Taux de réussite

Le nombre d'avancements (24) est en augmentation par rapport à l'année dernière (+1). Le jury a déclaré admis 24 candidats à l'issue des épreuves orales. Le taux de réussite (rapport entre le nombre de lauréats et le nombre de candidats présents aux oraux) s'élève à **20,3%**. Il s'agit du taux de réussite le plus favorable des 4 dernières sessions.

| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------|-------|-------|-------|
| 18.1% | 18.6% | 19.8% | 20.3% |

► Répartition par échelon

| 2019 | | 2020 | |
|--|---------------------------|--|---------------------------|
| Echelon détenu l'année de l'admission | Nombre de candidats admis | Echelon détenu l'année de l'admission | Nombre de candidats admis |
| 5 ^{ème} échelon obtenu durant l'année de l'examen | 7 | 5 ^{ème} échelon obtenu durant l'année de l'examen | 1 |
| 5 ^e | 7 | 5 ^e | 12 |
| 6 ^e | 0 | 6 ^e | 5 |
| 7 ^e | 5 | 7 ^e | 0 |
| 8 ^e | 2 | 8 ^e | 1 |
| 9 ^e | 0 | 9 ^e | 1 |
| 10 ^e | 0 | 10 ^e | 1 |
| 11 ^e | 2 | 11 ^e | 1 |

| 2021 | | 2022 | |
|--|---------------------------|--|---------------------------|
| Echelon détenu l'année de l'admission | Nombre de candidats admis | Echelon détenu l'année de l'admission | Nombre de candidats admis |
| 5 ^{ème} échelon obtenu durant l'année de l'examen | 4 | 5 ^{ème} échelon obtenu durant l'année de l'examen | 2 |
| 5 ^e | 5 | 5 ^e | 7 |
| 6 ^e | 6 | 6 ^e | 4 |
| 7 ^e | 4 | 7 ^e | 3 |
| 8 ^e | 2 | 8 ^e | 3 |
| 9 ^e | 2 | 9 ^e | 1 |
| 10 ^e | 0 | 10 ^e | 2 |
| 11 ^e | 0 | 11 ^e | 2 |

► Répartition par directions

| Répartition par direction | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | Admis | Admis | Admis | Admis |
| DAP | 9 | 7 | 9 | 10 |
| DSJ | 4 | 4 | 3 | 5 |
| DPJJ | 3 | 5 | 2 | 6 |
| SG | 7 | 6 | 7 | 3 |
| DACG | 0 | 0 | 2 | 0 |

► Répartition par âge

L'amplitude des âges des lauréats pour l'EP 2022 s'étend de 32 à 58 ans. La moyenne d'âge de ces mêmes lauréats est de 42 ans. Elle diminue légèrement après une hausse de 2 ans l'an passé (43 ans en 2021) par rapport aux deux exercices précédents (41 ans pour 2020 et 2019).

| 2019 | | | | 2020 | | | |
|----------------------|----------|-----------|-----------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| Age | Hommes | Femmes | Total | Age | Hommes | Femmes | Total |
| 31 | 1 | 0 | 1 | 31 | 0 | 0 | 0 |
| 32 | 0 | 0 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 |
| 33 | 0 | 0 | 0 | 33 | 1 | 0 | 1 |
| 34 | 0 | 3 | 3 | 34 | 2 | 0 | 2 |
| 35 | 0 | 1 | 1 | 35 | 0 | 1 | 1 |
| 36 | 1 | 0 | 1 | 36 | 0 | 2 | 2 |
| 37 | 0 | 1 | 1 | 37 | 0 | 0 | 0 |
| 38 | 1 | 3 | 4 | 38 | 0 | 2 | 2 |
| 39 | 1 | 0 | 1 | 39 | 0 | 0 | 0 |
| 40 | 0 | 2 | 2 | 40 | 0 | 1 | 1 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 41 | 3 | 1 | 4 |
| 42 | 0 | 0 | 0 | 42 | 0 | 3 | 3 |
| 43 | 0 | 0 | 0 | 43 | 1 | 0 | 1 |
| 44 | 0 | 0 | 0 | 44 | 0 | 0 | 0 |
| 45 | 1 | 0 | 1 | 45 | 0 | 2 | 2 |
| 46 | 1 | 0 | 1 | 46 | 0 | 0 | 0 |
| 47 | 0 | 0 | 0 | 47 | 0 | 0 | 0 |
| 48 | 0 | 1 | 1 | 48 | 0 | 0 | 0 |
| 49 | 0 | 0 | 0 | 49 | 0 | 0 | 0 |
| 50 | 0 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 |
| 51 | 1 | 0 | 1 | 51 | 1 | 1 | 2 |
| 52 | 0 | 1 | 1 | 52 | 0 | 0 | 0 |
| 54 | 0 | 0 | 0 | 54 | 1 | 0 | 0 |
| 55 | 0 | 1 | 1 | 55 | 0 | 0 | 0 |
| 56 | 0 | 0 | 0 | 56 | 0 | 0 | 0 |
| 57 | 0 | 1 | 1 | 57 | 0 | 0 | 0 |
| 58 | 0 | 0 | 0 | 58 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 8 | 15 | 23 | Total | 9 | 13 | 21 |
| Moyenne d'âge | 40 | 42 | 41 | Moyenne d'âge | 41 | 41 | 41 |

| 2021 | | | | 2022 | | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| Age | Hommes | Femmes | Total | Age | Hommes | Femmes | Total |
| 31 | 1 | 1 | 2 | 31 | 0 | 0 | 0 |
| 32 | 2 | 0 | 2 | 32 | 0 | 2 | 2 |
| 33 | 1 | 0 | 1 | 33 | 1 | 2 | 3 |
| 34 | 0 | 0 | 0 | 34 | 0 | 0 | 0 |
| 35 | 0 | 0 | 0 | 35 | 0 | 2 | 2 |
| 36 | 0 | 1 | 1 | 36 | 1 | 1 | 2 |
| 37 | 0 | 2 | 2 | 37 | 1 | 0 | 1 |
| 38 | 1 | 0 | 1 | 38 | 0 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 4 | 39 | 0 | 0 | 0 |
| 40 | 0 | 0 | 0 | 40 | 0 | 0 | 0 |
| 41 | 0 | 0 | 0 | 41 | 0 | 3 | 3 |
| 42 | 0 | 0 | 0 | 42 | 0 | 0 | 0 |
| 43 | 0 | 0 | 0 | 43 | 0 | 0 | 0 |
| 44 | 0 | 1 | 1 | 44 | 1 | 1 | 2 |
| 45 | 0 | 1 | 1 | 45 | 0 | 1 | 1 |
| 46 | 0 | 1 | 1 | 46 | 0 | 0 | 0 |
| 47 | 0 | 1 | 1 | 47 | 1 | 0 | 1 |
| 48 | 0 | 0 | 0 | 48 | 1 | 0 | 1 |
| 49 | 0 | 1 | 1 | 49 | 0 | 0 | 0 |
| 50 | 2 | 0 | 2 | 50 | 0 | 1 | 1 |
| 51 | 1 | 0 | 1 | 51 | 0 | 0 | 0 |
| 52 | 0 | 0 | 0 | 52 | 0 | 1 | 1 |
| 54 | 0 | 0 | 0 | 54 | 1 | 0 | 1 |
| 55 | 0 | 0 | 0 | 55 | 0 | 0 | 0 |
| 56 | 0 | 1 | 1 | 56 | 0 | 0 | 0 |
| 57 | 0 | 0 | 0 | 57 | 0 | 0 | 0 |
| 58 | 1 | 0 | 1 | 58 | 1 | 0 | 1 |
| Total | 11 | 12 | 23 | Total | 8 | 16 | 24 |
| Moyenne d'âge | 43 | 43 | 43 | Moyenne d'âge | 46 | 40 | 42 |

► **Nombre de passages de l'examen par candidat**

Pour l'examen millésimé 2022 comme les autres années, la très grande majorité des lauréats (22 sur 24 soit 92%) n'avaient pas présenté l'examen plus de deux fois. Cette statistique est fluctuante mais se situe toutefois tous les ans bien au-delà des 2/3 des lauréats : 70% en 2021 ; 77% en 2020 et 97% en 2019.

| 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-----------|
| nombre de passages | Admis | nombre de passages | Admis | nombre de passages | Admis | nombre de passages | Admis |
| 1 | 16 | 1 | 8 | 1 | 13 | 1 | 17 |
| 2 | 6 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| Total | 23 | Total | 22 | Total | 23 | Total | 24 |