

Rapport du jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration des affaires sociales Session 2013

L'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration des affaires sociales organisé au titre de l'année 2013 a été ouvert par arrêté de la ministre des affaires sociales et de la santé et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 13 septembre 2012.

Le présent rapport a pour objet d'établir le bilan de réalisation de cet examen et de formuler un certain nombre de recommandations.

1. Le jury

La composition du jury a été fixée par arrêté du 6 novembre 2012.

Le jury était composé comme l'année dernière de neuf membres, tous fonctionnaires, dont le Président, conseiller référendaire à la Cour des comptes.

Le jury était représentatif de la diversité des structures d'emplois dans lesquelles exercent les attachés d'administration des affaires sociales. L'équilibre de la représentation des deux secteurs « travail » et « affaires sociales » était également assuré.

Dans un respect de l'exigence de parité, il était composé, outre son président, de quatre femmes et de quatre hommes.

Trois membres du jury avaient participé à la précédente session.

Avant le début des épreuves orales, le jury a été réuni deux fois pour définir les modalités d'organisation de ses travaux et pour suivre une action de professionnalisation spécifique.

2. Nombre de candidats

Les inscriptions ont été ouvertes du mercredi 26 septembre 2012 au jeudi 25 octobre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article 23 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues, pouvaient se présenter à l'examen professionnel les attachés ayant 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 comptant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon du grade d'attaché.

Pour une population de 793 agents remplissant les conditions requises pour concourir, 174 candidats se sont inscrits au titre de cette session, soit un taux d'inscription de 21.94%. Ce taux de participation est très nettement inférieur à ceux enregistrés à l'occasion des précédentes sessions.

3. Organisation des épreuves orales

Les épreuves orales se sont déroulées à Paris dans les locaux de la direction des ressources humaines entre le 3 décembre et le 20 décembre 2012.

Pour l'audition des candidats, le jury a été scindé en deux groupes d'examineurs de cinq personnes, dont le Président qui a participé à l'ensemble des auditions.

Parmi les 174 candidats inscrits, 20 candidats ne se sont pas présentés à l'épreuve. Au total, le jury a donc auditionné 154 candidats pour 60 postes offerts, soit 2,57 candidats par poste offert. Au regard de ce ratio, la sélectivité de cet examen a été inférieure à celles constatées lors des précédentes sessions.

Le jury s'est conformé aux modalités réglementaires fixant la nature et le déroulement de l'épreuve.

Cette épreuve a consisté en un entretien d'une durée totale de 20 minutes portant notamment sur des questions relatives à l'environnement institutionnel des candidats et des questions destinées à permettre une appréciation de leur personnalité et de leurs connaissances. Cette conversation avait pour point de départ un exposé, de 10 minutes au maximum, des fonctions exercées par les candidats en qualité de fonctionnaire ou de non titulaire de catégorie A.

4. Statistiques

a/ notes attribuées aux candidats

L'épreuve était notée sur 20 points.

Les notes attribuées s'échelonnent de 6 à 17.

Notes	inférieures à 10	>=10 et <13	>=13 et <14	>=14 et <15	>=15	TOTAL
Nombre de candidats	47	63	17	11	16	154
Répartition	30,52%	40,91%	11,04%	7,14%	10,39%	100%

Les 44 candidats admis ont obtenu une note égale ou supérieure à 13.

Le jury insiste sur le fait que ce seuil d'admission est plus faible que les années précédentes où il s'était établi à 14 (en 2012) voire à 15 (2009 à 2011). En effet, seuls 27 candidats ont obtenu au moins la note 14, et 16 au moins la note 15, alors que les critères d'appréciation du jury étaient identiques à ceux des années précédentes et que le niveau des questions a été moins exigeant.

Les candidats notés entre 10 et 13 ont semblé au jury en mesure, à des degrés divers reflétés par la note obtenue, de réussir l'épreuve moyennant une meilleure préparation. En particulier, les candidats qui ont obtenu au moins la note 12 semblent posséder toutes les qualités pour être admis s'ils complètent leur connaissance du champ d'action des ministères sociaux (cf. infra).

Les notes inférieures à 10 traduisent des faiblesses importantes à la fois dans l'exposé et dans les réponses aux questions.

b/ Age moyen des candidats inscrits, présents et admis (par sexe)

	Hommes	Femmes
Inscrits	42,9	43,2
Présents	43,8	42,6
Admis	43,9	38,9

c/ tranches d'âges des candidats

	age -	age +
Inscrits	29	61
Présents	29	61
Admis	29	61

5. Principales observations du jury

Les membres du jury ont bénéficié d'une journée de formation permettant à chacun de bien comprendre les enjeux de cet examen professionnel. La formation a été consacrée à l'élaboration d'une méthodologie commune de questionnements articulés autour des qualités attendues des candidats et de construction de mises en situation testant leurs aptitudes managériales. Dans un souci d'égalité de traitement, une grille d'évaluation a été collectivement élaborée.

La quasi-totalité des candidats qui se sont présentés à l'épreuve donnent le sentiment d'être tous des professionnels adaptés à des fonctions de catégorie A. Beaucoup d'entre eux restent trop cantonnés à la maîtrise technique du poste qu'ils occupent. Or, l'examen professionnel du principalat ne sert pas à vérifier que tel attaché remplit bien sa fonction actuelle. D'autres procédures existent à cette fin.

Les profils diversifiés des candidats se retrouvent parmi les lauréats. Parmi eux, on trouve aussi bien des attachés jeunes dans le corps (certains n'ayant qu'occupé qu'un seul poste) que des attachés ayant une carrière longue avec une mobilité géographique et fonctionnelle.

Sur le plan formel, tous les candidats présents ont respecté les règles attendues en matière de présentation, d'expression et de courtoisie.

Le jury a prêté une égale attention à l'exposé des candidats sur les fonctions exercées et le parcours professionnel, et à la phase d'entretien. Il s'est efforcé de mettre les candidats à l'aise et a posé des questions uniquement liées à l'examen professionnel.

D'une manière générale, il est apparu un manque de préparation dans les exposés et des lacunes importantes quant à l'organisation et aux missions des ministères sociaux (services centraux et services déconcentrés).

L'exposé doit être pour le candidat l'occasion, non seulement de décrire clairement, mais aussi de mettre en perspective son parcours en le replaçant dans le contexte des enjeux économiques, sociaux et administratifs correspondants. Il est aussi l'occasion pour le

candidat de montrer sa conviction et sa motivation pour l'accès à un grade supérieur impliquant de nouvelles responsabilités.

Cet exposé ne suppose pas de maîtriser toutes les techniques de l'art oratoire, et certains candidats peuvent être moins à l'aise que d'autres dans cet exercice. L'attention des candidats est appelée sur le fait qu'un texte appris par cœur fait courir le risque du « trou de mémoire » en situation, ce qui ne constitue d'ailleurs nullement une faute rédhibitoire, mais fait perdre au candidat du temps et de l'assurance. Il semble préférable de mémoriser les idées principales à développer, suivant un plan simple, structuré en quelques grandes parties, et de s'entraîner sans chercher à reproduire un texte au mot près, mais en prêtant attention à la durée totale maximale imposée pour l'exercice. Certains candidats ont ainsi utilisé à peine plus de la moitié des dix minutes qui étaient à leur disposition.

Un exposé très brillant n'est pas à lui seul un gage de réussite à l'épreuve ; à l'inverse, une prestation plus terne ou hésitante a pu être « rattrapée » par les connaissances du candidat au cours de l'entretien.

L'entretien doit notamment permettre au jury d'apprécier la personnalité et les connaissances administratives des candidats.

Le jury a systématiquement cherché à savoir si le candidat, au-delà de ses fonctions actuelles supposées connues et maîtrisées, disposait d'une connaissance minimale des autres missions exercées par son ministère d'origine et, avec un moindre degré d'exigence, de l'organisation et des missions de l'autre ministère « social ».

Les attachés principaux ont en effet vocation à exercer des fonctions de responsabilité au sein de l'ensemble du périmètre des ministères sociaux. Les questions posées hors du champ du ministère du candidat ont systématiquement été très basiques : principales missions et organisation d'ensemble des structures d'administration centrale ou des services déconcentrés, questions générales portant sur l'actualité. Le jury a profondément regretté que des candidats ayant présenté un bon exposé, parfois même très brillant, soient démunis de toute connaissance en dehors de leur champ d'intervention, et ce, parfois, au sein même de leur ministère d'origine. Il a estimé dans son ensemble que, dans ces circonstances, ces candidats, malgré leur valeur professionnelle et un potentiel souvent très élevé, ne pouvaient s'affranchir d'un socle minimum de connaissances relevant, pour un attaché des ministères sociaux, de la culture générale et de la simple curiosité intellectuelle.

A titre d'illustration, un candidat issu du champ « travail et emploi » doit avoir des connaissances mêmes sommaires sur les agences sanitaires, les ARS, les politiques de santé publique et leur financement ; un candidat issu du champ « santé – solidarité » ne peut ignorer complètement ce qu'est une Direccte, quels sont les principes de base du droit du travail, comment est financée la formation professionnelle ou quels sont les principaux dispositifs de la politique de l'emploi.

Plus généralement, il est demandé aux candidats de faire preuve de davantage de recul et de réflexion. La plupart sont d'excellents professionnels dans leur domaine, certains sont très spécialisés. Le niveau requis pour l'accès au grade d'attaché principal, qui ouvre l'accès à des fonctions de responsabilité et d'encadrement, ne permet pas d'admettre des candidats ayant des lacunes trop importantes sur le champ des principales missions et de l'organisation générale des ministères sociaux dans leur ensemble. Les candidats ayant des fonctions très spécialisées doivent savoir prendre suffisamment de recul pour convaincre le jury de leur capacité à évoluer vers d'autres compétences.

Enfin, le jury a cherché à tester, de manière systématique, sous la forme de brèves mises en situation, les aptitudes au management des candidats. Il n'attendait pas sur ce plan l'exposé

de connaissances théoriques mais une capacité de réflexion et d'analyse face à des cas pratiques ou des situations conflictuelles qu'un attaché principal peut être amené à connaître dans ses fonctions.

6. Conclusions et recommandations du jury

Le jury recommande aux candidats de mieux se préparer à cette épreuve en suivant les quelques recommandations suivantes :

- préparer un exposé structuré de manière simple et claire, mettant en avant deux ou trois points forts de la carrière du candidat illustrés par son expérience professionnelle, et présentant les motivations du candidat pour accéder à de nouvelles responsabilités ; sur la forme, veiller à adopter un rythme de parole normal, ni trop rapide ni trop lent ; éviter de préférence d'apprendre par cœur ; être capable de prendre une distance critique par rapport à son exercice professionnel ;
- acquérir un socle de connaissances sur l'organisation et les missions des ministères sociaux dans leur ensemble, au-delà du service, de la direction et du ministère d'origine du candidat ;
- savoir restituer les enjeux des missions des ministères sociaux et de leurs évolutions et s'informer de l'actualité générale correspondante ;
- réfléchir au rôle et aux responsabilités liés à l'encadrement d'un service à effectif moyen ou important.

S'agissant du déroulement de l'entretien, le jury n'attend pas qu'un candidat soit omniscient, et ne cherche en aucun cas à le piéger. Ne pas savoir répondre à une question donnée n'est en aucun cas éliminatoire ; mieux vaut l'indiquer au jury plutôt que de chercher à répondre à tout prix et à côté de la question. Chercher à gagner du temps en reformulant systématiquement la question n'est pas souhaitable. A l'inverse, prendre un court temps de réflexion avant de répondre à certaines questions faisant davantage appel à la réflexion qu'à la connaissance est parfaitement admissible et même recommandé.

En conclusion, le jury insiste sur le fait qu'une préparation sérieuse est un gage de réussite et invite les candidats à s'organiser en ce sens avec leurs collègues, les chefs de service et responsables des ressources humaines pouvant faciliter, si ce n'est organiser, des préparations pratiques en ce sens.

* * *

Enfin, le jury remercie de leur coopération les fonctionnaires du bureau du recrutement de la direction des ressources humaines, qui ont fait preuve de beaucoup d'amabilité et d'efficacité dans l'accueil des candidats.

Paris, le 1^{er} mars 2013

Le Président du jury



Michel THOMAS

