

Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations
sociales
Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Bureau des concours et de la préparation aux examens

RAPPORT DE JURY

CONCOURS RÉSERVÉ D'ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (LOI SAUVADET)

SESSION 2018

SOMMAIRE

I. Les règles des épreuves d'admissibilité et d'admission	3
A) Le rappel des épreuves	3
1) L'épreuve écrite d'admissibilité	3
2) L'épreuve orale d'admission.....	3
B) Le jury	3
1) La composition du jury	3
2) La formation et la réunion de cadrage	4
II. Le déroulement de ce concours réservé	4
A) Le calendrier.....	4
B) L'épreuve écrite.....	4
C) L'entretien sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)	4
1) Le dossier de RAEP : constats et recommandations.....	5
2) La présentation du parcours professionnel.....	5
3) L'entretien-discussion.....	5
4) Les remarques générales sur l'oral.....	5
III. Les statistiques.....	6

I. Les règles des épreuves d'admissibilité et d'admission

A) Le rappel des épreuves

1) L'épreuve écrite d'admissibilité

Selon l'article 3 de l'arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés d'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant de la catégorie A pris en application de l'article 7 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012, la phase d'admissibilité du concours réservé d'attaché d'administration de l'État consiste en « *une série de cinq questions au maximum relatives aux politiques publiques portées par le ministère ou l'autorité d'accueil. Chaque question peut être accompagnée d'un ou plusieurs documents en rapport avec la question posée qui n'excèdent pas une page. Elles peuvent consister en des mises en situation professionnelle.*

Durée de l'épreuve : trois heures ; coefficient 2 ».

2) L'épreuve orale d'admission

Selon l'article 4 de l'arrêté du 9 janvier 2013 cité précédemment, « *l'épreuve d'admission consiste en un entretien avec un jury d'une durée de trente minutes visant à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions normalement dévolues aux attachés d'administration du ministère ou de l'autorité concernée et les compétences acquises lors de son parcours professionnel.*

L'épreuve débute par un exposé du candidat, d'une durée de dix minutes au plus, présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, en particulier ses activités présentes. Cet exposé doit lui permettre de présenter les principales missions exercées et les compétences mises en oeuvre ainsi que ses éventuelles fonctions d'encadrement. Le candidat indique également les formations professionnelles dont il a bénéficié et qui lui paraissent illustrer le mieux les compétences acquises dans son parcours professionnel.

L'entretien se poursuit par un échange avec le jury portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat. Le jury dispose du dossier constitué par le candidat (...).

Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux connaissances administratives générales et aux attributions propres du ministère d'accueil ou de l'autorité déconcentrée.

Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle.

Coefficient 3 ».

Selon l'article 12 de l'arrêté du 9 janvier 2013 cité précédemment, « *Nul ne peut être déclaré admissible ou admis s'il n'a participé à l'ensemble des épreuves ou s'il a obtenu, à l'une des épreuves, une note inférieure à 5 sur 20 ».*

B) Le jury

1) La composition du jury

Le jury de ce concours réservé était composé des personnes suivantes :

Président de ce jury :

- Monsieur Thierry JOPECK, administrateur civil hors classe, administrateur général, musée national des arts asiatiques – Guimet.

Membres de ce jury :

- Madame Claude ACLOQUE, attachée d'administration de l'État principale, secrétaire générale, direction régionale des affaires culturelles du Centre-Val-de-Loire ;

- Monsieur Pascal MURGIER, attaché d'administration de l'État hors classe, chef du département des artistes et des professions, service des arts plastiques, direction générale de la création artistique ;

- Monsieur Yvan NAVARRO, attaché d'administration de l'État, adjoint au chef, département de la stratégie et de la modernisation, département de la stratégie et de la modernisation, secrétariat général ;
- Madame Véronique TRINH-MULLER, attachée d'administration de l'État principale, directrice adjointe, direction des affaires générales, école nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais.

2) La formation et la réunion de cadrage

Le jury a suivi une journée de formation intitulée « Les fondamentaux d'un membre de jury ». Au cours de cette formation généraliste, les points suivants ont été abordés :

- le cadre général des concours, examens professionnels et recrutements réservés :
 - * cadre réglementaire,
 - * déontologie : laïcité, non-discrimination...
- le cadre général pour les corrections de l'épreuve écrite,
- les éléments pour mener les oraux,
- les mises en situation.

Par ailleurs, le bureau des concours et de la préparation aux examens s'est réuni avec le jury afin d'aborder l'ensemble de l'organisation de ce concours réservé : le planning du recrutement, les épreuves, le nombre de postes, l'élaboration des sujets et des grilles pour chaque épreuve prévue par les textes...

II. Le déroulement de ce concours réservé

A) Le calendrier

Dates des inscriptions	Du 9 janvier au 13 février 2018
Date de l'épreuve écrite	Le 19 juin 2018
Date de la réunion d'admissibilité	Le 12 juillet 2018
Date de limite de retour du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle	Le 9 novembre 2018 au plus tard
Dates des épreuves orales	Du 8 au 30 janvier et du 6 au 14 février 2019
Date de la réunion d'admission	Le 14 février 2019

B) L'épreuve écrite

Les deux questions plus techniques, opérationnelles ou d'organisation administrative (la 1 sur les directions régionales des affaires culturelles, la 3 sur des questions de sécurité) ont donné des résultats globalement satisfaisants. La 2 (sur l'éducation artistique et culturelle) documentée par un texte très précis a donné des synthèses plus proches d'un plagiat intelligent que d'un développement réflexif. Quant à la 4 (pass culture) qui aurait pu être un espace plus personnel et un peu prospectif, elle a fait majoritairement l'objet d'un traitement timoré.

C) L'entretien sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

Pour l'épreuve orale sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, le passage des candidats a été déterminé par le tirage au sort d'une lettre de l'alphabet.

Comme le prévoit le texte, chaque candidat devait présenter son parcours professionnel dans le temps imparti. Dans tous les cas, le jury interrompait les candidats au bout de 10 minutes afin de respecter le texte. Le jury enchaînait ensuite avec l'entretien.

1) Le dossier de RAEP : constats et recommandations

Indiscutablement, la dernière partie littéraire sur un projet professionnel significatif est plus utile que l'énumération des formations suivies. Les fonctions exercées pendant la carrière évidemment. Les interminables pages de formation qui sont souvent un catalogue de préparations au concours suivies sur les deux dernières années sont particulièrement déterminantes. Une évolution qui pourrait être intéressante serait de demander au candidat un choix de 4 à 6 formations qu'il aurait trouvées essentielles pour l'articulation de son parcours professionnel.

Le jury a parfois constaté des écarts entre la présentation du dossier de RAEP, qui a pu porter les candidats à majorer leurs responsabilités, et l'exposé oral.

Plutôt que cet exercice fastidieux pour les candidats - et pour le jury -, un curriculum vitae détaillé permettant de décrire le parcours professionnel serait sans doute plus pertinent. En effet, le volume même des dossiers pourrait nuire à une lecture efficace par le jury du parcours et du profil des candidats.

2) La présentation du parcours professionnel

La difficulté à situer les enjeux de son poste dans un contexte plus global est trop généralisée pour ne pas révéler une responsabilité de l'encadrement des agents. La longévité dans un poste au sein de la même institution n'est qu'exceptionnellement, et pour des profils atypiques, l'occasion de développer une autonomie dans la conception d'outils, une réflexion sur sa pratique.

Une bonne moitié des candidats exercent des fonctions éloignées du « cœur de métier » des attachés d'administration de l'État, ce qui peut s'entendre au regard de la spécificité du ministère de la culture et de ses établissements publics. Le jury a constaté, et le classement en témoigne, que cette spécificité n'est pas un obstacle à l'accès à un corps de la filière administrative, pour autant que les candidats ont développé, dans leurs fonctions, le recul nécessaire à l'exercice de missions d'élaboration de politiques publiques. De fait, une partie des candidats qui ont le mieux réussi sont des agents exerçant des fonctions dans les domaines de la communication ou des services dédiés aux publics. C'est ici la capacité à prendre du recul sur les enjeux de la transmission, à partir d'une expérience professionnelle, d'un « terrain », qui fait que le jury n'a pas de doute sur l'aptitude de ces lauréats à enrichir et à renouveler les compétences collectives du corps.

Trop de candidats manquent de distance et de recul sur les enjeux et les résultats de la politique de démocratisation culturelle, qui constitue depuis la création du ministère un défi renouvelé.

3) L'entretien-discussion

L'épreuve orale n'est ni un entretien d'évaluation, ni évidemment un entretien de recrutement. Il était demandé aux candidats de (dé)montrer leur capacité à exercer une fonction que, pour beaucoup, ils exercent déjà. Ceux qui n'ont pas pris cette épreuve comme une « formalité » ont pu parfois ne pas donner la pleine mesure des compétences attestées par leur parcours professionnel.

À l'oral, le jury a souvent constaté une absence de regard critique sur les politiques du ministère et même sur les missions exercées. Si l'organisation administrative, le « comment c'est fait » est relativement connu, le « à quoi ça sert » n'est manifestement pas suffisamment questionné dans la préparation au concours. Le ministère semble souvent réduit à l'éducation artistique et culturelle pour laquelle par ailleurs la mise en perspective reste discrète.

4) Les remarques générales sur l'oral

Le jury s'est interrogé, comme l'avait fait avant le jury de 2015, sur la responsabilité des services qui ont pu inviter ou inciter leurs agents à présenter ce concours réservé ainsi que sur les modes de recrutement

sur des fonctions du niveau de la catégorie A au sein du ministère de la culture et de ses établissements publics. Peut-être ce concours aura-t-il été pour quelques-uns l'occasion de prendre du recul, de découvrir le ministère de la culture dans la richesse et la diversité de ses missions. Peut-être aura-t-il été pour quelques-uns l'occasion d'envisager une mobilité et/ou une formation, de se confronter à l'exercice de missions impliquant de se situer par rapport aux enjeux d'un poste d'encadrement, mais aussi de la politique du ministère de la culture et plus largement de l'action publique. Ce devrait être l'une des fonctions des entretiens annuels d'évaluation, par-delà la fixation de missions et de tâches spécifiées. Le jury formule la recommandation, pour les agents qui ont échoué, qu'ils puissent réellement être mieux accompagnés par leur service dans leur parcours professionnel.

Le seuil d'admissibilité ayant été fixé à 10,5, la moitié des candidats dont la note obtenue à l'épreuve orale était inférieure à 10 ont finalement été admis. En effet, la comparaison – après-coup – des notes d'écrit et d'oral ne révèle que très rarement des écarts significatifs dans un sens ou dans l'autre : l'oral confirme en quelque sorte l'écrit, sauf exception.

Certains sont entrés dans l'administration à la même période et pour accomplir des missions identiques. Leurs trajectoires ont divergé, certains restant parfois longtemps confinés dans la même mission au sein du même établissement, d'autres progressant dans leurs compétences au contact d'autres établissements et d'autres postes. L'isolement dans un métier (gestion d'un dispositif, exécution budgétaire, achat public...) peut certes avoir pour effet de disposer d'agents expérimentés. Mais on ne peut se résoudre à considérer que la mobilité et la progression ne devraient reposer que sur la volonté personnelle des agents, d'autant plus méritoire pour certains - rares - que ces expériences multiples leur ont permis d'acquérir, sans diplôme initial, des compétences et une capacité de réflexion sur leur parcours que l'on ne retrouve pas toujours chez ceux qui « ont les diplômes ».

Compte-tenu de la forte spécialisation de certains lauréats au profil parfois éloigné des missions attendues dans le corps des attachés, le jury recommande au ministère de mettre en place des formations post-recrutements et d'encourager les candidats à les suivre avant une éventuelle mobilité vers des fonctions d'administration générale afin d'éviter des inadéquations entre les besoins des services et les compétences de l'agent.

III. Les statistiques

Nombre de postes offerts à cette session : 173.

			Admissibilité		Admission	
	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats convoqués	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre de présents	Nombre d'admis
Hommes	46	44	29	29	29	26
Femmes	139	129	105	99	92	82
Total	185	173	134	128	121	108

Seuil d'admissibilité : 10,5 sur 20.

Amplitude des notes : de 8 à 18 sur 20.

Seuil d'admission : 10 sur 20.

Amplitude des notes : de 8,4 à 17,4 sur 20.

Monsieur Pascal MURGIER
Président de remplacement du jury