



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

CONCOURS INTERNE DE RECRUTEMENT D'ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (AAENES)

SESSION 2007

Rapport établi par Madame Françoise MONTI

Présidente du Jury

Septembre 2007

Le présent rapport présente les données statistiques globales de la session 2007 du concours AAENES. Il comprend également une analyse des trois épreuves et propose quelques conseils aux futurs candidats

Textes réglementaires

Arrêté du 3 janvier 2007 autorisant pour l'année 2007 l'ouverture d'un concours interne de recrutement d'attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

NOR: MENH0700003A

Arrêté du 3 janvier 2007 fixant les règles d'organisation générale, la nature et le programme des épreuves ainsi que la composition et le fonctionnement du jury du concours interne de recrutement d'attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

NOR: MENH0700002A

Note de service 2007-048 du 27-2-2007 portant organisation de la session 2007 du concours interne d'attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

NOR : MENH0700397N

RLR : 621-4

Considérations générales

4593 candidats se sont inscrits au concours, soit près de 1000 inscriptions de plus que pour la session 2006. 2884 ont composé à l'épreuve 2 et 2660 à l'épreuve 1. La note de service 2007-048 du 27-2-2007 précisait que la deuxième épreuve avait lieu le matin, et la première l'après-midi. A noter que, curieusement, des candidats ont été présents seulement pour l'épreuve 1, c'est-à-dire qu'ils ne se sont pas présentés aux épreuves du matin.

Moins des deux tiers des candidats inscrits ont donc passé les deux épreuves. Ce taux est cependant en augmentation de 10 points par rapport aux années précédentes.

	inscrits	présents	Nombre de postes offerts
Session 2005	3685	1859	80
Session 2006	3816	1939	15
Session 2007	4593	2660	50

L'article 3 de l'arrêté du 3 janvier dispose que « les épreuves écrites sont éliminatoires. Peuvent seuls être admis à subir les épreuves orales les candidats ayant obtenu pour chacune de ces épreuves une note au moins égale à 8 sur 20 et pour l'ensemble des épreuves écrites un total de points fixé par le jury qui ne peut être inférieur à 70 ».

A l'issue des épreuves écrites, 383 candidats remplissaient les conditions d'admissibilité, à savoir qu'ils avaient obtenu plus de 8 à chacune des deux épreuves et 10 de moyenne aux deux épreuves.

Le jury a estimé que le niveau des candidats n'était globalement pas très bon¹. Il a expliqué ces résultats médiocres par la combinaison de plusieurs facteurs : d'une part, ce concours n'a été ouvert que tardivement : les candidats ont eu peu de temps pour s'y préparer. D'autre part, les épreuves étaient nouvelles : ni les candidats, à titre individuel, ni les centres de formation administrative ne disposaient de références pour préparer de façon très précise les épreuves. Le seul document utilisable était le règlement du concours.

¹ On retrouve cette appréciation générale sur bon nombre de concours, y compris les concours externes.

Le jury a décidé de recevoir 193 candidats à l'oral, soit 7,25 % du nombre de candidats présents aux deux épreuves. Le seuil d'admissibilité a été fixé à 10,88 (76,18/140).

Taux de présents aux deux épreuves par rapport aux inscrits	57,91 %
Taux d'admis en liste principale par rapport aux admissibles	25,90 %
Nombre de candidats inscrits en liste complémentaire	29
Taux d'admis par rapport aux présents (LP + LC)	2,97 %
Ratios présents/poste	53,2 %

La composition du jury

Les membres de jury ont été choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A détenant un grade dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 801 ou détachés dans un emploi dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 : CASU, APAENES, IA-DSDEN, IGAENR, SGEPEs, professeurs agrégés, personnels de direction, magistrats de chambres régionales des comptes, collectivités territoriales et exerçant dans des structures différentes : administration centrale, services administratifs, grands établissements, CROUS, EPLE, chambres régionales des comptes, universités.

Il a été composé de 106 membres, 53 hommes et 53 femmes.

6 commissions ont auditionné les candidats admissibles.

Les épreuves d'admissibilité

Ce concours était inédit dans le contenu des deux épreuves d'admissibilité.

Première épreuve

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. (durée 4 heures ; coefficient 4)

Analyse de l'épreuve

Le travail demandé au candidat est typique d'une situation professionnelle, dans laquelle un chef de service demande à un attaché de dégager la problématique d'un dossier, de sérier les éléments qui serviront à étayer la décision, et de faire des propositions d'action.

La question était ainsi formulée :

« Vous êtes affecté(e) à la division des personnels de l'inspection académique de C....

Au début du mois de juin, l'inspecteur d'académie vous charge de la mise en place du dispositif de recrutement des contrats d'avenir dans les écoles primaires du département et des modalités de suivi de ce dispositif.

Il vous demande de rédiger une note décrivant les modalités juridiques et pratiques du recrutement des contrats d'avenir, afin de permettre leur prise de fonction au plus tard le premier octobre suivant et de garantir la réussite de cette campagne de recrutement. »

Le sujet proposait plusieurs documents : des lois, dans son intégralité pour celle du 1^{er} juin 2006 (loi 2006-636) relative aux délégués départementaux de l'éducation nationale, ou des extraits pour la loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, le décret 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité, une circulaire interministérielle en date du 3 avril 2006 sur la programmation 2006 des recrutements des contrats aidés au ministère de l'éducation nationale et une convention relative à la gestion financière des contrat d'avenir dans le premier degré (protocole d'accord EPLE/ rectorat).

Le sujet requérait donc la rédaction d'une note à l'intention de l'inspecteur d'académie : il ne s'agissait pas d'expliquer le principe des emplois aidés ; un inspecteur d'académie le connaît. Il ne fallait pas non plus reprendre les termes de la loi de cohésion sociale, ou d'en faire un résumé ou la paraphrase, ou de relater les aspects réglementaires du travail. Seuls devaient être conservés les éléments nécessaires à l'application du dispositif à l'éducation nationale. Les acteurs devaient être clairement identifiés, et le candidat devait proposer une organisation du recrutement assortie d'un calendrier de mise en œuvre, et envisager ensuite des modalités de suivi, comme le sujet l'invitait à le faire.

La circulaire interministérielle permettait de relever la place et le rôle des différents acteurs intervenant dans le cadre de la mise en place des emplois aidés au sein de l'Education nationale. Elle donnait d'ailleurs toutes les informations indispensables pour élaborer un calendrier pertinent, en insistant sur le rôle des conseils d'administration des EPLE. Le rapprochement de la circulaire avec la convention entre le rectorat et l'EPLE permettait de repérer les missions de l'ensemble des acteurs.

On attendait également une observation sur la qualité des personnes recrutées, dès lors qu'elles exerçaient leurs fonctions dans une école, ou sur la position réservée des chefs d'établissement quant aux recrutements de personnels sur lesquels ils n'ont une autorité que très distante.

Une connaissance correcte du système éducatif, notamment de l'organisation du premier degré et de l'articulation entre les EPLE et les services académiques, voire entre les services académiques et les services déconcentrés de l'Etat, permettait de saisir plus clairement la problématique posée.

Il s'agissait donc de dégager les éléments utiles à un décideur, censé connaître le fonctionnement des institutions, qui a besoin que son collaborateur mette en lumière les éléments importants, et l'alerte sur les points délicats.

Le jury a porté son appréciation sur la prestation d'un personnel de catégorie A, en accordant plus d'attention au fond qu'à la forme. Néanmoins la correction de la langue et de l'écriture a été jugée indispensable, de même que le recours à un plan présenté dès le début du devoir et effectivement suivi. Le plan pouvait se déduire de l'énoncé (modalités juridiques/modalités pratiques). Toute autre proposition, pour autant qu'elle ait fait la preuve de sa pertinence, était la bienvenue.

Les points faibles

de méthode

On ne sent pas l'analyse préalable du sujet pour en cerner les éléments importants. Il y a trop de paraphrase, de délayage, voire de reprises de paragraphes entiers sur des considérations générales qui n'apportent rien à la démonstration, ou sur l'interprétation juridique, sans que le candidat sache adapter la réponse au recrutement particulier à l'EN. Les candidats ont eu de la difficulté à extraire de la loi ce qui concerne spécifiquement l'EN. La synthèse n'est pas bien faite, et le devoir est trop long.

de compréhension

Le destinataire de la note était déterminé par le sujet. Il s'agissait de l'inspecteur d'académie, non d'un IEN ou encore moins d'un directeur d'école.

Une confusion a parfois été faite entre la convention initiale de mise en place du contrat d'avenir et la convention relative à la gestion financière des contrats d'avenir dans le premier degré entre le recteur et l'EPL mutualisateur employeur

Parfois même la confusion a été faite entre le directeur d'école et le chef d'établissement

Le contrat d'avenir a parfois été qualifié de contrat à durée indéterminée.

des lacunes

Des éléments du sujet ont été oubliés, en particulier la notion de suivi a été fréquemment omise.

Les points forts

L'orthographe et le style n'appellent pas de remarques particulières et les candidats ont manifestement fait un effort d'organisation du travail (plan).

Le jury a trouvé des copies de candidats qui ont montré qu'ils avaient compris l'enjeu du recrutement, qui ont bien fait valoir le contexte dans lequel le recrutement se faisait – rôle des chefs d'établissement, publics visés par ce type de recrutement, notamment -, et qui ont alerté l'inspecteur d'académie sur la difficulté de mise en œuvre en proposant un calendrier approprié. Ils ont également proposé des modalités concrètes et réalistes de suivi de l'opération.

C'est ce qu'on attendait d'un candidat qui postule à des fonctions de catégorie A. Le jury a néanmoins regretté le nombre vraiment peu important de candidats qui ont été capables de fournir cette prestation.

Les conseils aux candidats

Préparer l'épreuve

En lisant attentivement le sujet

En s'entraînant à faire des analyses de documents

En travaillant la méthodologie de la note

En se montrant curieux de ce qui se fait : on ne saurait trop recommander la fréquentation et l'observation raisonnée, au cours de la vie administrative, des responsables administratifs sous l'autorité desquels on sert

Maîtriser le travail d'analyse. Par exemple,

Déterminer le destinataire de la note

Identifier la position du rédacteur de la note

Identifier l'origine des documents, pour classer et hiérarchiser les informations

Délimiter le champ de la question

Faire la liste des acteurs concernés

Faire le travail de synthèse

Organiser un plan qui permette de reprendre les points essentiels

Reprendre les seuls éléments considérés comme utiles à la démonstration

Faire des propositions

En conclusion, il ne faut pas s'en tenir à une lecture juridique exhaustive des textes, ni à une mise en forme synthétique des documents, mais bien en prévoir une application opérationnelles, avec des solutions pertinentes et réalistes, en respectant bien la problématique apparaissant dans le sujet.

Deuxième épreuve

L'analyse des épreuves

Aux termes du décret, *la deuxième épreuve écrite (durée : trois heures ; coefficient : 3) est constituée d'une série de douze à quatorze questions à réponse courte, portant :*

- a) *Pour moitié sur des notions juridiques générales et de pratique administrative, l'organisation et le fonctionnement du système éducatif, les structures administratives et attributions des services centraux et déconcentrés et des établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;*
- b) *Pour moitié sur des éléments essentiels de finance [s] publique [s], de droit budgétaire, de comptabilité et de gestion des établissements scolaires et universitaires.*

Le jury a retenu douze questions [soit une base théorique d'un quart d'heure par question], six correspondant à l'alinéa a), six à l'alinéa b), comme l'impose le règlement. Elles ont été présentées sous forme d'un livret, avec la consigne d'une réponse à chacune des questions en quinze lignes maximum et de « réponses rédigées ».

Ces questions pouvaient être assez générales (relevant de la « culture générale » exigible d'un futur cadre de l'Education nationale) ou plus techniques (dont certaines pouvaient apparaître comme difficiles) et s'inscrivaient dans l'énoncé du décret. Elles nécessitaient un travail de préparation sérieux, parce que le candidat devait faire la preuve qu'il possédait des connaissances précises et qu'il était capable d'y répondre dans le cadre imposé de quinze lignes.

Les constats

Certaines questions étaient simples (type question de cours, par exemple question 6) et attendues (LOLF, LMD). Les candidats préparant un concours pouvaient penser que ces thèmes d'actualité feraient l'objet de questions.

Dans un grand nombre de copies, les questions ont été lues avec une attention insuffisante. On ne peut manquer d'être surpris, par exemple, par le fait que dans la question 6, le terme programme ait été lu très souvent comme « programme scolaire » (au sens courant du terme, les connaissances à transmettre) et non comme « programme » au sens de la LOLF, alors que le contexte était clair. On peut aussi supposer que les connaissances du candidat étaient insuffisamment assurées et ne lui ont pas permis de comprendre le sens de la question.

De même, certains candidats ont répondu à la question 3 (mise en jeu de la responsabilité du comptable) en incluant des éléments de la question 2. Les questions étaient classées par catégories (agence comptable, EPLE, LOLF, ...), il fallait les traiter individuellement.

Une proportion importante de candidats n'a pas traité certaines des questions (pas même en partie). Lorsque les questions ont été effectivement traitées, on doit souligner le caractère trop souvent approximatif des réponses.

Il n'est pas apparu aux correcteurs que les candidats aient été gênés par la contrainte des quinze lignes maximum.

Au total, comme la plupart des rapports de jury, ce rapport soulignera l'impérieuse nécessité d'une préparation méthodique d'un concours qui demande aux candidats bien davantage que la mise en œuvre de leur routine professionnelle.

L'épreuve d'admission

Analyse

L'épreuve consiste en une *conversation avec le jury visant à apprécier la personnalité et les aptitudes du candidat ainsi que les motivations professionnelles. Cette conversation a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience administrative, d'une durée maximale de dix minutes. La conversation porte notamment sur des questions relatives aux connaissances administratives générales du candidat.* » (durée : 30 minutes ; coefficient 4).

L'épreuve permet au candidat de mettre en valeur sa personnalité, tant son bon sens que ses connaissances ou sa manière de s'exprimer, tant ses facultés de synthèse et d'analyse que sa capacité à prendre position, à décider à réagir, à annoncer une décision, entre autres. Sera également mise à l'épreuve l'idée que se fait le candidat de son positionnement comme personnel de catégorie A : relations aux autres, sens de l'écoute, place dans une ligne hiérarchique, disponibilité, loyauté...

Ces éléments seront observés dans l'exposé liminaire et dans la conversation proprement dite.

Dans l'exposé préliminaire, dont il va de soi qu'il est fait sans notes, on n'attend donc pas seulement la description chronologique d'une carrière et la présentation des responsabilités actuelles exercées par le candidat, mais aussi et surtout une mise en perspective, la perception qu'on a des responsabilités nouvelles auxquelles on aspire, les motivations, éventuellement les interrogations (voire les craintes) qu'on a, les moyens qu'on prendra pour y répondre.

La commission lance la conversation à partir des informations que le candidat aura données dans sa présentation. Toute assertion de sa part est susceptible d'être reprise. Il faudra alors qu'il sache expliquer et développer les arguments qui justifient ces assertions.

Les questions sont de tous ordres, elles peuvent porter sur les connaissances de base indispensables en droit, en administration, en finances publiques, en comptabilité. Le candidat peut être questionné sur le fonctionnement du système éducatif (premier degré et supérieur compris). Il peut être sollicité sur des domaines plus larges et être interrogé sur des sujets d'actualité. Les réponses pourront alors être diverses. Elles servent seulement à apprécier les qualités de raisonnement du candidat et sa capacité à convaincre.

Le candidat doit montrer l'intérêt qu'il porte à ce qui l'entoure, de près et de loin, que ses connaissances soient acquises de façon purement théorique, ou qu'il ait eu l'occasion de les voir mises en pratique.

Présentation initiale :

Les constats

Points faibles

- une présentation plate et linéaire, qui se limite à faire des constats et descriptions sur les postes occupés et fonctions exercées
- aucun point mis en évidence du point de vue des compétences acquises
- pas de mise en perspective entre l'expérience du candidat et les fonctions postulées
- pas de conclusion ni d'expression des motivations
- une motivation qui repose sur le seul besoin de valider un parcours
- le positionnement dans une ligne hiérarchique, que ce soit dans les fonctions actuelles ou futures, est rarement évoqué

Points forts

- Des présentations dans la quasi totalité des cas préparées et structurées
- La présentation sur une base strictement chronologique n'est pas à elle seule un handicap
- De la même façon, certains candidats vont à l'essentiel en moins de dix minutes, sans altérer la qualité de leur présentation. Peu d'entre eux ont « meublé » inutilement pour atteindre ce seuil.

Les conseils aux candidats

Préconisations

- tenter de mettre quelques points forts en évidence
- être attentif aux perches tendues au jury lors de la présentation : des affirmations sur la maîtrise de tel sujet ou l'implication dans tel secteur qui ne résistent pas à la première question qui le concerne
- mettre en relation compétences acquises et niveau des fonctions auxquelles le candidat aspire
- évoquer la notion d'encadrement (et tenter de s'y projeter), étroitement liée à l'exercice de fonctions de catégorie A
- préparer quelques arguments recevables pour exprimer la motivation et expliquer la démarche qui conduit le candidat à se présenter à ce concours

La conversation

Les constats

Points faibles

- de nombreux candidats ne sont pas en mesure de s'exprimer sur tout ce qui dépasse leur horizon professionnel immédiat (ex. l'agent affecté à l'agence comptable qui ne sait pas comment le service des TOS est organisé, l'agent affecté en lycée polyvalent qui n'a pas entendu parler de la modification du régime des décharges des personnels enseignants, l'agent qui s'exprime longuement sur son implication dans la comptabilité générale et ne sait dire un mot sur le compte financier « car c'est l'agent comptable qui s'en occupe »,...)
- l'absence totale de curiosité sur le fonctionnement et l'actualité du système éducatif,
- des lacunes importantes sur des notions de base dans le domaine juridique et l'environnement réglementaire
- les références au seul vécu du candidat : « dans mon établissement », « pour ce que je connais »,...
- s'engager dans des circonvolutions pour contourner une question dont le candidat ne connaît pas la réponse
- l'absence de préparation

Points forts

- la capacité à démontrer que les questions évoquées peuvent être rattachées à quelques concepts ou politiques avant d'aborder leurs déclinaisons de manière concrète ; en un mot, tenter de prendre un peu de hauteur
- la démonstration que le candidat a réfléchi à l'évolution de ses fonctions, y compris dans un secteur qui n'est pas le sien
- la curiosité manifestée à l'égard des échelons du système éducatif autres que celui dans lequel le candidat évolue
- la préparation, qui ne manque jamais d'apparaître lors de la conversation, et qui est le témoin que le candidat s'est réellement investi dans la démarche qu'il poursuit

Les conseils aux candidats

Le règlement de l'épreuve dispose que des questions seront posées entre autres sur les connaissances administratives générales du candidat. Un agent de catégorie A aura à expliquer ou motiver des décisions, qu'il devra rattacher à des concepts ou des bases juridiques qui permettront de les valider. La seule expérience, aussi respectable soit-elle, ne pourra pallier les lacunes existant dans ce domaine. Il sera bon de s'intéresser aux sujets d'actualité : en 2007 par exemple il ne fallait pas faire d'impasse sur la LOLF, la loi d'orientation et de programme pour l'école, la loi de 2005 sur la prise en charge du handicap). Ces différents aspects ne peuvent être maîtrisés sans un engagement fort dans une démarche de préparation préalable.

Conclusion

Ce concours n'est pas destiné à valider un parcours et un engagement, souvent de grande valeur. Le candidat doit démontrer au jury qu'il est prêt à prendre des responsabilités supplémentaires, et à s'engager dans un processus qui l'amènera à changer de posture.

Le travail de préparation fourni par le candidat est significatif du respect qu'on porte à l'institution et témoigne d'un état d'esprit qui est un des premiers éléments d'appréciation de sa motivation.

Si le manque de temps et l'absence de référence ont pu engendrer, lors de la session 2007, des flottements chez les candidats, nul doute que la reprise d'un calendrier des épreuves plus traditionnel et les conseils prodigués dans ce rapport pallieront ces déficiences.

Si la sélectivité du concours est avérée, elle est néanmoins fortement tempérée par la possibilité qu'a chaque candidat de travailler. Il doit élargir ses connaissances professionnelles à des domaines qu'il connaît de façon plus théorique mais qui sont indispensables à tout prétendant à des fonctions supérieures, et donc se donner des atouts pour être capable de répondre à des questions qui balayent la totalité du programme.

La première épreuve, si elle insiste moins sur les connaissances préalables, les sous-entend néanmoins. N'importe quelle question posée à un futur attaché de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur requiert la maîtrise de notions élémentaires sur le système éducatif. Ces connaissances lui sont nécessaires pour maîtriser les enjeux et positionner la question dans un contexte spécifique. Cette épreuve se travaille : à la fois par un entraînement à la rédaction d'un devoir en temps limité, et par une fréquentation régulière de textes législatifs et réglementaires de portée, d'intérêt, et de longueurs différents.

La deuxième épreuve s'appuie sur un programme à partir duquel sont formulées les 10 à 14 questions prévues par le règlement du concours. Ce programme se travaille dans sa totalité, quelle que soit la structure dans laquelle exerce le candidat.

Pour l'épreuve d'admission, on ne peut imaginer une méconnaissance des fonctions susceptibles d'être occupées. Le jury apprécie les informations que le candidat a prises sur les différents métiers qui peuvent être exercés par un attaché, y compris grâce à une documentation variée.

C'est lors de cette épreuve que sont particulièrement recherchées les aptitudes à l'encadrement et les capacités à réagir promptement mais sans précipitation, avec ouverture d'esprit et réalisme.

En résumé, et c'est une recommandation commune à tous les candidats à un concours, même interne, il est indispensable de préparer soigneusement les épreuves en s'appuyant sur le programme et en s'intéressant de façon organisée aux sujets d'actualité.

Eléments de bibliographie

Quelques ouvrages de référence dont il faut vérifier l'actualité

- La gestion financière des établissements scolaires locaux du second degré, Berger-Levrault
- Jean Gavard -
- Organisation et gestion de l'éducation nationale, Berger-Levrault - Jacky Simon et Gérard Lesage.
- le système éducatif en France - La documentation française
- Le collège et le lycée publics : le chef d'établissement dans l'institution. Etienne Lefebvre, Daniel Mallet, Pierre Vandevorde. Ed Berger-Levrault. 2006
- Réglementation et management des universités françaises. Daniel Mallet, Pierre Balme, Pierre Richard. Ed Berger-Levrault. 2005
- Les politiques d'éducation : Que sais-je? - Agnes van Zanten
- Le système éducatif : La Découverte - Maria Vasconcellos
- Dix-huit questions sur le système éducatif : la documentation française
- DEPP : repères - références statistiques
- Cour des comptes : la gestion du système éducatif (2003)

Une utilisation des sites internet

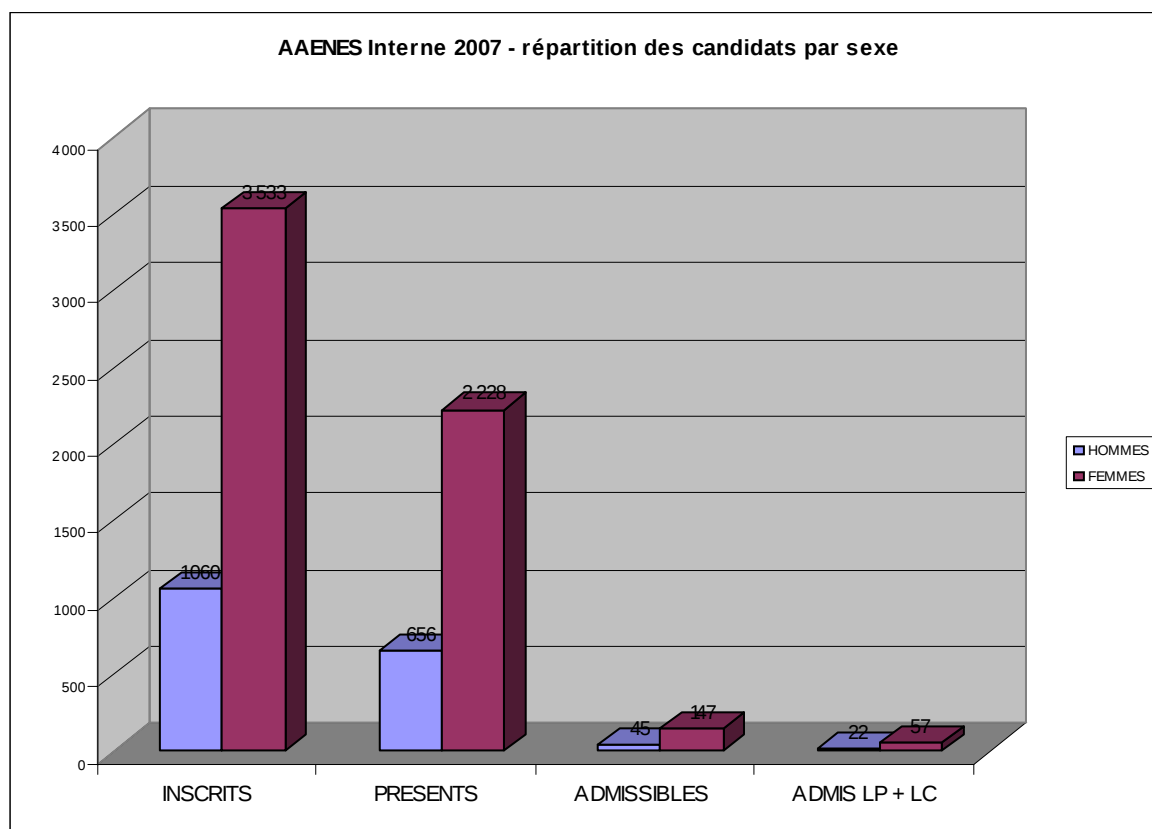
MEN, du MESR, de l'AMUE, des établissements d'enseignement supérieur, académies, des inspections académiques, de l'AEF, ...

Annexes : Tableaux statistiques AAENES 2007
Candidats inscrits, présents et admis par académie

Académies	Inscrits	Présents ep.1	Présents ep.2	% inscrits	Admissi bles	% présents	Admis LP	Admis LC	% présents
AIX-MARSEILLE	180	95	107	59.44	5	5.26	0	1	1.05
AMIENS	122	61	73	59.84	1	1.64	0	0	0.00
BESANCON	82	56	58	70.73	4	7.14	2	1	5.36
BORDEAUX	125	81	85	68.00	9	11.11	2	1	3.70
CAEN	80	63	64	80.00	4	6.35	2	2	6.35
CLERMONT-FERRAND	82	55	60	73.17	11	20.00	1	1	3.64
CORSE	19	7	8	42.11	0	0.00	0	0	0.00
DIJON	58	38	40	68.97	7	18.42	3	0	7.89
GRENOBLE	149	98	100	67.11	11	11.22	4	2	6.12
GUADELOUPE	124	63	68	54.84	4	6.35	2	2	6.35
GUYANE	47	23	23	48.94	0	0.00	0	0	0.00
LILLE	257	129	141	54.86	5	3.88	3	0	2.33
LIMOGES	46	23	25	54.35	2	8.70	0	0	0.00
LYON	159	103	113	71.07	13	12.62	4	1	4.85
MARTINIQUE	87	51	53	60.92	1	1.96	0	0	0.00
MONTPELLIER	143	82	93	65.03	9	10.98	1	1	2.44
NANCY-METZ	189	105	107	56.61	5	4.76	0	1	0.95
NANTES	161	87	91	56.52	5	5.75	0	1	1.15
NICE	101	49	52	51.49	6	12.24	2	0	4.08
ORLEANS-TOURS	150	80	84	56.00	5	6.25	0	1	1.25
PARIS-CRETEIL- VERSAILLES	1 249	762	838	67.09	44	5.77	14	6	2.62
POITIERS	100	53	55	55.00	4	7.55	0	0	0.00
REIMS	80	36	41	51.25	3	8.33	2	0	5.56
RENNES	214	115	127	59.35	9	7.83	3	3	5.22
REUNION	172	100	117	68.02	6	6.00	1	1	2.00
ROUEN	128	90	93	72.66	7	7.78	2	0	2.22
STRASBOURG	105	56	58	55.24	5	8.93	1	2	5.36
TOULOUSE	141	72	79	56.03	7	9.72	1	2	4.17
MAYOTTE	14	10	11	78.57	0	0.00	0	0	0.00
POLYNESIE FRANCAISE	27	16	19	70.37	0	0.00	0	0	0.00
NOUVELLE CALEDONIE	2	1	1	50.00	0	0.00	0	0	0.00
WALLIS ET FUTUNA	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00
ETRANGER	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00
TOTAL	4 593	2 660	2 884	62.79	192	7.22	50	29	2.97

Répartition des candidats inscrits, présents et admis par le jury en 2007 selon leur sexe

	INSCRITS		PRESENTS		ADMISSIBLES		ADMIS LP + LC	
	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %
HOMMES	1 060	23%	656	23%	45	23%	22	28%
FEMMES	3 533	77%	2 228	77%	147	77%	57	72%
TOTAL	4 593	100%	2 884	100%	192	100%	79	100%

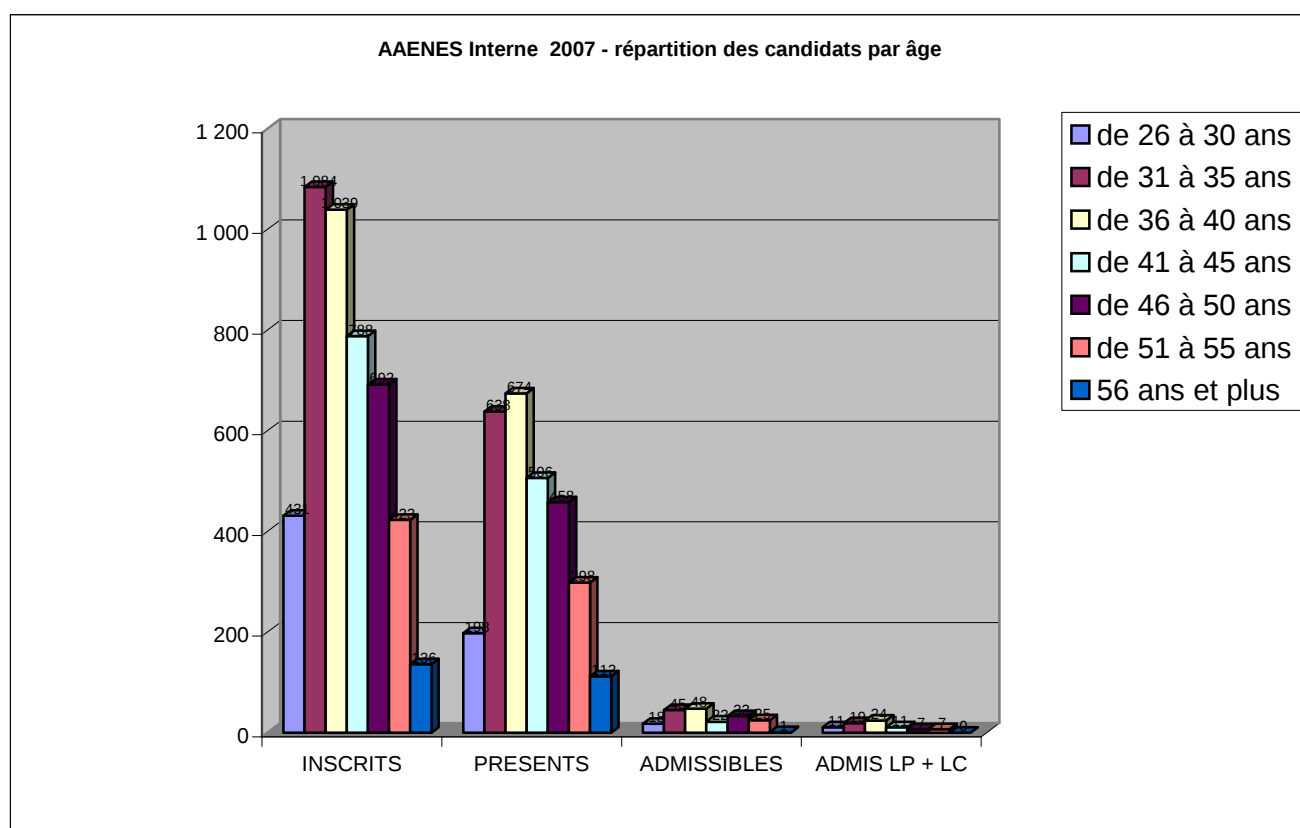


Si le nombre de femmes admissibles respecte très fidèlement la représentation féminine des inscrits, en revanche, elles sont plus nombreuses à être admises que leur poids relatif.

Répartition des candidats inscrits, présents et admis par le jury en 2007 selon leur âge⁽¹⁾

	INSCRITS		PRESENTS		ADMISSIBLES		ADMIS LP + LC	
	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %
de 26 à 30 ans	431	9%	198	7%	18	9%	11	14%
de 31 à 35 ans	1 084	24%	638	22%	45	23%	19	24%
de 36 à 40 ans	1 039	23%	674	23%	48	25%	24	30%
de 41 à 45 ans	788	17%	506	18%	22	11%	11	14%
de 46 à 50 ans	692	15%	458	16%	33	17%	7	9%
de 51 à 55 ans	423	9%	298	10%	25	13%	7	9%
56 ans et plus	136	3%	112	4%	1	1%	0	0%
TOTAL	4 593	100%	2 884	100%	192	100%	79	100%

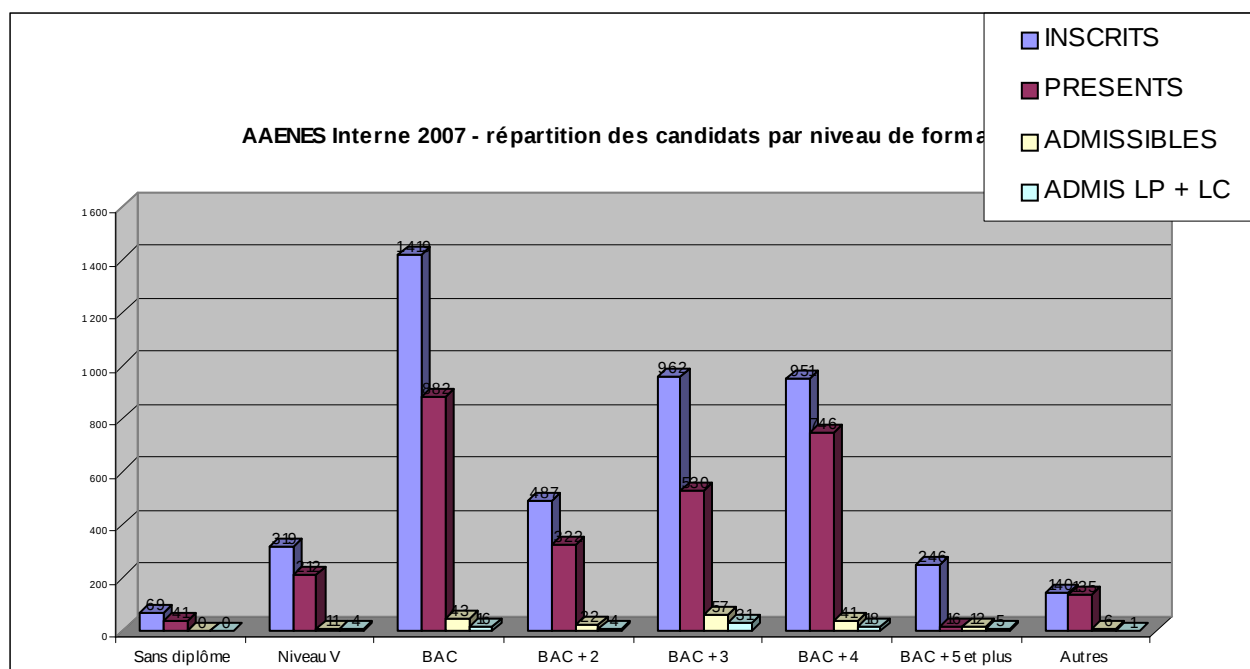
⁽¹⁾ Au 01.01.2007



Plus de la moitié des candidats admis est âgé de 30 à 40 ans, ce qui laisse entrevoir des suites de carrière intéressantes.

Répartition des candidats inscrits, présents, admissibles et admis LP et LC selon leur niveau de formation

	INSCRITS		PRESENTS		ADMISSIBLES		ADMIS LP + LC	
	En Nbre	En %	En Nbre	En %	En Nbre	En %	En Nbre	En %
Sans diplôme	69	2%	41	1%	0	0%	0	0%
Niveau V	319	7%	212	7%	11	6%	4	5%
BAC	1 419	31%	882	31%	43	22%	16	20%
BAC + 2	487	11%	322	11%	22	11%	4	5%
BAC + 3	962	21%	530	18%	57	30%	31	39%
BAC + 4	951	21%	746	26%	41	21%	18	23%
BAC + 5 et plus	246	5%	16	1%	12	6%	5	6%
Autres	140	3%	135	5%	6	3%	1	1%
TOTAL	4 593	100%	2 884	100%	192	100%	79	100%



Au vu des résultats, il semble difficile qu'un agent sans diplôme puisse satisfaire à l'exigence des épreuves écrites. Il est encourageant de noter que 4 candidats admis ont un diplôme de niveau V. La majorité des admis (59 %) sont titulaires d'un diplôme au moins à Bac+3.

Répartition des candidats admis par origine professionnelle

	Ens sup			E.P.L.E.			Adm centr			Serv acad			Divers*		
	titulaire	non titulaire	%	titulaire	non titulaire	%	titulaire	non titulaire	%	titulaire	non titulaire	%	titulaire	non titulaire	%
LP	7	0	14.00	22	1	46.00	2	0	4.00	14	1	30.00	3	0	6.00
LC	9	0	31.03	10	0	34.48	0	0	0.00	5	0	17.24	5	0	17.24

- * LP (liste principale) : CROUS, GIP, CRDP
- * LC (liste complémentaire) : CROUS, CNAM, Jeunesse et sports, CRDP, Professeur Ecoles

A titre de comparaison, 12 000 attachés sont gérés par le ministère de l'éducation nationale, dont moins de 5 % exercent en administration centrale. Pour les autres, ils se répartissent en 54,5 % en EPLE, 21,3 % dans l'enseignement supérieur, 18,5 % en services académiques, 0,8 % dans les établissements publics nationaux, 0,4 % en GRETA et CFA et 1,3 % dans les autres ministères, essentiellement celui de Jeunesse et Sports.

Evolution du nombre de candidats et du nombre de postes mis aux concours

session	Nombre de postes	Candidats inscrits	Candidats présents	Nombre d'admissibles	Nombre de candidats par poste
2004	100	3384	1798	299	18,0
2005	80	3685	1859	258	23,2
2006	15	3816	1939	80	129,2
2007	50	4593	2660	193	53,2