**RAPPORT DE JURY DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DANS LE GRADE
D'ATTACHE(E) PRINCIPAL(E) D'ADMINISTRATION DE L'ETAT AU SEIN DE LA
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS ORGANISE AU TITRE DE L'ANNEE
2025**

Annexe : statistiques principalat CDC - 2025

Préambule

La préparation d'un examen professionnel est une étape cruciale dans un parcours de carrière. Le jury a souhaité faire de cet examen un « exercice » et non une « épreuve ».

Il a souhaité placer chaque candidat en situation d'échange pour qu'il puisse valoriser son expérience et donner le meilleur de lui-même. Il encourage les candidats qui n'ont pas été retenus lors de cette session à poursuivre leur préparation, qui doit se faire de façon continue dans l'année, en s'intéressant à l'environnement de travail, aux enjeux des directions, de la CDC et de ses filiales et au management.

Le jury salue l'ensemble des candidats de cet examen professionnel pour leurs démarches et leurs efforts lors de cet exercice. Les parcours riches des candidats témoignent de la diversité des profils et des missions variées et passionnantes au sein de la Caisse des dépôts.

Le jury remercie chaleureusement toute l'équipe responsable des concours pour son accueil, son grand professionnalisme et la préparation rigoureuse des entretiens.

Le jury souhaite souligner la grande qualité des prestations lors de cette session.

Le jury fait le vœu que ce rapport puisse être utile dans la préparation des futurs candidats.

Par arrêté du 30 avril 2024 du directeur général de La Caisse des dépôts et consignations, l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat organisé au titre de l'année 2025 a été autorisée.

Les épreuves orales d'entretien de l'examen professionnel ont été organisées dans les locaux de l'établissement à Paris. Les entretiens se sont déroulés selon le calendrier prévu, dans un contexte garantissant aux candidats de bonnes conditions d'accessibilité, d'accueil et de travail.

Le jury était scindé en deux sous-groupes. La présidente de jury a pu être présente à des entretiens au sein des deux sous-groupes. Cela a permis de veiller à l'harmonisation des questions posées et au traitement équitable des candidats.

Une grande attention a été portée aux règles de déport pour les membres de jury en cas de connaissance professionnelle ou personnelle d'un candidat.

Nature et modalités de l'épreuve

Les membres du jury ont veillé à mettre les candidats à l'aise et les ont accueillis avec bienveillance. Il a été systématiquement rappelé à tous les candidats par un membre de jury les règles de l'examen (durée, nature des questions posées et mise en situation).

- **LE RAEP**

Si le jury ne souhaite pas remettre en cause le principe du RAEP, il souhaite cependant appeler l'attention sur sa construction. La qualité des dossiers est très hétérogène. Beaucoup sont trop longs avec des redites, trop descriptifs sans esprit et effort de synthèse. Il s'agit souvent d'une liste exhaustive des missions accomplies durant la carrière du candidat sans véritable mise en perspective.

La partie motivation est souvent considérée par le candidat comme un nouveau résumé de son expérience professionnelle et de ses compétences. Elle ne définit pas exactement ce qui le conduit à se présenter devant le jury d'examen pour pouvoir accéder à des responsabilités supérieures. Certains candidats arrivent dans l'optique de faire valider leur situation professionnelle et leur évaluation sur leur poste actuel, ce qui ne répond pas à l'objectif d'un examen censé détecter leur capacité à exercer les missions d'un cadre supérieur de l'administration.

Prestation des candidats

Dans la phase de 20 minutes, l'épreuve ne consiste pas à un contrôle académique des connaissances mais un échange pour évaluer les capacités de réflexion et d'analyse des candidats, une connaissance de l'environnement professionnel, des métiers de la CDC, des politiques publiques menées par l'établissement public et de ses filiales ainsi que les grands enjeux des politiques publiques sont attendues par le jury.

- **Observations sur les attendus de l'oral**

L'oral doit être perçu comme un moment de rencontre entre le candidat et le jury. Le jury découvre un candidat à une étape de sa carrière où celui-ci aspire à davantage de responsabilités.

Sur la présentation :

Sur la forme, le jury invite les candidats à bien se préparer : une présentation énoncée trop rapidement est difficile à suivre, un ton monocorde nuit à la mise en valeur des moments clefs de l'exposé. Les candidats doivent suffisamment connaître les axes et les points saillants de ce qu'ils souhaitent exposer au jury pour pouvoir toujours garder le fil de leur propos. Ainsi, la structuration par l'annonce d'un plan est la bienvenue.

Le jury a trop entendu de formules toutes faites du genre « Je souhaite exercer des fonctions supérieures et encadrer ».

Trop nombreux sont les candidats qui se contentent de réciter leur RAEP alors que l'objectif consiste à compléter ce dossier et à attirer l'attention du jury sur des points essentiels de leur parcours et de leur motivation. Les dix minutes de présentation apparaissent quelquefois longues et inintéressantes car mal exploitées. La récitation

apprise par cœur de leur RAEP met souvent les candidats en difficulté et les déstabilise en cas de perte de fil conducteur.

Le jury cherche à identifier et mettre en valeur les candidats faisant preuve d'une capacité de prise de hauteur par rapport à leur parcours de carrière et aux fonctions exercées. Avant tout, il a besoin de comprendre le poste aujourd'hui occupé, la place du candidat dans sa structure, les enjeux de son action, ses interactions avec ses collègues et sa hiérarchie... La projection du candidat sur un type de poste à occuper en cas de réussite à l'examen professionnel l'aide à mûrir son projet et donne de l'élan à la présentation. La motivation du candidat et son projet professionnel sont en effet des moments importants de la présentation qu'il est dommage de ne voir aborder la plupart du temps qu'en conclusion rapide.

Un attaché principal a vocation à être un relais de sens et de communication auprès de ses partenaires internes et externes sur les politiques portées et mises en oeuvre. Il doit comprendre et mettre en perspective son action dans un ensemble plus vaste. Ainsi, des connaissances générales sont attendues de sa part les questions de ressources humaines, les perspectives d'organisation...

La connaissance de l'organisation de la CDC est aussi un attendu. Chaque candidat doit se préparer à être interrogé sur les grandes actualités de la CDC, les feuilles de route des directions, à commencer par la direction d'appartenance du candidat, les enjeux RH, les métiers de la CDC, les réorganisations en cours et les objectifs poursuivis par celles-ci. Les candidats sont invités à parcourir régulièrement l'intranet NEXT et la revue CDscope.

Le jury met en garde les candidats dont les 10 minutes de présentation orale sont un simple descriptif de leur parcours de carrière reprenant les éléments du dossier. Il attend au contraire une vision construite de ce parcours, des enseignements que les candidats en tirent à titre professionnel voire personnel, ce qui permet de présenter, avec tout son sens, leur aspiration à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Il n'y a pas de profil type recherché et tous les profils font l'objet d'une même attention et d'une même curiosité de la part du jury, la diversité des profils étant une richesse pour l'établissement public. .

Les 10 minutes de présentation au jury doivent être donc bien préparées. Même si l'émotion de l'oral peut parfois l'expliquer, il est regrettable que certaines présentations aient été trop courtes (moins de 8 minutes), ou qu'il ait fallu interrompre d'autres candidats.

Par ailleurs, même s'il est recommandé aux candidats de se préparer et de participer aux formations prévues à cet effet, le jury recommande de prendre un recul vis-à-vis de cette formation reçue qui peut avoir pour effet de produire de présentations scolaires car stéréotypées.

- **La deuxième partie de l'entretien,**

S'il est attendu que le candidat prenne de la hauteur par rapport à son expérience professionnelle, c'est-à-dire qu'il sache analyser et mettre en perspective ses missions

au sein de son service et sa direction communauté professionnelle et des politiques portées par l'établissement public, ce point n'exclut pas, et même au contraire demande que le candidat entre dans la réalité des métiers qu'il a exercés et qu'il exerce au moment de l'oral en n'hésitant pas à être concret.

La difficulté de l'exercice réside dans la tension entre la prise de hauteur et la profondeur de l'analyse attendues et le besoin de les illustrer par des exemples précis. A moins de n'y être explicitement invité par le jury, un exemple ne saurait répondre à une question. Par exemple un candidat interrogé sur la stratégie de communication de sa structure ne peut se contenter de décrire les différentes actions engagées. Il convient dans ce cas précis de préciser quels sont les objectifs de cette stratégie, le ou les publics visés, les actions engagées et le bilan s'il est possible d'en réaliser et de faire quelques propositions supplémentaires.

Ce qui intéresse le jury sont les raisons qui ont permis le succès de tel ou tel projet et la manière dont les difficultés ont été résolues ou contenues. Inversement le jury a pu apprécier le positionnement de certains candidats qui ont pu faire état des difficultés rencontrées au cours de leur carrière, voire de leurs erreurs, et qui ont su en tirer des enseignements dans la suite de leur parcours professionnel. Le jury attend en effet une analyse personnelle des candidats dans leur position de fonctionnaire. Il met en garde contre les réponses convenues, quand bien même elles seraient de bonne volonté : il est regrettable par exemple que les expériences partagées par les candidats sur les questions de management soient souvent générales voire convenues.

- **Sur les mises en situation**

Quelques rappels utiles. Aucune mise en situation n'est un piège, il s'agit d'apprécier si les candidats maîtrisent des réflexes professionnels dans diverses situations. Les candidats ne doivent pas oublier qu'ils ne sont jamais seuls : la hiérarchie, les collègues (pairs, collectif de travail) peuvent être mobilisés.

Les mises en situation ont porté sur :

- des questions managériales (absentéisme, conflits entre agents, désobéissance hiérarchique, RPS, réorganisation de service, management fonctionnel,...)
- et les droits et obligations des fonctionnaires.

Aussi bien le RAEP que l'oral doivent être préparés très en amont et régulièrement revus au cours du travail de maturation lié à la préparation de l'examen. Il ne faut pas hésiter à rédiger intégralement sous différentes formes sa présentation orale pour mieux se l'approprier et entamer sa présentation avec aisance, mais sans suffisance.

CONSEILS

Faire et refaire cette présentation à des collègues de sa direction et d'autres directions ainsi que des proches est utile. Si vous arrivez en dix minutes à expliquer vos fonctions et susciter la curiosité d'une personne dont le travail et les intérêts sont très loin de la CDC, vous êtes sans doute sur la bonne voie.

Le jury attend que chaque candidat s'interroge sur son parcours, sur ce que représente l'accès à un grade supérieur et donc un poste à responsabilités plus élevées.

Ce point est particulièrement souligné pour les candidats se présentant après un seul poste occupé en tant qu'agent de catégorie A et qui, pour certains, font part dans les échanges avec le jury essentiellement de leur expérience acquise en tant qu'agent de catégorie B ou C, sans apporter la hauteur de vue attendue d'un cadre.

Le jury cherche à distinguer la manière dont le candidat s'engage dans son travail et le regard qu'il porte sur son action. Il n'est pas attendu de réponses standard aux questions posées.

Celles-ci sont d'ailleurs formées de manière très ouverte « Que pensez-vous de... ? », « Que pouvez-vous nous dire de... ? » et par-delà les connaissances minimales attendues des candidats, il n'y a pas de « bonne » réponse attendue.

Par ailleurs une attention à l'actualité immédiate à la session des oraux est recommandée, dès lors que celle-ci est en résonance avec les attendus de l'exercice. Les problématiques liées à la loi de finances, en débat au Parlement, aux campagnes de communication de la CDC en cours ou aux débats et enjeux publics du moment mettent en prise les candidats avec des questions concrètes et immédiates sur la construction et le pilotage des politiques qu'ils incarnent et contribuent à mettre en œuvre. Cette année plusieurs candidats ont été interrogés sur l'année des diversités ou encore sur les modèles managériaux de la CDC sans pouvoir présenter ces grandes lignes.

Les réponses aux questions permettent à chaque candidat de démontrer sa capacité à formuler, rapidement, l'expression d'une connaissance ou d'un avis et ainsi de mettre en évidence ses compétences de structuration de pensée et de synthèse. Il est parfois tout aussi intéressant pour le jury de voir comment un candidat raisonne à voix haute quand il ne connaît pas la réponse à la question posée.

Il est donc nécessaire pour les candidats qu'ils se dévoilent un peu eux-mêmes au sein de l'exercice formel de l'oral. Cela nécessite de bien se connaître et d'être au clair sur ses motivations.

STATISTIQUES PRINCIPALAT CDC - SESSION 2025

Nombre de postes 2024: 16	Inscrits 2024 : 120
Nombre de postes 2025: 17	Inscrits 2025 : 121

Répartition hommes/femmes

CDC	nbre d'inscrits	% des inscrits	nbre de présents	% des présents	nbre d'absents	% d'absents	nbre d'admis	% des admis
Femmes	62	51%	57	52%	5	45%	6	35%
Hommes	59	49%	53	48%	6	55%	11	65%
Total	121	100%	110	100%	11	100%	17	100%

taux d'absentéisme : 9% taux d'admission : 15%

Répartition par tranches d'âges (en nombre et en pourcentage)

Tranches d'âges	nbre d'inscrits	% des inscrits	nbre de présents	% des présents	nbre d'absents	% d'absents	nbre d'admis	% des admis
moins de 35 ans	22	18%	20	18%	2	18%	7	41%
35 à 44 ans	57	47%	53	48%	5	45%	7	41%
45 à 54 ans	33	27%	31	28%	3	27%	2	12%
55 ans et +	9	7%	6	5%	1	9%	1	6%
Total	121	100%	110	100%	11	100%	17	100%

inscrits
âge mini : 29
âge maxi : 59
âge moyen : 44

présents
âge mini : 29
âge maxi : 59
âge moyen : 44

absents
âge mini : 32
âge maxi : 59
âge moyen : 45,5

admis
âge mini : 30
âge maxi : 59
âge moyen : 44,5

Répartition par directions

Directions	nbre d'inscrits	% des inscrits	nbre de présents	% des présents	nbre d'absents	% d'absents	nbre d'admis	% des admis
BDT	43	36%	39	35%	4	36%	5	29%
DEOF	5	4%	5	5%	0	0%	2	12%
DGCP	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%
IGAU	2	2%	2	2%	0	0%	2	12%
DAJCD	6	5%	6	5%	0	0%	1	6%
DRIIE	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%
DFPD	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%
DRH	9	7%	9	8%	0	0%	3	18%
DPS	21	17%	18	16%	3	27%	3	18%
DRG	12	10%	11	10%	1	9%	1	6%
DOT	12	10%	10	9%	2	18%	0	0%
DGA	2	2%	1	1%	1	9%	0	0%
I0000 (Syndicats)	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%
Hors CDC (détachement, MAD)	3	2%	3	3%	0	0%	0	0%
Total	121	100,00%	110	100,00%	11	100,00%	17	100,00%