

## **PRINCIPALAT 2008**

### **RAPPORT DU JURY**

Les épreuves de sélection de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration centrale du MEIE et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique se sont déroulées du 25 septembre au 9 décembre 2008. Le jury a procédé le 12 décembre 2008 à la délibération finale puis a communiqué les résultats.

**Le jury s'est posé la question de savoir s'il pourvoirait les 36 postes ouverts à l'examen professionnel. Ou si, compte tenu du niveau général des candidats, seuls 34 ou 35 d'entre eux le seraient.**

**Cette question a donné lieu à de nombreux et longs débats. La décision finale a fait l'objet d'un vote au sein du jury. Il a été décidé in fine de pourvoir tous les postes ouverts malgré un niveau général jugé globalement insuffisant.**

**Nombre de candidats n'étaient pas préparés suffisamment et ont fait preuve d'une légèreté voire d'un relâchement, dans leur présentation et leur prestation, qui impliquent une réflexion de leur part sur ce qu'ils attendent d'une telle épreuve.**

**L'organisation d'une épreuve comme l'examen professionnel du principalat mobilise de nombreux acteurs et est relativement coûteuse.**

**Les candidats suivent des préparations et prennent sur leur temps.**

**L'administration mobilise des agents pour assurer le bon déroulement des épreuves et les membres du jury mobilisent également de leur temps et de leur force de travail.**

**Il n'est pas admissible qu'un nombre croissant de candidats se présentent en n'ayant pas préparé l'épreuve : ils perdent leur temps, font perdre celui du jury et ignorent ainsi les efforts d'organisation et de préparation de l'administration des ministères financiers.**

**Ils manquent ainsi de respect vis-à-vis d'eux-mêmes et accessoirement vis-à-vis du jury et de l'administration.**

**Le niveau général des connaissances s'est avéré décevant, en baisse par rapport aux années précédentes, selon les membres du jury qui avaient eu l'honneur de participer précédemment à cette épreuve de sélection.**

**Enfin il est rappelé que les candidats inscrits ne souhaitant pas se présenter in fine doivent se désister auprès de l'administration organisatrice et non auprès de l'IGPDE.**

**Dans ces conditions, le jury souhaite attirer l'attention des candidats sur la nécessité de préparer l'épreuve avec sérieux afin que les futurs cadres supérieurs des ministères économiques et financiers soient sélectionnés sur des bases solides et sans que le jury ait à se poser les questions mentionnées ci-dessus.**

## **I. LES RESULTATS DE L'EXAMEN 2008**

### **A. L'ANALYSE DES CANDIDATS A L'EPREUVE**

Sur un vivier de promouvables de 876 agents, les inscrits à l'épreuve ont été au nombre de 191. 39 se sont désistés et 152 candidatures ont donc été examinées par le jury.

Les candidats inscrits à l'épreuve provenaient de plusieurs services des ministères : comme l'année précédente, les plus nombreux (20) provenaient de la direction du personnel et de l'adaptation à l'environnement professionnel, de la direction générale des entreprises et des DRIRE (19 candidats) et de la direction générale du trésor et de la politique économique (18 candidats).

Le secrétariat général (15 candidats), la direction du budget (12 candidats), la direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales, avec 11 candidats et la direction générale des finances publiques avec 10 candidats étaient également bien représentés.

12 candidats étaient en service détaché et 12 mis à disposition.

Cette diversité se retrouve dans les parcours professionnels et les tâches exercées, dans des services déconcentrés comme dans des directions d'administration centrale.

### **B. L'ANALYSE DES ADMIS A L'EPREUVE**

36 postes étaient disponibles. Le taux de réussite s'est donc élevé à 18,8 % sur la base des candidats inscrits et 23,7 % sur la base des candidats ayant effectivement passé l'épreuve.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Promouvables	446	396	365	342	324	299	279	864	876
Inscrits	169	146	150	155	130	117	104	195	191
Taux d'inscription en %	37,9	36,9	41,1	45,3	40,1	39,1	37,2	22,5	21,8
Emplois à pourvoir	32	28	23	24	24	24	24	32	36
Taux d'admission en %	18,9	19,2	15,3	15,5	18,5	20,5	23,1	16,4	18,8
Désistements	22	14	13	14	6	10	9	25	39
Taux de réussite en %	21,8	21,5	16,8	17,0	19,3	22,4	25,3	18,8	23,7

Le nombre de promouvables est en ligne avec celui de l'an dernier, de même que le nombre de candidats inscrits.

Le taux d'admission a progressé par rapport à l'an dernier sous l'effet mécanique de la hausse du nombre de postes offerts. La forte progression du taux de réussite qui atteint son deuxième niveau le plus élevé depuis 2000 tient à la conjonction de l'augmentation du nombre de postes offerts et à la diminution du nombre de candidats effectivement présents compte tenu de la progression du nombre de désistements.

Avec 20,4 %, le taux de désistement atteint le niveau le plus élevé depuis 2000 (13 %) et dépasse largement celui déjà très élevé de l'an dernier (12,8 %).

2008	Promouvables		Inscrits		Désistés		Admis	
Hommes	423	48,3 %	105	55,9%	20	51,3%	21	58,3%
Femmes	453	51,7 %	86	44,1%	19	48,7%	15	41,7%
Total	876	100%	191	100%	39	100%	36	100%

Les hommes étaient moins nombreux que les femmes parmi les promouvables. Cette situation s'est inversée parmi les inscrits et encore plus parmi les admis.

L'âge moyen des lauréats est de 38 ans et 5 mois alors que l'âge moyen des candidats présents était de 43 ans et de 44 ans pour les inscrits.

Le doyen des lauréats est âgé de 53 ans alors que le benjamin a 29 ans.

Pour l'un des candidats reçus, il s'agissait du quatorzième passage, pour l'un du douzième et pour l'un du dixième. Pour deux, il s'agissait du neuvième et pour deux autres du huitième. Cela prouve que la persévérance pour les candidats qui travaillent et tiennent compte des observations du jury peut porter des résultats.

Pour douze candidats il s'agissait du premier passage et pour neuf du deuxième. Le nombre de reçus au premier passage est en baisse d'un tiers par rapport à l'an dernier.

7 des candidats admis avaient présenté l'épreuve au titre des dispositions de l'ancien statut, 12 au titre des dispositions du nouveau statut uniquement, 17 au titre des dispositions de l'ancien ou du nouveau statut.

## **II. LES CONDITIONS DE L'ÉPREUVE**

### **A. L'ORGANISATION DES JURYS**

Les candidats à l'épreuve 2008 ont été répartis en deux séries qui ont été vues chacune par un jury, le président du jury étant membre des deux jurys.

L'unité de traitement des candidats a été assurée par la présence du président dans les deux jurys, par des réunions préparatoires en commun des membres des deux jurys et par des séances régulières, réunissant les membres des deux jurys pour ajuster les délibérations et le mode de fixation des notes.

La notation des candidats est intervenue sur une base régulière, avec des revues lors des réunions plénières et un ajustement lors de la réunion finale.

### **B. LES ATTENTES DU JURY**

L'épreuve de sélection du principalat est une épreuve professionnelle, les attentes du jury ne sont donc pas essentiellement basées sur les connaissances académiques du candidat mais plutôt sur sa capacité à :

- mettre en valeur son expérience professionnelle,
- analyser des situations et à faire face aux situations et aux enjeux auxquels il peut être confronté dans son environnement de travail,
- se situer dans un environnement professionnel immédiat (son bureau ou sa structure d'affectation et sa direction) et à situer son administration dans un environnement plus large, pour comprendre les positionnements et les interactions.

Il en résulte que des erreurs sur des connaissances académiques ne sont pas pénalisantes mais trop de lacunes le sont.

Le jury attend :

- une présentation claire et structurée des fonctions du candidat et de son parcours professionnel, au minimum en catégorie A,
- des réponses argumentées aux questions posées,
- une capacité d'analyse afin de faire prévaloir le point de vue du candidat qui ne soit simplement celui de l'administration ou celui qui est prêté aux membres du jury,

- une connaissance de l'environnement professionnel immédiat, de l'environnement ministériel et administratif et une connaissance des réformes en cours dans le ministère et dans l'administration publique en général.

Tout au long des épreuves, le jury s'est efforcé de mettre les candidats dans un environnement favorable en allégeant le stress naturel lié à ce type d'exercice.

### C. LA NOTATION

Les candidats ont été notés sur leur prestation le jour de l'épreuve ce qui est le propre d'un examen professionnel.

Le jury a fonctionné collégalement. Aucune décision n'a été prise sans que chaque membre le composant se soit exprimé.

Les candidats ont été, à l'issue de chaque entretien puis de chaque séance, classés les uns par rapport aux autres. Les notes ont été attribuées lors des réunions plénières de tous les membres du jury tenues à intervalles réguliers (cf A ci-dessus) puis revues et fixées définitivement en fin de procédure.

Les notes s'étagent de 6 à 18 sur 20. Le jury a délibérément fait le choix d'un éventail de notes ouvert afin de discriminer les candidats en fonction de la qualité de la prestation effectuée devant le jury.

Les candidats reçus ont une note supérieure à 15 sur 20. La moyenne des notes des candidats reçus s'élève à 15,85, en légère baisse par rapport à l'année précédente (16).

Le niveau des candidats était très inégal, trop souvent insuffisant. Le jury s'est longtemps interrogé sur sa capacité à sélectionner un nombre de candidats correspondant au nombre de postes ouverts.

Les candidats peuvent être répartis à partir de la note obtenue en plusieurs groupes :

- les candidats ayant obtenu plus de 15 sur 20 : ils sont en capacité de mettre en situation à l'oral leur expérience professionnelle, leurs connaissances administratives, de se situer dans leur environnement professionnel immédiat et administratif, d'apprécier les enjeux de l'administration et de leur domaine de compétence, de réflexion et d'initiative et de faire preuve d'une aptitude à l'encadrement ;
- les candidats ayant obtenu des notes de 13 à 15 sur 20 : ces candidats ont souvent su faire preuve de qualités proches de celles des candidats reçus mais à travers des exposés mal présentés ou des réponses imprécises ont laissé transparaître des insuffisances liées soit à l'inexpérience, soit à un niveau de connaissances insuffisant. Le plus souvent la qualité des réponses diminuait avec l'éloignement de la sphère d'intérêt professionnel immédiat ;
- les candidats ayant obtenu des notes de 10 à 13 sur 20 : ces candidats ont fait preuve de lacunes, à la fois dans l'exposé (présentation lourde et fastidieuse

du parcours, focalisation sur des points mineurs ou lointains dans la carrière) et d'insuffisances dans les questions post exposé : le plus souvent la qualité des réponses diminuait au fur et à mesure qu'on s'éloignait de la sphère professionnelle immédiate. Pour ces candidats un investissement dans la connaissance des enjeux de leur secteur, de l'environnement ministériel et administratif et dans le suivi des réformes en cours est nécessaire ;

- les candidats n'ayant pas obtenu la moyenne : ces candidats, pour certains, faute d'une préparation minimale de l'épreuve, soit n'avaient pas les connaissances de base nécessaires, soit n'ont pas respecté les règles de l'épreuve, soit ont fait preuve d'insuffisances flagrantes. Leurs exposés étaient en général confus, les réponses insuffisantes, y compris sur l'environnement professionnel immédiat. Ces candidats ne devraient représenter l'épreuve qu'au prix d'une préparation intense et d'un investissement lourd, souvent dans les connaissances de base. Ils doivent donc s'interroger sur leur niveau de préparation et sur leur volonté ou non de réussir un examen professionnel de ce type. Parmi ces candidats ceux qui ont obtenu des notes inférieures à 8 ont fait preuve d'une légèreté et d'un dilettantisme qui n'est pas admissible, par respect pour eux-mêmes et accessoirement pour le jury.

#### **D. LE DEROULEMENT DE L'EPREUVE**

L'épreuve s'est déroulée sur 30 minutes.

Les 10 premières minutes ont été consacrées à l'exposé.

Les 20 minutes suivantes ont été consacrées à des questions par séquences de 5 minutes :

- la première portant sur des questions relatives à l'exposé et à l'environnement immédiat de travail,
- la deuxième portant sur les ministères (Meie et budget) : structures, évolution, réformes récentes, management, enjeux,
- la troisième sur l'environnement administratif général : organisation et fonctionnement des services déconcentrés, institutions européennes, problématiques rattachées aux activités du candidat, mise en situation de management,
- la quatrième et dernière sur des problématiques administratives plus générales : institutions, évaluation, encadrement afin de cerner la perception par les candidats de leur environnement général et leur compréhension des enjeux de la structure dans laquelle ils évoluent.

Le déroulement de l'épreuve a été le même pour tous. Cependant, afin de créer un environnement favorable aux candidats, de favoriser l'échange et de donner sa meilleure chance à chacun pour permettre l'évaluation la plus juste, le jury a tenu compte de l'expérience et du cursus de chaque candidat.

### III. LES OBSERVATIONS DU JURY

Le jury s'est attaché à évaluer la capacité de chaque candidat à comprendre les enjeux et les missions dans lesquels son action se situe, à traduire dans l'atteinte de ses objectifs les orientations générales et à exercer des fonctions d'encadrement, responsabilités associées au grade d'attaché principal.

#### A. OBSERVATIONS GENERALES

La diversité des candidats entre :

- d'une part, les candidats jeunes ayant une courte expérience professionnelle, aptes à mobiliser des connaissances générales, le plus souvent juridiques, plus rarement économiques ou de gestion, importantes mais présentant souvent des insuffisances en termes de recul et d'expérience professionnelle,
- d'autre part des candidats ayant une expérience administrative plus solide mais ayant des difficultés à actualiser leurs connaissances théoriques et présentant un moindre intérêt pour les questions générales et les évolutions de leur environnement professionnel,

déjà constatée l'an dernier s'est confirmée voire accentuée cette année.

A cette hétérogénéité entre le profil des candidats, s'en ajoute une autre en termes d'affectation entre :

- les candidats en poste à l'administration centrale « traditionnelle » de Bercy qui sont plus sensibles aux évolutions ministérielles et qui maîtrisent bien la connaissance de leur environnement,

- et les candidats en poste dans des directions d'administration centrale plus éloignées du cœur de Bercy ou des agents en poste dans des services déconcentrés, ou dans des services nouvellement rattachés à la sphère économique et financière ou en position de détachement ou de mise à disposition qui manifestent pour certains une faible connaissance de leur environnement ministériel, pour d'autres, un désintérêt affiché, voire revendiqué, pour les ministères auxquels ils appartiennent, attitude qui n'est pas acceptable quand on se présente à un examen professionnel. Certains candidats ont expliqué que pour manifester leur attachement à la sphère Bercy ils présentaient cet examen du principalat plutôt que celui du ministère dans lequel ils exercent. Ils ne sont pas allés au bout de leur démarche en termes de préparation et d'acculturation à leur ministère de rattachement.

L'hétérogénéité des candidats s'est donc encore accentuée par rapport aux années précédentes.

Le niveau général des candidats était trop souvent insuffisant et peu de candidats ont été vraiment brillants, ce qui confirme la tendance identifiée les années précédentes.

Les chantiers de réforme en cours sont en général mal connus (à l'exemple de la RGPP). La restructuration de la sphère « économie et finances » issue de la constitution

du Gouvernement du printemps 2007 n'est toujours pas bien maîtrisée, de même que les évolutions en cours à Bercy. En général, le niveau de connaissance a tendance à s'affaiblir au fur et à mesure qu'on s'éloigne du cercle professionnel immédiat, même sur des sujets connexes. Les sujets d'intérêt général ne sont pas non plus maîtrisés de façon satisfaisante. Les structures d'administration déconcentrée ne sont pas bien connues. Enfin si certains sujets sont cités, comme la performance, ils ne sont pas toujours compris.

Il n'est toujours pas acceptable qu'un candidat au principalat ne puisse citer le Préfet quand il est interrogé sur la représentation de l'Etat au niveau départemental (sans parler de la méconnaissance du contrôle de légalité).

Il n'est pas acceptable qu'en période de crise financière, plus de la moitié des candidats interrogés sur ce point n'ait pas connaissance des mesures présentées par le Gouvernement pour venir en aide aux institutions financières et à l'économie en général. Plus généralement une bonne partie des candidats ne se tient pas au courant de l'actualité, au minimum dans les domaines relevant de la compétence des deux ministères.

Il n'est pas acceptable enfin et peut être surtout que les candidats ne sachent pas se situer dans leur environnement professionnel, par exemple en ignorant les activités de la sous direction voisine de la leur (cas d'un candidat de la DGTPE ignorant ce qu'était l'OMC) ou l'existence de certaines directions de Bercy (cas d'un candidat ayant affirmé péremptoirement que la direction du budget avait été supprimée depuis plusieurs années); ni situer leur ministère d'appartenance dans l'activité générale de l'administration.

Il n'est pas admissible enfin que les candidats ignorent la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En revanche les évolutions liées à la LOLF sont en général bien intégrées par les agents, au moins d'un point de vue théorique.

Le jury ne peut que rappeler une nouvelle fois aux candidats la nécessité de consulter et de travailler les fascicules de l'IGPDE dont la qualité doit être soulignée, de se tenir informés des évolutions générales en cours et de consulter régulièrement les sites internet des ministères et du Premier ministre qui permettent de savoir ce qui se passe dans l'organisation et la réforme des pouvoirs publics.

Développer la culture économique, de gestion et administrative des candidats est une nécessité qui doit être également rappelée.

D'un point de vue formel, le jury rappelle la nécessité pour les candidats de remplir convenablement leur fiche d'inscription dans sa partie « attributions » afin de disposer d'une présentation de celles-ci qui respecte notamment les indications de la note de bas de page n°3 de l'imprimé.

## **B. L'EXPOSE**

L'exposé est le premier contact entre le jury et le candidat.

Il doit permettre à ce dernier de se présenter, de présenter son parcours, son travail et de se situer dans un environnement professionnel et ministériel. Il doit également lui permettre de mettre en valeur sa capacité d'initiative, sa compréhension des enjeux de son administration et d'expliquer en quoi il intervient dans ce schéma général.

L'exposé doit donc être préparé avec soin.

Cela ne signifie pas qu'il doit être appris par cœur. Dans plusieurs cas le candidat a répété, souvent mal, un exposé appris. Répéter un exposé appris par cœur, sauf à être un excellent acteur, nuit à la sincérité du message. Il est maladroit de se présenter avec des notes.

L'exposé doit être structuré avec une introduction, une annonce de plan, un développement et une conclusion. Dans un cinquième des cas, l'annonce de plan était absente, ce qui correspondait généralement à une absence de structure et dans plus de la moitié des cas, la conclusion était inexistante, pas uniquement faute de temps.

L'exposé ne doit être ni trop court, un cinquième d'entre eux ont fait moins de huit minutes, ni trop long, près de 15 % ont été interrompus, et ce ne sont pas ceux qui avaient permis au jury d'en apprendre le plus sur le candidat.

Le plan doit éviter les écueils de la chronologie ou de la pure description des tâches qui l'une comme l'autre tournent rapidement au catalogue ennuyeux ne dégageant pas de problématique.

Le candidat doit, en effet, s'attacher à resituer ses fonctions dans un cadre global et à les rattacher aux enjeux de l'administration pour laquelle il travaille. Il doit démontrer à travers son exposé qu'il maîtrise l'organisation de son service et les évolutions en cours. Il doit enfin montrer comment il se situe, ce qu'il fait et quelles sont ses perspectives.

Il serait idéal que les candidats puissent apprécier les raisons de leurs succès et de leurs échecs. Quelques uns l'ont fait avec franchise et honnêteté et ont su ainsi créer un environnement favorable.

Si le « moi je » n'est pas en soi condamnable, son utilisation excessive aboutit à une mise en scène du candidat qui lui est nuisible : il est inutile de tenter de faire croire au jury qu'on fait le travail du ministre ou celui d'un directeur d'administration centrale. Cela a été le cas de quelques candidats qui ont indisposé le jury.

Les candidats doivent veiller enfin à ne pas paraître ennuyés de se présenter devant un jury. C'est la règle de l'épreuve et elle doit être respectée avec un minimum de conviction. Ce n'a pas toujours été le cas et là encore le jury en est indisposé.

## **C. L'ENTRETIEN**

L'objectif de l'entretien, outre d'apporter des précisions sur l'exposé, est de montrer un niveau de connaissance et de compréhension acceptables des enjeux et des évolutions en cours. Le candidat doit montrer qu'il peut être un collaborateur avec

lequel on a envie de travailler, sur lequel on puisse se reposer et qu'on a envie de soutenir pour accéder à des responsabilités plus élevées.

Dans cette perspective, il convient de démontrer :

- la capacité à maîtriser les sujets liés aux fonctions exercées, directement ou de façon connexe,
- la capacité à s'intéresser aux évolutions du ministère et à ses réformes,
- la connaissance de l'environnement administratif général et de son évolution,
- la capacité à se projeter dans l'exercice de missions d'encadrement et de management d'équipes,
- la curiosité pour les évolutions en cours dans la sphère publique, un minimum d'intérêt pour les questions générales et d'actualité liées aux fonctions ou au ministère d'appartenance du candidat étant requis d'un agent supposé occuper des tâches d'encadrement, ce qui est le cas des attachés principaux d'administration centrale.

Une moitié des candidats remplissent ces différents critères à des degrés variés, la principale insuffisance tenant au fait que si les concepts sont connus ils restent souvent abstraits et ne sont pas exploités en termes réels (cf ce qui concerne la performance, le travail en équipe, l'encadrement ou la notion de travail en mode projets).

Trop de candidats toutefois manquent d'ouverture au monde et ne sont pas capables d'élaborer des réponses dès qu'on sort de leur champ immédiat de compétences et ne savent pas intégrer leurs fonctions dans le cadre plus général, sinon de l'administration, du moins des ministères auxquels ils appartiennent, alors même qu'avec l'existence de l'intranet et de formations de qualité ils bénéficient d'outils leur permettant de sortir de la sphère de leur activité immédiate.

Enfin, il n'est pas admissible que des candidats se présentant au principalat du MEIE et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique excipent de leur éloignement des ministères ou de leur méconnaissance de ceux-ci pour éluder toutes les questions relatives à la sphère « Bercy ». Un travail d'acculturation est dans ce cas indispensable.

Pour autant, au cours de l'entretien il ne sera pas tenu compte au candidat s'il ne répond pas à toutes les questions. Un candidat qui ne sait pas a plusieurs possibilités :

- soit le dire franchement, cette attitude ne sera pas sanctionnée par le jury, mais ne doit pas être utilisée à répétition,
- soit répondre quelque chose à tout prix, ce qui est le cas le plus courant mais qui n'est pas satisfaisant,
- soit réfléchir et tenter d'approcher la bonne réponse, ce que peu de candidats osent faire.

Nombre de candidats assèment avec aplomb des contre vérités flagrantes. Si le jury n'est pas omniscient, de par la diversité de ses membres il a une vision somme toute assez large de l'administration et une somme de connaissance qui tend à dépasser celles du candidat. La sûreté de soi est une qualité nécessaire pour un candidat, elle doit être utilisée toutefois à bon escient pour présenter ses connaissances et ses capacités, non pour tenter de faire passer des informations erronées.

Nombre de candidats cherchent à gagner du temps de manière artificielle, mais visible, ce qui ne peut être accepté, de même que l'attitude, pas si rare, des candidats qui tentent de retourner la situation en interrogeant eux-mêmes le jury.

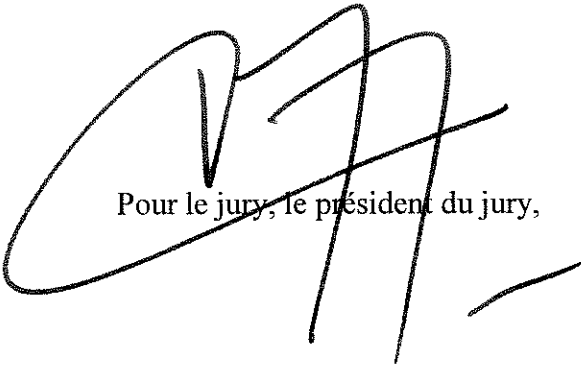
Le jury attend que les candidats fassent preuve d'une certaine capacité de réflexion et argumentent une opinion plutôt que d'asséner des vérités, qu'ils fassent passer un point de vue en le démontrant. Sauf sur des questions purement factuelles, le jury n'a pas de réponse toute établie : les réponses sont ouvertes et le jury accepte les points de vue des candidats pour peu qu'ils soient démontrés et justifiés. L'important est que le candidat soit lui-même, d'éviter les écueils du politiquement correct ou de l'alignement sur les opinions supposées du jury.

Le jury souligne également la nécessité de la part de certains candidats de modestie dans leur attitude, l'arrogance de comportement n'étant en général pas proportionnée niveau de connaissances. Il est maladroit de la part des candidats de montrer ouvertement que les questions du jury les indisposent, le jury est là pour en poser.

\*\*\*\*

Les candidats reçus ont un niveau qui devrait leur garantir le succès dans leurs futures responsabilités. Parmi les candidats non reçus, nombreux sont ceux dont le niveau devrait leur permettre d'être reconnus lors d'une prochaine tentative. Aucun candidat ne doit se décourager s'il prépare l'épreuve et se présente dans une perspective constructive et pour réussir : tous peuvent faire la preuve de leurs qualités professionnelles et humaines, avec simplicité.

C'est pourquoi, le jury leur souhaite à tous bonne chance.



Pour le jury, le président du jury,