

Rapport du jury du concours de recrutement d'admission au cycle de formation d'élève Attaché d'administration hospitalière, ouvert au titre de la session 2025.

L'arrêté du 13 janvier 2025, portant ouverture des concours d'admission au cycle de formation d'élève attaché d'administration hospitalière, a fixé à 120 le nombre total de places offertes. La répartition des places entre les concours s'établit comme suit : concours externe : 59, concours interne : 55, troisième concours : 6.

Le concours d'admission au cycle de formation d'élève attaché d'administration hospitalière a fait l'objet d'une réforme par la voie réglementaire. L'année 2025 a constitué la première année d'application de la réforme des épreuves de ce concours.

Les épreuves écrites d'admissibilité sont au nombre de deux

- 1^{ère} épreuve - Des questions à réponse courte, dont le nombre est compris entre deux et six, visant à vérifier les connaissances du candidat en matière de culture administrative et juridique, de finances publiques, d'organisation, de fonctionnement et de politiques des institutions européennes et de droit hospitalier, ainsi que son aptitude à la décision par le biais, le cas échéant, de mises en situation (durée : deux heures ; coefficient 3).

- 2^{ème} épreuve - Une note rédigée à partir d'un dossier, comprenant une mise en situation pour les candidats au concours interne, permettant de vérifier l'aptitude du candidat à faire l'analyse et la synthèse d'une question relative à l'organisation et à la gestion dans le domaine sanitaire, social et médico-social, sur l'une des thématiques suivantes : (durée : quatre heures ; coefficient 4).

-gestion des ressources humaines ;

-droit de la commande publique ;

-gestion budgétaire et financière ;

-droit hospitalier.

Le choix du candidat est exprimé avant la clôture des inscriptions. Il est irréversible.

Les épreuves orales d'admission ont été réduites

L'épreuve orale d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité du candidat, son potentiel et sa motivation à exercer les fonctions d'attaché d'administration hospitalière (durée : trente minutes, dont cinq minutes au plus de présentation par le candidat, coefficient 7) composé comme suit :

- pour les candidats au concours externe : un échange sur son parcours universitaire et/ ou professionnel ainsi que ses motivations. Pour ce faire, le jury dispose du curriculum vitae du candidat faisant apparaître son cursus universitaire et/ ou professionnel ;

Les candidats titulaires d'un doctorat peuvent, conformément à l'article L. 412-1 du code de la recherche, présenter leur parcours en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche qui a conduit à la délivrance du doctorat. En vue de cette présentation intégrée à l'épreuve orale mentionnée dans ce présent article, le candidat admissible adresse une lettre de motivation, dans laquelle il présentera notamment les éléments qui constituent, selon lui, les acquis de son expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche.

- pour les candidats au concours interne ou au troisième concours : un échange sur son parcours et ses acquis professionnels. A l'appui de cet échange, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, dont le modèle figure à l'annexe II du présent arrêté. Seul l'entretien avec le jury donne lieu à notation. Le dossier de RAEP n'est pas noté.

Le concours d'admission au cycle de formation d'élève attaché d'administration hospitalière est organisé en un concours externe, un concours interne et un troisième concours.

Le **concours externe** est ouvert aux personnes titulaires soit :

- d'une licence,
- d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II (Bac +3),
- d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique;
- parent de 3 enfants.

Le **concours interne** est ouvert :

- aux fonctionnaires des trois fonctions publiques,
 - aux agents publics (contrat de droit public) des trois fonctions publiques,
 - aux militaires ;
 - aux magistrats ;
 - aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.
- A la date de clôture des inscriptions, le candidat doit être en position d'activité, de détachement ou de congé parental et justifier de trois ans au moins de services publics effectifs. Pour déterminer cette durée, ne sont pas prises en considération les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Le **troisième concours** est ouvert aux personnes qui, au plus tard à la date de la première épreuve, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total soit :

- d'un ou plusieurs mandats électifs d'une collectivité territoriale,
- d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient :

- la qualité de fonctionnaire,
- de magistrat,
- de militaire,
- d'agent public.

L'exercice simultané de plusieurs activités et mandats n'est pris en compte qu'à un seul titre.

Observations du jury sur l'évaluation des différentes prestations des candidats par épreuves et par type de concours

I- 1ère épreuve écrite d'admissibilité. Des questions à réponse courte, dont le nombre est compris entre deux et six, visant à vérifier les connaissances du candidat (QRC)

Il s'agissait d'une nouvelle épreuve issue de la modification des épreuves d'admissibilité du concours d'admission au cycle de formation d'élève attaché d'administration hospitalière.

La durée de l'épreuve QRC étant relativement courte : quatre questions à traiter en deux heures. il est indispensable de faire preuve d'un esprit de synthèse. Le propos ne doit pas être

nécessairement problématisé, mais les termes du sujet doivent être un minimum définis puis étayés.

Les quatre questions à réponse courte, dont le nombre vise à vérifier les connaissances des candidats, en matière de culture juridique et administrative dans les domaines des finances publiques, de l'organisation, du fonctionnement et des politiques des institutions européennes et de droit hospitalier, ainsi que leurs aptitudes à la décision par le biais, le cas échéant, de mises en situation.

Il apparaît que les quatre questions ont été posées pour la session 2025 avaient des niveaux de précisions assez différents. Les compétences évaluées portaient essentiellement sur la compréhension du sujet, la structuration de l'exposé et des idées, la mobilisation des connaissances administratives et juridiques et la qualité de la rédaction.

Les points forts observés chez les candidats ont été.

1- Certaines réponses étaient très structurées et parfaitement développées, témoignant d'une maîtrise du sujet exposé.

2- La plupart des candidats ont traité l'ensemble ou la majorité des sujets avec quelquefois un niveau inégal par sujet.

2- Certains candidats, bien que fragiles sur les connaissances théoriques, ont fait ressortir des qualités importantes sur leurs capacités d'analyse et les expériences acquises, illustrées par des exemples.

Les lacunes les plus fréquentes relevées, ont été :

1- Parfois un manque de culture juridique de « base » et « fondamentale » dans le domaine du droit et des institutions administratives. A titre d'illustration le manque de culture juridique est à noter en droit hospitalier, lorsque nombre de candidats ont rencontré des difficultés à citer correctement plusieurs droits des patients ou à mentionner la loi « Kouchner » du 4 mars 2002, qui est centrale dans ce domaine. De même, il ressort du traitement de la question sur la déconcentration et la décentralisation que de trop nombreux candidats méconnaissent ces principes constitutionnels et fondamentaux de notre organisation administrative, Il s'agit de « connaissances socle », indispensables à ce niveau de concours et dont la maîtrise est indispensable dans l'exercice professionnel futur.

2- L'échec parfois constaté sur des questions de connaissances de base pour des diplômés de l'enseignement supérieur ou mises en œuvre par les candidats internes, démontre la nécessité de renforcer le travail d'acquisition des connaissances socles. Elles constituent un fondement de l'exercice professionnel futur, et la scolarité à l'EHESP peut venir conforter ces connaissances, sous la condition qu'elles soient acquises préalablement à un niveau minimum.

3- Certaines copies présentaient de façon réitérée des difficultés rédactionnelles, des erreurs d'orthographe et de syntaxe, au-delà de ce qui est usuellement admissible.

S'agissant d'une nouvelle épreuve les conseils pour les futurs candidats et préparateurs peuvent être les suivants.

1- Il est important conforter les révisions et la préparation de cette épreuve dans l'ensemble des domaines : culture administrative et juridique, de finances publiques, d'organisation, de fonctionnement et de politiques des institutions européennes et de droit hospitalier. Compte tenu des très nombreuses fragilités constatées dans certaines copies évaluées et vu que les questions demeuraient vraiment accessibles, il semble que se pose la question à la fois sur la préparation du concours et sur les attendus relevant du niveau AAH.

2- De même une attention particulière doit être apportée à l'orthographe, la syntaxe et aux qualités rédactionnelles et de présentation.

II- 2eme épreuve écrite d'admissibilité. Note rédigée à partir d'un dossier, comprenant une mise en situation pour les candidats au concours interne, sur l'une des thématiques suivantes : Gestion des ressources Humaines ; Droit de la commande publique ; Gestion budgétaire et financière ; Droit hospitalier.

Pour le concours d'attaché d'administration hospitalière, il apparaît que le note sur dossier constitue un point fort car il permet au jury de connaître le positionnement d'un candidat dans une situation donnée, sa capacité à argumenter et démontrer dans le but de convaincre le lecteur, sans attendre l'épreuve orale.

L'épreuve sur dossier ne correspond pas à une note de synthèse et il est important d'insister auprès des candidats sur la nécessité impérieuse de mobiliser des connaissances acquises par ailleurs, l'ensemble des données permettant de rédiger la note ne figurent pas systématiquement dans le dossier.

Pour les candidats du concours interne l'épreuve comprend une mise en situation. Ceci constitue un point fort car il permet au jury de connaître le positionnement d'un candidat dans une situation donnée, sans attendre l'épreuve orale..

Dans tous les cas, si le sujet s'y prête il ne faut pas hésiter à faire des propositions, à élaborer des préconisations en direction du lecteur de la note qui est en règle générale un décideur (et dans le cas du concours les membres du jury, chargés d'évaluer la copie).

Pour l'épreuve sur dossier la qualité de la démonstration sur la base d'une hypothèse centrale, la présentation d'éléments de synthèse et de conclusion, voire de préconisation, constituent des éléments importants d'évaluation. Les copies structurées, respectant la méthodologie exposée ci-dessus et présentant un développement logique ont été valorisées. L'attention doit être portée pour les candidats sur la qualité de la présentation, de la rédaction afin de rendre compréhensible et facilement lisible leur copie.

Note de dossier sur le sujet de commande publique

Le sujet a été dans l'ensemble bien compris et les notes étaient bien construites. La méthodologie de la note sur dossier, était dans l'ensemble maîtrisée. Parfois des difficultés ont été rencontrées dans la construction de l'un argumentaire et l'utilisation de références précises et approfondies afin d'étayer la démonstration.

Note de dossier sur le sujet de gestion des ressources humaines

Les correcteurs de l'épreuve de la note de synthèse relative aux ressources humaines ont relevé une grande diversité dans les copies qu'ils ont examinées. De manière générale, ils constatent que la maîtrise insuffisante de la grammaire, la syntaxe et de l'orthographe a souvent pesé défavorablement dans leur appréciation. Les correcteurs soulignent également que le choix des termes n'était pas toujours pertinent, plusieurs copies comportant des expressions inappropriées, voire des passages dépourvus de sens.

La note de synthèse impose l'élaboration d'un plan clair et structuré, d'une compréhension et d'une exploitation précise des documents ainsi qu'une capacité à en faire un usage pertinent. Les correcteurs regrettent, à ce titre, que peu de candidats aient mobilisé l'ensemble des

documents mis à leur disposition. De surcroît, rares sont les copies qui renvoient explicitement aux documents du dossier, ce qui nuit à la démonstration et à la crédibilité de l'analyse. En ce qui concerne la structuration générale et l'usage des titres, si de nombreux candidats ont proposé un plan cohérent et correctement hiérarchisé, certains ont rendu des copies dépourvues de structure apparente et sans plan clairement formalisé. Une telle présentation a inévitablement affecté la lisibilité du propos. Les correcteurs rappellent à cet égard qu'une synthèse réussie repose autant sur la clarté de l'argumentation que sur la qualité formelle de la rédaction.

Note de dossier sur le sujet de droit hospitalier :

Il était attendu des candidats qu'ils se projettent en tant qu'attaché d'administration hospitalière, en fonction dans un hôpital. A ce titre, ils devaient rédiger une note relative aux violences à l'hôpital. L'énoncé précisait qu'il fallait présenter aussi bien les évolutions législatives récentes que les mesures concrètes pour lutter contre la violence. Concernant la méthodologie, il est attendu que les candidats fassent référence à la totalité des documents. L'introduction doit être structurée en partant d'une accroche, puis de la définition des termes du sujet, ensuite l'enjeu du sujet, et enfin l'annonce de plan. Le plan doit être physiquement matérialisé au sein de la copie par des sauts de lignes, et par le numéro de la partie. Il n'y a pas d'exigence particulière concernant le nombre de parties du devoir, mais la plupart des bonnes copies ont proposé un plan en deux parties et deux sous-parties. Enfin, le devoir doit être terminé et comporter une conclusion. Les devoirs apportant des jugements personnels, des avis, des propos clivants ou des propositions personnelles non démontrés sont à éviter. L'exercice demande d'apporter un jugement critique mais aussi de rester neutre et factuel tout au long du devoir. Les fautes d'orthographe et de syntaxe ont été également sanctionnées.

Note de dossier sur la gestion budgétaire et financière

Le sujet portait sur la réforme du financement des établissements de santé 2024. La notion de gestion budgétaire et financière inclut l'ensemble des dispositions relatives à ces domaines et ne porte pas exclusivement sur un exercice de compatibilité ou d'analyse financière.

Le sujet a été clairement appréhendé même si la finalité de la note visant à éclairer le lecteur a quelquefois été perdue de vue. Un effort de construction a été réalisé, même si certaines copies étaient présentées sous une forme et dans un style télégraphique, ce qui est à éviter.

Il était attendu la présentation du contenu des nouvelles dispositions au regard de celles qu'elles sont venues remplacer, l'exposé des enjeux et des objectifs recherchés et une analyse critique des points d'attention à l'attention des décideurs et opérateurs chargés de leur mise en place.

Le périmètre du sujet a parfois été mal défini ne permettant pas de distinguer clairement l'objet de la réforme et les différences au regard des dispositions existantes antérieurement, en matière de financement des établissements de santé. De plus la réforme du financement des hôpitaux de proximité qui présente de nombreuses spécificités a été quelquefois occultée ou oubliée. Les difficultés potentielles liées à la mise en place de cette réforme ont par ailleurs été très inégalement traitées.

III- Epreuve orale d'admission: entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité du candidat, son potentiel et sa motivation à exercer les fonctions d'attaché d'administration hospitalière

Pour les candidats au concours externe il s'agit d'un échange avec le candidat sur son parcours universitaire et/ou professionnel ainsi que ses motivations. Pour ce faire, le jury dispose du curriculum vitae du candidat faisant apparaître son cursus universitaire et/ou professionnel. Pour les candidats au concours interne ou au troisième concours, il s'agit d'un échange avec le candidat sur son parcours et ses acquis professionnels. A l'appui de cet échange, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle,

Le jury 2025 relève que les candidats maîtrisent globalement l'exercice de présentation.

Idealement, le candidat ne doit pas réciter sa présentation mais citer quelques points saillants de son parcours expliquant sa motivation à présenter le concours et argumentant sa démarche. Cet exercice permet également d'évaluer sa capacité à s'exprimer clairement et à argumenter son parcours de formation et/ou professionnel.

Le jury tient à souligner l'intérêt et l'importance des présentations demandées aux candidats et qui sont adressées au CNG préalablement à l'entretien. Ces présentations doivent être appropriés par les candidats et ne pas être restituées de façon récitée.

Le jury a été parfois déçu par la présentation de futurs projets professionnels « standards », souvent très génériques et pouvant parfois reprendre la brochure de présentation et les compétences « métier » des attachés d'administration hospitalière. Le projet professionnel est très utile pour convaincre de la motivation du candidat et donc il doit être personnalisé en permettant d'afficher plus explicitement la personnalité et les souhaits du candidat tant pour le concours externe et pour le concours interne et de la 3ème concours. La question de la mobilité en matière professionnelle est également à aborder.

Il n'y a plus d'oral technique dans le concours, l'entretien avec le jury sert donc de validation dans ce domaine. L'action des attachés d'administration hospitalière et le cadre professionnel nécessitent impérativement des connaissances préalables à l'entrée dans la formation d'attaché dispensée par l'EHESP. Elles concernent les connaissances fondamentales permettant de guider l'action administrative, de gestion et de management dans un cadre garantissant le respect des règles de droit, notamment. La réponse aux questions posées doit permettre également aux candidats de démontrer sa capacité à inscrire l'action des cadres supérieurs du système de santé, dans la dimension stratégique incluant la politique de santé publique et la contribution de l'établissement dans lesquels ils exercent.

Le périmètre des questions posées porte sur le domaine des établissements de santé et des établissements sociaux et médico sociaux. Il est important de disposer de connaissances relatives au fonctionnement de l'hôpital, ainsi que de culture générale dans le domaine de la santé publique et du médico-social: grandes réformes, actualités dans le domaine du sanitaire et du médico-social, ordres de grandeur de certains agrégats macroéconomiques, et dans une dimension de comparaison internationales, du type Objectif national des dépenses maladie (ONDAM), niveau des dépenses de santé et par principaux postes...

De même les mises en situation permettent de relever les connaissances minimales requises dans l'organisation et le fonctionnement des établissements et de mesurer les capacités de réactivité des candidats. L'objet de la mise en situation est de mesurer la capacité du candidat à produire rapidement un diagnostic, à synthétiser un ensemble d'informations, et à élaborer des hypothèses ou des propositions, selon le scénario retenu dans la mise en situation. Les critères d'évaluation portent sur la réactivité, la capacité à synthétiser, l'aptitude à se projeter dans

l'exercice des responsabilités futures et à prendre en compte les éléments de contexte, voire les contradictions inhérentes au sujet soumis.

L'objet de la mise en situation repose avant tout sur les capacités d'analyse et le « bon sens », même si des connaissances sont parfois à mobiliser pour analyser ou faire des préconisations. De même les aptitudes à l'argumentation, à exposer de façon pédagogique et à défendre un point de vue sont évaluées. Il peut arriver que le jury demande au candidat d'exposer une situation professionnelle vécu ou une expérience dans le cadre des activités développées. Le jury a parfois relevé que certains candidats notamment du concours interne semblent rencontrer des difficultés à se projeter sur un autre domaine que celui dans lequel ils exercent ; ils peuvent manquer de curiosité à l'égard des autres fonctions support d'un hôpital ou d'un établissement médicosocial.