

# Rapport du jury des concours d'entrée à l'Institut régional d'administration de Metz

## Session 2023-1

Le présent rapport, comme tous les précédents aussi bien que ceux établis pour les concours d'entrée des autres instituts régionaux d'administration (IRA), a pour vocation première, sinon exclusive, d'être un outil à l'usage des candidats aux futurs concours d'entrée dans ces instituts pour les aider à passer les épreuves avec succès. Le candidat qui aurait lu ces rapports, qui aurait étudié les annales de façon proactive et aurait su en tirer les enseignements, aurait déjà fait la moitié du chemin. Le reste est affaire de réflexion et de travail.

Or le jury est chaque année surpris de constater que trop de candidats se présentent aux concours des instituts régionaux d'administration en ne possédant pas les connaissances minimales de base, figurant au programme du concours et en paraissant tout ignorer des métiers qu'ils pourraient exercer, en cas de réussite, comme du rôle spécifique qu'ils auraient à jouer en tant qu'attachés dans leur future administration d'affectation.

Il faut une fois de plus le redire : la réussite aux concours d'accès à un IRA demande une préparation spécifique permettant d'acquérir le socle de connaissances que le jury est en droit d'attendre d'un candidat, conformément au programme des épreuves. La réussite aux concours des IRA nécessite également de maîtriser les règles de comportement et d'expression écrite et orale qui seront indispensables à un futur agent de catégorie A de la fonction publique de l'Etat. Elle suppose enfin d'avoir préalablement réfléchi à ce qu'implique, en termes de posture, notamment managériale, de métiers et de carrière, l'entrée dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat. Tout cela se prépare !

Le présent rapport, qui s'appuie sur les contributions de l'ensemble du jury des trois concours, s'attache donc, au-delà du bilan quantitatif, à répondre aux interrogations des candidats qui ont présenté le concours cette année, sans y avoir réussi, et, plus généralement, à aider tous les futurs candidats dans leur préparation.

## 1. Remerciements

Le Président des jurys tient à souligner que la session du printemps 2023 s'est de nouveau déroulée dans d'excellentes conditions grâce à l'implication sans faille et au professionnalisme des membres des jurys. Il se fait en outre leur porte-parole pour remercier chaleureusement l'ensemble des équipes de l'IRA dirigées par M. Dominique Bemer et tout particulièrement à M. François Le Rest, directeur de la formation initiale, à Mme Anne-Laure Vignon ainsi qu'à Mme Cindy Osieka, gestionnaires du service concours et examens, pour la qualité de l'organisation de la session 2023-1. Comme toujours, les équipes administratives et techniques de l'Institut ont veillé à ce que les jurys bénéficient des conditions optimales d'exercice, notamment dans les aspects matériels des concours et ont, par leur gentillesse et leur réactivité, beaucoup contribué à au confort de travail des jurys et donc à la qualité des oraux. L'excellente ambiance dans laquelle ceux-ci se sont déroulés tient également à l'accueil réservé aux membres du jury par les agents de son service de restauration.

## 2. Déroulement des concours

Tout au long de chaque concours, en amont des épreuves et durant celles-ci, une grande attention a été portée à la coordination et à la préparation des membres des jurys, avec notamment une formation spécifique d'une journée complète, y compris pour ceux d'entre eux qui étaient déjà des membres de jurys expérimentés.

Les épreuves de « **questionnaires à choix multiples** » (QCM) ont été corrigées de façon automatisée au niveau national pour tous les IRA. Depuis la session d'automne 2021, il a été tenu compte des difficultés connues en 2020 lors de la mise en place de l'épreuve de QCM. Le barème de notation a été rééquilibré. Les réponses erronées à l'épreuve de QCM sont désormais sanctionnées par un demi-point négatif, contre un point précédemment. Cette modification n'a pas empêché le QCM de donner pour cette session des résultats extrêmement préoccupants, nous y reviendrons.

Toutes les copies de « **cas pratique** » ont bénéficié d'une double correction. Chacune a été corrigée en parallèle par un binôme de correcteurs, suivant une grille extrêmement précise, visant à réduire autant que faire se peut le caractère inévitablement subjectif de l'évaluation d'une copie. On notera à cet égard que, sauf exception ayant toujours donné lieu à un échange approfondi entre eux, les notes attribuées par chacun des membres du binôme se sont avérées très proches. Lorsque la quantité de copies à corriger justifiait d'avoir recours à plusieurs binômes, une péréquation automatisée a harmonisé les notations portées par chaque binôme. Il peut être utile de préciser que cette grille constitue un outil de travail interne destinée aux membres du jury pour les aider dans la rédaction de leur proposition de notation et n'est, comme tous les documents préparatoires, pas communicable aux candidats.

Les candidats à chacun des trois concours ont été entendus à l'**oral** par trois membres du jury (le jury du concours externe ayant été réparti en 2 sous-jurys d'oral) qui avaient au préalable étudié attentivement leur dossier (fiche individuelle de renseignement ou dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et préparé des questions s'y rapportant.

Dans un souci de veiller à l'harmonisation des épreuves orales et de s'assurer de leur bon déroulement, le Président a assisté à un maximum des épreuves orales des 3 concours sans, bien entendu, y participer.

Chaque candidat a été accueilli par un membre du jury d'oral qui lui a rappelé brièvement les modalités de l'épreuve. Les candidats ont pu bénéficier d'une petite bouteille d'eau, fournie par l'IRA.

Les candidats à l'oral disposaient tous d'un minuteur extrêmement lisible leur permettant de savoir en permanence où ils en étaient dans le déroulé de leur oral, notamment pour les 5 minutes d'exposé qui leur étaient dévolues. Ceux d'entre eux qui, nonobstant ce chronomètre, risquaient de dépasser ce délai se voyaient avertis environ 30 secondes avant la fin de leur présentation et invités à se diriger vers leur conclusion. En règle générale, ce cas s'est peu produit ; certains candidats, là aussi peu nombreux, ont à l'inverse présenté des exposés trop brefs.

A l'issue du temps réglementaire de 30 minutes, le minuteur sonnait la fin de l'épreuve. Une seule candidate a demandé -et obtenu- un tiers-temps pour raison médicale.

Quelques candidats visiblement sujets à une tension trop prononcée, qui restaient interdits au milieu de leur exposé, étaient gentiment invités par le jury à prendre quelques secondes pour reprendre le fil de leur propos.

Enfin, sept candidats ultramarins avaient demandé à passer l'épreuve en visioconférence, ce qui a été possible grâce à la contribution des services préfectoraux qui ont pu assurer, localement, les moyens

techniques et garantir la régularité de l'épreuve. Qu'ils en soient ici remerciés. Dans aucun des cas, la qualité de la liaison n'a posé de problème et ces épreuves se sont passées de manière tout à fait équivalente à celles ayant eu lieu en présentiel.

Les membres du jury concernés et les équipes de l'IRA ont su prendre en compte les décalages horaires et démontrer le même professionnalisme à des horaires parfois très matinaux.

Les membres des jurys exercent ou ont exercé au service de l'Etat. Les équipes de l'IRA, en liaison avec le Président des jurys ont veillé à la bonne représentation de chacun des grands univers professionnels d'affectation des futurs attachés : en administration centrale, en administration déconcentrée sur le territoire et en établissements publics, notamment au sein des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Leur appréciation des candidats est nourrie par une expérience professionnelle riche et diversifiée.

L'équilibre global des jurys est assuré également par son renouvellement partiel tous les ans.

## 2. Données statistiques

Il est toujours utile de revenir en premier lieu sur un certain nombre d'éléments statistiques généraux.

S'agissant de la participation aux épreuves les résultats sont contrastés :

**Les taux de présence pour la session du printemps 2023 sont les suivants :**

Admissibilité	Concours externe	Concours interne	3e concours
<b>Postes offerts</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>8</b>
Inscrits	772	414	83
Admis à concourir	765	413	82
Présents épreuves écrites	361	225	33
% présents	47.19%	54.48%	40.24%
Taux de sélectivité (présents à l'écrit/admis)	9,25	8,65	4.12

Pour mémoire, pour la session 2022-1, le nombre de postes à pourvoir et le taux de présence, figurent dans le tableau ci-dessous :

Admissibilité	Concours externe	Concours interne	3e concours
<b>Postes offerts</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>8</b>
Inscrits	755	463	79
Admis à concourir	741	461	76
Présents épreuves écrites	408	236	48
% présents	55.06%	51.19%	63.16%
Taux de sélectivité (présents à l'écrit/admis)	10.46	7,87	6

On relèvera que le nombre de candidats admis à concourir évolue de façon différenciée suivant les concours : une très légère hausse pour le concours externe (+ 3,24 %), une hausse plus importante pour le

3e concours (+ 7,89 %, mais les quantités en jeu n'ont pas de valeur statistiquement probante) et une baisse très sensible pour le concours interne (-9,54 %).

Ces chiffres, pour intéressants qu'ils soient, ne donnent pas nécessairement d'éléments pertinents pour analyser la problématique de l'attractivité de la fonction publique de l'État. Plus intéressants sont à cet égard les chiffres relatifs au taux de présents aux épreuves écrites.

Or, ceux-ci ne laissent pas d'être préoccupants, l'absentéisme ayant encore augmenté par rapport à la précédente session de printemps, à la seule exception du concours interne, avec un taux de participation en légère hausse (+3 points). Le chiffre du 3<sup>e</sup> concours porte sur un nombre trop faible de candidats et fluctue, d'une session à l'autre sans que l'on puisse en tirer une tendance statistiquement significative. Pour le concours externe en revanche la tendance baissière sans être massive se confirme et conforte donc le sentiment partagé par la majorité des recruteurs de la fonction publique, sur la perte d'attractivité de celle-ci.

Concernant la session qui vient de se terminer, pour un nombre de postes à pourvoir identique à celui de l'an dernier, cette baisse n'a pas empêché les jurys de disposer d'un nombre de candidats présents encore suffisant pour effectuer une sélection satisfaisante, à condition de faire l'impasse sur le niveau constaté des candidats face aux épreuves écrites.

Logiquement, le **taux de sélectivité** évolue comme le taux de présents à chacun des concours :

	Concours externe	Concours interne	3e concours
Taux de sélectivité (présents à l'écrit/admis 2023-1)	9,25	8,65	4.12
Taux de sélectivité (présents à l'écrit/admis 2022-1)	10.46	7,87	6

On ne pourra une fois encore que déplorer que le taux des présents au premier écrit tourne désormais à moins d'un candidat sur deux inscrits au concours externe et à peine mieux pour le concours interne, qui devrait normalement se trouver en situation moins concurrentielle. Ce phénomène engendre pour l'administration des coûts considérables d'organisation des épreuves et ce sans aucun bénéfice.

Tout au plus peut-on constater que le taux présents/inscrits est un peu moins mauvais à Metz et à Bastia que dans les autres IRA (sans doute en raison d'un plus faible nombre d'inscrits). Nous ne pouvons qu'inciter la DGAFP à envisager des solutions, y compris originales, pour lutter contre ce phénomène, qui interpelle à fortiori s'agissant de candidats qui souhaitent devenir les cadres de la fonction publique de demain.

Il faut également relever que pour l'épreuve d'admission, ce même **absentéisme** se manifeste, puisque pour l'ensemble des trois concours, pour 216 admissibles, seuls 195 candidats se sont présentés, certains n'ayant pas même la politesse de prévenir de leur absence. Ceci est plus particulièrement visible pour le concours externe où plus d'un candidat sur dix ne s'est pas déplacé pour l'épreuve orale.

**Les résultats par genre**, comparés à ceux de l'an dernier, pour être marginalement différents, ne suscite pas de points de vigilance particulière de la part des jurys, ainsi que le font apparaître les éléments statistiques suivants :

Pour les trois concours, le nombre de femmes présentes varie de 55%\*<sup>1</sup> (concours externe) à 67 % (concours interne) pour atteindre (troisième concours) les 75 %.

---

<sup>1</sup> Les chiffres ont été arrondis

Les résultats finaux (admission) traduisent globalement voire amplifient ce phénomène, puisque les candidates reçues en liste principale représentent plus de 65 % des lauréats du concours externe et près de 90 % des lauréats du 3<sup>e</sup> concours. Au rebours de l’an dernier en revanche, les lauréates du concours interne sont moins nombreuses en pourcentage (environ 54%) qu’elles n’étaient parmi les admissibles (72 %). Une fois encore on rappellera que ces chiffres doivent être appréhendés avec précaution, les volumes en cause n’atteignant pas une taille statistiquement significative.

Même si cela va sans dire, il faut rappeler ici que les jurys ne tiennent compte que de la qualité des réponses fournies dans leur appréciation des prestations orales des candidats, et en aucun cas de leur genre, non plus que de leur âge, ni enfin d’aucun autre élément de différenciation, et que les éléments statistiques fournis ici sont des constats établis ex post.

**En termes d’âge** enfin, on trouvera donc ci-dessous quelques éléments statistiques, n’appelant pas d’autres commentaires que de souligner que ces chiffres confirment qu’un candidat qui a correctement préparé son concours peut être reçu quel que soit son âge.

		Âge maximal	Âge minimal	Âge moyen
Concours externe	Liste principale	56	23	27
	Liste complémentaire	48	22	29
Concours interne	Liste principale	59	27	39
	Liste complémentaire	/	/	/
3 <sup>e</sup> concours	Liste principale	53	28	43
	Liste complémentaire	42	36	39

### 3. Observations du jury

**La seconde partie de ce rapport vise à analyser** comment les candidats ont collectivement abordé ces concours, telle que cela transparait au travers des notes obtenues et à en tirer des enseignements et des conseils qui, s’ils étaient lus et intégrés par les futurs candidats, seraient de nature à leur permettre de réussir ces épreuves sans difficulté.

Le Président du jury a bien conscience que son rapport n’innovera guère par rapport aux remarques et conseils prodigués l’an dernier et que trop de candidats semblent s’être dispensés de simplement en prendre connaissance et a fortiori d’en tirer des enseignements pour leur préparation. Certains donnent d’ailleurs l’impression de s’être abstenus de toute préparation.

Il ne devrait en effet pas être nécessaire de rappeler qu’un concours demande une **préparation personnelle importante**, adaptée aux **attendus spécifiques à ce concours**, qui ne saurait se réduire au suivi d’une formation dans un organisme spécialisé, ni se reposer sur le seul socle de connaissances bâti lors d’un parcours universitaire ou professionnel, quand bien même serait-il, du moins sur le papier, de haut niveau.

Or, beaucoup de prestations tant écrites qu’orales laissent à penser que les candidats n’ont pas -ou ont mal-préparé les épreuves.

#### 3.1. Les épreuves écrites

Pour ces épreuves en effet, ce sont au final environ un quart des candidats qui se sont vu attribuer une note éliminatoire soit à l’épreuve du QCM soit à celle du cas pratique (23% au concours externe, 31,1 % au concours interne et 27,3 % au 3<sup>e</sup> concours sur l’ensemble des deux épreuves) c’est à dire des résultats globalement encore pires que l’an dernier, particulièrement pour le 3<sup>e</sup> concours. Il est à noter que sur

l'ensemble des trois concours, 23 des candidats ont obtenu une note éliminatoire au QCM **et** au cas pratique.

### 3.1.1. L'épreuve de questions à choix multiple (QCM)

**Pour ce qui est de l'épreuve de QCM**, le léger mieux constaté à l'occasion de la révision du barème, s'est estompé cette année. Cette épreuve, qui ne devrait pas poser de difficultés à un candidat normalement préparé (c'est-à-dire qui aurait simplement fait son miel des annales des années passées, complétées de quelques révisions) a donné cette année encore des résultats plus que médiocres.

En effet, au-delà du taux extrêmement élevé de candidats ayant obtenu une note éliminatoire, le nombre plus que réduit de candidats ayant obtenu une note tout juste décente pose un véritable problème. Ainsi, seuls 9,78 % des candidats au concours interne ont eu plus de 10/20 à cette épreuve et aucun plus de 15/20. Pour le concours externe, 26,76 % seulement ont eu plus de 10/20 et seuls 2 candidats ont passé la barre des 15/20. Les résultats sont encore pires pour le 3<sup>e</sup> concours.

Au-delà de la question – évidemment essentielle - de la note obtenue, l'enjeu de cette épreuve est important également en ce que la formation délivrée par l'Institut est dorénavant axée davantage sur l'acquisition de réflexes professionnels que de connaissances et qu'elle ne permettra donc pas de combler des lacunes trop importantes dans des domaines pourtant indispensables pour la poursuite d'une carrière satisfaisante dans les métiers d'attachés. Sur une épreuve ne demandant aucune capacité rédactionnelle, les résultats exposés ici ne peuvent malheureusement conduire qu'à une seule conclusion : **trop de candidats n'ont pas préparé sérieusement cette épreuve.**

Une bonne préparation de cette épreuve demande donc de se mettre en situation de disposer d'un niveau de connaissances administratives générales solide sur l'ensemble du programme défini et de s'être entraîné à gérer correctement la durée de l'épreuve, c'est-à-dire de s'être notamment mis en capacité de traiter l'ensemble du QCM. Quand bien même la technique adéquate est évidemment individuelle, on indiquera qu'il peut être opportun pour le candidat de ne pas s'éterniser sur les questions dont la réponse ne lui est pas immédiatement évidente pour passer plus vite aux questions qui lui sont plus accessibles, quitte à ce qu'il y revienne en fin de parcours, s'il lui reste du temps.

Au plan statistique, bien qu'il y ait des différences entre les concours, on relève comme l'an dernier que majoritairement les candidats butent tous sur les mêmes questions, ce qui semblerait confirmer que les différences entre candidats en fonction du concours sont de plus en plus ténues, au moins en termes de connaissances de base.

Cette année encore, toutes les thématiques n'ont pas présenté le même degré de difficultés pour les candidats. Avec des questions d'un niveau sans doute plus élevé que l'an dernier, la culture numérique continue malgré tout à apparaître comme assez bien maîtrisée par un nombre significatif de candidats (11/20 des questions ont connu au moins 50% de bonnes réponses dans tous les concours et une seule n'a pas obtenue de réponse). De nouveau, les thématiques relatives à la culture administrative font beaucoup moins bien (respectivement 24/60 des questions ont dépassé les 50% de bonnes réponses). Encore une fois les questions relatives aux finances publiques n'ont obtenu qu'un nombre très faible de bonnes réponses (4/20 ayant au moins 50 % de bonnes réponses). Enfin, pour les questions sur les institutions européennes, une seule des vingt questions a connu au moins 50 % de bonnes réponses, 6/20 dépassant les 30 % de réponses erronées.

Toutes thématiques confondues, **ces résultats sont moins bons que l'an dernier.**

Pour ne faire un focus que sur ce dernier domaine, la plupart des attachés d'administration de l'Etat actuellement recrutés seront appelés à traiter dans leur quotidien professionnel des dossiers en lien de près ou de loin avec les questions européennes ; la méconnaissance de ce domaine par les candidats est donc extrêmement dommageable. Ils ne peuvent donc qu'être vivement incités à travailler ces questions avec le

plus grand soin, à la fois, évidemment dans la perspective d'améliorer leurs chances de réussite au concours, mais aussi afin de se doter de bases qui seront éminemment utiles dans leur carrière ultérieure.

Au plan général, au vu de ces résultats, certains pourraient s'interroger sur la pertinence d'une épreuve de pure vérification de connaissances administratives, à une époque où, soi-disant, « *tout se trouve sur Internet* » et où donc il ne serait plus nécessaire d'apprendre par cœur des données auxquelles quelques « clics » vous donneraient accès. Le Président du jury tient à souligner à contrario qu'à son sens c'est pour cette même raison que cette épreuve garde tout son sens.

C'est précisément parce que « *tout se trouve sur Internet* », le meilleur et trop souvent le pire, qu'il est d'autant plus important que les cadres de la fonction publique possèdent un socle minimum de connaissances, leur donnant une capacité à trier dans ce « tout » ce qui est pertinent de ce qui ne l'est pas. Que par ailleurs, dans son activité quotidienne, ses supérieurs attendent d'une attachée, d'un attaché, qu'elle, qu'il, apporte des réponses précises et immédiates, sans devoir tout rechercher en permanence. Pour prendre un exemple simple, personne n'imaginerait embaucher un candidat boulanger qui, interrogé sur la fabrication du pain de mie ou de la brioche, répondrait qu'il n'en sait rien mais que la recette « se trouve sur Internet » et qu'il la consultera chaque fois qu'il en aura besoin.

Enfin, outre le mérite qui est le sien d'être corrigé de façon totalement objective, le QCM permet aussi de vérifier une capacité à préparer une épreuve avec sérieux, fournissant une indication sur l'aptitude ultérieure à traiter utilement un dossier, à assurer la préparation d'une réunion, etc...

### 3.1.2. L'épreuve de cas pratique

**S'agissant ensuite de l'épreuve de cas pratique**, il semble important de rappeler en préalable qu'au plan de la forme, elle doit respecter deux critères essentiels et parfois ignorés des candidats : la copie qui est manuscrite doit être calligraphiée de manière lisible et **ne doit comporter aucun signe distinctif de nature à créer une rupture d'anonymat**. Cette année, point positif à souligner, aucune copie n'a été éliminée pour rupture manifeste de l'anonymat.

Quels que soient les efforts faits par les correcteurs pour lire avec neutralité les copies les moins déchiffrables, et certaines copies ont réellement demandé un investissement important en ce domaine, il n'en demeure pas moins que le candidat prend le risque, en ne soignant pas la forme de son écriture, que son propos ne soit pas compris tel qu'il souhaitait l'exprimer et que sa note s'en trouve amoindrie.

Enfin, il ne devrait pas être besoin de préciser qu'une copie rédigée dans un français correct, avec une orthographe soignée et un style fluide ne peut être qu'opportune, même si les correcteurs ont été de la plus extrême indulgence dans ce domaine. Indiquons simplement que si ces éléments de maîtrise de la langue française étaient pris en compte, il est plus que probable qu'une très grande majorité des copies seraient éliminées.

Soulignons à contrario comme un point positif qu'une majorité des candidats ont fait un plan, mais en rappelant que des éléments de forme correctement appréhendés ne sauraient compenser le moins du monde l'absence de fond. Une copie bien tournée mais creuse n'emportera pas non plus la conviction des correcteurs.

De ce point de vue, trop de candidats n'ont pas intégré le fait que la nature de l'épreuve a changé et **qu'il ne s'agit pas de rédiger une note administrative** plus ou moins « habillée » en cas pratique mais bien de produire un ensemble de documents apportant une réponse pratique à la question posée/aux questions posées. L'arrêté du 28 mars fixant -notamment- la nature des épreuves est d'ailleurs parfaitement explicite : « [La résolution du cas pratique prend la forme d'une note argumentée visant notamment à introduire les propositions de solution pratique du candidat. Ces propositions prennent la forme de documents annexes opérationnels] ».

Un des rares points de satisfaction à souligner est que lesdits « documents annexes opérationnels » ont été un peu moins mal traités que l'an dernier et que notamment davantage de candidats ont produits ces annexes. Toutefois, ces documents ont encore trop souvent été traités de manière insuffisante ou inappropriée.

Manifestement, la plupart des candidats n'ont pas prêté assez d'attention à l'arrêté précité, et fait un contresens sur le mot « annexes » sans s'arrêter sur le mot « opérationnels » et n'ont pas perçu que la note sur laquelle ils avaient focalisé leurs efforts, n'avait vocation qu'à **introduire**<sup>2</sup> ces pièces « annexes » qui sont en fait au cœur du sujet et devaient recevoir la meilleure attention.

D'une manière générale, on ne saurait trop recommander aux candidats de lire attentivement le sujet dans son intégralité en portant une attention soutenue à la commande et notamment à la description précise des documents attendus en ayant à l'esprit le souci de répondre aux attentes exprimées. L'écueil principal est en effet de céder à la tentation de rédiger une note de synthèse sur la thématique abordée, là où la commande est de fournir des documents opérationnels.

Ainsi, il s'agissait ici d'organiser une réunion destinée à présenter aux maires du département le plan d'urgence mis en place par le Gouvernement pour résorber les retards dans le traitement des demandes de CNI et de passeports et le rôle qu'eux-mêmes auraient à jouer dans ce plan d'urgence.

Ce sujet ne faisait somme toute qu'anticiper sur l'activité classique d'un attaché d'administration qui vise pour l'essentiel à apporter des réponses concrètes aux attentes de nos concitoyens et demande peu de réflexion conceptuelle pure.

Le sujet suggérait le plan de la note : premièrement une présentation des engagements de l'Etat, secondement les axes d'actions à mettre en œuvre par les maires. Cette note devait introduire deux documents opérationnels à choisir parmi quatre.

Il découlait de l'exposé du sujet que ce qu'attendait au premier chef le Préfet c'étaient des propositions opérationnelles de mobilisation des maires sur la base des mesures et des moyens arrêtés par le Gouvernement et pas une note administrative s'étendant sur un contexte politico-administratif que le Préfet connaît parfaitement.

De nombreux candidats ont démontré une absence d'attention particulièrement regrettable à la formulation de ce sujet que l'ensemble des correcteurs s'est pourtant accordé à trouver facile à traiter.

Au-delà des écueils classiques (absence de plan ou des annexes opérationnelles, long développement hors sujet, ...) parmi les erreurs les plus fréquemment relevées, on peut citer :

- De longues introduction rappelant au Préfet le contexte de la commande de son ministre de tutelle.
- Des plans ne suivant pas celui plus que suggéré par le sujet sans que le plan alternatif possédât la moindre pertinence particulière.
- Des copies qui ont l'air de considérer que le maire est un agent de l'Etat, voire paraissant ignorer que le Préfet est sous l'autorité du ministre de l'Intérieur.
- Des rétroplannings ayant manifestement été inspirés par une conception étonnante de l'urgence : réunion programmée à 3 mois, voire plus...
- Des tableaux synthétiques des aides financières prévues, qui ne font que répéter la liste des aides figurant déjà dans la note, alors que si l'on avait choisi de présenter cette annexe, il suffisait que la note renvoie à l'annexe en question.

---

<sup>2</sup> C'est moi qui souligne.



- Des communiqués de presse en forme d'adresse au peuple, ou de discours électoral. La plupart des candidats ayant retenu cette annexe n'ont pas l'air de savoir ce qu'est un communiqué de presse alors que pourtant le dossier en comportait un qui fournissait donc toutes les clefs de la forme à respecter !
- Des cartographies des acteurs dessinant grossièrement des listes d'acteurs sans que le « qui fait quoi » ni que les liens entre eux ne soient précisés.

Cette liste est évidemment non exhaustive.

S'agissant de la méthodologie de correction, les binômes de correcteurs avaient reçu des recommandations précises sur l'analyse des copies. Le but poursuivi étant d'une part de s'assurer que tous les éléments figurant dans les attendus étaient bien pris en compte (y compris lorsqu'ils ne figuraient pas dans l'ordre suggéré par le corrigé type) et d'autre part de réduire au maximum le risque d'une appréciation trop générale.

Le Président a veillé également à ce que les binômes de correction d'un même concours s'efforcent d'avancer dans le traitement de leurs copies à des rythmes comparables et aussi réguliers que possible et s'est assuré que leurs notations soient statistiquement homogènes.

Pour terminer sur quelques éléments concernant les conditions d'admissibilité, la préoccupation des jurys a été cette année de conserver une barre d'admissibilité d'un niveau acceptable, quitte à avoir à l'oral un nombre réduit de candidats et à prendre le risque de ne pas pouvoir pourvoir tous les postes si les prestations orales ne le justifiaient pas.

Dans cette logique, la réunion d'admissibilité a permis de retenir pour l'oral un nombre de candidats entre 3,4 et 1,5 fois supérieurs aux nombres de postes à pourvoir suivant le concours.

Ainsi 132 candidats ont été admis à se présenter à l'oral du concours externe pour 39 postes à pourvoir, 72 pour 30 postes au concours interne et 12 pour 8 postes au 3<sup>e</sup> concours.

Les barres d'admissibilité pour chacun des concours ont été les suivantes : 10,7/20 pour le concours externe, 9,5/20 pour le concours interne et 9,51/20 pour le 3<sup>e</sup> concours.

Ces chiffres parlent d'eux-mêmes quant au niveau moyen extrêmement décevant des candidats à ces concours, à tout le moins pour ce qui est des notes obtenues aux épreuves écrites. Toutefois, les candidats externes ont obtenu des notes un peu supérieures à celle de l'an dernier, ce qui a permis, malgré une barre d'admissibilité plus haute, de déclarer admissibles davantage de candidats. Dans une moindre mesure, le nombre d'admissibles au concours interne a, lui aussi, été supérieur à celui de l'an dernier. Pour le 3<sup>e</sup> concours en revanche, le jury a été contraint de ne retenir pour l'oral qu'un nombre très réduit de candidats, rapporté au nombre de postes à pourvoir.

## 3.2. L'épreuve orale

**Pour aborder enfin l'épreuve orale**, il convient en premier lieu de souligner que la précaution prise à l'admissibilité de prévoir un certain taux de désistement, s'est une fois de plus révélée pertinente, puisqu'au concours externe, seuls 119 des 132 candidats retenus (soit, en proportion, un nombre d'absents un peu inférieur à celui du printemps 2022) se sont finalement présentés à l'épreuve, 64 pour 72 pour le concours interne (soit presque le double d'absents qu'à la précédente session de printemps) tandis que -comme en 2022- tous les candidats admissibles au 3<sup>e</sup> concours ont pu être auditionnés.

On peut comprendre assez facilement que certains candidats aient pu faire défaut suite à leur réussite à un autre concours passé en parallèle, mais on peut regretter que tous n'aient pas pris la peine d'en informer

l'IRA. D'autres candidats à l'inverse ont indiqué lors de leur oral qu'ils étaient déjà reçus à un autre concours, mais qu'ils privilégieraient celui des IRA en cas de succès.

Au global, les conditions matérielles des épreuves orales ont été optimales (merci de nouveau aux équipes de l'IRA de Metz) et l'égalité de traitement impeccablement respectée.

Trois auditeurs libres – dont deux candidats- ont assisté à des oraux.

### 3.2.1 Données quantitatives et appréciations particulières propres à chacun des trois concours.

Pour commencer par le **troisième concours**, qui avait donné pour la partie écrite du concours des résultats très décevants, conduisant le jury à arrêter une liste d'admissibles extrêmement brève, l'oral a constitué une plutôt **bonne surprise**.

La très grande majorité des admissibles (en nombre certes très réduit) ont fait une prestation très correcte voire excellente, globalement congruente avec les notes obtenues au cas pratique. Ces notes d'oral ont non seulement permis de pourvoir tous les postes, mais de surcroît d'inscrire deux candidates en liste complémentaire. De ce fait, la barre d'admission a été fixée à 11,53/20 en liste principale et à 10,24/20 en liste complémentaire. Il n'en demeure pas moins que **certain candidats, y compris très bien classés** ont obtenu des **notes excessivement basses au QCM** et devront **fournir, en parallèle à leur scolarité à l'IRA, un travail non négligeable de mise à niveau des connaissances**, s'ils veulent poursuivre à l'issue de leur scolarité une carrière d'attaché satisfaisante.

S'agissant ensuite du **concours externe**, dont là aussi les résultats du QCM avaient fait craindre le pire, les épreuves orales ont finalement permis de distinguer des candidats qui manifestaient une personnalité en cohérence avec le projet affiché et présentaient au global les qualités attendues (on notera en particulier que les candidats de ce concours ont un peu moins mal traité que l'an passé les mises en situation). Ces notes d'oral ont là aussi permis de pourvoir tous les postes offerts et d'établir une liste complémentaire assez conséquente sans brader le niveau : 39 admis en liste principale avec pour le dernier admis 12,77/20 de moyenne et 12,36/20 pour le 14<sup>e</sup> et dernier inscrit en liste complémentaire.

Sont également valables pour ce concours les remarques faites à propos du 3<sup>e</sup> concours d'une part sur la cohérence globale entre note au cas pratique et note d'oral et d'autre part sur le fait qu'une excellente note d'oral avait pu faire remonter, assez pour qu'ils soient admis, des candidats ayant obtenu une note à peine au-dessus de la note éliminatoire au QCM. Sont donc également pertinents pour ces lauréats les conseils donnés sur le travail d'acquisition de connaissances à effectuer en sus de la scolarité à l'institut.

Enfin, il faut malheureusement conclure par la très grande déception qu'a constitué pour le jury le niveau général des candidats au concours interne. Une seule candidate a pu se voir attribuer une note supérieure à 15/20 (pour comparaison, ils ont été 21 dans ce même cas pour le concours externe et 3 pour le 3<sup>e</sup> concours pour un nombre d'admissibles cinq fois inférieur).

Le jury a été conduit à constater un niveau des prestations orales globalement très médiocre, effectuées par des candidats donnant le sentiment de ne pas avoir préparé l'épreuve (ou, de ne pas l'avoir préparé comme il l'eût fallu), de n'avoir pas intégré le fait que de devenir attaché n'est pas continuer à faire le même métier qu'en catégorie B, en étant mieux rémunéré, de n'avoir qu'une idée extrêmement vague des métiers qui pourraient leur être dévolus à l'issue de la scolarité et d'être au final incapable de convaincre qu'ils ont l'étoffe d'un attaché. Ces défauts ne sont certes pas propres aux seuls candidats du concours interne mais y apparaissent plus fréquents et sont d'autant plus criants puisqu'ils sont le fait de candidats qui, par leur fréquentation professionnelle d'attachés et leur parcours au sein de l'administration, devraient être à priori les mieux armés pour en connaître les rouages et en comprendre le fonctionnement.

L'ensemble de ces constats a conduit le jury à décider de ne pas pouvoir tous les postes offerts au recrutement par la voie interne et d'arrêter la liste d'admission au 26<sup>e</sup> inscrit pour 30 postes possibles avec une moyenne de 10,96/20. Le jury a en effet considéré que ce n'était rendre un service, ni évidemment à l'administration, ni à des candidats trop faibles, que de leur permettre de suivre la scolarité à l'IRA alors que leur entretien n'avait pas pu apporter la garantie qu'ils seraient à même d'en tirer profit.

Il est hélas utile de rappeler ici que s'il y a **trois concours d'entrée dans les IRA**, dotés de conditions à remplir différentes, il n'y a, **à la sortie des IRA, qu'un seul corps interministériel des attachés de l'Etat**, appelés à occuper les mêmes postes et exercer les mêmes métiers, indépendamment de leur voie de recrutement. Que par voie de conséquence, les attendus du jury sont les mêmes quant à la capacité à occuper lesdits postes. Que si le concours interne privilégie dans les questions posées à l'oral les acquis de l'expérience professionnelle, il s'agit d'acquis de nature à garantir une aptitude minimale à exercer, à l'issue de la scolarité, les métiers des attachés, avec ce que cela suppose d'autonomie dans l'action, de prise de recul dans l'analyse et de curiosité pour son environnement administratif à minima un tout petit peu élargi. Qu'en résumé, la réussite au concours n'est ni un droit au titre de la promotion interne, ni un bâton de maréchal attribué pour bons et loyaux services en catégorie B, mais la confirmation d'une aptitude à exercer à un niveau supérieur.

Au regard de la prestation de certains candidats de ce concours, les membres du jury ont eu le sentiment d'avoir davantage préparé l'épreuve orale que les candidats eux-mêmes, comme si ce passage à l'oral était pour ces derniers une formalité n'impliquant pas d'investissement personnel ni d'introspection sur leur possible parcours de carrière.

Ainsi, des candidats travaillant dans une administration -centrale aussi bien que déconcentrée- n'ont apparemment aucune connaissance des grandes problématiques qui concernent leur direction ou leur service dès lors que la question sort du strict cadre d'exercice du candidat.

Beaucoup trop de candidats à ce concours semblent ne pas avoir réellement et sérieusement préparé l'oral et ne pas en maîtriser les principes fondamentaux. Le Président du jury s'interroge donc sur l'accompagnement dont ont pu bénéficier les candidats au concours interne de la part de leur **administration de gestion**— ou sur son absence. Il lui paraît que le **management et la gestion des ressources humaines** ne consistent pas seulement à signer les demandes de formation soumises, valider les dossiers de candidatures et autoriser les absences exceptionnelles pour passer les épreuves.

La gestion des ressources humaines et le management supposent aussi de procéder à un suivi de fond de ces candidatures, à faire monter en compétences les candidats potentiels, de susciter l'envie de ceux qui n'osent pas, de faire comprendre enfin à certains que dix ans passés sur le même poste ne constituent pas à eux seuls une garantie de compétences. Faute de quoi, on s'expose à « envoyer au casse-pipe » des candidats insuffisamment préparés, notamment pour l'épreuve orale.

### 3.2.2 Remarques générales tous concours confondus.

Pour ce qui est de la forme tout d'abord, un nombre de candidats extrêmement important a fait montre à l'occasion de l'épreuve orale d'une soumission excessive aux effets du stress. Sans préconiser aucune méthode en particulier, notons que la gestion du stress relève d'une part de méthodes spécifiques et d'autre part, une fois de plus, de la qualité de la préparation. Il est évident qu'un candidat bien préparé aura une meilleure chance de bien gérer son stress que celui qui arrivera « les mains dans les poches ».

Même bien préparé, il est tout à fait légitime qu'un candidat ne soit pas dans son état habituel au moment de passer un oral d'une grande importance pour lui. Tous les membres de jurys sont passés par là et n'en tiennent donc aucune rigueur au candidat. Il faut faire ressortir à cet égard, que dans l'attention à mettre le candidat dans les meilleures conditions et à faire face avec empathie à l'émotivité des candidats, le comportement des membres des jurys a là encore été exemplaire.

En revanche, les candidats doivent savoir surmonter cette situation très rapidement et ne pas la laisser prendre le dessus sur leur capacité à réfléchir, à s'exprimer et à fournir une réponse pertinente. Le stress peut être une explication mais pas une excuse. Quelle que soit la b n volence des membres du jury, une réponse manquante, confuse ou incomplète ne pourra que contribuer à l'échec du candidat.   l'inverse, un stress bien « géré » peut constituer un atout pour le candidat qui aura su transformer sa tension en énergie positive et se constituer un « mental de gagnant ».

Il est également de bon conseil de rappeler que l'épreuve dure 30 minutes et que l'aptitude à tenir la distance et à rester concentré sur l'intégralité de l'épreuve est un des gages du succès. On ne saurait donc que recommander aux candidats de ne pas se laisser distraire par une mauvaise réponse de leur part ou supposée telle par eux, et de se reconcentrer immédiatement sur la question suivante.

Je dois cependant souligner qu'un « mental de gagnant » n'est pas pour autant synonyme de candidat hautain ou agressif. Ce type de profil ne s'est heureusement que très peu rencontré, mais on ne peut à l'évidence que vivement déconseiller aux candidats d'interroger à peine installés, le jury sur le rôle respectif de chacun des membres, de commenter la pertinence des questions posées, de pousser des soupirs en réponse à une question, comme s'ils la considéraient comme incongrue ou inappropriée, voire de dire « je vous donne la parole » aux membres du jury.

On notera enfin que si le jury n'attend pas des candidats qu'ils se soient « mis sur leur trente-et-un » pour passer l'épreuve, une tenue négligée peut laisser un doute quant à leur aptitude à assumer des fonctions de représentation de l'Etat.

Le temps de **présentation initiale** dont dispose le candidat est l'occasion pour lui, à partir de son parcours académique ou professionnel, de se présenter, d'expliciter son ambition et son projet. Il doit en profiter pour mettre en avant des éléments ne figurant pas dans son dossier et non pas se borner à en réciter le contenu. Il va sans dire que cette partie aussi doit se préparer et idéalement via des simulations.

Le jury attend aussi des candidats dans cette présentation une projection dans leur(s) futur(s) métier(s), projection qui ne peut pas se contenter de généralités dépourvues de chair. Il est frappant de ce point de vue que peu, y compris parmi les candidats du concours interne, n'ont eu le bon sens de rencontrer ou d'interroger un ou des attachés déjà en fonction pour donner de la consistance à leur projet professionnel. De telles démarches ne peuvent cependant qu'être encouragées.

On a cette année encore pu noter une certaine uniformisation des réponses, avec des formules leitmotivs qui, sans pouvoir être affirmatif sur leur origine, paraissent découler soit d'**effets de mode**, soit de formations trop uniformes.

Par exemple, cette année, quel que soit le concours, le « management bienveillant » très en vogue l'an dernier revenait moins souvent dans les propos des candidats qui privilégiaient « l'appétence pour la mobilité » et « la variété des métiers ouverts au attachés » ou qui indiquaient voir en l'IRA « une opportunité de constituer un réseau ».

Des affirmations de ce type, intéressantes dans l'absolu, auraient gagné en crédibilité si les candidats qui les tenaient n'avaient été aussi peu souvent capables de nommer et encore moins de décrire quelques-uns de ces métiers. La plupart se sont en effet contentés de citer l'adjoint gestionnaire en coll ge ou lycée et « l'attaché en préfecture », « choix » correspondant aux postes numériquement les plus probables à la sortie de l'IRA, mais ne relevant pas d'une approche métier stricto sensu ni d'une vraie projection professionnelle.

Dans ce même esprit, afin de lutter contre cette tendance des candidats à chercher à ressembler à ce qu'ils croient –   tort- être le « bon candidat type », les trinômes de jury d'oral avaient reçu comme consigne d'utiliser toute la gamme des notes et, notamment, de ne pas hésiter à valoriser nettement les candidats qui, dans leurs réponses savaient adopter le niveau attendu d'un attaché, privilégiant la réflexion à la

récitation de connaissances – réelles ou supposées et n'hésitant pas à émettre un avis personnel étayé. Ont été aussi bien notés ceux qui, notamment dans les mises en situation, se mettaient spontanément dans la posture d'un cadre de catégorie A, par leur capacité à formuler une analyse intelligente de la situation proposée, à proposer une solution opérationnelle et à suggérer une mise en œuvre réaliste. De même, ont été appréciés les candidats qui face à une question les prenant au dépourvu s'efforçaient d'amorcer une réflexion plutôt que de s'abriter derrière un « je ne sais pas » excessivement prudent. On notera que même dans les mises en situation, certains candidats n'ont pas su apporter ne serait-ce qu'une tentative de réponse de bon sens.

Tous les candidats ont eu à traiter oralement au moins **deux mises en situation professionnelle** (le cas échéant, une troisième pouvait être soumise lorsqu'un doute persistait sur les aptitudes du candidat). Cet exercice s'est avéré extrêmement discriminant entre les candidats fournissant des réponses scolaires, déconnectées de la situation proposée et ceux démontrant à cette occasion une approche pragmatique de celle-ci, où ils se mettaient naturellement dans une posture d'attaché, c'est-à-dire laissant voir une aptitude à décider, sans oublier pour autant de se situer dans une chaîne hiérarchique.

La capacité à comprendre la situation en distinguant ce qui relève le cas échéant de l'urgence de ce qui devra être traité à froid, à savoir se situer dans un environnement hiérarchique et assumer les responsabilités confiées, ont notamment été des éléments d'appréciation importants.

Je crois utile de préciser que, compte tenu de l'expérience professionnelle importante des membres des jurys, les cas soumis à la sagacité des candidats étaient largement nourris par ladite expérience et correspondaient donc à des situations réelles ou tout du moins parfaitement plausibles.

S'agissant des réponses aux **questions autres** que les mises en situation, il faut encore rappeler que l'épreuve ne vise pas à vérifier directement que le candidat dispose des connaissances attendues d'un attaché, mais qu'il sait utiliser à bon escient dans ses réponses les connaissances qu'il est réputé avoir.

A titre de simple illustration, un candidat travaillant en service déconcentré qui est invité à donner son avis sur les changements intervenus récemment dans les statuts des membres du corps préfectoral, aura certainement beaucoup de mal à formuler un avis pertinent s'il n'a même pas pris connaissance de ladite réforme.

De ce fait, le candidat qui ferait l'impasse sur un approfondissement de ses connaissances du monde administratif risquerait à l'évidence de confondre à l'oral conversation de café et conversation avec un jury. D'une manière générale, un grand nombre de candidats ne semblent pas avoir pris en compte le fait que les questions qui leurs sont posées découlent logiquement de ce qu'ils indiquent dans leur dossier et dans leur présentation orale. Combien déclarent marquer un intérêt pour une affectation dans telle ou telle administration et ne sont pas capables de fournir des indications ne serait-ce que sommaires sur l'administration en question ? Combien affirment dans leur présentation maîtriser la conduite de projets, qui, mis en situation, se révèlent incapables de traiter une problématique simple de la vie quotidienne administrative ? Combien, interrogés sur le profit qu'ils comptent retirer d'une scolarité à l'IRA, démontrent qu'ils ne sont même pas allés consulter le site de l'Institut pour y découvrir le programme et les modalités de la formation ?

Enfin, pour clore ces considérations générales sur une note plus positive, il faut souligner ici que, là aussi tous concours confondus, les candidats issus des « **classes-talents** », s'ils n'ont pas tous tiré tout le profit possible de cette formation, ont en règle générale « décroché » les notes parmi les plus hautes. Cette préparation confirme qu'elle joue pleinement son rôle d'école de la réussite.

En conclusion définitive à ce rapport, le Président du jury se contentera de marteler qu'il n'y a pas de « bon candidat type » ou de « bon profil » type, qu'aucune formation initiale ou qu'aucun parcours professionnel n'est mieux adapté qu'un autre pour réussir l'un ou l'autre des concours d'entrée à l'IRA. Que le seul « bon candidat » est celui qui s'est préparé spécifiquement à ce concours, qui s'est préparé assez en amont, en

travaillant régulièrement et avec méthode et qui aura, comme cela a été dit en introduction, tiré profit des annales des concours passés et de tous les rapports établis par les présidents de jurys.

Pour le jury,

Le Président

Vincent Grenouilleau  
*Administrateur de l'Etat du 2<sup>e</sup> grade*