

CONCOURS D'ACCÈS À L'INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE LILLE

SESSION 2020-1 RAPPORT DU JURY

Le concours s'est déroulé à l'Institut Régional d'Administration de Lille dans de bonnes conditions malgré le contexte sanitaire. Le jury tient à exprimer ses remerciements à l'équipe de direction de l'IRA qui a mis en place, avec ses équipes, un accueil remarquable, et à Clémentine BRYGO, responsable des concours, qui a grandement contribué à cette organisation, permettant ainsi aux candidats de passer leurs épreuves dans les meilleures conditions possibles lors de cette période qui rendait singulièrement malaisée l'organisation de concours de recrutement de la Fonction publique.

Ce recrutement a en effet été organisé au printemps 2020 suivant des modalités exceptionnelles. En raison d'une ouverture des concours avant la crise et d'un écrit prévu le 16 mars 2020, soit lors de l'annonce de l'état d'urgence sanitaire, le calendrier et les conditions du concours ont dû être modifiées, conformément à l'arrêté du 17 avril 2020 portant adaptation pour la session de printemps 2020 des épreuves des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. La réforme du concours prévue par l'arrêté du 28 mars 2018 n'a donc été que partiellement appliquée.

Néanmoins, les futurs candidats trouveront dans le présent rapport du jury, comme dans les précédents, des constats qui demeurent invariants au cours du temps et qu'ils sauront utilement transposer dans un cadre de recrutement normalisé.

1. LE JURY

Comme lors des sessions précédentes, les membres des jurys appartiennent à des administrations différentes dans lesquelles les attachés sont susceptibles d'exercer. De par sa composition, il répond aux exigences de parité.

Si une réunion de cadrage a pu être organisée avec tous les membres du jury avant la mise en place de l'état d'urgence sanitaire, la formation permettant d'harmoniser les pratiques d'évaluation et de renforcer la cohérence des approches n'a pu être réalisée qu'en visioconférence.

2. DONNÉES STATISTIQUES

Pour cette première session de l'année 2020, le nombre de postes ouverts était de 81, répartis sur les trois concours, comme lors de la précédente session. Tous les postes ont été pourvus et des listes complémentaires ont été établies.

IRA-Lille	externe	interne	3 ^{ème} concours
Nombre de postes	40	32	9
Nombre d'inscrits (dossiers acceptés)	909	735	118
Nombre de présents	524	460	76
Nombre d'admissibles	115	93	23
<i>barre d'admissibilité (en points)</i>	8.33	6	5
Nombre d'admis (liste principale)	40	32	9
<i>barre d'admission (en points)</i>	50.66	42.07	47.50
Nombre de candidats sur la liste complémentaire	9	3	1

3. L'ÉPREUVE ECRITE

En raison de la situation sanitaire et de l'adaptation du concours prévue par l'arrêté du 17 avril 2020, les épreuves d'admissibilité se sont limitées à l'épreuve de questionnaire à choix multiples, affectée d'un coefficient 1.

La date initiale de l'épreuve écrite, fixée au 16 mars 2020, a été décalée *in extremis* au 11 juin 2020. Les organisateurs du concours et notamment les dizaines de personnes impliquées dans le pilotage et la gestion des centres d'examens sur l'ensemble du territoire doivent être particulièrement remerciés pour leur réactivité et leur capacité à informer les candidats dans des délais extrêmement brefs.

L'absence d'épreuve de résolution d'un cas pratique, théoriquement affectée d'un coefficient 5, a donné lieu, en intelligence avec la DGAFP, à l'instruction donnée à l'ensemble de membres du jury de renforcer systématiquement les mises en situation professionnelles lors de l'épreuve d'admission, ce qui est toutefois un palliatif conjoncturel qui ne saurait être pleinement satisfaisant.

Le jury a apprécié le niveau de connaissance des meilleurs candidats, mais a été étonné du nombre relativement important de notes éliminatoires, notamment au concours interne et au troisième concours, où quasiment la moitié des candidats ont eu une note inférieure à 5 sur 20.

Le jury rappelle l'importance donnée à la qualité des réponses et à l'effet mécaniquement délétère d'un excès de mauvaises réponses, notées négativement, qui entraîne rapidement une baisse de la note. Il conseille donc aux candidats des trois concours de ne répondre qu'aux questions dont ils sont sûrs de la réponse, et de ne certainement pas se confier au hasard.

Pour rappel, l'épreuve de QCM comportait 120 questions ainsi réparties :

- Culture administrative et juridique : 58
- Finances publiques : 22 questions ;
- Questions européennes : 23 questions ;
- Culture numérique : 17 questions.

Cette épreuve était assortie du barème suivant :

- Bonne réponse : +1 point ;
- Abstention : 0 point ;
- Mauvaise réponse : -1 point

**Éléments statistiques de l'épreuve de QCM de la session de printemps 2020
des concours d'accès à l'IRA de Lille**

Domaines du QCM	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	TROISIEME CONCOURS
Culture juridique et administrative (/58)			
Nombre de points maximum	48	42	38
Nombre de points minimum	-24	-33	-18
Moyenne	15,09	8,84	9,51
Médiane	16	9	9
Copies en dessous de la moyenne (1)	257	222	39
Copies au-dessus de la moyenne (1)	267	238	37
Finances publiques (/22)			
Nombre de points maximum	20	20	19
Nombre de points minimum	-12	-12	-8
Moyenne	7,28	5,33	6,25
Médiane	8	6	7
Copies en dessous de la moyenne (1)	250	224	36
Copies au-dessus de la moyenne (1)	274	236	40
Organisation, fonctionnement et politiques des institutions européennes (/23)			
Nombre de points maximum	21	17	19
Nombre de points minimum	-15	-14	-11
Moyenne	2,85	-1,02	0,03
Médiane	2	-1	-1
Copies en dessous de la moyenne (1)	266	226	43
Copies au-dessus de la moyenne (1)	258	234	33
Culture numérique (/17)			
Nombre de points maximum	14	15	13
Nombre de points minimum	-10	-11	-7
Moyenne	4,47	2,9	4,12
Médiane	4	3	4
Copies en dessous de la moyenne (1)	264	201	43
Copies au-dessus de la moyenne (1)	260	259	33

4. L'ÉPREUVE d'ADMISSION

4.1. Observations générales

- En raison de la situation sanitaire, et comme il a été précisé plus haut, l'unique épreuve d'admission (celle de langues étrangères ayant été supprimée suite à la réforme du concours) a été légèrement modifiée par l'arrêté du 17 avril 2020, passant de 30 à 35 minutes d'entretien, de manière à renforcer la place allouée aux mises en situation professionnelle.
- Cette épreuve débute par un exposé de cinq minutes. Les meilleurs candidats ont su faire la différence avec une approche personnelle et une réelle projection dans les fonctions d'attaché. A l'opposé d'autres candidats n'ont pas su éviter l'écueil d'une présentation formatée et récitée. Le jury rappelle qu'aucun plan type d'exposé n'est préconisé.
- Dans le cas des mises en situation, le jury rappelle aux candidats qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse : le jury cherche simplement à vérifier la capacité du candidat à avoir, avant tout, du bon sens, à être pragmatique et à envisager plusieurs solutions. Son ouverture d'esprit, sa capacité de discernement et sa bienveillance dans sa manière d'aborder les situations tout en tenant compte des contraintes (budgétaires, RH...) sont particulièrement recherchées. Le jury cherche à vérifier qu'il dispose de bons réflexes managériaux, sans qu'il soit expert en la matière.
- Les candidats admis ont su se projeter sur tous les métiers d'attaché proposés en sortie d'IRA, notamment celui de gestionnaire d'EPL. Ils ont également su démontrer des capacités de raisonnement et d'analyse sur les politiques publiques actuellement menées ; ils ont su argumenter et construire une réflexion à partir des questions posées.
- Les candidats non admis n'ont pas su montrer leur motivation, leur intérêt pour l'ensemble des métiers proposés en sortie d'IRA et émettent parfois des souhaits de carrière sur des métiers très ciblés. Ils n'ont pas réfléchi au positionnement d'un cadre de la fonction publique et notamment au rôle d'un manager.

4.2. Concours externe

S'agissant du concours externe, les membres du jury ont souligné de la part des candidats la maîtrise de leur domaine de compétence mais un manque de culture administrative et une capacité d'analyse insuffisante, lacune qui aurait pu être identifiée avec la note de synthèse. Le manque de préparation pour certains candidats a constitué un véritable handicap.

Les candidats ont pour la plupart une expérience significative en tant que stagiaire ou contractuel dans les administrations, notamment en administration centrale. De ce fait, un manque de connaissance de l'environnement professionnel dans les univers de l'administration territoriale de l'Etat (ATE) et de l'administration universitaire et scolaire (ASU) s'est fait ressentir. Le constat est identique pour les candidats ayant des profils juridiques et qui ne maîtrisent que très peu d'autres domaines de compétences (gestion et management notamment).

Les meilleurs candidats ont su proposer une prestation de qualité avec un exposé clair et structuré et une motivation convaincante. Ils ont eu la capacité de documenter les compétences valorisées, et ont fait preuve de bon sens dans les réponses aux différentes mises en situation. Ils ont su faire preuve de recul, de prise de hauteur en développant un raisonnement sensé et réaliste tant en sortant de leur zone de confort et en démontrant une véritable curiosité intellectuelle.

Les candidats non admis ont fourni des prestations peu abouties avec des exposés non maîtrisés, des généralités et de l'approximation dans les réponses. On note également un manque de connaissances des environnements professionnels y compris ceux pour lesquels ils affirmaient avoir une appétence. Les membres du jury soulignent un manque de recul sur les enjeux liés à la mise en œuvre des politiques publiques. Le contexte social national n'a que très peu été mentionné, ce qui dénote un manque de mise en perspective et de sens donné à l'action tout comme le contexte européen auquel aucun des candidats n'a fait référence alors même qu'une grande majorité des politiques publiques y sont étroitement liées voire en découlent.

Les membres du jury soulignent également des postures problématiques, par exemple s'agissant des politiques publiques d'égalité hommes/femmes, vues par certains comme une « mode ». En outre, la notion de management est souvent appréhendée comme une contrainte associée à des conflits, plutôt qu'un mode de fonctionnement collectif porteur d'une dynamique. A ce titre, quelques candidats n'ont pas hésité à formaliser verbalement que le management n'était pas une motivation pour accéder à des postes d'attaché.

Certaines mises en situations ont fait également apparaître un sens du devoir parfois en décalage avec des situations humaines concrètes (et souvent vécues personnellement par les membres du jury dans l'exercice quotidien de leur mission). Par exemple, le strict respect de la norme l'emporte pour beaucoup sur la mise en sécurité des populations, y compris en situation de crise. Cette posture excessivement légaliste interroge sur la capacité de certains candidats à faire preuve de pragmatisme et de discernement.

4.3. Concours interne

Le niveau général reste satisfaisant mais il demeure un manque de curiosité professionnelle des candidats, de l'actualité de leur structure et de l'actualité de manière générale. Seul un petit nombre de candidat a livré une prestation de qualité tandis que de trop nombreux candidats ont livré une prestation insuffisante (présentation catalogue, méconnaissance du projet professionnel, motivations floues, ...), posant clairement la question de la motivation profonde à passer ce concours.

Les mises en situations ont joué un rôle majeur dans l'appréciation du niveau des candidats et ont permis de mettre en valeur des connaissances administratives, de tester et d'aller chercher les réponses sincères des candidats. Il est à noter que les valeurs de loyauté et de respect hiérarchique ont parfois été absentes voire mal affirmées et certains candidats ont pu tenir des propos inappropriés concernant les politiques publiques de lutte contre les discriminations. Pour d'autres, les comportements déviants dans un service n'apparaissent pas nécessairement comme des enjeux de ressources humaines et trop souvent il a été répondu qu'il convient de « faire avec ». Ce défaitisme assumé dans le pilotage des ressources humaines, et sur les questions de management en général, a été sévèrement sanctionné par les membres du jury.

Les candidats du concours interne ont pour la plupart su appréhender la phase orale sauf quelques exceptions qui n'ont manifestement pas investi le temps nécessaire à une préparation pour un concours de recrutement de futurs cadres de l'administration. Il a été souvent souligné le fait que l'IRA apparaît comme un détour nécessaire dans une carrière linéaire au sein de leur service, et non pas comme le début d'une véritable nouvelle carrière : trop peu se projettent dans une dynamique de mobilité et d'évolution interministérielle.

4.4. Troisième concours

Les membres du jury ont relevé l'hétérogénéité du niveau des candidats avec une répartition assez marquée entre des candidats bien préparés et d'autres ne disposant pas des connaissances minimales attendues ni d'une motivation et d'un projet professionnel étayés.

Les meilleurs candidats ont su se démarquer par une présentation de leurs expériences professionnelles ou extra-professionnelles et ont su étayer la notion d'intérêt général avec une véritable ambition dans leur projet d'intégration du secteur public.

Concernant les dossiers RAEP, le jury a parfois relevé des incohérences entre le dossier et le propos de certains candidats. Le jury rappelle que ce dossier est un support à l'entretien et à ce titre, doit être préparé par le candidat lui-même. Il n'y a aucune valeur ajoutée pour le candidat à ce que ce dossier soit élaboré par une tierce personne ou par un organisme de formation.

5. CONSEILS DONNÉS AUX FUTURS CANDIDATS

Face aux enjeux de transformation de la fonction publique, d'accompagnement nécessaire des agents dans un contexte d'évolution des missions, et plus globalement à l'aune d'une exigence forte des usagers quant à la qualité du service rendu, l'Administration cherche à recruter des cadres solides, conscients de ces enjeux, curieux et ouverts d'esprit.

Les membres du jury souhaitent donc, au-delà du constat réalisé lors de cette session de printemps 2020 en tous points exceptionnelle en raison du contexte sanitaire, rappeler quelques conseils de bon sens.

Pour l'ensemble des concours, il semble nécessaire de rappeler l'importance de se projeter en tant que futur cadre de catégorie A, avec les droits et obligations que cela implique, de s'intéresser à tous les postes offerts à la sortie de l'IRA et plus généralement de se renseigner sur la scolarité offerte à l'IRA. Bien trop de candidats sont apparus totalement ignorants de la formation à l'IRA et des postes proposés à l'issue de la scolarité, donnant l'impression de passer plusieurs concours de manière totalement indifférenciée, sans adapter leur prestation ou développer leur curiosité en fonction de chacun d'entre eux.

5.1. Conseils aux candidats du concours externe

Il est recommandé de bien structurer sa présentation, d'être informé sur les fonctions susceptibles d'être exercées à la suite de la scolarité et d'acquérir les connaissances sur l'environnement administratif, en particulier, celui correspondant au projet professionnel. Il est également recommandé de mettre du contenu sur les compétences mises en avant et de s'ouvrir sur l'interministérialité sans se positionner de manière trop définitive sur un poste ou sur un environnement professionnel.

Outre les connaissances requises, le candidat doit par ailleurs adopter un comportement et une attitude adaptés : il ne s'agit pas d'un échange informel entre camarades, mais bien d'une audition dans le cadre d'un processus de recrutement. Cela concerne peu de candidats, qui n'ont pas manqué de respect pour autant, mais dont la très grande aisance ou les maladresses de langage pourraient être mal interprétées dans le cadre professionnel. Il est rappelé que le jury n'évalue pas les positions mais le raisonnement et l'argumentation du candidat. Ce conseil doit particulièrement être mis en œuvre lors des réponses aux situations pratiques.

5.2. Conseils aux candidats du concours interne

Il est conseillé au candidat de valoriser les actions qu'ils ont pu mener tant dans le monde professionnel que privé et qui mettraient en exergue les compétences acquises et les qualités humaines. Il est également recommandé aux candidats d'éviter le plus possible une présentation chronologique et de privilégier une présentation plus dynamique, structurée en compétences et motivations. Au surplus, une présentation vivante témoigne d'une implication personnelle du candidat dans la préparation de son oral.

Les candidats doivent également réfléchir précisément à leur projet professionnel, au-delà des postures centrées sur l'environnement professionnel d'origine. Enfin, les candidats du concours interne doivent porter attention aux descriptifs d'expérience professionnelle du RAEP afin qu'ils restent en cohérence avec les fonctions qu'ils souhaitent occuper à l'issue de l'IRA.

Enfin, dans le cadre des mises en situation, les candidats doivent pouvoir trouver un équilibre entre le respect strict voire autoritaire de la règle, et une empathie parfois démesurée. La dimension humaine est une qualité essentielle attendue de la part du futur encadrant et les meilleurs candidats ont su démontrer leur capacité à traiter de problèmes lourds sans pour autant transiger sur l'application de dispositions à caractère impératif.

5.3. Conseils aux candidats du troisième concours

Il est recommandé de bien structurer sa présentation, certains candidats ont dépassé le temps imparti ou fait une présentation trop courte, d'autres ont fait une redite du CV ou des éléments présentés dans le dossier RAEP. Il convient donc de rappeler l'importance des cinq minutes de présentation initiale, qui sont entièrement à la main du candidat et qu'il doit donc préparer avec la plus grande attention : l'improvisation ou la récitation mécanique doivent être ici proscrites, afin de donner dès le début de l'épreuve la meilleure impression possible aux membres du jury.

En outre, il a été constaté qu'un certain nombre de candidats n'écoutent pas suffisamment les questions avant de répondre parfois hâtivement, et certains peuvent être surpris voire agacés s'ils sont interrompus ou contredits. Si les membres du jury peuvent naturellement comprendre le stress de l'épreuve, la difficulté à mener pendant 35 minutes une conversation fluide, rigoureuse et surtout bienveillante des deux côtés peut apparaître rapidement comme un manque cruel de capacité à dialoguer, et se révéler donc rapidement rédhibitoire.

Pour les membres du jury

Le président,

Emmanuel Dupuis