

CONCOURS D'ACCÈS A L'IRA DE NANTES SESSION 2019

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU JURY

Pierre Mourlevat

Contrôleur général au Ministère de l'économie et des finances, Ministère de l'Action et des
Comptes Publics

Le présent rapport a pour objet, au-delà du bilan quantitatif du concours, de faire part des observations et des enseignements qu'en ont retiré les membres du jury, afin de répondre aux interrogations des candidats, passés ou futurs et de leur donner des pistes de travail et de réflexion pour les aider dans la préparation des épreuves.

Au nom du jury, le président tient à remercier les équipes de l'IRA de Nantes, son directeur, M. Jean-Louis Donz, sa secrétaire générale, Mme Muriel Bécavin, et, plus particulièrement, la responsable du concours, Mme Karine Charrier, pour la qualité de l'organisation et de l'accueil mis en place, pour leur professionnalisme, leur disponibilité et leur constante gentillesse.

Le président remercie aussi tous les membres du jury pour le sérieux, la disponibilité et la bienveillance dont ils ont fait preuve, et pour l'excellent climat qui a régné tout au long de la session.

1) OBSERVATIONS GENERALES

1.1) Statistiques générales

Pour cette session 2019, le nombre de postes ouverts est identique à celui de la session 2018. Les postes se décomposent ainsi :

- Concours externe : 41
- Concours interne : 32
- 3^{ème} concours : 9

Le nombre d'inscrits a été sensiblement plus important cette année que pour la session de 2018 (2228 contre 2188).

Mais les candidats présents aux épreuves écrites ont été nettement moins nombreux : 734 présents au total pour les trois concours, soit un taux de présence par rapport aux inscrits de 33,89%, inférieur à celui de l'année dernière (50%).

Pour le concours externe, 22,58% de présents, en nette baisse par rapport à l'année dernière (39,53%). Les candidats présents à l'épreuve écrite au concours interne sont en baisse également (52,72%), contre 62,83% pour la session de 2018, mais dans une moindre mesure.

Pour le 3^{ème} concours, le taux de présents était jusqu'alors toujours en augmentation (56% en 2018, 46% en 2017). Ce taux marque une baisse sensible à 28,67%.

Les taux de sélectivité (présents écrit/admis) sont de :

- 6,20 pour le concours externe,
- 12,44 pour le concours interne
- 9,11 pour le 3^{ème} concours.

La barre d'admissibilité a été fixée à 9,23 pour le concours externe, à 10,41 pour le concours interne et à 10 pour le 3^{ème} concours, soit un taux d'admissibilité de, respectivement, 44,30%, 25,87% et 32,92%.

110 candidats ont été déclarés admissibles au concours externe, 103 au concours interne et 27 au 3^{ème} concours.

Lors de la réunion d'admission, la totalité des postes a été pourvue, pour les 3 concours. 3 listes complémentaires ont été en outre établies (à hauteur de 12 candidats pour le concours externe, 11 pour le concours interne et 3 pour le 3^{ème} concours).

Tant pour les listes principales que pour les listes complémentaires, le jury a estimé que la qualité des lauréats était tout à fait satisfaisante.

Huit visioconférences ont été organisées en lien avec les Préfectures pour des candidats de Polynésie, Martinique, Guyane et Guadeloupe (entretien avec le jury et épreuve de langue pour trois candidats). Les candidates de Polynésie ont annulé leur participation juste avant le début des épreuves. Au total cinq visioconférences ont bien eu lieu. Ces épreuves se sont déroulées, en présence du président, dans de bonnes conditions.

Le service concours a enregistré une demande d'audition libre : une personne s'est présentée et a pu assister, en tant qu'observateur, à un entretien avec le jury, après accord du candidat.

Tant pour l'écrit que pour l'oral, un effort remarquable a été fait pour préparer, dans les meilleures conditions, les travaux du jury.

Plusieurs réunions ont ainsi été organisées pour accompagner le renouvellement important des membres du jury (présidence inclus), les former et les professionnaliser à cet exercice, comme pour harmoniser leurs modes de travail :

- Une 1^{ère} réunion avec l'ensemble du jury, le 1^{er} octobre 2019 ;
- Un travail en atelier entre les binômes de correcteurs, pour élaborer de manière collective un barème détaillé de correction des épreuves écrites, le 24 octobre 2019 ;
- Une réunion de professionnalisation à l'épreuve orale, le 6 janvier 2020 ;
- Un débriefing entre les sous-jurys des épreuves orales, à la fin de la 1^{ère} journée des entretiens, le 7 janvier 2020 pour les sous-jurys des concours externe et interne et le 15 janvier 2020 avec le sous-jury du 3^{ème} concours, ainsi que des échanges de vues plus informels tout au long des deux semaines d'épreuves orales.

En outre, le président a assisté, en tant qu'observateur, à une quarantaine d'auditions, en tournant dans les 5 sous-jurys, pour s'assurer de l'homogénéité de leur fonctionnement et de leur mode de questionnement et de notation.

2) ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Les sujets des épreuves écrites sont communs à tous les IRA, à l'issue d'une procédure conduite par la DGAFP, à laquelle participent les présidents des jurys.

La liste des thèmes pour la composition du concours externe, la note administrative du concours interne et la note de synthèse du 3^{ème} concours, identique à celle de l'année dernière, était la suivante :

- Politiques publiques de cohésion sociale et égalité des chances,
- Finances publiques et intervention économique,
- Gestion publique et performance dans les services publics,
- Le système éducatif, du 1^{er} degré à l'enseignement supérieur,
- Développement durable et politiques publiques,
- L'organisation territoriale de la France.

2.1) Concours externe

- *Première épreuve :*

Composition sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel (Durée : 4 heures ; coefficient : 4).

Le sujet de la composition était cette année :

« Les politiques publiques françaises de lutte contre le chômage sont-elles adaptées ? »

Ce sujet s'est avéré moins difficile à traiter par des candidats externes que celui de la session précédente. D'une manière générale, le niveau des copies était correct, mais très hétérogène, ce qui a conduit à des écarts importants de notation.

Sur le fond, un certain nombre de candidats ont éprouvé des difficultés à définir une problématique, à prendre le recul nécessaire, à organiser les idées, et à les mettre en perspective. Beaucoup de copies comportaient trop de lieux communs sans véritable analyse.

Sur la forme, une majorité de candidats connaissait les règles de l'exercice (introduction comprenant une définition des termes du sujet, problématique et annonce de plan, parties clairement identifiées).

Mais les candidats ne font pas toujours suffisamment attention à la qualité de la forme : il convient en particulier d'éviter le style journalistique, trop fréquemment employé, et qui ne convient pas à cet exercice.

Le jury a constaté, comme pour les sessions précédentes, un nombre significatif de copies qui étaient faibles sur l'orthographe et la syntaxe, ce qui a été sanctionné.

La présentation et l'écriture doivent toujours être soignées, même à l'heure des outils de communication électroniques. Des copies difficiles à lire (voire à déchiffrer) sont forcément pénalisées.

Pour rédiger une composition sur un sujet d'ordre général, un certain nombre de « règles » s'imposent, auxquelles les candidats doivent se préparer.

Ils doivent établir un plan, l'annoncer et le respecter. A cet égard, aucun plan-type n'est attendu et aucune « prime » n'est donnée, soit à un plan « académique », soit à un plan original, l'important pour le candidat étant d'élaborer et de maîtriser jusqu'au bout une structuration du texte qui lui permettra de bien traiter le sujet.

Les introductions sont très utiles, dès lors qu'elles posent bien la problématique (en définissant les termes du sujet le cas échéant) et guident le lecteur.

De même, les conclusions qui ne se limitent pas à un simple résumé et qui conduisent à une ouverture de la problématique, constituent un « plus ».

- *Deuxième épreuve :*

Questions à réponse courte, portant sur des éléments essentiels du droit public, des questions européennes, de la gestion des ressources humaines, des questions sociales, des finances publiques et de l'économie (Durée : 4 heures ; coefficient : 4).

Les 6 questions étaient les suivantes :

- Droit public : la laïcité dans les services publics
- Questions européennes : la politique agricole commune
- Gestion des ressources humaines : le principe hiérarchique dans la fonction publique
- Questions sociales : le revenu de solidarité active
- Finances publiques : les dotations de l'Etat aux collectivités territoriales
- Economie : l'organisation mondiale du commerce.

Ces questions, souvent des questions de cours, étaient faciles, et donc largement à la portée de candidats « normalement » préparés.

Mais la majorité des copies était globalement très moyenne, avec un niveau sensiblement inférieur à celui de la composition. Peu de candidats disposaient de connaissances autres que superficielles dans les domaines retenus. Les réponses sur l'organisation mondiale du commerce étaient particulièrement faibles, voire inexistantes, comme, mais à un degré moindre, celles sur la politique agricole commune, ce qui atteste un manque de culture de base sur les questions économiques internationales et sur les questions européennes.

Les meilleures copies sont celles qui démontraient, au-delà de la seule connaissance des thématiques (ce qui était le minimum attendu des candidats), un suivi attentif de l'actualité, qui permet un recul et une hauteur de vue qui sont forcément appréciés et valorisés par le jury.

2.2) Concours interne

Nature de l'épreuve :

- Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat, ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.
- Répondre à une question, qui peut être en rapport avec le dossier documentaire, permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques.
(Durée : 4 heures ; coefficient : 4, dont coefficient 1 pour la question).

La note portait sur la transformation numérique de l'Etat

« Vous êtes attaché(e) au sein du secrétariat général pour les affaires régionales de la Préfecture de X. Il vous est demandé de rédiger une note à l'attention des chefs de service sur la transformation numérique de l'Etat qui sera présentée en comité d'administration régionale. Elle exposera brièvement les enjeux de cette réforme pour les services et les usagers et proposera une feuille de route à décliner dans la Région avec des propositions de mesures. »

Pour un sujet sans complexité de compréhension et comportant un dossier facile à lire, la majorité des copies était d'un niveau très moyen.

Les principaux défauts constatés résident, comme pour les sessions précédentes, dans une faible explicitation des enjeux et dans l'absence de démarche opérationnelle (faiblesse notable sur les recommandations opérationnelles que la note doit contenir), ce qui démontre une difficulté à se positionner dans le métier d'attaché.

Nombre de candidats ont insuffisamment contextualisé le sujet et la problématique, et ont fait une lecture erronée de la commande (c'est-à-dire sans faire référence à la demande d'un responsable et sans se mettre à la place du destinataire de la note).

Beaucoup de candidats ont recopié des parties entières des documents du dossier, sous forme d'énumération, trop souvent sans analyse, emportant des contresens dans une même copie, liés à la mauvaise exploitation des documents.

Des copies présentaient une absence de plan, ou un plan déséquilibré avec une première partie trop longue. Très peu de copies avaient la forme attendue d'une note administrative.

La note administrative n'est pas un simple exercice de style, mais un support très répandu dans l'administration et qui doit être utile. Il faut donc que les candidats adoptent un positionnement adéquat: se mettre à la place du destinataire de la note et lui apporter des éléments d'information pertinents et ordonnés.

Au final, les meilleures copies sont celles où les candidats sont précis dans leurs propos, où les textes sont correctement cités, le plan clair et respecté et les éléments présentés de manière fluide et ordonnée, sans délayage, ni copier-coller.

La question était la suivante :

« La juridiction administrative ».

Globalement, la question a été très mal traitée, ce qui a conduit à des notes particulièrement basses. Le thème, pourtant très accessible et d'actualité, qui faisait appel à des connaissances de base et « normalement » acquises par des fonctionnaires déjà en activité, était méconnu par de nombreux candidats, ce qui traduit des lacunes importantes et étonnantes de la part de candidats internes.

Le jury a estimé que cette défaillance pouvait s'expliquer par une mauvaise gestion du temps, la question ayant été traitée par de nombreux candidats, après la note et, manifestement, dans la précipitation. Les candidats auraient peut-être gagné à commencer leur épreuve par la réponse à la question.

Le jury a constaté que de nombreux candidats ne semblaient pas posséder les qualités rédactionnelles requises pour être attaché, leurs copies comportant des lacunes de forme importantes, et beaucoup de fautes d'orthographe.

2.3) Troisième concours

Nature de l'épreuve :

- Rédaction d'une note de synthèse sur dossier sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel.
- Répondre à une question, qui peut être en rapport avec le dossier documentaire, permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques.
(Durée : 4 heures ; coefficient : 4, dont coefficient 1 pour la question).

La note portait sur les compétences du Conseil régional :

« Vous êtes attaché(e) au secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) de la préfecture de Y. Le Secrétaire général adjoint, arrivé récemment sur son poste, vous demande une note en vue d'une réunion avec des élus régionaux. Il souhaite disposer d'une présentation des compétences du Conseil régional suite aux dernières évolutions législatives, avec un développement particulier sur ses obligations en matière d'élaboration de schémas régionaux. »

Le niveau global des copies était médiocre : absence de contextualisation et de recul, absence de mise en perspective, pas de définition d'une feuille de route précise.

Les correcteurs ont valorisé les copies qui traduisaient une capacité à prendre de la hauteur et à sortir de simples recopiations des éléments du dossier.

Des candidats se sont bornés à juxtaposer une suite d'informations, sans faire émerger les points essentiels.

Sur la forme, les introductions sont souvent trop succinctes, en se limitant à une annonce de plan, et le style est trop souvent journalistique.

D'une manière générale, les remarques faites pour la note du concours interne sont transposables sur cette épreuve.

Il convient de respecter la consigne, en l'occurrence rédiger une note de synthèse, destinée à une autorité bien identifiée (en l'occurrence l'adjoint du SGAR). La demande consiste à livrer à ce destinataire des éléments clairs, précis et bien ordonnés, qui lui seront utiles. La note n'est pas un exercice universitaire (même si elle doit être rédigée correctement), dans la mesure où elle poursuit un objectif opérationnel.

La question était la suivante:

« Le règlement général sur la protection des données (RGPD) ».

Cette question de cours rentrait dans le domaine des connaissances administratives générales Mais très peu de copies ont apporté une réponse correcte.

Le jury a estimé que la faiblesse des réponses pouvait s'expliquer par une mauvaise gestion du temps.

Il est conseillé de mieux équilibrer le temps passé à rédiger la note et à répondre à la question.

Il serait peut-être judicieux de commencer par la question, en se donnant un temps limite, afin d'éviter les pages blanches ou les fins tronquées.

2.4) Remarques générales

Les mêmes remarques peuvent être formulées d'une année sur l'autre. Une vigilance des candidats sur ces remarques est indispensable quelle que soit la nature des épreuves.

Sur le fond, la première recommandation est de bien lire le sujet, de respecter les consignes et de répondre à la ou aux questions posées.

S'agissant de la note, il faut lire attentivement l'intitulé, respecter la commande et bien identifier son commanditaire et son destinataire, en ne perdant jamais de vue la finalité de l'exercice: « à qui est destinée cette note et en quoi peut-elle lui être utile ? ».

Il est vivement conseillé aux candidats, au-delà de l'approfondissement des thèmes retenus pour la préparation du concours, de se tenir régulièrement au courant de l'actualité, ce qui leur sera toujours profitable, en termes de prise de recul et de hauteur de vue (a fortiori lors des épreuves orales).

La forme des copies doit impérativement être soignée, au niveau de l'orthographe, de la syntaxe, de la précision et de la richesse du vocabulaire, voire au niveau de la lisibilité.

La construction des copies doit respecter un certain nombre de règles: introduction avec contexte et introduction du sujet, annonce du plan et respect de celui-ci, transitions entre les parties et les sous-parties, caractère explicite des titres des parties et des sous-parties, résumé des principales idées et ouverture dans la conclusion.

Il convient aussi d'éviter un style familier et des expressions de type « café du commerce ».

Les simples copier-coller d'éléments figurant dans le dossier doivent être systématiquement proscrits.

Les meilleures copies sont toujours celles, qui, outre la qualité des connaissances qu'elles contiennent, les exposent de manière claire, ordonnée et fluide.

3) L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

L'entretien vise à évaluer les qualités personnelles des candidats admissibles, leur potentiel et leur comportement face à des situations concrètes, au regard de ce qui est attendu d'attaché-es, appelé-es à servir dans une diversité de métiers, dans les 3 « univers » auxquels prépare l'IRA, l'administration centrale, l'administration territoriale de l'Etat et l'administration scolaire et universitaire.

S'agissant du concours interne et du 3^{ème} concours, l'épreuve orale a aussi pour objet d'apprécier les connaissances administratives générales des candidats.

Le jury s'appuie, pour le concours externe, sur une fiche de renseignements remise par les candidats et décrivant leur formation, le cas échéant, leurs expériences professionnelles, les principales compétences qu'ils ont pu développer et leurs motivations pour passer le concours.

Pour le concours interne et pour le 3^{ème} concours, les candidats remettent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP), qu'ils complètent en exprimant leurs

motivations.

L'importance de ces documents doit être une nouvelle fois rappelée.

Ces documents doivent permettre aux candidats de présenter au jury un premier aperçu de leurs compétences, mais aussi de leur personnalité.

Quelles que soient la qualité et la pertinence des conseils et des formations qui peuvent être donnés en la matière, il est donc vivement recommandé aux candidats de s'investir personnellement dans la rédaction et l'exposé de leurs motivations, et de soigner la rédaction, ce qui aidera le jury à orienter l'entretien pour le centrer sur l'essentiel.

Il faut éviter de « tendre des perches » au jury sur des sujets que le candidat ne maîtrise pas en réalité. Or, tout ce qui est contenu dans le dossier peut légitimement susciter des questions de la part du jury ; il est donc nécessaire d'être sûr de ce qui est avancé, pour pouvoir en répondre le cas échéant.

Il faut noter enfin le caractère souvent stéréotypé des dossiers de RAEP, notamment sur les compétences déclarées comme acquises, ce qui ne facilite pas les travaux du jury.

Les compétences affichées sont systématiquement les mêmes (rigueur, adaptabilité, diplomatie, travail en autonomie...), qualités bien sûr bienvenues pour des cadres de l'administration, mais qui semblent traduire des présupposés de la part des candidats, selon lesquels le jury attendrait un profil unique. Or, le jury cherche à évaluer chez chaque candidat ses connaissances et ses compétences, mais aussi et surtout, sa personnalité et son potentiel. Ce n'est donc pas au travers de propos convenus que les candidats valoriseront leur parcours et attireront positivement l'attention du jury.

Ils ont donc tout à gagner à bien préparer ces documents et à y mettre la touche personnelle qu'ils souhaitent, tout en restant bien sûr sincères et crédibles.

L'épreuve orale s'avère très sélective et fait véritablement la décision, les notes s'inscrivant dans un très large éventail : d'excellents candidats ont recueilli 19/20 avant péréquation et plusieurs notes éliminatoires (égales ou inférieures à 05/20) ont sanctionné des prestations particulièrement faibles ou des comportements de candidats manifestement inadaptés ou non préparés au concours.

3.1) Concours externe

Globalement, le jury a constaté avec satisfaction le très bon niveau général d'un grand nombre de candidats, très bien préparés et ayant effectué de nombreux stages valorisants. Le jury n'a eu aucun état d'âme pour attribuer de bonnes notes et pour pourvoir ainsi la totalité des postes.

La plupart des candidats ont, dans l'ensemble, bien préparé leur présentation. Ils ont su présenter leur parcours, en respectant le temps imparti.

Dans la plupart des cas, les candidats ont su gérer leur stress, ce qui, ici aussi, témoigne d'un bon niveau de préparation, qu'il faut saluer et encourager.

Les meilleurs candidats ont réussi à valoriser leurs expériences, même si elles sont forcément limitées, vu leur âge. Mais le jury a pris connaissance avec intérêt de parcours très variés (au travers de stages, de responsabilités associatives, de vacances, d'activités sportives...), ce qui est une très bonne façon de se valoriser, quand les candidats savent présenter ce qu'ils en ont retiré.

Les candidats qui ont obtenu les meilleures notes ont proposé une présentation simple mais structurée, mettant en lumière les points importants de leur parcours, tout en conservant une certaine humilité.

Rien n'est plus désagréable en effet pour le jury que d'écouter des candidats trop sûrs d'eux, voire arrogants, qui veulent manifestement lui en mettre « plein la vue », en abusant d'un vocabulaire pompeux ou abscons.

Il est essentiel également de convaincre le jury d'une réelle motivation à rejoindre les IRA, les candidats par trop dilettantes ou « touristes » ne pouvant, quel que soit leur niveau, faire illusion.

Même si c'est difficile pour des candidats du concours externe, il est attendu d'eux de se projeter en tant que cadre de la fonction publique.

La connaissance des « univers » auxquels destinent les IRA constitue, à cet égard, bien sûr, le B-A BA. Il leur est donc vivement conseillé de bien se renseigner sur les carrières et sur les postes auxquels prépare l'IRA, en prenant notamment contact avec des attachés déjà en activité.

Avoir un projet précis est bien sûr tout à fait défendable et témoigne d'une réelle motivation, d'autant que le jury questionne systématiquement les candidats sur leurs perspectives professionnelles. Mais un candidat qui n'affiche qu'une seule ambition (un poste au sein d'une administration centrale ou une réussite au concours de l'ENA, par exemple), fût-elle légitime, doit pouvoir s'exprimer sur tout l'éventail des métiers d'attachés en sortie d'IRA.

Au final, les meilleurs candidats ont su convaincre le jury, par la sincérité de leur motivation, leur curiosité intellectuelle et leur capacité à se projeter et à se positionner dans leur futur environnement. Ils ont su aussi se plier aux règles de l'exercice, en interagissant avec le jury et en répondant à ses sollicitations, en donnant un peu d'eux-mêmes et en affichant leur personnalité et leur potentiel.

3.2) Concours interne

Concernant la présentation, les mêmes remarques que pour le concours externe peuvent être formulées.

Tant la durée que le contenu et la structuration de l'exposé liminaire ont été globalement bien maîtrisés.

De même, le jury a constaté le faible nombre des cas de mauvaise gestion du stress, ce qui est satisfaisant.

Ces deux éléments témoignent d'un bon niveau de préparation de cette première composante de l'épreuve orale, qu'il faut saluer et encourager.

Le jury ne peut donc que réitérer la recommandation de se préparer soigneusement à cet exercice, qui incombe aux candidats, pour le maîtriser, et pouvoir ainsi « lancer » au mieux l'épreuve orale.

Par ailleurs, cette année encore, le jury a été frappé par la méconnaissance parfois profonde, chez certains candidats, de l'organisation de la fonction publique, des structures et institutions administratives et des perspectives de carrière à la sortie de l'IRA.

De grandes lacunes ont été ainsi décelées, trahissant un défaut de préparation et un manque de curiosité professionnelle et intellectuelle, très gênants pour des fonctionnaires ou agents publics déjà en activité et qui aspirent à accéder à la catégorie A. Cette méconnaissance est d'autant moins acceptable quand il s'agit de l'univers professionnel immédiat du candidat.

Trop nombreux sont les candidats ignorant la différence entre l'administration territoriale de l'État et les collectivités territoriales, et entre déconcentration et décentralisation.

Certains candidats donnent l'impression d'être plus attirés par la scolarité et la formation à l'IRA que par les postes offerts en débouché.

Enfin, le jury pose, année après année, des questions de même nature, que les candidats ne peuvent pas ignorer et auxquelles ils doivent pouvoir répondre.

Ces questions « classiques » relèvent de plusieurs registres :

- les métiers auxquels conduit l'IRA, en particulier celui de gestionnaire d'EPL : il arrive encore trop souvent que des candidats soient désarçonnés par une question sur ce thème, pour ne l'avoir en aucune mesure anticipée. Même un candidat qui n'a pas le projet de travailler dans un établissement scolaire doit pouvoir, a minima, en dire quelques mots.

- la motivation et le projet professionnel : une grande importance est accordée par le jury à cette question. Les candidats qui donnent l'impression d'être là « par hasard » attirent moins favorablement l'intérêt du jury. Trop souvent, les candidats privilégient un retour dans leur administration d'origine, qui n'est pas critiquable en soi, s'il traduit un réel projet ; mais qui est plus contestable, s'il est exprimé seulement par confort intellectuel ou par défaut de réflexion.

- le management et la gestion des ressources humaines dans la fonction publique : on ne demande pas à chaque candidat d'avoir déjà été en situation de management ou d'être un spécialiste de la GRH. Mais il est souhaitable de pouvoir déceler chez de futurs cadres, qui pourront être amenés à encadrer une équipe, leurs aptitudes en la matière ou même l'idée qu'ils s'en font. A cet égard, les réponses sont trop souvent convenues et banales, répétant de façon uniforme un souci du management participatif et de l'écoute des collaborateurs. Au-delà du simple « air du temps », il est attendu des candidats l'expression de leur personnalité et de leur capacité à réfléchir.

3.3) 3^{ème} concours

La diversité et la richesse des parcours des candidats au 3^{ème} concours sont réelles et de nature à mettre à la disposition de l'État des compétences avérées et complémentaires de celles issues des deux autres concours, notamment en matière de management, de conduite de projet ou de communication.

Pour ce concours plus que pour les autres peut-être, le dossier de RAEP doit être particulièrement soigné, dans le souci de mettre en exergue les compétences acquises par le candidat et d'éclairer le jury, moins habitué à des profils souvent originaux ou atypiques.

Les meilleurs candidats réussissent à mettre en valeur leur expérience et l'originalité de leur parcours. A l'inverse, les principaux écueils constatés sont liés à une absence de préparation, ce qui se traduit parfois par des connaissances administratives très insuffisantes, même sur des questions basiques. Certes, la formation offerte par l'IRA permettrait de combler certaines de ces lacunes, mais, pour certains candidats, le pas à franchir serait manifestement trop grand.

Les différences entre candidats, et donc la sélection, se font davantage sur leur niveau de préparation que sur leur parcours.

Ceux qui ont fait l'effort de se documenter sur les métiers auxquels conduit l'IRA, et de trouver des passerelles entre leurs fonctions anciennes et leur nouveau projet, sont forcément avantagés.

S'agissant du 3^{ème} concours, il est donc particulièrement important de pouvoir convaincre le jury que les compétences acquises par les candidats, qui sont souvent réelles et indéniables, seront transposables à l'administration.

3.4) Observations générales

Les principales observations formulées lors des précédentes sessions restent largement d'actualité. Les candidats ont tout intérêt à consulter les rapports antérieurs.

Il leur est vivement conseillé de faire appel aux différentes formations disponibles, mais aussi de s'investir, dans la durée, dans cette préparation (en suivant l'actualité administrative, l'évolution des principales politiques publiques, etc...).

S'il n'existe pas à proprement parler de « codes » de l'entretien avec le jury, il convient de rappeler ici des principes et recommandations de bon sens, dont les candidats gagneraient à s'inspirer.

Une prestation orale de 25 minutes, devant un sous-jury de 3 personnes, n'est pas un exercice anodin. Il faut en effet pouvoir « tenir la distance ». Il convient de s'y préparer sérieusement, notamment d'apprendre à contrôler le stress, en faisant si possible des oraux blancs. Il convient aussi d'avoir une gestion rigoureuse du temps, en veillant à maîtriser la durée de la présentation initiale (5 minutes).

Les questions du jury visent à préciser certains aspects évoqués par le candidat, soit dans son dossier de RAEP, soit dans sa présentation, afin de mieux cerner sa personnalité et son potentiel. Le jury ne pose pas de questions de culture générale (les questions du type du grand oral de l'ENA sont prohibées) et ne cherche jamais à déstabiliser les candidats, même s'il insiste parfois, légitimement, pour faire approfondir et clarifier certaines réponses.

Dans des domaines où le jury revient régulièrement, les candidats doivent ainsi, a minima :

- Avoir réfléchi (même sommairement) à un ou plusieurs projets professionnels et s'être renseignés et projetés dans les univers professionnels auxquels destine l'IRA,
- Avoir un minimum de connaissances sur l'actualité administrative (au moins dans ses grandes lignes) et avoir identifié les principales réformes en cours concernant l'action publique et les services de l'État, par exemple le plan « Action Publique 2022 », la loi de la transformation de la fonction publique, la réforme des retraites,
- Connaître les principaux droits et obligations des fonctionnaires,
- Pouvoir dire quelque chose, même d'élémentaire, sur leur conception du management.

Personne n'est omniscient et le jury ne tient pas rigueur à un candidat de ne pas savoir répondre à une question, sur une épreuve qui n'est pas, encore une fois, une épreuve de culture générale. Il faut toutefois éviter d'afficher des lacunes criantes, qui ne sont pas admissibles pour des candidats qui veulent entrer à l'IRA et devenir attachés. De fait, il est attendu des candidats un minimum de connaissances administratives générales (conformément aux textes régissant le concours) et une ouverture d'esprit, permettant de convaincre le jury qu'ils pourront se positionner, après la formation à l'IRA, dans tout poste d'attaché.

Sur les questions comportant une prise de position personnelle, nombre de candidats adoptent manifestement une stratégie prudente, en hésitant à donner un avis et en se bornant à formuler ce qu'ils imaginent être les attentes du jury.

Or, il importe de ne pas voir de pièges derrière les questions : le jury n'attend pas une réponse unique. Il porte un jugement non sur des opinions personnelles, mais sur la qualité du raisonnement qui conduit à cette opinion. Il apprécie les candidats qui montrent une véritable capacité de réflexion personnelle et qui expriment une opinion, lorsqu'ils y sont invités, en pouvant l'argumenter.

Il est également attendu un minimum de connaissances sur l'actualité immédiate : le jury a constaté un niveau faible de curiosité et d'information en la matière, notamment sur les questions économiques

et géopolitiques.

Par ailleurs, le jury propose systématiquement des mises en situation, portant sur des cas de figure issus de la vie administrative réelle. Même si elles sont brèves et inévitablement superficielles, ces simulations doivent permettre aux candidats de montrer qu'ils ont de bons réflexes, du bon sens et une bonne compréhension des situations. Plus que la réponse elle-même, au plan technique ou réglementaire, c'est l'analyse qui est faite, à chaud, par le candidat et le raisonnement qui en découle, qui retiendront positivement l'attention du jury. Au total, nombre de candidats ne formulent pas de propositions. Il leur est recommandé de se préparer à formuler des réponses concrètes sur les décisions à prendre.

Dans l'ensemble des domaines précités (projet professionnel, actualité administrative, actualité générale, conception du management, mise en situation, etc...), les réponses sont souvent approximatives et convenues. Les candidats sont invités à formuler des réponses concises, mais précises et argumentées, en évitant les stéréotypes.

La sincérité que le jury cherche à déceler chez les candidats appelle aussi une certaine forme d'humilité. Rien n'est plus préjudiciable à un candidat que de chercher à impressionner le jury, a fortiori si sa prestation n'est pas convaincante.

Au-delà de la démonstration de leurs connaissances et de leurs compétences, les candidats qui ont obtenu les meilleures notes sont ceux qui se sont « livrés » et qui ont convaincu le jury de leur potentiel et de leur sincérité. A cet égard, l'honnêteté et l'humilité sont toujours à privilégier et sont, en définitive, payantes. Les candidats qui ne cachent pas leurs points de faiblesse, mais qui, au contraire, les assument et essayent de les mettre à profit, attirent favorablement l'attention.

En résumé, les candidats sont incités à faire une présentation personnelle, non formatée, en exprimant leur personnalité : ils ont tout intérêt à se comporter comme pour un entretien de recrutement dans le secteur privé, en donnant au jury des motivations précises et convaincantes.

4) CONCLUSION

Le jury conseille vivement aux candidats de prendre en compte avec attention les recommandations du présent rapport. Un travail assidu, la persévérance et l'entraînement donnent toujours des résultats.

Au final, le jury n'a eu aucune difficulté à établir des listes principales couvrant la totalité du nombre de postes ouverts et des listes complémentaires relativement longues. Ces listes comportent des candidats de qualité (certains étant même brillants), qui feront, à n'en pas douter, après la formation à l'IRA, d'excellents attachés, et qui pourront engager un parcours professionnel dans la fonction publique dans de bonnes conditions, et servir ainsi au mieux l'État.

5) STATISTIQUES

Concours	2017			2018			2019		
	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours
Postes offerts	74	56	16	41	32	9	41	32	9
Inscrits	1333	1099	243	1173	831	184	1185	756	287

Résultats des épreuves écrites pour l'IRA de Nantes (session 2019)

	Concours externe	Concours interne	3ème concours
Présents écrits	254	398	82
Admissibles	110	103	27
Barre d'admissibilité	9,23	10,41	10
% admissibles	43,31 %	25,87 %	32,92 %
Note la plus haute (après péréquation)	1 ^{ère} épreuve composition : 17,66 2 ^{ème} épreuve QRC : 14,40	Note administrative et question : 16,47	Note de synthèse et question : 16,25

Moyenne et écart-type par concours et par épreuves d'admissibilité (session 2019)

concours externe			concours interne			3ème concours		
Épreuves	moyenne	écart type (1)	Épreuves	moyenne	écart type (1)	Épreuves	moyenne	écart type (1)
Composition sur un sujet d'ordre général	9,37	3,69	Note globale : note + question	8,42	3,04	Note globale : note de synthèse + question	8,43	3,55
Questions à réponse courte	7,44	2,78						

(1) L'écart-type est l'écart moyen par rapport à la note moyenne des candidats admissibles

Tableau général statistiques de la session 2019

	Concours externe			Concours interne			3ème concours			Total général
	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	
Postes offerts			41			32			9	82
Admis à concourir	442	683	1125	210	545	755	110	176	286	2166
Présents écrits	114	140	254	104	294	398	32	50	82	734
% présents	44,88 %	55,12%	22,58%	26,13%	73,87 %	52,72%	39,02 %	60,98 %	28,67%	
Admissibilité										
Admissibles	52	58	110	28	75	103	6	21	27	240
Barre d'admissibilité			9,23			10,41			10	
% admissibles	45,61 %	41,42%	43,30%	26,92 %	25,51 %	25,87%	18,75 %	42%	32,92%	
Admission										
Présents	46	54	100	24	68	92	6	20	26	218
Admis liste principale	20	21	41	11	21	32	2	7	9	82
Barre d'admission liste principale			13,22			12,82			12,92	
Inscrits liste complémentaire	7	5	12	3	8	11	1	2	3	26
Barre d'admission liste complémentaire			12,44			11,75			13,03	
Taux de sélectivité (présents écrits/admis) *arrondi	5,7	6,66	6,20*	9,45	14	12,44*	16	7,14*	9,11	

Pour le jury,
Le président,

Pierre MOURLEVAT