

Rapport du jury des concours de l'IRA de Lille
AUTOMNE 2020
présidé par Mme Anne CORNET
Préfète Déléguée pour la Défense et la Sécurité de la zone Nord

En préambule, le jury tient à remercier l'IRA pour l'organisation sans faille de cette session et la disponibilité de l'équipe concours à l'égard de chaque membre du jury.

La présidente remercie, quant à elle, les membres du jury pour leur implication malgré les contraintes importantes dues au contexte sanitaire.

Enfin, elle souligne à l'attention des candidats que le jury a été composé en prenant soin de traduire la diversité des univers et des administrations dans lesquels les futurs attachés auront à exercer leurs fonctions.

Le présent rapport vise à donner les grandes caractéristiques de cette session et à fournir aux futurs candidats quelques recommandations pour une candidature efficace.

I. Une session singulière : la première tenue dans la nouvelle formule des concours malgré des difficultés informatiques et sanitaires

La session 2020-2 des concours d'entrée à l'IRA de Lille constitue une première expérience de la nouvelle formule des concours, définie par l'arrêté du 28 mars 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours aux instituts régionaux d'administration. Les épreuves sont communes aux 5 IRA et aux 3 concours.

Si lors de la première session 2020-1, l'épreuve de cas pratique n'avait pu se dérouler pour cause de Covid 19, les épreuves de la session 2020-2 se sont intégralement déroulées : QCM, cas pratique et entretien avec le jury.

Toutefois, l'organisation a été marquée par une difficulté informatique qui a contraint à l'annulation des inscriptions, à une réinscription et à un décalage des épreuves écrites.

Malgré ce contre-temps, le volume de candidatures recensé lors de la première inscription a été globalement retrouvé à l'IRA de Lille lors de la seconde (1714 inscriptions annulées, 1646 effectifs).

La crise sanitaire a nécessité la prise de mesures spécifiques pour l'organisation des épreuves écrites et orales afin de garantir la protection de chacun. Le concours n'a pas été perturbé puisqu'aucun membre du jury n'a été atteint ou isolé durant les épreuves et un seul candidat admissible n'a pu se

présenter à l'entretien avec le jury. Les entretiens tenus en visio avec les candidats ultramarins ont été techniquement nominaux.

II. Données statistiques commentées

1) Le nombre de candidats présents aux épreuves s'effondre :

- Certes, le volume de candidats admis à concourir se maintient à un niveau intéressant :1646 pour les trois concours.

- 858 externes
- 662 internes
- 101 3ème concours

- En revanche, le jury constate et déplore l'effondrement du nombre de présents aux épreuves d'admissibilité par rapport à la session 2020-1 :

- 414 en externe soit 48,3 % des inscrits
- 303 en interne soit 45,8 % des inscrits
- 50 au troisième concours soit 49,5 % des inscrits

Même si l'année 2020 était singulière, il convient de s'interroger sur cet absentéisme aux épreuves et tout particulièrement pour les internes qui ont des facilités pour y participer.

L'existence de deux sessions annuelles ne doit pas devenir, compte tenu des coûts d'organisation, une facilité à s'inscrire aux deux sessions. Une inscription doit traduire une démarche mature et organisée de chaque candidat.

Une étude pourrait utilement être faite sur les inscriptions successives sans présence aux épreuves pour en déterminer les causes précises.

Ainsi, tous les concours ont vu un taux de présents aux épreuves de moins de la moitié des inscrits, ce qui a entraîné des taux de sélectivité bas et inférieurs de plus de trois points à la session de printemps.

2) Une sélectivité par concours en retrait, source d'inquiétude et d'interrogation :

Concours	Poste/Présents	Poste/Admissibilité
Externe	10,1	2,9
Interne	9,8	2,1
3ème concours	5,6	1,6

- Des épreuves écrites, globalement mal préparées, tout particulièrement les QCM, sanctionnées par des notes faibles et des seuils d'admissibilité bas pour maintenir un sens à l'épreuve d'admission.

Concours	Seuil d'admissibilité	Nombre d'admissibles	Nombre de postes
Externe	8,75/20	120	41
Interne	7,65/20	65	31
3ème concours	7,10/20	14	9

Le QCM s'est avéré très discriminant.

- L'admission :

Concours	Nombre d'admissibles	Admis	Taux de sélectivité
Externe	120	41	2,80 %
Interne	65	31	2,00 %
3ème concours	14	9	2,30 %

Le faible niveau de l'admissibilité a conduit à une sélectivité relative de l'épreuve d'admission. Le jury a donc, après audition des candidats, estimé que le niveau de certains candidats admissibles ne permettrait pas, soit de constituer une liste complémentaire, (cas du concours interne), soit de combler tous les postes proposés pour le 3ème concours. (deux postes non-pourvus)

Seul, le concours externe a permis l'établissement d'une liste complémentaire de trois noms.

3) La féminisation des candidats et des lauréats se consolide encore :

En hausse régulière depuis plusieurs sessions, le taux de féminisation a été particulièrement élevé lors de cette session 2020-2. Les femmes représentent en effet la majorité des candidats et des lauréats dans les trois concours.

Concours	Admis à concourir	Présents aux écrits	Lauréats
Externe	60,50 %	56,30 %	68,30 %
Interne	71,30 %	73,60 %	58,10 %
3ème concours	53,50 %	56,00 %	50,00 %

III. Observation du jury

A) Sur les épreuves écrites :

rappelons qu'elles sont communes aux trois concours et composées de deux exercices :

1) Résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier portant sur un ou plusieurs thèmes d'actualité des politiques publiques de l'État.

Cette épreuve doit donner lieu à une note argumentée introduisant des propositions de solution pratique du candidat formalisées dans des annexes. Elle dure 4 heures et est coefficientée 5.

Le sujet portait sur la création des secrétariats généraux communs dans les départements et prévoyait la rédaction de deux annexes dont une était imposée et l'autre au choix. Il ne comptait pas de difficultés particulières et était en phase avec l'activité administrative.

Cette épreuve au coefficient élevé a été la moins discriminante. Des candidats ayant eu une bonne note ont pu être exclus par une note éliminatoire aux QCM.

De manière générale, tous les candidats admissibles ont eu des résultats satisfaisants à cette épreuve dans les trois concours, autour ou au-delà de la moyenne.

Il convient néanmoins d'attirer l'attention, une nouvelle fois, sur une nécessaire vigilance à l'orthographe et la syntaxe.

Les candidats ne doivent pas hésiter à passer du temps à lire le sujet et ses attendus. Le plan était annoncé ainsi que le destinataire de la note administrative. Vu le sujet, un historique de la création des secrétariats généraux communs n'était ni utile, ni demandé.

Une lecture approfondie du sujet aurait également permis d'éviter à de nombreux candidats un mauvais positionnement : plusieurs candidats ont ainsi écrit à la place du Secrétaire Général, ou lui ont rédigé des discours de présentation. Or, il est attendu de la part d'un futur cadre de la fonction publique de savoir se positionner dans l'échelle hiérarchique et d'anticiper les enjeux et interactions potentielles d'une commande sur les différents acteurs de l'administration.

Sur les annexes, peu ont expliqué leurs choix, ce qui aurait été pertinent. Ce travail n'était pas accessoire et plusieurs copies l'ont bâclé, paraphrasé ou non-achevé. La présentation de ces annexes était une des attentes, elle traduisait la compréhension du candidat et son souci de la pédagogie. Vu les documents support donnés, il n'était pas attendu d'apporter de connaissances extérieures.

La difficulté était ici plus dans le trop-plein d'informations que le candidat devait sélectionner pour comprendre le sujet – en adoptant le recul pertinent – et rédiger une note administrative. L'absence d'annexes, ou des annexes écourtées, bâclées ou inachevées traduisent une mauvaise gestion du temps et/ou une non-prise en compte de la globalité de la commande donnée, donnant une mauvaise impression des qualités professionnelles du candidat au correcteur.

Les meilleures copies sont celles qui respectent les consignes et les attentes tout en livrant un contenu clair, précis et opérationnel sans faire de la paraphrase.

2) Un questionnaire à choix multiples

Le questionnaire à choix multiples vise à vérifier les connaissances des candidats en matière de culture administrative et juridique, de finances publiques, d'organisation, de fonctionnement et de politiques des institutions européennes et de culture numérique. L'épreuve dure 1 heure et 30 minutes et est coefficientée 2. Rappelons que cette épreuve, nouvelle, a été conçue dans le cadre de la réforme de la scolarité des IRA pour confirmer la maîtrise des notions requises à l'entrée en formation professionnalisante.

Cette épreuve s'est révélée particulièrement discriminante puisqu'en externe, un peu plus de 200 candidats (50,70%) ont eu une note éliminatoire, strictement inférieure à 5, et seulement une petite quarantaine des candidats a atteint la moyenne.

En interne, le constat est particulièrement inquiétant quant au socle de connaissances administratives puisque seulement 5 candidats ont eu la moyenne (moins de 2 % des présents).

Au 3ème concours, 72 % ont été éliminés par le QCM et seuls 2 candidats ont obtenu la moyenne.

L'échec sur des questions de connaissances de base pour des diplômés du supérieur ou familières pour des internes démontre une absence de travail certain, ce qui se révèle inquiétant pour un concours de cadres de la fonction publique. En effet, si les connaissances détaillées d'expertise métier peuvent s'acquérir sur le poste, en revanche, il est inquiétant de constater que le socle minimal de connaissances n'est pas toujours intégré. Les connaissances théoriques doivent servir de support à la formation qui sera apportée par la scolarité, et l'on ne peut construire de parcours solides sur des fondations fragiles.

Le jury a ainsi pu constater pour les trois concours une préparation faible des candidats avec une déception marquée pour les candidats du concours interne qui ont affiché les résultats les plus mauvais.

Au-delà de l'aspect tactique des réponses lié au système de notation (points négatifs en cas de réponse fausse), cette épreuve doit être anticipée et faire l'objet de révisions approfondies du programme fixé par l'arrêté de mars 2019. Les connaissances acquises par le biais de cette épreuve peuvent en outre utilement servir lors de l'épreuve de cas pratique, en faisant gagner du temps au candidat dans la compréhension du sujet et lui évitant certaines sorties de route éliminatoires (confusion « déconcentration et décentralisation » fréquemment observée).

Les candidats sont donc tout particulièrement invités à suivre les entraînements organisés par les différentes préparations universitaires ou administratives.

Une attention est tout particulièrement requise en matière de finances publiques.

B) L'entretien avec le jury

1) La fiche individuelle et le rapport sur les acquis de l'expérience professionnelle.

Le jury tient à souligner l'intérêt et l'importance des présentations écrites préparatoires à l'entretien demandé aux candidats. Celles-ci doivent être élaborées par le candidat lui-même, il est difficile de rebondir à l'oral sur une présentation dont on n'est pas l'auteur.

Les candidats doivent y apporter du soin et veiller à ne pas être trop succinct ou lapidaire. Un décalage entre la tenue de l'oral et la présentation écrite peut être source d'interrogations, et peiner à convaincre le jury de la motivation

Des candidats peuvent hésiter à mentionner des expériences professionnelles ou extra-professionnelles dans leur dossier, ce qui peut laisser présumer des accidents de parcours.

Le jury a souvent été déçu par la présentation de projets professionnels souvent très génériques et semblant reprendre la brochure de présentation du cadre d'emploi. Les projets professionnels sont essentiels pour convaincre de la motivation du candidat. Ils mériteraient davantage d'être personnalisés et d'afficher plus explicitement la personnalité et les souhaits du candidat, en particulier pour les externes.

Pour les internes, le projet est trop souvent la poursuite comme attaché dans la même administration, voire le même service. Passer un concours implique une réflexion sur un nouveau départ, des découvertes administratives, et donc de souhaiter et d'intégrer pleinement la mobilité professionnelle associée à cette scolarité.

Les 3ème concours s'avèrent être souvent de « faux » 3ème concours jouissant d'une expérience administrative dans la fonction publique d'État ou territoriale et leur projet professionnel se limite le plus souvent à la titularisation.

2) Présentation des candidats

Les membres du jury ont été agréablement surpris par la qualité des prestations des candidats. A quelques exceptions près, tous les candidats ont fait l'effort de se présenter avec une présentation personnalisée, préparée, structurée et offrant matière à questions. Les parcours ont été riches et diversifiés, représentant la personnalité des candidats et le jury a été sensible à cet effort de transparence et d'honnêteté. A contrario, les quelques candidats dont les présentations ont manifestement été grandement amendées par des collègues ou des proches, n'ont pas su convaincre de leur motivation durant l'entretien qui ont suivi. L'authenticité de la démarche de présentation est essentielle pour un recrutement.

Cependant, concernant l'attitude, le jury a pu entendre des candidats aux positions extrêmement tranchées, pas toujours argumentées qui laissaient peu de place à la discussion, sont peu propices à la projection dans des fonctions de cadre. Pour autant, avoir un avis est valorisé. Un cadre doit savoir trancher et décider mais être conscient qu'il ne peut toujours imposer. La conciliation entre la prise de décision et la capacité à trouver des compromis est fondamentale pour un cadre de l'État.

Un oral réussi est celui où le candidat arrive à dépasser la relation questions-réponses pour aller vers un échange entre professionnels. Cela induit une vigilance particulière quant à la posture, le vocabulaire et parfois la tenue utilisés. Certains candidats prennent une posture renvoyant plus à une discussion entre amis...

La très grande majorité des candidats avait préparé l'exposé initial, respectant globalement la limite des 5 minutes. Toutefois, une part significative n'a pas su optimiser son temps et a achevé son propos au bout de 3 à 4 minutes. Il est dommage de ne pas sécuriser ces 1 à 2 minutes et de prendre le risque de plus de questions !

Des candidats ont préparé les oraux via des formations dédiées. Cela se ressent parfois trop dans les questions techniques ou de connaissances générales d'institutions ou de politiques publiques. Le jury voit la fiche dérouler ! Il convient de s'approprier les connaissances afin de les incarner en particulier au travers d'exemples concrets ou en partageant de manière pertinente son vécu professionnel voire personnel.

Dans l'ensemble, les candidats ayant bénéficié de classes préparatoires intégrées ont montré la qualité de l'enseignement reçu et leur capacité à l'intégrer. Le jury a, en outre, apprécié leur volonté de vouloir rendre à l'État ce qu'il a déjà pu leur offrir.

3) Le déroulé de l'entretien

Les différents jurys ont choisi de consacrer quelques minutes à la vérification des acquis pour se présenter à un concours de cadre de la fonction publique, observant que ceux-ci étaient diversement appropriés par les candidats.

Des carences de connaissances fondamentales ont pu être observées en finances publiques, droit, RH ou questions européennes, ce qui conforte les inquiétudes suscitées par les faibles résultats obtenus aux QCM. Il est inquiétant de rencontrer des candidats ne pouvant donner la définition d'un marché public, ou ignorant que le budget de l'État se compte en milliards et non en millions d'euros.

L'actualité a été négligée et la curiosité ne doit pas se limiter à la sphère étatique mais s'ouvrir à toutes les questions de société.

Par ailleurs, si un certain manque de connaissances « de base » a parfois pu être déploré, dans l'ensemble le jury a valorisé les candidats sachant faire preuve d'un raisonnement intellectuel et de bon sens.

En effet, le jury a fait le choix de valoriser le pragmatisme et la capacité à trouver une solution des candidats, qualités qui lui semblent être les plus utiles pour un futur cadre amené à agir et conseiller une autorité en situation d'incertitude ou parfois d'urgence.

Ainsi, le jury a porté attention particulière à la recherche de candidats aptes à l'encadrement, au travail en équipe et à la prise de décision sous contrainte. Il a été identifié plusieurs candidats n'ayant pas du tout ces aptitudes :

- dès la moindre difficulté, transfert systématique du dossier au supérieur hiérarchique sans propositions de traitement ;
- ou à contrario, des prises de décisions dépassant très largement le cadre des missions d'un attaché. Plus rarement, un manque d'humilité et une importance apportée au grade plus forte que le bon fonctionnement du service (refus de faire une tâche d'exécution permettant d'œuvrer à débloquer une situation d'urgence...);
- absence totale de pragmatisme.

Dans le cas particulier du concours externe pour lequel les expériences professionnelles et les enseignements associés, sont nécessairement plus réduits, les sous-jurys ont fait le choix de valoriser les expériences de vie et l'état d'esprit des candidats en estimant que ce concours a vocation à recruter un futur collègue avec lequel il sera possible de travailler, plus qu'un expert technique dans un domaine particulier.

De manière générale concernant les trois concours, une attention toute particulière a été portée sur les projets professionnels ouverts tout en restant structurés et cohérents avec le parcours et les aspirations des candidats. Ainsi, les projets professionnels très fermés (candidat voulant une direction particulière dans un ministère particulier) ont peiné à convaincre le jury car l'affectation en sortie d'IRA reste aléatoire et soumise à classement.

Les lauréats des 3 concours ont tous obtenu une note au-dessus de la moyenne, entre 11,5 et 17 (3ème concours) ; 10,96 et 18,83, (en externe) ; 11,32 et 17,93 (en interne).

Les candidats admis ont des profils variés, peu de « Sciences po » types même en externe ce qui devrait augurer l'arrivée d'attachés dont les différences seront une richesse pour s'adapter à la variété des fonctions qu'ils auront à remplir non pas à la sortie de l'IRA mais durant les décennies de leur vie professionnelle.

Nous souhaitons bonne continuation à cette nouvelle promotion de cadres de l'État et encourageons vivement les futurs candidats à s'approprier ces quelques conseils, afin de faciliter leur réussite. L'État connaît une transformation sans précédent, c'est une formidable aventure à laquelle participer, qui attend tous les nouveaux élèves fonctionnaires et nous ne pouvons que vous encourager à la rejoindre !!

Anne CORNET