

**RAPPORT DU JURY DES EPREUVES D'ACCES
A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION
DE BASTIA**

SESSION 2012

A l'image des années précédentes, le concours d'entrée à l'Institut régional d'administration (IRA) de Bastia pour la session 2012 s'est déroulé dans d'excellentes conditions d'organisation. Aucun incident n'est venu perturber le déroulement des épreuves écrites et orales des trois concours d'accès à l'institut. Le mérite en revient au directeur de l'IRA, M. Yvon ALAIN, ainsi qu'à ses deux collaborateurs principalement mobilisés à cet effet, M. Didier GRASSI et Mme Christel VIRGITTI. Je les remercie pour leur professionnalisme, leur disponibilité et l'aide qu'ils ont mis au service des candidats et des membres du jury tout au long des épreuves. Je tiens également à exprimer ma reconnaissance à Mme Corinne DESFORGES, inspectrice générale de l'administration, présidente du Conseil d'Administration de l'Institut régional d'administration (IRA) de Bastia pour ses conseils avisés et précieux.

La session 2012 est marquée par la mise en œuvre des modifications, introduites par l'arrêté du 27 juillet 2012, dans les épreuves des concours, quatre années après la réforme d'ensemble de 2008. L'accent a été mis, en outre, sur l'harmonisation des méthodes d'évaluation des candidats, que ce soit par les échanges réguliers entre les membres du jury, l'utilisation d'outils communs pour aider à départager les candidats de manière la plus objective possible ou grâce au suivi des formations organisées par la DGAFP à l'attention des évaluateurs.

Le présent rapport, établi à partir des observations et contributions actives des membres du jury, dresse le bilan des conditions de déroulement des épreuves et formule des recommandations pour améliorer la performance des candidats et assurer un recrutement de qualité, conforme aux objectifs poursuivis.

Il présente en premier lieu un certain nombre des données statistiques sur les candidats et le degré de sélectivité des épreuves. Il évoque ensuite le contenu des épreuves écrites et formule des observations sur la qualité des prestations effectuées par les candidats à l'admissibilité. Il présente, enfin, les principales caractéristiques des épreuves orales et souligne les difficultés rencontrées par les candidats à l'admission.

1- LE DEGRÉ DE SÉLECTIVITÉ DES ÉPREUVES ET LE PROFIL DES CANDIDATS

Les IRA forment les futurs cadres de fonction publique de l'Etat, les attachés d'administration, qui ont vocation à servir en administration centrale, en territoriale et dans les établissements scolaires et universitaires. Les épreuves de recrutement à l'IRA de Bastia, comme aux autres instituts, sont organisées autour de trois concours :

- *externe* : ouvert aux candidats titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur de niveau II et plus ou d'une qualification au moins équivalente ;
- *interne* : ouvert aux candidats qui justifient d'une ancienneté professionnelle de quatre ans ;

- et 3^{ème} concours : ouvert aux candidats qui ont exercé, pendant cinq ans au moins, un mandat ou une activité dans le secteur privé ou dans le monde associatif.

1-1 Le bilan statistique sur les trois concours

Le nombre de candidats qui se sont inscrits au concours, pour l'établissement de Bastia est de 2 122 ; il était de 2 074 en 2009. On assiste donc à une légère progression des volontaires, de l'ordre de 2%.

Le concours externe

Pour cette session 2012, le concours externe a attiré 7,6 % de candidats supplémentaires par rapport à l'année précédente : le nombre des inscrits, qui était de 1062 en 2011, est passé à 1143.

675 étaient présents aux épreuves, soit un taux de présence de 59% pour l'IRA de Bastia, nettement supérieur au taux moyen national de 49%.

Le jury a retenu 176 candidats pour les épreuves orales pour 70 places offertes.

Rapporté au nombre des inscrits, le taux « brut » de réussite est de 6%. Le taux de sélectivité, qui constitue l'indicateur clé, mesurant le rapport entre le nombre des candidats admis et celui des candidats présents est de 10% cette année. Il témoigne de la sélectivité du concours.

Dès lors que la barre de l'admissibilité est franchie, le candidat externe a, statistiquement, 40% de chance d'être reçu.

Le concours interne

A l'inverse, le concours interne enregistre une baisse de 5,8 % du nombre d'inscriptions, qui s'élève à 859 contre 912 l'an dernier ; parmi ces inscrits, 641 se sont présentés aux épreuves (74,6%), soit un pourcentage traditionnellement très supérieur à celui du concours externe, ce qui témoigne du degré de motivation et d'investissement des candidats. A noter que le taux de présence pour le recrutement à l'IRA de Bastia est, là encore, supérieur à la moyenne nationale, de près de 5 points.

Le jury a choisi d'auditionner 123 candidats pour les épreuves d'admissibilité. Les 52 postes ont été pourvus.

Le taux de sélectivité du concours interne est de 8 % sur la base des candidats présents. Les candidats internes auditionnés à l'oral ont 42% de chance statistique d'intégrer l'IRA.

Le 3^{ème} concours

120 candidats se sont inscrits au 3^{ème} concours pour cette session contre 100 l'an passé : il s'agit du nombre de candidats le plus important sur la période 2009-2012, ce qui témoigne de l'intérêt et du succès de cette voie de recrutement.

Le taux de déperdition des candidats inscrits/présents est quasi identique à celui du concours interne (72,5%) : les candidats sont manifestement motivés.

Vingt ont été auditionnés en épreuves d'admission ; les huit postes ont été pourvus.

Le taux de sélectivité s'établit à 9,20% (postes/candidats présents). Pour les admissibles, d'un point de vue statistique, ils ont 40% de chance d'être reçus.

1-2 Le profil des candidats

Le taux de féminisation, pour les présents est de 60% pour le concours externe, 58% pour le concours interne et 51% pour le 3^{ème} concours (contre 62% pour le concours externe, 59% pour le concours interne, 53% pour le 3^{ème} concours pour la session 2009). Pour les candidats admissibles il est de 58% pour le concours externe, 54% pour le concours interne et 40% pour le 3^{ème} concours. Enfin pour les candidats admis, il est de 66% pour le concours externe, 67% pour le concours interne et de 25% pour le 3^{ème} concours.

La tendance constatée des dernières années de la féminisation du recrutement au sein de l'IRA de Bastia, se confirme donc.

La moyenne d'âge des admissibles se décline ainsi :

- pour le concours externe, elle se situe autour de 26 ans (le candidat le plus jeune ayant 21 ans, 44 ans le plus âgé) ;
- pour le concours interne, elle est d'environ 38,5 ans (le candidat le plus jeune ayant 26 ans, le plus âgé, 54 ans)
- pour le 3^{ème} concours, elle se situe autour de 37,5 ans (le candidat le plus jeune ayant 25 ans, 48 ans pour le plus âgé)

Le niveau des diplômes et surtout la nature de la formation antérieure continuent à peser sur la qualité des prestations des candidats. L'importance, déjà soulignée pour les concours précédents, du nombre de candidats ayant bénéficié d'une préparation au concours s'est confirmée cette année.

2- LES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Tirant les enseignements de la réforme des épreuves du concours des IRA de 2008, après quatre années de mise en œuvre, la session 2012 est marquée par l'application des prescriptions introduites par l'arrêté du 27 juillet 2012, qui est venu modifier le précédent arrêté de juin 2008.

2-1 Les épreuves d'admissibilité du concours externe

Si les épreuves d'admissibilité du concours externe restent organisées autour de deux épreuves, une dissertation sur un sujet d'ordre général de politique publique et une épreuve de questions à réponses courtes, des innovations ont été introduites en 2013, marquant des inflexions dans l'esprit dans lequel l'épreuve doit être envisagée.

Pour la première épreuve, l'intitulé a été modifié dans le souci de ne plus limiter la réflexion aux problématiques portant sur l'Etat mais en l'élargissant aux collectivités publiques dans leur ensemble : les termes « place des pouvoirs publics » se substituent en effet aux termes plus restrictifs de « place de l'Etat ». Les candidats doivent donc avoir à l'esprit d'ouvrir leur

réflexion sur la place et le rôle des différents acteurs (instances européennes, collectivités territoriales en particulier) dans les grands domaines de l'action publique. Par ailleurs, cette épreuve doit désormais être préparée au vu d'une liste de thèmes, à partir desquels est confectionné le sujet de composition proposé aux candidats¹.

La seconde épreuve permet de vérifier un ensemble de connaissances, dans un champ préalablement défini, et de mesurer la capacité des candidats à répondre de manière synthétique à une question. La modification a porté sur les points attribués à chacune des 6 questions. La question de droit public est désormais notée sur 20 points, les autres questions (questions européennes, gestion des ressources humaines, questions sociales, finances publiques et économie) demeurant toujours notée sur 10 points. Cette modification traduit le souci des employeurs publics de marquer l'importance qu'ils attachent à la maîtrise du cadre juridique dans lequel se déploie leur action.

Pour l'évaluation des compositions, qui ont fait l'objet d'un double regard par les binômes des correcteurs constitués, ceux-ci se sont inspirés d'un barème de notation tenant compte du fond et de forme pris par les réponses apportées (plan, pertinence des arguments, agencement logique de la démonstration, orthographe, syntaxe, clarté et lisibilité).

2-1-1 La première épreuve d'admissibilité : le sujet d'ordre général

Pour la session 2012, l'épreuve était ainsi libellée : « Dans quelles mesures l'Etat est-il encore légitime pour conduire des politiques industrielles ? ». Le sujet répondait bien aux prescriptions fixées par l'arrêté de juillet 2013 et présentait l'avantage d'offrir aux candidats matière à réflexion dans un domaine aussi vaste que celui de la politique économique de l'Etat en faveur des entreprises, en abordant son rôle de pilotage, ses modalités d'action (investissements stratégiques, politique fiscale, infrastructures, formation, protection des investissements stratégiques, partenariat) et ses limites (contexte de mondialisation, règles en matière de droit de la concurrence). Il répondait, de plus à des préoccupations d'actualité, dans un contexte marqué notamment par une crise économique importante et par un phénomène de désindustrialisation.

Ce sujet concret et simple dans son expression a globalement été bien compris par les candidats. Peu de difficultés de compréhension ou de « hors sujet » ont été recensées. Le critère discriminant entre les bonnes et les mauvaises copies tient à l'effort de structuration du raisonnement et des arguments mis en avant pour la démonstration, les premières faisant référence à des actions de politiques publiques précises, historiques ou d'actualité, les secondes se contentant d'un catalogue de généralités, parfois même peu en rapport avec le sujet.

Le jury recommande aux candidats de privilégier la note courte, démonstrative et dynamique, ciblée sur le sujet, à une composition longue, historisante, qui se noie en digressions et dans des considérations poussives.

¹ Il est à noter que cette liste sert également de référence pour la note administrative du concours interne et la note de synthèse du troisième concours.

La moyenne des notes attribuées s'établit, après mise en œuvre du système de péréquation entre les différents jurys à 8.48. La meilleure copie a bénéficié d'une note de 15.38 et la moins bonne de 0.

2-1-2 La deuxième épreuve d'admissibilité : les questions à réponse courte

La deuxième épreuve consiste à répondre en moins de vingt lignes par sujet (consigne Impérative) à des questions dites « à réponses courtes » choisies dans le programme inscrit en annexe de l'arrêté d'organisation des épreuves.

Pour la session 2012, le jury avait retenu :

- le conseil économique, social et environnemental (question de droit public) ;
- la politique monétaire en France en 2012 (question d'économie) ;
- le contrôle de l'exécution des dépenses (question finances publiques) ;
- le pouvoir de contrôle du Parlement européen (questions européennes) ;
- le pilotage des politiques de santé (questions sociales) ;
- les sanctions dans la fonction publique (question GRH).

Cette épreuve technique, difficile et donc très sélective, met en jeu la capacité des candidats à mobiliser rapidement des connaissances dont ils auront à faire usage au cours de leur parcours professionnel. Elle permet de déceler les candidats qui sont aptes à exprimer clairement et de façon synthétique des sujets complexes, en allant directement à l'essentiel. Elle implique un réel travail de préparation, consistant à étudier l'ensemble du programme sans faire d'impasse et à s'entraîner à rédiger des réponses synthétiques dans une forme et une syntaxe simples et lisibles.

Beaucoup de candidats peinent à réussir cet exercice, qui exige rigueur et précision. Les résultats de la session 2012 ne dérogent malheureusement pas aux constats opérés les années précédentes.

D'une façon générale, trop de copies font état de développements inutiles pour masquer la méconnaissance du sujet, combler le vide de la réflexion, ou pire, pour faire part de considérations inappropriées du type « café du commerce »... Il apparaît souvent que la question est mal lue et mal comprise. L'exemple type cette année est celui de la question sur le pilotage des politiques de santé, qui a trop souvent fait l'objet d'une description de la grippe H1N1. Rappelons que, même si la réponse attendue est courte, celle-ci doit néanmoins être structurée avec une phrase introductive, un développement et une petite phrase de conclusion.

Ont été bien évaluées les copies qui présentaient un développement clair, concis quand bien même celui-ci n'était pas exhaustif. Un déroulé construit, cohérent et avec les mots clés du sujet donne lieu à une bonne note.

Les difficultés recensées se reflètent, en effet dans les notes attribuées. La moyenne des copies s'est établie à 6.38 sur 20, ce qui constitue une moyenne très basse au regard de ce qui est attendu des candidats. La meilleure note s'est établie à 14.39 la moins bonne à 0.

Il est à noter une forte homogénéité des candidats entre les deux épreuves : ceux qui réussissent l'une réussissent le plus souvent l'autre, sauf très rares exceptions.

2-2 L'épreuve d'admissibilité du concours interne

L'arrêté de juillet 2013 prévoit que l'épreuve écrite pour l'admissibilité des candidats au concours interne est constitué d'une part, de la rédaction note administrative à partir d'un dossier constitué de documents que le candidat doit exploiter et d'autre part, de réponse à une ou deux questions qui peuvent être en rapport avec ce dossier documentaire.

Pour la session de 2012, le dossier préparé par le jury consistait en un ensemble de documents sur la mise en place des comités en application de la loi du 5 juillet 2010. A partir de ce matériau de base, il était demandé au candidat de présenter au recteur de l'académie les évolutions induites par cette réforme. Le plan type de la note était très largement suggéré par le libellé même du sujet et le dossier ne comportait pas le moindre piège. On peut considérer que l'épreuve revêtait une facture des plus classiques.

Le critère discriminant entre les notes administratives réussies et celles qui ont été évaluées médiocres par les membres du jury tient à ce que le candidat n'a pas confondu cet exercice avec celui de la dissertation scolaire.

Il est à cet égard important que le candidat s'approprie la mise en situation et se place dans la peau de l'attaché qui a à rédiger une note à son autorité hiérarchique, en lui présentant clairement les évolutions induites par la réforme et en proposant un plan d'actions opérationnel. Le jury insiste sur la nécessité pour les candidats de se mettre en situation ; c'est à cette seule condition qu'ils dépasseront les considérations trop abstraites et peu opérationnelles. Qu'ils n'oublient pas que les membres du jury cherchent à recruter un futur collaborateur !

Par ailleurs, les correcteurs ont observé que beaucoup de candidats perdaient du temps à peaufiner l'annonce du plan, les transitions, ce qui est ici sans intérêt et alourdit la lecture. L'important est de conserver une dynamique, en faisant apparaître clairement le contenu de la réforme et les actions à mener.

La question complémentaire à la note portait, elle aussi, sur les questions de ressources humaines et avait trait à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les administrations publiques. Elle ne comportait aucun piège, l'objectif étant de faire une brève présentation de ses enjeux et finalités pour l'administration et les agents.

La meilleure note attribuée par le jury est de 16.03 et la moins bonne est de 0, la moyenne se situant à 7.40.

2-3 L'épreuve d'admissibilité du troisième concours

L'arrêté de juillet 2013 prévoit que l'épreuve écrite pour l'admissibilité des candidats au 3^e concours s'inspire de celle du concours interne, sans la confondre toutefois. En effet, au lieu d'une note administrative, l'épreuve du 3^e concours est constituée de la rédaction d'une note de synthèse sur un sujet d'ordre général relatif à la place des pouvoirs publics et à leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures, ...). Les candidats se voient remettre un dossier comportant une série de documents relatifs à une problématique donnée. Comme pour le concours interne, cette note est complétée par les réponses à une ou deux questions qui peuvent être en rapport avec le dossier documentaire fourni et qui permettent d'évaluer les connaissances des candidats en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

L'objectif de cette épreuve est 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.

Pour la session de 2012, le dossier préparé par le jury avait trait à un sujet d'actualité en matière de gestion des ressources humaines, puisqu'il portait sur la politique favorisant l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur de l'Etat. Le plan découlait de l'intitulé même du sujet (bilan de la situation actuelle, les principaux obstacles et les actions à mettre en place). La question complémentaire portait sur la mobilité dans la fonction publique.

La différence la plus notable par rapport à l'exercice proposé au concours interne était l'absence de mise en situation. Mais les attentes du jury vis-à-vis des candidats n'étaient pas fondamentalement différentes ; il attendait que ceux-ci soient capables de présenter de façon claire et synthétique les nouvelles orientations induites par le décret du 30 avril 2012, qu'ils en examinent en particulier les conséquences pratiques pour des responsables « ressources humaines » des administrations.

Dans l'ensemble, le jury a constaté que les candidats avaient assimilé la méthode de la note de synthèse, produisant des notes structurées, dans un style plutôt aisé à lire, bien que n'excluant pas parfois de grossières erreurs de vocabulaire et des fautes d'orthographe et de grammaire. Certains se sont perdus car le dossier était riche en informations qu'ils ont peiné à analyser. La qualité des copies s'en est ressentie, pâtissant de manque de recul et d'analyse. Quelques candidats ont voulu faire preuve de « citations de culture générale », non demandées dans l'épreuve de la note de synthèse.

Le jury recommande aux candidats d'être attentifs au risque de sombrer dans les généralités, à celui du manque de précisions ou de caractère réaliste des propositions émises. Il valorise les notes qui comportent des perspectives opérationnelles utiles à un responsable administratif. Pour établir sa grille d'évaluation, le jury a ainsi mis en avant la qualité de la synthèse effectuée, la facilité de lecture de la note produite, l'appropriation du sujet par son rédacteur et aussi la clarté des préconisations formulées.

La question relative à la mobilité dans la fonction publique a dérouté beaucoup de candidats : les réponses ont été fragmentaires et peu de candidats sont arrivés à produire à la fois, une note de synthèse et une réponse à la question courte de bonne qualité. La moyenne des notes de l'épreuve d'admissibilité s'en ressent.

La meilleure note attribuée par le jury est de 10.25; la moins bonne de 0.75. La moyenne générale des notes attribuées est de 5.23.

3 Les épreuves orales d'admission

L'arrêté du 27 juillet 2013 a introduit des évolutions dans les épreuves orales d'admission. Pour l'entretien d'admission, la durée de la présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation est de 5 minutes au plus. Pour le concours interne et le troisième concours, les questions posées par le jury peuvent porter sur des questions relatives aux connaissances administratives générales ainsi que sur questions portant sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique. S'agissant de l'épreuve d'admission obligatoire de langue vivante étrangère, les candidats auront désormais le choix entre 4 langues vivantes étrangères (allemand, anglais, espagnol et italien). Le nombre de points susceptibles d'être obtenus par un candidat est plafonné à 15.

Par ailleurs, les membres du jury de Bastia ont tous tenus des grilles d'évaluation des candidats lors de leur audition : ces grilles permettent de mieux objectiver l'appréciation portée sur les candidats et assurent une plus grande traçabilité. Elles ont été communiquées à tous les candidats (admis et non admis).

Les entretiens organisés par chaque jury avec les différents candidats se sont tous bien déroulés. Le jury s'était démultiplié plusieurs sous-jurys de trois membres et a auditionné les quelques 319 candidats déclarés admissibles au terme des épreuves écrites.

Les conditions matérielles relatives à ces épreuves ont été jugées très satisfaisantes, à la fois par les membres du jury et par les candidats.

3-1 L'épreuve orale d'admission du concours externe

L'épreuve consiste en un entretien de 25 minutes avec le jury, visant « à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme d'une mise en situation ». L'entretien débute par une présentation (de 5 minutes au plus) du parcours et de la motivation du candidat. Elle est précédée par la présentation au jury d'une fiche individuelle de renseignements (FIR) qui lui permet de se forger une première idée de la personnalité et du parcours du candidat et donc d'orienter les questions qui lui seront posées vers les points forts de la candidature.

Une fois encore, force est de constater que la FIR est trop souvent négligée, notamment dans la présentation des éléments d'accompagnement au cursus universitaire. Cette négligence est, à n'en pas douter, préjudiciable à l'intérêt même du candidat.

Le raccourcissement du temps imparti à l'exposé liminaire du candidat à 5 minutes au lieu de 10 précédemment permet à celui-ci de l'exploiter pleinement et semble suffisant. Cet exercice doit permettre au candidat de mettre en valeur ses qualités, ses expériences antérieures (stages etc.), le mettre en confiance et de vaincre le stress qui peut l'animer. Il

doit donner l'illusion aux membres du jury que sa présentation est spontanée - et non apprise par cœur - et qu'il engage une conversation avec lui : c'est toute la difficulté de l'exercice.

Le jury cherche au cours de cet entretien à évaluer la motivation du candidat, sa capacité à s'insérer dans une équipe de travail, et à exercer les fonctions de conception et managériales dévolues aux attachés. Plusieurs candidats ne sont pas suffisamment attentifs aux questions formulées par les membres du jury : ils se précipitent pour répondre sans avoir pris le temps nécessaire pour structurer leur réflexion ou vérifier que les éléments avancés correspondent bien au sujet évoqué. Le jury recommande aux candidats de répondre en donnant des exemples concrets, puisés idéalement dans leur propre expérience. Cela garantit la singularité de leur réponse et évite des propos trop généralistes.

La moyenne des notes s'est établie à 11.42 . La note attribuée, la plus élevée est de 18.73 et la plus basse de 5.12.

On note que 166 candidats ont passé l'épreuve orale d'admission, 10 candidats ne se sont pas présentés.

3-2. L'épreuve orale d'admission du concours interne

Le cadre dans lequel s'inscrit l'épreuve est sensiblement identique à celui du concours externe. Un entretien de 25 minutes avec le jury constitue l'épreuve d'admission, dont les 5 premières minutes (au plus) sont réservées à un exposé de l'expérience professionnelle du candidat. Il existe cependant une variante : au cours de l'entretien avec le jury, il est stipulé que le candidat sera interrogé « sur des questions relatives aux connaissances administratives générales ».

Le jury, pour conduire son entretien, dispose d'un dossier constitué par le candidat, en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Son modèle est fourni par l'administration. Comme pour les candidats du concours externe, le jury a souvent constaté que le dossier « RAEP », généralement préparé avec l'aide d'un centre de préparation au concours, est en quelque sorte, stéréotypé. Il ne permet pas d'apprécier la variété et la richesse d'un parcours professionnel et les compétences acquises par le candidat.

L'entretien avec le jury doit être l'occasion pour le candidat non pas tant de reprendre les fonctions décrites dans le dossier de la RAEP mais de faire part des enseignements qu'il a tirés de son expérience professionnelle, des compétences qui sont les siennes et de ses motivations pour accroître ses responsabilités.

A cet égard, le jury cherchera à mesurer le degré de connaissance des candidats de leur univers professionnel, de l'organisation administrative dans son ensemble et l'intérêt qui est le leur pour les politiques publiques d'actualité.

Les membres du jury recommandent aux candidats d'avoir les idées claires sur les notions fondamentales de notre organisation administrative, qui sont parfois floues et incertaines dans leur esprit (les notions de décentralisation et de déconcentration sont parfois mal

distinguées et l'organisation territoriales des services de l'Etat n'est pas toujours maîtrisée). Toute carence en l'espèce sera sanctionnée à l'évidence.

Les meilleurs candidats sont ceux qui tout à la fois, portent un regard sur leur expérience professionnelle passée dont ils parviennent à montrer la cohérence autour d'un fil conducteur et témoignent de leur motivation au cours de l'entretien en se projetant dans leur nouvel univers professionnel.

La moyenne des notes s'est établie à 9.34. La meilleure note est de 17, la plus basse de 5.5. 116 candidats ont passé l'épreuve d'admission, 7 candidats ne se sont pas présentés à cette épreuve.

3-3. L'épreuve orale d'admission du troisième concours

Le cadre d'exercice de cette épreuve est sensiblement analogue à l'épreuve d'admission du concours interne : entretien d'une durée de 25 minutes, dont les 5 premières sont consacrées à un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, alimenté par la mise à disposition préalable auprès du jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les candidats ont généralement une expérience professionnelle plus riche et plus variée que ceux qui se présentent au titre du concours interne : profils très diversifiés qui peuvent toucher tout autant les professions juridiques, le secteur médico-social, des métiers techniques de type informatique ou encore l'éducation. Les compétences ainsi acquises sont effectivement « valorisables » dans l'optique d'une diversification des profils d'attachés.

Le principal écueil rencontré au cours de l'épreuve orale est celui d'une connaissance parfois trop limitée de la fonction publique et de l'administration « classique », du fait d'une expérience trop spécifique. Le jury doit également prendre en compte les risques d'insatisfaction ou de désillusion qui pourraient éventuellement résulter d'une appréhension un peu trop mythique de la fonction publique.

La moyenne des notes s'est établie à 10.42. La meilleure note est de 17, la plus basse de 5.5. 19 candidats se sont présentés à cette épreuve sur les 20 candidats admissibles.

3-4. L'épreuve complémentaire de langue vivante étrangère

Obligatoire pour les candidats au concours externe, facultative pour les autres, l'épreuve de langue étrangère consiste en un entretien de 15 minutes (après un temps de préparation identique) avec un examinateur spécial nommé auprès du jury, à partir d'un texte court rédigé dans l'une des cinq langues autorisées citées plus haut, selon le choix exprimé par le candidat.

Cette épreuve, bien rodée, n'appelle pas plus de commentaire particulier que les années précédentes. L'anglais est la langue très majoritairement choisie par les candidats (plus de 126 candidats issus du concours externe) et la plupart disposent d'un bon niveau de maîtrise. Le caractère facultatif de cette épreuve pour les concours interne et le troisième

concours ne semble pas, pour autant rebuter les candidatures (59 candidats issus du concours interne s'y présentent et 15 candidats issus du troisièmes concours).

CONCLUSION

La session 2012 du concours des IRA constitue la première année d'application du nouveau cycle d'épreuves ; il est trop tôt pour en faire le bilan, étant observé que les modifications qui ont été apportées relèvent davantage d'ajustements que d'une réforme d'ampleur comme celle de 2008.

Au terme de cette session, deux constats s'imposent.

Le premier tient à l'intérêt, toujours soutenu, des candidats pour le concours des IRA. Leur nombre est toujours très élevé et le taux de sélectivité assure un recrutement de bon niveau, gage d'un service public de qualité.

Le second tient aux caractéristiques mêmes des épreuves, en particulier celles de l'admission : les candidats qui les réussissent sont ceux qui s'y sont bien préparés et qui sont les plus motivés. Autrement dit, l'investissement préalable des candidats dans le cadre d'une préparation qui privilégie la motivation, la curiosité intellectuelle et qui aborde de manière concrète les choix professionnels est le meilleur garant de la réussite au concours de l'IRA.

Françoise TAHERI,

Inspectrice de l'administration

Décembre 2013.