

# CONCOURS D'ACCES A L'IRA DE LILLE

SESSION 2018

## RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

François CAZOTTES

Administrateur général  
Conseil général de l'environnement  
et du développement durable

La session 2018 s'est déroulée dans le contexte de la réforme du recrutement dans les IRA, dont la mise en œuvre est progressive.

Désormais, deux sessions sont organisées chaque année, ce qui a entraîné une diminution du nombre de postes ouverts.

La présente session a été la première de l'année 2019.

C'était l'avant-dernière organisée sur la base des mêmes épreuves que les années précédentes, avant la réforme des modalités de recrutement, définie par l'arrêté du 28 mars 2018, qui sera mise en œuvre pour la session de printemps 2020.

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, notamment l'épreuve orale, qui demeure globalement inchangée, mais dont le caractère d'entretien de recrutement est renforcé.

Au nom du jury, le président tient à remercier les équipes de l'IRA de Lille et, plus particulièrement, le responsable du service concours, M. Olivier Joanne, 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 ET STATISTIQUES GENERALES

Pour cette première session de l'année 2019, qui s'est déroulée au cours du premier semestre, le nombre de postes ouverts était inférieur à ceux de la précédente session, soit 82 (vs 146), décomposés ainsi :

- concours externe : 41 (vs 74)
- concours interne : 32 (vs 56)
- 3<sup>ème</sup> concours : 9 (vs 16).

Le nombre global d'inscrits aux 3 concours a été sensiblement inférieur à celui de la session précédente, mais dans des proportions moindres que la diminution du nombre de postes : 2 310 contre 2 641 (1 183 pour le concours externe, 917 pour le concours interne et 210 pour le troisième concours).

Comme observé les années précédentes, les candidats présents aux épreuves écrites ont été nettement moins nombreux: 1 008 présents, soit un taux de présence par rapport aux inscrits de 43,64 % (à noter que ce taux de présence aux épreuves d'admissibilité est, à Lille, le plus faible de tous les IRA (taux global de présence : 49,38 %).

Comme d'habitude, c'est le concours externe qui présente le plus faible taux de présence par rapport aux inscrits (32%) ; les inscrits au concours interne sont venus plus nombreux (59,11 % ) ; 41,43 % pour le 3<sup>ème</sup> concours.

Lors de la réunion d'admissibilité, la barre d'admissibilité a été fixée :

- pour le concours externe, à 10,47 /20, ce qui a permis de retenir 120 candidats admissibles,
- pour le concours interne, à 12,02 /20, soit 75 admissibles,
- pour le 3<sup>ème</sup> concours, à 10 /20, soit 23 admissibles.

Les taux d'admissibilité sont de, respectivement, 31,7 % pour le concours externe, 13,84 % pour le concours interne et 26,44 % pour le 3<sup>ème</sup> concours.

Lors de la réunion d'admission, la totalité des postes ont été pourvus pour le concours externe et pour le 3<sup>ème</sup> concours. Des listes complémentaires ont été en outre établies (à hauteur de 18 candidats pour le concours externe et 3 pour le 3<sup>ème</sup> concours). La barre d'admission est de 12,62 /20 pour le concours externe et de 11,37 /20 pour le 3<sup>ème</sup> concours.

En revanche, après une longue délibération, le jury n'a pas pu pourvoir la totalité des postes offerts au concours interne, compte tenu du niveau des prestations et des résultats observés lors de l'épreuve orale et n'a retenu qu'une liste de 26 candidats déclarés admis (pour 32 postes ouverts). La barre d'admission du concours interne se monte à 11,83 /20.

Les taux de sélectivité sont de :

- 0.10% pour le concours externe (41 admis pour 379 présents),
- 0.04% pour le concours interne (26 admis pour 542 présents),
- 0.10% pour le 3<sup>ème</sup> concours (9 admis pour 87 présents)

A noter que les candidates déclarées admises sont au nombre de 23 (sur 41) pour le concours externe, de 16 (sur 26) pour le concours interne et de 7 (sur 9) pour le 3<sup>ème</sup> concours.

\*\*\*

Tant pour l'écrit que pour l'oral, un gros effort 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, les former et les professionnaliser à cet exercice et harmoniser leurs modes de travail :

- une 1<sup>ère</sup> réunion du jury renouvelé, le 28 janvier 2019 ;
- un travail en atelier entre les binômes de correcteurs, pour élaborer de manière collective un barème détaillé de correction des épreuves écrites, le 5 mars 2019 ;
- une réunion de professionnalisation à l'épreuve orale, le 12 avril 2019 ;

En outre, le président a assisté, en tant qu'observateur, à une cinquantaine d'auditions, en tournant dans les 4 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> degré à l'enseignement supérieur,
- développement durable et politiques publiques,
- l'organisation territoriale de la France.

### 2.1 Concours externe

#### 2.1.1 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 : « Le statut général de la fonction publique est-il adapté à l'exigence de performance du service public ? »

Le niveau général des copies a été considéré comme moyen, peu de mauvaises ni de très bonnes notes ayant été attribuées.

Les mêmes lacunes que les sessions précédentes ont cette année encore été observées, ce qui traduit sans doute une préparation insuffisante.

Sur la forme, outre des incorrections récurrentes en matière de style et d'orthographe, l'absence de plan et/ou de conclusion, l'utilisation impropre du « Je » et l'abus d'expressions journalistiques sont forcément pénalisés. Il faut bien sûr proscrire les formules à l'emporte pièce – et contestables – comme : « le fonctionnaire est fainéant » ou absconses : « notre démocratie a subi plusieurs intempéries ».

Sur le fond, les défauts les plus souvent rencontrés et les plus rédhibitoires, outre des connaissances manifestement insuffisantes ou erronées du sujet (comme par exemple le nombre exact de fonctionnaires), se caractérisent par l'absence de prise de hauteur et la difficulté à dégager une problématique et à la développer. Les candidats doivent démontrer aux correcteurs qu'ils ont compris et traité le sujet dans sa globalité. En l'occurrence, pour un sujet associant le statut de la fonction publique et la performance, il fallait a minima commencer par parler du statut et définir et problématiser la notion de performance.

Au final, les copies qui ont été valorisées sont des copies lisibles, structurées, dégageant une problématique et s'appuyant sur un développement construit, cohérent et fluide, sans faire de hors sujet (hélas très courants) et concluant par une ouverture sur une ou des problématiques connexes et associées aux analyses contenues dans le devoir.

### 2.1.2 Deuxième épreuve :

Questions à réponse courte (QRC), 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 : Les autorités administratives indépendantes
- questions européennes : Les fonds européens
- gestion des ressources humaines : Le télétravail
- questions sociales : La politique de la ville
- finances publiques : Les lois de financement de la sécurité sociale
- économie : Doit-on s'attendre à un retour du protectionnisme ?

Pour cette épreuve également, le niveau général des copies s'est avéré moyen, alors que les questions, toutes de cours ou liées à l'actualité, ne présentaient pas de difficultés particulières.

Sur la forme, des lacunes récurrentes ont été observées, en matière d'orthographe, de syntaxe et d'écriture. Peu de réponses sont construites et véritablement rédigées, certaines copies abusant du langage parlé et de formules de type « brèves de comptoir ».

Sur le fond, certaines réponses étaient hors sujet ou insuffisamment maîtrisées ; ainsi la politique de la ville est parfois assimilée à « la politique du maire ». De même, beaucoup de candidats ont confondu les autorités administratives indépendantes avec les juridictions. Il faut en outre prendre de la hauteur : sur le télétravail, par exemple, il faut non seulement décrire le dispositif, mais aussi évoquer ses conséquences en matière d'organisation du travail.

Les meilleures copies ont ainsi su faire état de connaissances solides, résultant évidemment d'une préparation sérieuse, présentées de manière synthétique, mais précise et rédigée et dégagant une problématique.

## 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 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).

### 2.2.1 La note portait sur le thème de l'apprentissage.

Là aussi, le niveau des copies s'est avéré moyen.

Les points de faiblesse sont les mêmes que les années précédentes.

Beaucoup de copies ne constituent pas des notes administratives stricto sensu et ne répondent pas à ce qu'on attend communément d'un tel exercice, qui est pourtant un « objet » administratif très courant et auquel de nombreuses formations et documentations sont consacrées. Plus décevantes encore sont les copies qui ne sont pas opérationnelles, sans être d'aucune utilité pour le lecteur-destinataire de la note et qui ne répondent pas à la commande contenue dans le libellé du sujet.

Il faut éviter de paraphraser les éléments contenus dans le dossier.

Une note administrative enfin doit être synthétique et donc concise, les copies trop longues (jusqu'à 18 pages !) étant inappropriées, quelle que soit l'ampleur de l'écriture manuscrite du candidat.

De manière globale, un grand nombre de candidats n'ont pas su se détacher des éléments textuels et factuels du dossier et se sont contentés de faire des redites, sans prendre la peine de contextualiser ces éléments.

Les meilleures notes ont donc valorisé la capacité à synthétiser les éléments principaux du dossier et à les restituer, de manière ordonnée et cohérente, en s'appuyant sur une problématique clairement exposée.

2.2.2 La question était la suivante : « Les instances de dialogue social dans la fonction publique ».

Plusieurs copies ne présentaient pas de réponse à la question, alors que ce n'était pas une option au choix du candidat.

Beaucoup de réponses étaient hors sujet ou trahissaient une méconnaissance profonde des instances de dialogue social, ce qui est d'autant plus regrettable, s'agissant du concours interne, que les élections professionnelles dans la fonction publique se sont déroulées en décembre 2018.

Se tenir simplement au courant de l'actualité était, au cas particulier, la meilleure façon et la plus facile de se préparer à l'épreuve.

### 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 et 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).

#### 2.3.1 La note portait sur le thème du plan pauvreté.

D'une manière générale, les mêmes lacunes que pour la note du concours interne (voir paragraphe 2.2.1 plus haut) ont été rencontrées.

Les principales faiblesses résultent du caractère non opérationnel des notes (dès lors qu'elles ne répondent pas à la commande et ne se mettent pas à la place du destinataire), d'une structuration insuffisante des copies (absence de plan, développement peu lisible, traitement partiel du sujet) et d'une absence de contextualisation et de compréhension de la problématique contenue dans le dossier.

### 2.3.2 La question portait sur le Conseil constitutionnel.

Globalement, à cette question pourtant très classique et sans surprise, les réponses ont été décevantes, tantôt incomplètes, tantôt imprécises, ce qui traduit une préparation manifestement insuffisante.

## 2.4 Remarques générales

Les épreuves écrites vont très prochainement être modifiées, dès la session de printemps 2020.

Il ne semble donc pas nécessaire d'insister sur les recommandations méthodologiques qui ont pu être faites en la matière lors des sessions antérieures et que les précédents rapports de jury ont longuement et régulièrement développées.

En revanche, quelle que soit la nature des épreuves auxquels les candidats seront confrontés, des conseils à portée générale et de bon sens peuvent être utilement rappelés.

En toute hypothèse, il faut lire attentivement l'intitulé et le libellé du sujet, respecter les consignes et répondre à la question ou à la commande, en ne perdant jamais de vue la finalité de l'exercice : à qui le devoir est-il destiné et en quoi peut-il lui être utile ?

D'une manière générale, au-delà de l'approfondissement des thèmes retenus pour la préparation du concours, bien sûr indispensable, il est vivement conseillé aux candidats de se tenir régulièrement au courant de l'actualité, ce qui leur sera toujours profitable, tant en termes d'acquisition de connaissances, que de prise de recul et de compréhension des enjeux.

La forme des copies doit être soignée, en termes d'orthographe, de syntaxe, voire même de lisibilité.

Il faut bannir le langage parlé et le style journalistique, de type « café du commerce ».

Enfin, les meilleures copies sont toujours celles qui, outre les connaissances qu'elles contiennent, les exposent de manière claire, ordonnée et fluide et qui démontrent une réflexion personnelle.

## 3) L'ÉPREUVE ORALE

L'entretien vise à évaluer les qualités, aptitudes et compétences personnelles et professionnelles des candidats admissibles, 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 (c'est à dire les services et établissements des ministères de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur).

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

L'épreuve orale s'avère très sélective et fait véritablement la décision, les notes s'inscrivant dans un très large éventail, de 05,25 /20 à 17,98 /20 après péréquation, aucune note éliminatoire (égale ou inférieure à 05 /20) n'ayant été attribuée.

D'où l'extrême importance pour les candidats de préparer le mieux possible cette épreuve, qui ne saurait s'improviser.

### 3.1 La fiche de renseignement et le dossier RAEP

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 3ème 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 et le soin à apporter à leur rédaction doivent être une nouvelle fois rappelés.

Ces documents doivent permettre aux candidats de donner 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, ce qui aidera le jury à orienter l'entretien et à aller à 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 et formaté des dossiers de RAEP, notamment sur les compétences déclarées comme acquises, ce qui ne facilite pas les travaux du jury.

Les compétences affichées sont souvent les mêmes (rigueur, adaptabilité, diplomatie, travail en autonomie...), qualités bien sûr bienvenues pour des cadres de l'administration, mais qui semblent traduire des pré-supposés de la part des candidats, selon lesquels le jury attendrait un profil en particulier. 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.



## 3.2 L'entretien avec le jury

### 3.2.1 L'exposé introductif

La très grande majorité des candidats font une bonne présentation, structurée et respectant les 5 minutes, ce qui témoigne d'un bon niveau de préparation. Une présentation trop courte affaiblit la prestation et allonge d'autant la phase de questionnements. A l'inverse, une présentation trop longue, qui doit être interrompue au bout des 5 minutes, risque de déstabiliser les candidats. Il est donc essentiel de maîtriser la durée de cette séquence, qui « appartient » aux candidats et dont ils doivent s'efforcer de tirer profit.

Les exposés sont globalement clairs, complets et bien maîtrisés. La plupart des candidats adoptent une présentation chronologique de leur parcours, d'autres retiennent un plan à partir des compétences acquises. Le jury ne préconise aucun type de plan a priori, l'important étant que les candidats soient à l'aise et convaincants dans cet exercice.

Les candidats doivent valoriser leur parcours devant le jury, sans toutefois chercher à l'épater. C'est un équilibre à trouver, mais qui sera facilité par une formation appropriée. A cet égard, toute expérience est utile à présenter, dès lors que, au-delà du titre de la fonction ou du caractère ronflant de telle ou telle mission, le candidat insiste sur le rôle personnel qu'il a joué et sur les enseignements qu'il en a tirés. Ainsi, un jeune candidat du concours externe, dont l'expérience professionnelle est naturellement limitée, peut judicieusement valoriser les différents stages qu'il a effectués ou toute activité sportive ou associative à laquelle il s'est consacré. De même, un candidat du 3ème concours peut tirer profit de l'expérience acquise dans le privé, surtout s'il réussit à montrer au jury qu'il pourra la transposer et la valoriser dans la fonction publique. Enfin, un candidat du concours interne peut tout à fait convaincre le jury que le parcours et les compétences acquises dans ses postes précédents, même à un rang modeste, lui ont donné une expérience et un recul qui l'aideront dans ses futures fonctions de cadre.

### 3.2.2 L'échange avec le jury

Au-delà des connaissances et des compétences acquises, le jury cherche à évaluer le potentiel des candidats, leur motivation et leur capacité à intégrer la fonction publique et à se positionner en tant que cadre.

Quel que soit le concours, le principal défaut rencontré réside dans le manque de culture administrative générale de trop nombreux candidats, sachant que le jury ne pose jamais de questions de culture générale, de type « grand oral », mais toujours en lien avec l'actualité de l'administration et de la sphère publique. Trop de candidats ne disposent pas des connaissances de base attendues d'un attaché, tant sur les différentes structures administratives et leurs missions, que sur les principales réformes en cours. Un candidat qui veut accéder à la catégorie A doit maîtriser les « fondamentaux » de l'organisation administrative, comme les missions des préfets ou l'organisation territoriale de l'Etat, les chiffres-clé du budget ou l'énoncé, même sommaire, des

principales politiques publiques, par exemple. Nombre candidats du concours interne, notamment, ont du mal à parler d'autre chose que de leur propre poste de travail et à resituer leur action dans un contexte plus global. Ce phénomène est hélas récurrent et est régulièrement signalé dans les rapports de jury. Cela dénote un manque de préparation et de curiosité intellectuelle, particulièrement dommageable pour de futurs attachés.

Le jury cherche à déceler des potentiels, a fortiori chez de jeunes candidats ne disposant pas d'une expérience professionnelle importante. C'est la raison pour laquelle il propose systématiquement à chaque candidat, une, voire 2 mises en situation, fondées sur des cas de figure rencontrés dans la vie administrative. Aussi rapide et superficiel cet exercice puisse-t-il paraître, il est très utile au jury pour repérer les réflexes du candidat, son pragmatisme et son bon sens. Plus qu'une réponse formelle ou réglementaire face à une situation professionnelle, c'est la capacité de réflexion et la réactivité du candidat qui est recherchée et valorisée. Il est donc très important de bien se préparer à cette séquence.

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 » et savoir maîtriser le stress, légitime en pareil cas, que peuvent éprouver les candidats. Le jury est toujours dans une attitude bienveillante face à des candidats qui perdent leurs moyens, mais la prise de parole en public est une situation professionnelle à laquelle les attachés peuvent être confrontés. Il convient donc de savoir gérer son stress et de préparer sérieusement cette épreuve, en faisant notamment, si possible, des oraux blancs. Il est vivement conseillé d'utiliser les différentes formations disponibles, mais aussi de s'investir, dans la durée, dans cette préparation, en se tenant régulièrement au courant de l'actualité. Se présenter à un concours n'est pas une démarche banale et suppose de la volonté et un investissement personnel important.

Le jury interroge systématiquement les candidats sur leur motivation et sur la façon dont ils se projettent dans le corps et la carrière des attachés. Le jury a constaté que trop de candidats ne s'étaient pas renseignés sur les postes proposés à la sortie de l'IRA, ni sur les univers auxquels la scolarité peut les conduire, ni sur le statut et le mode de gestion et de rémunération des attachés. Ils doivent également avoir réfléchi à un projet professionnel, le jury leur posant souvent la question : « que vous voyez-vous faire dans 5 ou 10 ans ? ». Il n'y a bien sûr à cette question aucune réponse-type, tout projet étant légitime, dès lors qu'il apparaît sincère, crédible et argumenté. D'une manière générale, tout ce qui donne le sentiment au jury d'un manque d'intérêt ou de préparation ou d'un dilettantisme pose la question de la réalité de la motivation réelle des candidats pour rentrer dans la fonction publique ou accéder à la catégorie A et pèse forcément dans la notation finale.

Même 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. La sincérité que le jury cherche à déceler chez les candidats appelle aussi une certaine forme d'humilité. Afficher une ambition débordante fait mauvais effet, surtout lorsque la prestation n'est pas à la hauteur. Rien n'est plus préjudiciable à un candidat que lorsqu'il cherche à impressionner le jury, a fortiori si sa prestation n'est pas convaincante. Quelle que soit leur bienveillance et leur capacité d'écoute, postures auxquelles ils sont tout particulièrement sensibilisés, les examinateurs ne peuvent accueillir que défavorablement les attitudes et comportements parfois arrogants ou désinvoltes de certains candidats. Ainsi ce candidat, en

apparence très sûr de lui, se présentant comme un philosophe-germaniste et demandant aux membres du jury s'ils connaissaient Kurt Weill... A l'inverse, certains candidats, visiblement tendus, restent en retrait, sur la défensive et n'interagissent que très peu avec le jury. Au-delà de la démonstration de leurs connaissances et de leurs compétences, les candidats qui ont obtenu les meilleures notes sont ceux qui ont donné un peu d'eux-mêmes et ont convaincu le jury de leur personnalité, de leur potentiel et de leur sincérité. A cet égard, l'honnêteté et l'humilité sont toujours à privilégier et sont, en définitive, payantes.

Le jury interroge régulièrement les candidats sur leur conception du management et sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ; il ne leur demande pas d'avoir déjà été en situation de management ou d'être des spécialistes de la GRH. Mais il est souhaitable de pouvoir déceler chez de futurs cadres ou qui aspirent à le devenir et 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, prônant ad libitum le management participatif et l'écoute. Au-delà du simple « air du temps », ce qui est attendu des candidats, c'est de dévoiler un peu de leur personnalité et de leur capacité à réfléchir et de se positionner dans la fonction d'encadrement.

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,
- être au courant de l'organisation et de l'actualité administrative (au moins dans leurs grandes lignes) et avoir identifié les principales réformes en cours concernant l'action publique et les services de l'État,
- connaître les principaux droits et obligations des fonctionnaires et le statut des attachés,
- 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 pouvoir répondre à une question. Il faut toutefois éviter d'afficher des lacunes particulièrement criantes et qui ne sont pas admissibles pour des candidats qui veulent entrer à l'IRA et devenir attachés.

Le jury demande aussi souvent aux candidats ce qu'ils pensent de telle ou telle réforme, en sollicitant leur avis personnel. Beaucoup d'entre eux rechignent à le faire, de crainte sans doute de faire une « mauvaise » réponse. Or, le jury n'attend pas « une » réponse en particulier, mais cherche à déceler chez le candidat sa compréhension des enjeux et sa capacité de réflexion, autant de qualités attendues d'un attaché. Il n'est donc pas acceptable qu'un candidat invoque son « droit de réserve » pour ne pas répondre à l'invitation du jury.

Le jury a constaté enfin le bon niveau général des candidats ayant suivi une formation spécifique, en IPAG ou en CPI.

#### 4) CONCLUSION

Le jury conseille vivement aux candidats de tenir compte des remarques précitées. Ils doivent se convaincre que la persévérance, le travail et l'entraînement sont indispensables et, au final, payent.

Au final, hormis le cas particulier du concours interne, pour lequel la totalité des postes n'ont pas été pourvus, le jury a pu établir des listes principales (et des listes complémentaires pour le concours externe et le 3ème concours), qui 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

### statistiques session 2018

		2018	
		eff.	%
<b>externe</b>	postes <sup>(1)</sup>	41	50,0%
	inscrits <sup>(2)</sup>	1 185	28,9
	présents <sup>(3)</sup>	379	32,0%
	admissibles <sup>(4)</sup>	120	31,7% / 2,9
	<i>barre d'admissibilité (et moyenne)</i>	<i>83,72</i>	<i>10,47</i>
	admis L.P. <sup>(5)</sup>	41	34,2%
	<i>barre d'admission LP (et moyenne)</i>	<i>164,13</i>	<i>12,63</i>
	admis L.C. <sup>(6)</sup>	18	15,0%
	<i>barre d'admission LC (et moyenne)</i>	<i>157,38</i>	<i>12,11</i>
<b>interne</b>	postes <sup>(1)</sup>	32	39,0%
	inscrits <sup>(2)</sup>	917	28,7
	présents <sup>(3)</sup>	542	59,1%
	admissibles <sup>(4)</sup>	75	13,8% / 2,3
	<i>barre d'admissibilité (et moyenne)</i>	<i>48,08</i>	<i>12,02</i>
	admis L.P. <sup>(5)</sup>	26	34,7%
	<i>barre d'admission LP (et moyenne)</i>	<i>94,64</i>	<i>11,83</i>
	admis L.C. <sup>(6)</sup>	-	0,0%
	<i>barre d'admission LC (et moyenne)</i>	<i>/</i>	<i>/</i>
<b>3ème concours</b>	postes <sup>(1)</sup>	9	11,0%
	inscrits <sup>(2)</sup>	210	23,3
	présents <sup>(3)</sup>	87	41,4%
	admissibles <sup>(4)</sup>	23	26,4% / 2,6
	<i>barre d'admissibilité (et moyenne)</i>	<i>40,00</i>	<i>10,00</i>
	admis L.P. <sup>(5)</sup>	9	39,1%
	<i>barre d'admission LP (et moyenne)</i>	<i>97,52</i>	<i>12,19</i>
	admis L.C. <sup>(6)</sup>	3	13,0%
	<i>barre d'admission LC (et moyenne)</i>	<i>91,00</i>	<i>11,38</i>
<b>Ensemble</b>	postes <sup>(1)</sup>	82	100,0%
	inscrits <sup>(2)</sup>	2 312	28,2
	présents <sup>(3)</sup>	1 008	43,6%
	admissibles <sup>(4)</sup>	218	21,6% / 2,7
	admis L.P. <sup>(5)</sup>	76	34,9%
	admis L.C. <sup>(6)</sup>	21	9,6%

(1) : répartition des postes à pourvoir par type de concours (% / à l'ensemble)

(2) : nombre de candidats par concours (nb candidats par poste à pourvoir)

(3) : nb de candidats présents (% par rapport au nombre d'inscrits)

(4) : nb de candidats admissibles (% par rapport au nombre de présents) / nb de candidats par poste

(5) : nb de candidats admis sur liste principale (% par rapport au nombre d'admissibles)

(6) : nb de candidats admis sur liste complémentaire (% par rapport au nombre d'admissibles)