

## CONCOURS D'ACCÈS A L'IRA DE NANTES SESSION 2018

### RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE DU JURY

Sophie GALEY-LERUSTE

Cheffe de mission de contrôle général au ministère de l'économie et des finances

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, la présidente tient à remercier les équipes de l'IRA de Nantes, son directeur, M. Donz, sa secrétaire générale, Mme Bécavin et, plus particulièrement, la responsable du concours, Mme Cormerais, pour la qualité de l'organisation et de l'accueil mis en place, pour leur professionnalisme, leur disponibilité et leur constante gentillesse.

La présidente 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 GÉNÉRALES

##### 1.1) Statistiques générales

Pour cette session 2018, les postes ouverts ont été quasiment divisés par deux, compte tenu de la tenue de deux sessions dans l'année. 82 postes ont en effet été ouverts, contre 146 l'an dernier. Ils se décomposent ainsi :

- Concours externe : 41
- Concours interne : 32
- 3<sup>ème</sup> concours : 9

Le nombre d'inscrits a été sensiblement moins important cette année que pour la session de 2017 (2188 contre 2638).

Mais, comme cela a été constaté précédemment, les candidats présents aux épreuves écrites ont été nettement moins nombreux : 1062 présents, soit un taux de présence par rapport aux inscrits de 50%, sensiblement identique à celui de l'année dernière (49,58).

Pour le concours externe, 39,50% de présents, en baisse par rapport à l'année dernière (41,50%).

Comme d'habitude, les inscrits au concours interne sont venus plus nombreux (62,80%), contre 60% pour la session de 2017.

Pour le 3<sup>ème</sup> concours, toujours en augmentation (56%, contre 46% pour la session de 2017).

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

- 10,8 pour le concours externe,
- 16,2 pour le concours interne
- et 11,2 pour le 3<sup>ème</sup> concours.

La barre d'admissibilité a été fixée à 10,24 pour le concours externe, à 10,42 pour le concours interne et à 10,5 pour le 3<sup>ème</sup> concours, soit un taux d'admissibilité de, respectivement, 26,92%, 21,97% et 24,75%.

119 candidats ont été déclarés admissibles au concours externe, 114 au concours interne et 25 au 3<sup>ème</sup> 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 16 candidats pour le concours externe, 11 pour le concours interne et 1 pour le 3<sup>ème</sup> 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.

Quatre visioconférences ont été organisées pour des candidates de Polynésie et des Antilles pour leur entretien avec le jury. Ces épreuves se sont déroulées, en présence de la présidente, dans de bonnes conditions.

A plusieurs reprises, des personnes ont demandé à assister à des auditions, en tant qu'observateurs. Celles-ci se sont déroulées, après information préalable des candidats, sans incident.

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 (à commencer par la présidente), les former et les professionnaliser à cet exercice et harmoniser leurs modes de travail :

- Une 1<sup>ère</sup> réunion avec l'ensemble du jury, le 29 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 1<sup>er</sup> mars 2019 ;
- Une session de sensibilisation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations, le 4 avril 2019 (après-midi) ;
- Une réunion de professionnalisation à l'épreuve orale, le 14 mai 2019 ;
- Un débriefing entre les sous-jurys des épreuves orales, à la fin de la 1<sup>ère</sup> journée des entretiens, le 15 mai 2019 pour les sous-jurys des concours externe et interne et le 21 mai pour le sous-jury du 3<sup>ème</sup> concours.

En outre, la présidente a assisté, en tant qu'observatrice, 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<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

- 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 ? »

Ce sujet s'est avéré difficile à traiter par des candidats externes. D'une manière générale, le niveau des copies a été décevant.

Sur le fond, malgré quelques très bonnes copies, une majorité de candidats semble avoir éprouvé des difficultés à comprendre le sujet et surtout à le problématiser. Bon nombre d'entre eux a ainsi évoqué dans une première partie le statut général de la fonction publique et, dans une seconde partie, la performance sans chercher à relier les deux thématiques. Beaucoup de candidats ont aussi confondu le statut de la fonction publique avec les services publics, tant en introduction et dans la définition des termes du sujet que dans les développements et au travers d'exemples (service public de l'éducation, la Poste...). La notion de performance a souvent été réduite à la seule rentabilité, sans que soit développés d'arguments sur la qualité d'un service public.

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). Toutefois, bon nombre de conclusions se sont révélées inutiles car il n'y avait pas de réponse claire à la question posée, ni même d'ouverture.

Les reproches qui ont pu être faits les années précédentes en matière de syntaxe et d'orthographe, sont toujours d'actualité, trop de copies ayant été sanctionnées dans ce registre.

La présentation et l'écriture doivent toujours être soignées, même à l'heure des outils de communication électroniques. Des copies difficiles à lire (voire même à déchiffrer) sont forcément pénalisées. De même, il faut éviter le recours trop fréquent aux stylos de correction.

Le style journalistique est trop fréquemment utilisé, ce qui ne convient pas à l'exercice.

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 le 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 ultime 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 : les autorités administratives indépendantes,
- Questions européennes : les fonds européens,
- Gestion des ressources humaines : le télétravail dans la fonction publique,
- Questions sociales : la politique de la ville,
- Finances publiques : les lois de financement de la sécurité sociale,
- Economie : doit-on s'attendre à un retour du protectionnisme ?

Ces questions étaient simples et, pour certaines, de cours, donc largement à la portée de candidats « normalement » préparés.

La majorité des copies était globalement très moyenne. Peu de candidats disposaient de connaissances, autres que superficielles, dans les domaines retenus. Certains candidats ont confondu télétravail et télé-procédures. La politique de la ville a été comprise, par d'autres, comme la politique municipale.

Les meilleures copies sont celles qui démontrent, au-delà de la seule connaissance des thématiques (ce qui était le minimum attendu des candidats), une bonne culture générale, liée au suivi de l'actualité, ce qui autorise un recul et une hauteur de vue qui sont forcément appréciés et valorisés par le jury. La dernière question nécessitait, en effet, une réflexion personnelle de la part des candidats.

## 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 ou deux questions 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 ou les questions).

La note portait sur l'apprentissage dans la fonction publique :

« Vous êtes attaché(e) au service des ressources humaines de la DIRECCTE. Votre chef de service vient d'être saisi afin de promouvoir l'apprentissage dans le secteur public et recruter un apprenti dans différents services des unités départementales.

Afin de l'éclairer sur cette demande, vous rédigez une note synthétique et pratique rappelant l'économie générale du dispositif et ses modalités de mise en œuvre, en particulier en vue de son déploiement dans ces différents services ».

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

Le principal défaut constaté réside dans le caractère non opérationnel de nombreuses copies, ce qui démontre une difficulté à se positionner dans la future fonction, même si la future formation permettra d'atteindre la compétence dans ce domaine.

Nombre de candidats ont insuffisamment contextualisé le sujet et la problématique, sans répondre véritablement à la commande (c'est-à-dire sans faire référence à la demande d'un agent 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, sans analyse bien trop souvent, emportant des contresens dans une même copie, liés à la mauvaise exploitation des documents.

On constate des éléments manquants, pourtant nécessaires, comme la soutenabilité budgétaire du dispositif, ou trahissant la difficulté des candidats à exploiter des documents à « tonalité juridique ».

Des copies présentaient un plan confus (alors qu'il était donné dans l'énoncé du sujet) et une difficulté à maîtriser le sens de « l'économie générale d'un dispositif ».

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 se mettent à la place du destinataire de la note et lui apportent 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 :

« Les instances du dialogue social dans la fonction publique ».

Globalement, les copies étaient d'un faible niveau. 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, a été souvent mal traité, laissant dévoiler des lacunes importantes et étonnantes de la part de candidats internes. On constate une grande méconnaissance du dialogue social, une confusion des instances et des acteurs (or les élections ont eu lieu en décembre dernier), et peu d'éléments sur les réformes en cours de fusion des instances.

Peut-être cela dénote-t-il aussi une mauvaise gestion du temps, la question ayant été traitée par de nombreux candidats, après la note et, manifestement, dans les dernières minutes. Peut-être faudrait-il faire l'inverse...

Le jury a constaté que de nombreux candidats ne semblaient pas posséder le niveau formel requis pour être attaché, leurs copies comportant des lacunes importantes en termes de qualité rédactionnelle.

### 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 ou deux questions qui peuvent 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 ou les questions).

La note portait sur le Plan pauvreté :

« Vous êtes attaché(e) d'administration en préfecture, chef(fe) du bureau de la coordination interministérielle. Dans la perspective de la réunion de lancement du Plan pauvreté dans la région, le Préfet vous demande une note de synthèse mettant en exergue les mesures phares. Vous veillerez à présenter le service public de l'insertion, ainsi que les acteurs concernés par sa mise en œuvre. ».

Le sujet semblait plutôt facile, avec une proposition de plan dans l'énoncé. Toutefois, certains candidats se sont concentrés sur une présentation du plan pauvreté en oubliant le service public de l'insertion, ou inversement n'ont évoqué que ce dernier.

Les questions budgétaires ont été parfois mal maîtrisées.

Les introductions sont souvent trop succinctes, en se limitant à une annonce de plan.

Le jury a apprécié les efforts de certains candidats pour formaliser une véritable conclusion.

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

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.

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, un directeur d'administration centrale).

Ici aussi, ce qui est demandé, c'est de 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), mais poursuit un objectif opérationnel.

La question était la suivante:

« Le Conseil Constitutionnel : composition et compétences ».

Cette question de cours rentrait dans le domaine des connaissances administratives générales, mais a donné lieu à des copies globalement décevantes. Le Conseil Constitutionnel est relativement méconnu.

Une mauvaise gestion du temps est peut-être en cause, des candidats ayant rédigé une note correcte, puis échoué dans ce second exercice.

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. Cela éviterait les pages blanches ou les fins tronquées, avec des mots écrits à la volée.

## 2.4) Remarques générales

Les mêmes remarques peuvent être formulées d'une année sur l'autre. Il serait donc utile aux candidats de se référer aux précédents rapports de jury.

Sur le fond, la première recommandation à faire 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 le commanditaire et le destinataire de la note, 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, enfin, 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, en termes d'orthographe, de syntaxe, voire même de lisibilité.

La construction des copies doit respecter un certain nombre de règles: introduction, annonce du plan et respect de celui-ci, transitions, conclusion.

Il convient aussi d'éviter un style journalistique ou de type « café du commerce ».

Les simples copier-coller d'éléments figurant dans le dossier sont bien sûr à proscrire.

Les meilleures copies sont toujours celles, qui, outre les 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 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 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.

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 un 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 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.

Nombre de candidats adoptent manifestement une stratégie prudente, évitant d'en dire trop et se bornant à formuler ce qu'ils pensent être les attentes du jury.

Or, le jury apprécie les candidats qui montrent une vraie capacité de réflexion personnelle et expriment une opinion, lorsqu'ils y sont invités, en pouvant l'argumenter.

Il est essentiel également de convaincre le jury de sa 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), fut-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 un petit nombre de 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 préparer autant que faire se peut et autant que nécessaire 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 de 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 ainsi pu être 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 de débouchés.

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 aucune envie 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, ce qui n'est pas condamnable en soi, si cela fait partie d'un réel projet ; c'est plus gênant si c'est par confort ou par absence de réflexion préalable.

- 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 ou qui aspirent à le devenir, 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, privilégiant 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.

- l'avis des candidats sur tel ou tel sujet ou sur telle ou telle politique publique : comme les années précédentes, les candidats rechignent trop souvent à se livrer à l'exercice, persuadés que le jury n'attend qu'UNE réponse et craignant de ne pas la donner. Or le jury, plus qu'une réponse, attend des candidats de démontrer une capacité à exprimer une opinion personnelle et réfléchie, en développant un raisonnement.

Il est donc attendu des candidats des connaissances administratives générales minimum (conformément aux textes régissant le concours) et qu'ils fassent preuve d'ouverture d'esprit, afin de convaincre le jury qu'ils pourront se positionner, après la formation à l'IRA, dans tout poste d'attaché.

### 3.3) 3<sup>ème</sup> concours

La diversité et la richesse des parcours des candidats au 3<sup>ème</sup> concours sont réelles et de nature à mettre à la disposition de l'État des compétences avérées et complémentaires de celles issues des 2 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 familiarisé 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 par des connaissances administratives, mêmes basiques, parfois très insuffisantes. 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 fait plus sur leur niveau de préparation que sur leur parcours.

Ceux qui ont fait l'effort de se renseigner sur les métiers auxquels conduit l'IRA et de trouver des passerelles entre leurs fonctions anciennes et futures pour mieux se projeter, sont forcément avantagés.

A contrario, une spécialiste des RH, qui a fait toute sa carrière dans ce domaine dans le privé et qui veut continuer à en faire dans l'administration, mais qui est incapable de dire un mot sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, ne peut que faire une mauvaise impression sur le jury.

S'agissant du 3<sup>ème</sup> 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 et utiles pour l'administration.

### 3.4) Observations générales

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

Les recommandations qui suivent, pour certaines de simple bon sens, doivent les aider à préparer au mieux l'épreuve orale.

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, ce qui aidera à gérer le stress, en faisant 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 suivant l'actualité administrative, l'évolution des principales politiques publiques, etc.).

Le jury ne peut pas entendre à cet égard les arguments d'un candidat, en difficulté sur plusieurs questions, déplorant de n'avoir bénéficié que de « 2 jours de formation ». Se présenter à un concours n'est pas une démarche banale et suppose de la volonté et un investissement personnel important.

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,
- être au courant de 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,
- 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 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 propose systématiquement des mises en situation, portant sur des cas de figure issus de la vie administrative réelle. Même si elles sont brèves et forcément 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.

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 durée de la présentation (5 minutes) doit être maîtrisée.

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, ainsi ce candidat, peu à l'aise sur les questions juridiques, déclarant au jury : « Mon rêve, c'est le conseil d'Etat ».

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 et si le jury s'en aperçoit.

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 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. Les candidats qui, plutôt que chercher à épater le jury, ne cachent pas leurs points de faiblesse, mais au contraire les assument et essayent de les mettre à profit, attirent favorablement l'attention du jury : ainsi, cette candidate reconnaissant être un peu psychorigide, mais déclarant avoir travaillé sur cette question ou cette autre, ayant du mal à parler en public et indiquant avoir pris des cours de théâtre pour y remédier.

#### 4) CONCLUSION

Le jury conseille vivement aux candidats de tenir compte des remarques précitées. La persévérance, le travail et l'entraînement payent.

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, 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

Concours	2016			2017			2018		
	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours
Postes offerts	74	56	16	74	56	16	41	32	9
Inscrits	1449	906	256	1333	1099	243	1173	831	184

#### Résultats des épreuves écrites pour l'IRA de Nantes (session 2018)

	Concours externe	Concours interne	3ème concours
Présents écrits	442	519	101
Admissibles	<b>119</b>	<b>114</b>	<b>25</b>
Barre d'admissibilité	10,24	10,42	10,5
% admissibles	26,92%	21,97%	24,75%
Note la plus haute (après péréquation)	1ère épreuve composition : 17,73 2ème épreuve QRC : 15,68	Note administrative et question : 16,23	Note de synthèse et question : 13,44

**Moyenne et écart-type par concours et par épreuves d'admissibilité (session 2018)**

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	8,54	3,55	Note globale : note + question	7,94	2,96	Note globale : note de synthèse + question	8,72	2,78
Questions à réponse courte	7,37	3,51						

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

**Tableau général statistiques de la session 2018**

	Concours externe			Concours interne			3ème concours			Total général
	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	
<b>Postes offerts</b>			<b>41</b>			<b>32</b>			<b>9</b>	<b>82</b>
Admis à concourir	451	667	<b>1118</b>	253	573	<b>826</b>	68	112	<b>180</b>	2124
Présents écrits	199	243	442	142	377	519	39	62	101	1062
% présents	44,13 %	36,44%	<b>39,54%</b>	56,13%	65,80 %	<b>62,84%</b>	58,21 %	55,36 %	<b>56,11%</b>	
<b>Admissibilité</b>										
Admissibles	52	67	<b>119</b>	38	76	<b>114</b>	10	15	<b>25</b>	258
Barre d'admissibilité			10,24			10,42			10,5	
% admissibles	26,13 %	27,58%	<b>26,93%</b>	26,76 %	20,16 %	<b>21,97</b>	25,65 %	24,20%	<b>24,75%</b>	
<b>Admission</b>										
Présents	48	64	<b>112</b>	37	69	<b>106</b>	10	15	<b>25</b>	243
Admis liste principale	16	25	<b>41</b>	18	14	<b>32</b>	2	7	<b>9</b>	82
Barre d'admission liste principale			13,91			12,68			12,92	
Inscrits liste complémentaire	6	10	<b>16</b>	1	10	<b>11</b>	1	0	<b>1</b>	28
Barre d'admission liste complémentaire			13,41			11,95			12,87	
Taux de sélectivité (présents écrits/admis) *arrondi	12	10	11*	7	27	16*	19,5	9	11*	

Pour le jury,

La présidente,  
Mme Sophie GALEY-LERUSTE

