

# Concours 2011 d'entrée à l'Ira de Bastia

## Rapport du jury

Les épreuves des 3 concours d'accès à l'Ira de Bastia se sont déroulées sans incident particulier, avec le souci partagé par les membres du jury et de l'administration d'assurer le bon déroulement des épreuves, et le meilleur accueil des candidats.

Le mérite en revient largement aux équipes de l'IRA qui ont eu à cœur, comme chaque année, de faire preuve d'une disponibilité et d'un professionnalisme sans faille, et d'instaurer un climat relationnel cordial, tant avec les membres du jury qu'avec les candidats.

Il a été mis un accent particulier sur l'harmonisation des méthodes d'évaluation des candidats, dans le cadre d'échanges réguliers entre les membres des jurys, et l'utilisation d'outils communs, afin de départager les candidats sur les bases les plus objectives possibles.

Les analyses et observations qui suivent tiennent compte des contributions de l'ensemble des membres des jurys. Elles visent à éclairer l'ensemble des candidats, actuels et futurs, sur les attentes et les exigences des jurys concernant leurs prestations orales et écrites.

Un rappel du contenu des épreuves de la session 2011, et un commentaire sur leur sélectivité seront fait au préalable.

### 1. LES EPREUVES DES TROIS CONCOURS DE LA SESSION 2011

#### 1.1. *La nature des épreuves*

##### 1.1.1. **Epreuve d'admissibilité du concours externe**

Le sujet de la première épreuve cette année concernait la performance du service public : « *l'organisation administrative de l'Etat et des collectivités territoriales est-elle à même de répondre aux exigences de performance du service public ?* »

Rappelons qu'aux termes des textes officiels, cette épreuve porte sur une composition d'ordre général, relative à la place de l'Etat et à son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...).

Si le sujet 2011 s'inscrivait sans conteste dans cette perspective, il s'agissait néanmoins d'un sujet difficile, qui invitait les candidats à aborder la question de la superposition des compétences et des niveaux d'administration publique, dans la perspective de la performance globale du service public. La majorité des candidats a centré son propos sur la nécessaire performance de l'administration de l'Etat, et sur les réformes entreprises pour l'améliorer. Les barèmes de correction ont tenu compte de la difficulté du sujet, et les candidats qui avaient traités correctement la question générale de la performance de l'administration n'ont pas été pénalisés. Très peu de candidats se sont hasardés en effet à aborder la question de la rationalisation des compétences et de l'organisation des collectivités territoriales.

Si le sujet pouvait sembler difficile, voire délicat, il reste qu'il s'agit d'un sujet d'actualité, régulièrement évoqué dans les débats sur les leviers de réduction des dépenses des administrations publiques. On ne peut donc que réitérer l'invitation faite l'an passé aux candidats de suivre les grands débats sur l'Etat et son action, grâce notamment à la lecture attentive de la presse.

Les six sujets proposés cette année pour les questionnaires à réponse courte étaient classiques :

- Les devoirs des fonctionnaires (droit public) ;

- Les accords de Schengen (questions européennes)
- La politique du handicap (questions sociales) ;
- Croissance économique et développement durable (économie)
- Les instances du dialogue social dans la fonction publique (GRH) ;
- La fonction redistributive de l'impôt (finances publiques).

La difficulté de cette épreuve se confirme. Les candidats peinent à couvrir les programmes des différentes matières, et à mobiliser rapidement leurs connaissances pour traiter l'ensemble des sujets. La seule solution pour les candidats reste de maîtriser correctement l'ensemble des connaissances de base énumérées dans les programmes des épreuves, et d'être capable de les présenter de façon claire et structurée. Un travail préalable à partir de fiches est indispensable. Il est à noter que le sujet proposé peut être assez circonscrit (les devoirs des fonctionnaires), mais aussi éventuellement très large (la politique du handicap). La manière de les traiter doit en tenir compte. Dans ce dernier cas, il est attendu du candidat qu'il présente un panorama synthétique de la politique considérée, portant sur ses grands objectifs, ses principaux instruments, et leur évolution, sans entrer dans les détails.

### **1.1.2. Epreuves d'admissibilité du concours interne et du 3<sup>e</sup> concours**

Ces épreuves visent à apprécier les capacités d'analyse et de synthèse du candidat, ainsi que son aptitude à rédiger une note répondant aux attentes du commanditaire.

Les candidats au concours interne doivent rédiger une note administrative. Le dossier proposé cette année portait sur la politique de lutte contre le bruit et sa mise en œuvre dans une préfecture. Il était demandé aux candidats de préparer une note faisant le point sur cette problématique et ses enjeux, un focus sur les nuisances sonores des infrastructures terrestres, et enfin les actions de lutte contre le bruit susceptibles d'être proposées dans le département.

La difficulté du sujet résidait éventuellement dans son caractère technique, qui a dérouté semble-t-il de nombreux candidats. Le dossier comportait néanmoins toutes les pièces permettant de le traiter, et le libellé du sujet indiquait clairement les différents éléments de la note. Il fallait simplement, comme pour toute note administrative, faire un effort de mise en situation professionnelle, de manière à rédiger non pas une note générale et abstraite sur la problématique du bruit, mais une note contextualisée, permettant au Préfet de cibler son action sur les points de vigilance les plus prioritaires dans le département.

L'épreuve de note de synthèse du troisième concours porte sur un sujet d'ordre général relatif à la place de l'Etat et à son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...). Les candidats rédigent cette note à partir d'un dossier comportant plusieurs documents relatifs au sujet proposé, qui portait cette année sur l'amélioration de la qualité du service public dans le cadre des relations de l'Etat avec les usagers. Le contexte de la note et son destinataire éventuel n'étaient pas précisés. Il s'agissait donc pour les candidats de rédiger une synthèse structurée des documents dont ils disposaient, à partir des indications données par le libellé du sujet. L'accent était clairement mis sur la dimension opérationnelle du sujet, notamment sur la programmation des actions et la mise en place d'une démarche de conduite du changement au sein d'une administration.

Il est rappelé que pour les trois concours, une note inférieure à 1/20 à une épreuve écrite est éliminatoire.

### **1.1.3. Epreuves d'admission**

Pour les trois concours, les épreuves d'admission sont orales. L'entretien du candidat avec le jury, d'une durée de 25 minutes, vise à évaluer la motivation et le potentiel professionnel du candidat. L'objectif est de se rapprocher d'un entretien de recrutement. Il ne s'agit donc pas de tester les connaissances techniques et la culture générale des candidats, mais d'apprécier leur aptitude d'une part à exercer des fonctions d'encadrement, d'autre part à mobiliser efficacement leurs

connaissances et compétences en situation professionnelle. Les connaissances administratives générales peuvent être testées pour les internes.

Au cours de l'entretien, le candidat est généralement soumis à une mise en situation professionnelle. Les situations proposées sont volontairement délicates (problème de sécurité au sein de l'établissement, détournement de fournitures par des agents, manque de loyauté d'un collaborateur, etc.). L'objectif est d'apprécier la capacité du candidat à assumer ses responsabilités avec intelligence et discernement face à des situations de tension.

➤ **Concours externe**

Le candidat décrit son parcours dans une fiche individuelle. Il présente lors de l'entretien son parcours et sa motivation. Le jury l'interroge ensuite. L'entretien vise à apprécier les qualités personnelles, le potentiel, l'aisance et le comportement du candidat face à une situation concrète

➤ **Concours interne et 3<sup>e</sup> concours**

Le candidat remplit un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), dont le jury dispose pour l'entretien. Ce dossier n'est pas noté. Il sert de support à l'entretien, introduit par une présentation du candidat.

L'entretien vise à apprécier la personnalité, les aptitudes, et la motivation du candidat ainsi que ses acquis professionnels.

- Une épreuve de langue est obligatoire pour le concours externe. Pour les candidats du concours interne et du 3<sup>e</sup> concours, elle est facultative. Les langues proposées sont l'allemand, l'anglais, l'espagnol, l'italien et le russe.

Pour les 3 concours, une note inférieure à 5/20 à l'oral est éliminatoire.

## **1.2. Données générales sur la sélectivité des 3 concours**

Le tableau, ci-dessous, récapitule les principales données sur la sélectivité des épreuves 2011 d'admissibilité et d'admission à l'IRA de Bastia :

<b>Concours IRA Bastia</b>	<b>Concours externe</b>	<b>Concours interne</b>	<b>Troisième Concours</b>
Postes offerts	70	52	7
Inscrits (acceptés)	1062	912	100
Présents écrit	586	688	73
% présents	55%	75%	73%
Admissibles	201	148	22
% admissibles	34%	22%	30%
Barre d'admissibilité	8,5/20	10,06/20	7,5/20
% présents oral	90%	92%	91%
Admis liste principale	70	52	7
Barre admission liste principale	11,49	11,17	11,75
Admis liste complémentaire	25	12	4
Barre admission liste complémentaire	11,00	10,52	10,88
% de réussite *	11,9%	7,6%	9,6%

*\*le % de réussite mesure le rapport entre le nombre de candidats admis, et le nombre de candidats présents à l'écrit*

Tous les postes offerts ont été pourvus.

Trois listes complémentaires ont été arrêtées, à hauteur de 25 candidats en externe, de 12 candidats en interne et de 4 postes pour le 3<sup>e</sup> concours.

Il peut être précisé que pour l'établissement de la liste complémentaire, le jury tient le plus grand compte des écarts entre les notes moyennes obtenues par les candidats, classés par ordre de mérite. Lorsque l'écart de points entre un candidat et celui classé immédiatement après devient trop important, le jury décide généralement de clore la liste complémentaire. L'objectif est de maintenir un niveau de notes convenable et relativement homogène pour les candidats susceptibles d'être admis. Les notes obtenues à l'épreuve d'entretien peuvent, dans le même esprit, compléter l'appréciation du jury pour l'établissement de la liste complémentaire.

Le pourcentage de femmes parmi les lauréats est de 67% pour les externes, 69% pour les internes, et de 29% pour le 3<sup>e</sup> concours. Le petit nombre de lauréats (7) pour le 3<sup>e</sup> concours ne permet pas de tirer des conclusions sur la relative faiblesse du taux de féminisation pour 2011.

## **2. OBSERVATIONS SUR LES PRESTATIONS ECRITES ET ORALES DES CANDIDATS**

### **2.1. *Epreuves écrites***

#### **2.1.1. *Concours externe***

##### ➤ 1<sup>re</sup> épreuve

La moyenne générale des candidats présents est inférieure à 8/20.

Seuls 174 candidats sur 586 ont obtenu une note égale ou supérieure à la moyenne, soit 30%.

En sus des observations faites au 111 ci-dessus, quelques indications peuvent être données sur les éléments attendus des candidats. Il convenait en introduction de rappeler l'acuité de l'impératif de maîtrise des dépenses publiques, et la nécessité corrélative d'optimiser le fonctionnement des administrations publiques. Les candidats pouvaient ensuite, comme le libellé du sujet les y invitait, rappeler les grands principes d'organisation administrative (décentralisation/déconcentration, principe de subsidiarité, décentralisation fonctionnelle avec la création d'établissements publics..), et les objectifs associés de qualité et d'efficacité (rapprochement de l'administration et des administrés, clarification des compétences et suppression des doublons, responsabilisation d'un opérateur identifié..). Il convenait bien entendu de présenter les différentes réformes mise en œuvre pour accroître la performance des services publics (LOLF, RGPP, REATE, Réforme des collectivités territoriales de 2010), et leurs enjeux (efficacité socio-économique pour le citoyen, qualité de service pour l'usager, efficacité pour le contribuable). Il était utile d'évoquer les outils mis en œuvre au service de la performance du service public (contrats d'objectifs et de performance, feuilles de route..). Il était opportun, enfin, d'évoquer les difficultés et contraintes qui limitent l'impact de ces réformes (sociales et managériales, politiques..).

Il doit être souligné que les barèmes de correction ont pris en compte la complexité du sujet et les difficultés des candidats pour le traiter.

##### ➤ 2<sup>e</sup> épreuve (QRC)

Comme les années passées, cette épreuve s'avère particulièrement discriminante.

La moyenne générale des candidats présents à l'écrit s'élève à 6.6.

Environ 12 % des candidats présents ont obtenu une note égale ou supérieure à la moyenne. 30 % ont une note inférieure à 5.

On ne peut que réitérer les conseils donnés aux candidats l'an passé : s'atteler suffisamment tôt à la préparation de cette épreuve, ne pas céder à la tentation des impasses, s'en tenir aux connaissances de base énumérées dans les programmes des épreuves.

Les candidats doivent pouvoir consacrer un développement court et structuré à la thématique proposée. Une mise en perspective des évolutions et événements marquants dans le domaine considéré est souvent nécessaire. La rédaction requiert de la concision, de la sûreté dans le recours aux connaissances techniques, et de la clarté. Il est rappelé que les candidats ne disposent que de 40 mn en moyenne par sujet, ce qui leur impose d'aller à l'essentiel.

Les consignes relatives au nombre maximal de lignes à remplir doivent impérativement être respectées (20 lignes par question).

- **Droit public** : il fallait rappeler la finalité des devoirs des fonctionnaires (garantir le bon fonctionnement du service public), et énumérer les obligations auxquels ils sont soumis, en précisant leur contenu (obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions, respect du secret professionnel, devoir de discrétion professionnelle, devoir d'obéissance, devoir de moralité, devoir de probité, obligation de neutralité), et commenter le cas échéant leur portée.
- **Questions européennes** : il convenait de rappeler l'objectif des accords de Schengen, (première forme de coopération renforcée au sein de la Communauté européenne visant à traduire le principe de la libre circulation des personnes et des marchandises par la suppression des contrôles aux frontières intérieures), de préciser brièvement les modalités de mise en œuvre de ces accords, notamment dans le domaine des visas et de l'immigration, et de faire le point sur le processus d'extension de ces accords au sein et en dehors de l'Union européenne.
- **Questions sociales** : le risque était de se laisser dérouter par l'ampleur potentielle du sujet. Il convenait de s'en tenir aux lignes de force de la politique du handicap, et à ses perspectives : de la compensation du handicap, fondée sur des allocations spécifiques (PCH/AAEH), à l'affirmation des droits de la personne handicapée (obligation d'emploi des personnes handicapées, aides à la scolarisation, mesures d'accessibilité aux équipements publics). Il était utile de rappeler le rôle essentiel des conseils généraux dans la mise en œuvre et le financement de la politique du handicap.
- **Finances publiques** : Il fallait citer les 2 aspects de la fonction redistributive de l'impôt : d'une part l'effet redistributif de l'impôt qui s'exerce par le biais des prélèvements, lesquels peuvent peser davantage voire exclusivement sur les contribuables les plus aisés (impôts directs tels que l'IRPP et l'ISF) ; d'autre part l'effet redistributif qui s'exerce au travers de la part du produit des impôts affectée au financement de prestations et d'allocations sous condition de ressources (allocations sociales telles que le RMI ou le RSA). Il était utile d'évoquer l'extension des prélèvements assis sur les revenus (CSG), face à l'accroissement des besoins de financement dans le champ de la sécurité sociale (prestations sous condition de ressource telles que la CMU). Enfin, un mot pouvait être dit de la conciliation à opérer entre les objectifs de redistribution économique en matière d'impôt (exonérations destinées à soutenir la consommation et l'investissement dans certains secteurs), et les objectifs de redistribution sociale.
- **Gestion des ressources humaines** : les candidats devaient, pour l'essentiel, pouvoir citer les différentes instances du dialogue social dans les 3 fonctions publiques (les 3 conseils supérieurs de la FPE, FPT et FPH et le nouveau conseil commun inter-fonction publique, les commissions administratives paritaires et les comités techniques), et leurs compétences respectives. Un mot en introduction de la loi du 5 juillet 2010 rénovant le dialogue social dans la fonction publique, commentant notamment son impact sur la représentativité des organisations syndicales (assise sur les résultats aux élections professionnelles, notamment aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires) et sur les compétences des comités techniques (compétences élargies) était le bienvenu.
- **Economie** : le sujet invitait à expliciter les raisons pour lesquelles la croissance économique et le développement durable devraient aller de pair (exigence d'équité, 20 % des pays consommant 80 % des ressources, épuisement des ressources naturelles), à lister les obstacles en présence (craintes de freiner la croissance à court terme, a fortiori en période de crise, revendication de rattrapage des pays en développement, absence de mécanisme international contraignant), et enfin à envisager le cadre à mettre en place pour accompagner les évolutions nécessaires (nouveau modèle économique intégrant

des coûts de dégradation de l'environnement, mécanisme de régulation international, compensations en faveur des pays en développement). Il était utile de citer le mécanisme européen des droits d'émission comme exemple possible d'une régulation innovante en matière de développement durable.

### **2.1.2. Concours interne**

La moyenne générale s'est établie à 8,3.

Un peu plus de 20 % des candidats ont obtenu une note supérieure ou égale à 10.

Un candidat sur 13 s'est vu attribuer une note inférieure à 5.

Quelques indications suivent sur les éléments attendus des candidats pour cette épreuve.

L'introduction devait expliciter la problématique de la lutte contre le bruit, enjeu important de santé publique, et annoncer le plan de la note.

Le plan d'une note administrative doit miser sur la clarté plus que sur l'originalité. Le candidat doit garder à l'esprit que son supérieur attend un document lisible, faisant notamment apparaître les grands objectifs de la politique publique de lutte contre le bruit, les différents outils et mesures susceptibles d'être mobilisés, et les cibles d'action spécifiques dans le département où il est supposé exercer ses fonctions. Pour identifier ces pistes d'action, il fallait faire le bilan de la lutte contre les nuisances liées aux transports terrestres dans le département, et sur les points noirs persistants ; proposer des mesures permettant de les dépasser, des priorités, et un dispositif de suivi.

Les candidats qui ont su exploiter les différentes pièces du dossier dans cette perspective opérationnelle, sans se perdre dans le détail des mesures techniques, ont répondu aux attentes des correcteurs.

### **2.1.3. 3<sup>e</sup> concours**

La moyenne des notes obtenues par les candidats présents à l'écrit est inférieure à 7 (6,52/ 20).

Seuls 12 candidats ont obtenu la moyenne à l'épreuve d'admissibilité, soit un peu plus de 16 %. 30 % des candidats ont eu une note inférieure à 5.

Le sujet portait sur la qualité du service rendu à l'utilisateur, et plus précisément sur l'amélioration de l'accueil des usagers. Il s'agissait de fournir une note de synthèse des documents proposés. Aucune indication n'était donnée, volontairement, sur le destinataire de la note et l'administration concernée, dans le souci de bien distinguer cette épreuve de celle du concours interne (note administrative).

Après une introduction générale sur l'amélioration du service rendu à l'utilisateur, ses enjeux et sa place au sein des démarches de performance, le candidat devait centrer ses développements sur la question de l'amélioration de l'accueil des usagers et la mise en œuvre, à cet effet, du référentiel Marianne dans une administration. Il pouvait ensuite citer les éléments de nature à faciliter cette mise en œuvre (cohérence avec les démarches et outils budgétaire), et devait souligner l'intérêt de la démarche Marianne (charte+référentiel, méthodologie opérationnelle, identification des conditions de réussite). Il devait consacrer une partie de la note à la présentation des clés de réussite de la réforme (implication de toute la chaîne hiérarchique, intégration des objectifs dans les outils de pilotage et de management, mise en place de fiches de poste précises et identification des profils à recruter, mobilisation pérenne autour des objectifs).

Tant pour le concours interne que pour le 3<sup>e</sup> concours, les analyses et propositions des candidats doivent être au maximum précises et étayées, grâce à l'exploitation judicieuse des documents qui leur sont proposés. La clarté, la précision, et l'organisation logique de la note constituent les atouts les plus solides pour réussir ces épreuves.

## 2.2. *Epreuves d'admission*

La moyenne de l'épreuve d'entretien s'est élevée à :

- près de 12 pour les candidats externes ;
- près de 9,5 pour les candidats internes
- près de 11,6 pour les candidats du 3<sup>e</sup> concours

Les notes ont donc été assez élevées en moyenne.

Il convient de rappeler que la réforme des épreuves orales d'admission vise, d'une part à professionnaliser le recrutement des futurs cadres de la fonction publique d'Etat, d'autre part à le diversifier. L'entretien avec le jury a pour but d'évaluer les compétences du candidat, sa motivation et sa capacité à exercer ses futures fonctions, dont l'éventail est assez varié :

- Fonctions de gestionnaire d'établissement scolaire, pour la moitié des postes offerts à la sortie de l'IRA ;
- Fonctions d'attaché dans les services déconcentrés de l'Etat,
- Fonction d'attaché en administration centrale.

La présentation de son parcours par le candidat est une figure obligée de l'épreuve. Plus que l'originalité de la présentation, le jury attend du candidat un exposé clair, structuré, mettant en valeur la cohérence de sa démarche, et la réalité de sa motivation. Au cours de l'entretien, le jury va chercher à se faire une idée plus précise du potentiel du candidat comme futur cadre de l'administration, en particulier de ses capacités managériales. Dans cette perspective, il est de l'intérêt du candidat de savoir donner un contenu à la notion de management dans les administrations de l'Etat, et de montrer qu'il a une connaissance minimale de ses enjeux, et de ses contraintes et leviers.

Le candidat doit bien sûr éviter de réciter son exposé. Il est lui est conseillé d'utiliser tout le temps dont il dispose. Un entraînement est plus que recommandé pour maîtriser cet exercice.

Parmi les conseils susceptibles d'être donnés, le premier est sans doute que le candidat ne cherche pas à survaloriser les responsabilités qui lui ont été confiées. Trop de candidats, surtout des internes mais aussi parfois des externes, ont tendance à se targuer de missions flatteuses dont ils ont en réalité partagé la responsabilité avec d'autres, le plus souvent sous le contrôle d'un référent ou d'un supérieur hiérarchique. Les jurys ayant à cœur de se faire une idée concrète des missions exercées par le candidat, ce dernier est rapidement poussé dans ses retranchements.

A contrario, le candidat a souvent intérêt à valoriser des expériences ponctuelles originales, même si elles lui semblent éloignées des fonctions administratives auxquelles il postule. Elles permettent au jury de mieux cerner les qualités d'adaptation et d'ouverture du candidat, ainsi que ses capacités à faire le bilan de ces expériences.

Enfin, il est conseillé d'assumer franchement ses échecs éventuels. Dès lors que le candidat a réfléchi aux causes de ses échecs et s'est donné les moyens de les dépasser, loin d'être pénalisé, il sera en mesure de convaincre le jury de sa motivation et de la maturité de sa démarche.

Dans le même ordre d'idées, les candidats peuvent être interrogés par les jurys sur les difficultés et les succès qu'ils ont connus dans leurs expériences, professionnelles, associatives, ou bénévoles. Il est attendu du candidat qu'il sache reconnaître avoir rencontré des difficultés, et expliquer comment il s'est mis en mesure de les surmonter (par exemple, jalousie ou défiance de collègues).

Comme il a été signalé l'an dernier, deux types de comportements peuvent s'avérer pénalisants pour les candidats : d'une part, les candidats trop préoccupés d'offrir une image de manager dynamique, qui n'ont généralement aucune réflexion sur les spécificités du management public ; d'autre part, et à l'inverse, les candidats trop réservés, qui se contentent de réponses succinctes, et semblent incapables de rebondir sur les questions posées par le jury.

Sur le fond, comme il a été dit l'an passé, il est recommandé d'avoir une idée assez précise des métiers d'encadrement dans la fonction publique de l'Etat, et sur les perspectives professionnelles offertes à la sortie de l'IRA.

La connaissance générale de l'administration d'Etat des candidats est apparue souvent trop faible aux jurys. Dès lors qu'ils postulent à des emplois de cadres, il paraît légitime qu'ils sachent décrire,

dans leurs grandes lignes, l'organisation des services de l'Etat au niveau national, dans les régions et les départements, et ses évolutions récentes. Ils doivent aussi avoir une idée des réformes conduites pour améliorer la qualité et l'efficacité de ces services.

Cette exigence est renforcée pour les candidats internes, auxquels il est souvent reproché de faire preuve de peu de curiosité vis-à-vis des administrations avec lesquelles ils ont des relations de travail.

Lorsque leur parcours de formation ou professionnel y invite, et seulement dans ce cas, les candidats peuvent être sondés par les membres des jurys sur leurs connaissances juridiques ou administratives dans tel ou tel domaine (marchés publics, contrôle de constitutionnalité..)

Des mises en situation professionnelle ont été généralement proposées aux candidats. Les réponses, parfois préparées d'avance, trahissent malgré tout souvent l'indécision des candidats, et leur difficulté à appréhender des situations délicates. On attend moins d'eux la « bonne réponse » que la démonstration de leurs capacités à appréhender rapidement l'ensemble des enjeux et des risques d'une situation délicate (pour l'agent, pour ses collègues, pour le service, pour les usagers, etc.), et à y réagir avec discernement et méthode.

En conclusion, il est nécessaire pour les candidats de se préparer activement aux épreuves écrites et orales, de préférence dans le cadre d'une formation collective.

Dans tous les cas, les candidats doivent s'entraîner à composer en temps limité pour chaque type d'épreuve.

Des entraînements répétés à l'épreuve orale sont tout autant indispensables, en vue notamment de bien maîtriser le temps imparti pour l'exposé, et de permettre aux candidats de remédier à leurs principales faiblesses.

S'agissant des métiers offerts à la sortie des IRA, et des réformes actuelles de l'administration, il est conseillé de se reporter aux sites internet de la DGAFP, des IRA, et de la Documentation française.

Dernier point, il est de l'intérêt des candidats de remplir soigneusement leur fiche individuelle de renseignements, ou leur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, et de valoriser l'ensemble des activités qu'ils ont exercées, qu'elles soient administratives, bénévoles ou relevant du secteur privé. Les candidats peuvent assez aisément parvenir à anticiper une partie des questions du jury, en travaillant la présentation de leur parcours et de leur motivation. Ils ne doivent pas pour autant se réfugier derrière des réponses toutes faites, mais s'attacher à mettre en évidence la cohérence et la maturité de leur projet professionnel.

Paris, le 16 juillet 2012

La Présidente, Christine d'Autume



## **Rapport du président du jury**

### **Concours 2011**

Le registre des inscriptions ayant été ouvert en novembre 2011, le concours 2011/2012, dont les épreuves écrites et orales ont eu lieu en 2012, est appelé session 2011.

L'objectif était le recrutement de 130 attachés généralistes qui se répartissent de la manière suivante : 70 attachés pour le concours externe, 52 pour le concours interne et 8 au titre de la troisième voie.

Le jury du concours 2011 s'est réuni de manière satisfaisante en termes d'assiduité de ses membres lors des différentes réunions. Aucun incident majeur n'est à signaler depuis sa désignation. La composition du jury répondait aux exigences de parité et représentait les différentes administrations dans lesquelles les attachés pourront exercer à l'issue de leur scolarité. Tous les membres avaient bénéficié, cette année ou précédemment, de la formation offerte par la DGAFP, visant à assurer leur professionnalisation. Les oraux se sont déroulés selon les nouvelles modalités d'interrogation à l'oral dans l'esprit d'un entretien de recrutement pour détecter les compétences acquises par les candidats sur l'ensemble de leur parcours tant universitaire que professionnel.

Le jury avait choisi de réduire cette année le nombre de candidats admis à l'épreuve orale compte tenu de l'expérience de l'an passé. Il est en effet constaté que l'oral permet très rarement de rattraper une moyenne basse aux épreuves écrites.

#### **1 Le concours externe**

L'ensemble des 70 postes offerts a été pourvu. Une liste complémentaire de 36 candidats a été établie pour faire face aux éventuels désistements. A noter qu'un peu moins d'une vingtaine de candidats sont pris chaque année sur la liste complémentaire.

Sur la liste principale les notes se sont échelonnées de 15,15 pour la major à 12,01 pour le dernier classé. Le dernier de la liste complémentaire bénéficie d'une moyenne de 11,04.

La grande majorité des candidats dispose d'un bon bagage universitaire, le plus souvent complété par une année de préparation en IPAG. Beaucoup ont également bénéficié d'une formation dans un IEP.

Les membres du jury ont apprécié le bon niveau de préparation des candidats à l'épreuve orale, qui s'est surtout ressenti dans la présentation initiale du candidat. En revanche, cela conduit parfois les candidats à réciter un document appris par cœur ou à un trop grand formatage qui ne laisse pas apparaître leur touche personnelle. Les jurys ont souvent constaté le peu de naturel de certaines de ces présentations pouvant donner l'impression d'un manque de conviction dans les propos.

Bien que généralement jeunes, la majorité des candidats a pu mettre en avant des expériences de stages ou des expériences professionnelles conduites pendant leurs études et souvent intégrées à leurs cursus de Master. Cependant, certains candidats ont survalorisé les fonctions occupées et les missions conduites ce qui a abouti à une présentation parfois factice qui n'a pas résisté au questionnement du jury. Il est important que les candidats sachent analyser avant de les présenter les enseignements qu'ils ont pu tirer de ces expériences et notamment les compétences acquises mobilisables pour une fonction d'encadrement. Il n'est pas nécessaire d'avoir une expérience en tant que cadre et il faut surtout éviter d'avancer des fonctions qu'ils n'ont pas occupées.

Les candidats ont été systématiquement interrogés sur les connaissances en lien direct avec leur présentation et leur parcours. Comme les années précédentes, il faut souligner le manque de connaissances, de curiosité ou de capacité d'analyse de certains candidats. Cette séquence ne s'apparente pas à un test de culture générale, mais doit permettre de s'assurer qu'ils ont su exploiter au mieux l'ensemble de leurs expériences. Quand, à quelque titre que ce soit, ils ont exercé dans différents services administratifs, le jury a regretté que ces candidats qui se destinent à la fonction publique, ne se soient pas intéressés de manière générale à leur environnement et n'en aient pas profité pour acquérir des connaissances élémentaires sur le fonctionnement de l'administration. De même, pour les candidats sortant de l'université, il est dommage qu'ils ne connaissent pas un minimum son fonctionnement et ses évolutions récentes.

Les candidats ont été systématiquement interrogés sur leurs motivations pour l'accès à la fonction publique et sur le projet professionnel sous-tendu par leur candidature. Ceci conduit à beaucoup de propos convenus rarement étayés. Le jury a apprécié les candidats qui ont pris la peine de se renseigner sur les différentes fonctions exercées par les attachées et qui ont conforté leur projet par des rencontres individuelles. Contrairement aux années antérieures, les candidats ont bien pris conscience du nombre de postes offerts à l'éducation nationale et en EPLE. Mais, s'ils évoquent la possibilité voire l'intérêt d'y être affectés, ils n'ont pas tous une vision très précise de ce que recouvre le métier de gestionnaire en EPLE. Ils ont aussi beaucoup de mal à envisager l'éducation nationale comme offrant des fonctions au niveau central comme déconcentré de nature très variée. Sans qu'il soit possible d'expliquer ce phénomène si ce n'est

par la méconnaissance du fonctionnement des universités signalé ci dessus, peu de candidats envisagent une affectation en université.

Comme les années précédentes, les candidats ont été mis en situation par des « cas pratiques ». S'il est clair que certains se sont préparés à cet exercice, peu apparaissent avoir réfléchi sur ce qu'implique le positionnement comme cadre dans le management des équipes.

Le jury a également pu constater le nombre croissant de candidats ayant eu une partie de leur cursus à l'étranger, généralement dans le cadre des échanges européens. Outre une certaine maturité, ces candidats ont présenté un niveau de langue très supérieur aux autres années. Les jurys de langue considèrent que le niveau des candidats s'améliore.

## **2 le concours interne**

Le concours interne a subi cette année un petit tassement des candidatures pour l'IRA de Lille (1104 inscrits, +1% et 821 présents, -0.2%). Ceci n'a pas empêché le maintien du niveau de recrutement puisque pour les 52 admis en liste principale les notes s'échelonnent de 16,28 pour la première admise à 11,24. Une liste complémentaire de 14 noms a été établie pour faire face aux éventuels désistements (environ une dizaine par an). Le dernier admis a une moyenne de 10,4.

Si les candidats commencent à bien percevoir les principes de l'entretien sous la forme « RAEP », certains continuent cependant à confondre reconnaissance des acquis de l'expérience et reconnaissance du mérite. L'admission à l'IRA n'est pas la consécration d'un parcours même si certains candidats l'envisagent ainsi sans se préoccuper de savoir ce qu'est la formation à l'IRA, ni même ce qu'on attend d'un attaché.

Les membres des jurys ont souligné que les dossiers fournis restaient dans la majorité décevants : soit bâclés, soit peu conformes à la réalité des fonctions exercées. Dans ces cas là, les questions font rapidement apparaître la survalorisation de la description des missions exercées et le manque de réflexion des candidats sur leur parcours.

La présentation par les candidats de leurs expériences professionnelles est encore trop chronologique avec des difficultés à faire apparaître les compétences acquises dans les fonctions exercées. Beaucoup de présentations apprises par cœur manquent de relief et de dynamisme.

Comme les années précédentes, le point le plus marquant lors des entretiens est celui du déficit de connaissances administratives même dans l'environnement

professionnel immédiat du candidat. Ceci témoigne d'un manque de curiosité qui est peu compatible avec le rôle dévolu à un attaché. La question de la réintroduction d'une épreuve de connaissances administratives à l'écrit a de nouveau été évoquée, car la durée de l'épreuve orale ne permet pas un questionnement suffisamment approfondi du candidat. La solution d'une épreuve sous forme de QRC ou de QCM amènerait aussi les candidats à mieux préparer le concours.

L'épreuve de langues reste généralement décevante, avec un niveau des candidats qui s'est légèrement détérioré cette année. Cette épreuve a permis à certains candidats de compenser un entretien parfois très insuffisant. Certains candidats s'inscrivent à cette épreuve sans trop en mesurer la difficulté ; ils cherchent parfois à annuler cette inscription mais souvent trop tard pour modifier l'ordre de fonctionnement des jurys. Il conviendrait donc de rappeler que l'entretien se déroule totalement dans la langue étrangère et nécessite un minimum de maîtrise.

### **3 Troisième concours**

Les profils des personnes qui présentent ce concours sont très hétérogènes et dans la majorité, les candidats présentent des parcours très intéressants. Les notes des 8 candidats retenus s'échelonnent de 14,62 à 12,44. Trois candidats ont été pris sur liste complémentaire avec une moyenne de 11,75 pour le dernier retenu.

La question à laquelle les candidats ont le plus de mal à répondre est celle de leur motivation. Les jurys perçoivent que certains propos convenus cachent d'autres motivations et notamment celle de la sécurité de l'emploi. Mais les candidats ont du mal à l'exprimer ainsi.

Beaucoup de candidats ont également une vision idéalisée de la fonction publique et des fonctions de cadre faute de s'être vraiment renseigné sur le type de postes sur lesquels ils pourraient être amenés à exercer.

### ***Conclusion***

Les membres du jury considèrent que les recrutements opérés devraient permettre la constitution d'une nouvelle promotion de qualité, avec des personnalités diverses mais certainement complémentaires. Le pourcentage de femmes reste supérieur à 50%, en léger recul par rapport à l'année dernière, mais elles sont en tête des recrutements. Les femmes ont dans la majorité des cas montré une préparation plus sérieuse et une plus forte motivation. Pour le troisième concours, sur les 8 admis, 7 sont des femmes.

Les élèves de la classe préparatoire intégrée ont obtenu des résultats convenables : 8 inscrits sur liste principale et 4 sur liste complémentaire, soit 12 sur 25 bénéficiaires.

Frédérique Cazajous

Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

**RAPPORT**

**sur les  
concours d'entrée  
à l'Institut régional d'administration de Lyon**

**SESSION 2011**

## Sommaire

<b>Avant-propos .....</b>	<b>- 3 -</b>
<b>I. LES EPREUVES DE LA SESSION 2011 .....</b>	<b>- 4 -</b>
1.1. Rappel de la nature des épreuves .....	- 4 -
1.2. Sujets posés pour les épreuves d'admissibilité à la session 2011 .....	- 4 -
<b>II ELEMENTS CHIFFRES .....</b>	<b>- 5 -</b>
2.1 Statistiques relatives aux concours des IRA et éléments de comparaison .....	- 5 -
2.2 Les résultats pour les trois concours de l'IRA de Lyon .....	- 8 -
2.2.1. <i>Le concours externe 2011 constitue un bon cru, à l'écrit comme à l'oral .....</i>	<i>- 8 -</i>
2.2.2. <i>Les résultats du concours interne sont bien équilibrés entre les différentes épreuves .....</i>	<i>- 10 -</i>
2.2.3. <i>La session 2011 du troisième concours reflète un niveau très homogène entre les candidats .....</i>	<i>- 11 -</i>
<b>III LES EPREUVES ECRITES.....</b>	<b>- 13 -</b>
3.1. Le concours externe s'est caractérisé par de bons résultats aux épreuves écrites....	- 13 -
3.1.1. <i>Le sujet d'ordre général nécessitait de faire état d'un minimum de connaissance tout en apportant une réflexion personnelle .....</i>	<i>- 13 -</i>
3.1.2. <i>Les résultats obtenus à l'épreuve de QRC sont meilleurs qu'aux précédentes sessions .....</i>	<i>- 14 -</i>
3.2. La note administrative du concours interne .....	- 16 -
3.2.1. <i>Ce qui caractérise les extrêmes .....</i>	<i>- 16 -</i>
3.2.2. <i>Les points d'attention.....</i>	<i>- 17 -</i>
3.2.3. <i>Le plan est l'un des déterminants de l'épreuve .....</i>	<i>- 18 -</i>
3.3. La note de synthèse sur dossier du troisième concours.....	- 19 -
<b>IV LES EPREUVES ORALES .....</b>	<b>- 19 -</b>
4.1. L'épreuve d'entretien avec le jury.....	- 20 -
4.1.1. <i>Éléments communs aux trois concours .....</i>	<i>- 20 -</i>
4.1.2. <i>Les spécificités propres à chaque concours .....</i>	<i>- 21 -</i>
4.2. L'épreuve de langue vivante étrangère .....	- 23 -
<b>Conclusion.....</b>	<b>- 25 -</b>

## Avant-propos

Fixées par arrêté du 6 juin 2008, les épreuves des concours d'entrée aux IRA qui se sont déroulées en 2012 ont été ouvertes en 2011, année qui donne son millésime à cette session. Pour l'IRA de Lyon, il s'agissait de recruter 130 attachés d'administration relevant des administrations de l'Etat se répartissant en 70 attachés issus du concours externe, 52 du concours interne et 8 du troisième concours. Cet objectif a été atteint sans incident pour l'ensemble des épreuves.

L'enquête de satisfaction réalisée par le service concours de l'IRA de Lyon auprès des candidats admissibles atteste d'un unanime satisfecit concernant les conditions dans lesquelles les épreuves d'admission se sont déroulées. L'organisation sans faille des services de l'IRA s'est traduite par un excellent accueil réservé aux candidats, la limitation du temps d'attente avant l'entretien avec le jury, et une très bonne synchronisation entre l'épreuve d'entretien et celle de langue étrangère, le tout contribuant très largement au maintien d'une ambiance propice au bon déroulement des épreuves.

À l'issue de la scolarité qui se déroulera du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2013, les fonctionnaires stagiaires, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises à l'issue de cette année de stage, seront titularisés dans le corps des attachés pour exercer leurs fonctions dans l'un des trois univers professionnels suivants :

- Administration centrale,
- Administration territoriale de l'État,
- Administration scolaire et universitaire.

Ils seront chargés des « fonctions de conception, d'expertise, de gestion et de pilotage d'unités administratives. Ils pourront être appelés à exercer des fonctions d'ordonnateur secondaire. Ils auront vocation à être chargés des fonctions d'encadrement.»<sup>1</sup>.

Le présent rapport, issu des observations et contributions des membres du jury de concours 2011 de l'IRA de Lyon s'adresse principalement aux futurs candidats afin de leur donner quelques points de repère utiles pour se préparer à une prochaine session.

---

<sup>1</sup> Article 2 du décret 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration



# I. LES EPREUVES DE LA SESSION 2011

## 1.1. Rappel de la nature des épreuves

### a) *Les épreuves d'admissibilité*

#### *Concours externe*

- Épreuve de composition sur un sujet d'ordre général portant sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoire, relations extérieures...) Coefficient 4.
- Épreuve constituée d'une série de six à dix 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. Coefficient 4.

#### *Concours interne*

- Rédaction d'une note à partir d'un dossier à caractère administratif. Coefficient 4.

#### Troisième concours

- Note de synthèse sur un sujet d'ordre général portant sur la place de l'État et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (même chose que pour le concours externe). Coefficient 4.

### b) *Les épreuves d'admission*

Pour les trois concours : épreuve d'entretien avec le jury, d'une durée de 25 minutes, débute par une présentation du candidat d'une durée de 10 minutes maximum, suivie d'une conversation avec le jury qui évalue la personnalité, les aptitudes et la motivation du candidat à l'instar d'un entretien de recrutement. Coefficient 4.

Il est à noter que tous les entretiens doivent durer 25 mn exactement. Toute note inférieure à 5/20 à l'épreuve d'entretien est éliminatoire.

#### Concours externe

- Épreuve de langue vivante étrangère consistant en un entretien à partir d'un texte court. Coefficient 1.

#### Concours interne et troisième concours

- Épreuve facultative de langue vivante étrangère consistant en un entretien à partir d'un texte court. Seules les notes excédant 10 sur 20 sont prises en compte, les points supplémentaires obtenus étant ajoutés aux points obtenus aux épreuves obligatoires, en vue de l'établissement de la liste d'admission.

## 1.2. Sujets posés pour les épreuves d'admissibilité à la session 2011

#### *Concours externe*

- Sujet de composition :

« *l'organisation administrative de l'Etat et des collectivités territoriales est-elle à même de répondre aux exigences de performance du service public ?* »

- Questions à réponses courtes

Droit public : *Les devoirs des fonctionnaires* (droit public) ;

Questions européennes : *Les accords de Schengen* (questions européennes)

Questions sociales : *La politique du handicap* (questions sociales) ;

Économie : *Croissance économique et développement durable* (économie

GRH : *Les instances du dialogue social dans la fonction publique* (GRH) ;

Finances publiques : *La fonction redistributive de l'impôt* (finances publiques).

*Concours interne*

Le dossier à caractère administratif portait sur la politique de lutte contre le bruit et sa mise en œuvre dans une préfecture. Il s'agissait pour les candidats de préparer une note synthétique faisant le point sur la problématique du bruit, d'énumérer les politiques publiques de lutte contre le bruit et enfin de proposer des actions locales.

*Troisième concours*

La synthèse demandée portait sur la thématique de la performance de l'action de l'État. Il s'agissait de proposer une démarche de conduite du changement et d'amélioration du service rendu aux usagers au sein d'une administration notamment à partir du cadre de référence Marianne.

## II ELEMENTS CHIFFRES

### 2.1 Statistiques relatives aux concours des IRA et éléments de comparaison

Le tableau ci-dessous compare les caractéristiques propres des concours externe, interne et troisième concours de l'IRA de Lyon, à la moyenne nationale des concours pour les cinq Instituts régionaux d'administration de Lille, Nantes, Metz, Lyon et Bastia, (colonnes « 5 IRA »).

Il existe de grandes similitudes entre les cinq concours avec néanmoins quelques caractéristiques propres à l'IRA de Lyon. Le concours d'entrée à l'IRA de Lyon est celui qui comporte le nombre de candidats le plus important et parmi eux, le taux de candidates le plus élevé également. Le taux de féminisation s'accroît encore pour les lauréats s'agissant des concours externe et interne, qui comportent les plus gros contingents. Le troisième concours fait exception avec un taux de féminisation très inférieur à celui des autres IRA, mais pour des effectifs beaucoup plus réduits.

*Une sélectivité qui ne faiblit pas*

Le nombre de candidats admis à concourir au concours des IRA atteint 11 694 pour les trois concours, et 2 556 pour le seul concours d'accès à l'IRA de Lyon. Comme tous les ans, la déperdition de candidats entre les inscrits et ceux qui se présentent effectivement au concours est particulièrement importante puisqu'elle porte sur 4 482 candidats sur l'ensemble des cinq IRA, et 1037 pour le seul IRA de Lyon. Notons encore à ce sujet que s'agissant du concours externe, moins d'un candidat sur deux se présente effectivement aux épreuves de l'écrit. On

ne peut que s'interroger sur cette stratégie aussi massivement suivie, qui consiste à s'inscrire à un concours sans se présenter aux épreuves. Doit-on rappeler l'adage selon lequel 100% des lauréats se sont effectivement présentés aux épreuves ?

	Concours externe IRA Lyon	5 IRA	Concours interne IRA Lyon	5 IRA	Troisième concours IRA Lyon	5 IRA
Postes offerts	70	350	52	260	8	38
Inscrits (admis à concourir)	1 387	6 136	1 025	4 944	144	614
Candidats présents aux épreuves écrites						
Présents aux écrits	653	3 090	758	3 704	108	418
<i>Taux de féminisation</i>	60%	57%	69%	65%	62%	59%
<i>présents / inscrits en %</i>	47%	50%	74%	75%	75%	68%
Résultats d'admissibilité						
Admissibles	203	940	135	644	22	111
<i>Admissibles / présents en %</i>	31%	30%	18%	17%	20%	27%
Barre d'admissibilité (*)	9,41	9,35	11,25	10,96	12	9,95
Résultats d'admission sur liste principale						
<i>Taux de féminisation</i>	63%	61%	79%	69%	38%	63%
<i>Sélectivité : nb présents / nb admis</i>	9,3	8,8	14,6	14,2	13,5	11,0
Barre d'admission LP (*)	11,78	11,79	12,29	11,49	14,25	12,50
Admission sur liste complémentaire						
Admis sur liste complémentaire	26	150	10	54	5	18
Barre d'admission LC (*)	11,30	11,20	11,98	11,02	13,38	11,90
(*) moyenne du dernier admissible, ou admis, sur liste principale ou sur liste complémentaire						

La barre d'admissibilité et d'admission est très proche de la valeur moyenne des cinq IRA pour les concours externe et interne, mais supérieure de deux points pour le troisième concours dont on ne peut que relever l'excellent niveau général des candidats. La sélectivité du concours sera donc mesurée par rapport au seul nombre de candidats présents aux épreuves de l'écrit.

Pour les 130 lauréats des trois concours 2011 de l'IRA de Lyon, le taux de sélectivité qui mesure le nombre de candidats présents aux épreuves écrites rapporté au nombre de candidats admis sur liste principale est de 11,7. Cela signifie qu'en moyenne sur l'ensemble des trois concours de l'IRA de Lyon, pour un candidat admis, 11,7 candidats se sont présentés aux épreuves d'admissibilité. Ce taux est légèrement supérieur à la moyenne nationale qui est de 11,1.

Par ailleurs, ce taux moyen recouvre des écarts importantes entre les trois concours de l'IRA de Lyon avec :

- 14,6 candidats présents aux épreuves écrites pour 1 candidat admis au concours interne,
- 13,5 candidats présents aux épreuves écrites pour 1 candidat admis au troisième concours
- 9,3 candidats présents aux épreuves écrites pour 1 candidat admis au concours externe qui apparaît comme le concours le moins sélectif.

Au-delà de ces chiffres bruts qui retracent le taux de pression selon le type de concours, le présent rapport s'attachera à prendre en compte la nature des épreuves ainsi que les sujets eux-mêmes pour l'analyse des résultats.

#### *Taux de féminisation du concours*

Concernant le taux de féminisation, les caractéristiques des années précédentes se confirment pour les concours de l'IRA de Lyon.

63% des lauréats du concours externe sont des femmes. Ce taux est supérieur de deux points à la moyenne nationale, et de trois points au taux de candidates effectivement présentes aux épreuves écrites.

79% des lauréats du concours interne sont des femmes. Ce taux est supérieur de dix points à la moyenne nationale et de 10 points également au taux de candidates effectivement présentes aux épreuves écrites. C'est pour ce concours que la différence est la plus significative. Non seulement les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à se présenter au concours interne mais elles réussissent nettement mieux que les candidats masculins.

38% des lauréats au troisième concours sont des femmes. Ce résultat est inférieur de 25 points à la moyenne nationale et de 24 points au pourcentage de femmes effectivement présentes aux épreuves écrites.

## 2.2 Les résultats pour les trois concours de l'IRA de Lyon

### 2.2.1. Le concours externe 2011 constitue un bon cru, à l'écrit comme à l'oral

Notes par matière aux épreuves du concours externe pour les candidats admis sur liste principale			
épreuves	meilleure note	note la plus basse	moyenne
<b>épreuves écrites</b>			
Composition	17,29	6,95	12,35
QRC	17,37	7,87	12,43
<b>épreuves orales</b>			
Entretien avec le jury	18,30	6,97	13,77
Langue	20,00	6,22	13,87
<b>Moyenne générale des candidats admis en LP</b>	<b>meilleure moyenne</b>	<b>moyenne du dernier admis</b>	<b>moyenne générale</b>
	<b>15,84</b>	<b>11,78</b>	<b>12,93</b>

Les 70 candidats admis sur liste principale représentent 10,7 % des candidats présents aux épreuves écrites. La moyenne générale obtenue au concours externe s'échelonne entre 15,84 pour le premier admis et 11,78 pour le dernier admis sur liste principale.

La session 2011 se caractérise par les bonnes notes obtenues aux épreuves écrites, que ce soit l'épreuve de composition, comme l'épreuve de question à réponse courte, cette dernière étant traditionnellement très sélective. Les moyennes obtenues à ces épreuves, respectivement de 12,35 et de 12,43 attestent d'un bon niveau général et d'un effort de préparation accru de la part des candidats.

La moyenne obtenue à l'épreuve de QRC par tous les candidats admis en liste principale est supérieure de plus de 2 points à celle de la session de l'année précédente. La raison provient pour partie du choix des sujets, mais également d'une meilleure préparation des candidats. Si cette tendance se confirme, pour être admis, il sera désormais exclu de pratiquer une quelconque impasse sur l'un des domaines du programme de la deuxième épreuve écrite, et par ailleurs un solide entraînement à cette épreuve difficile s'impose.

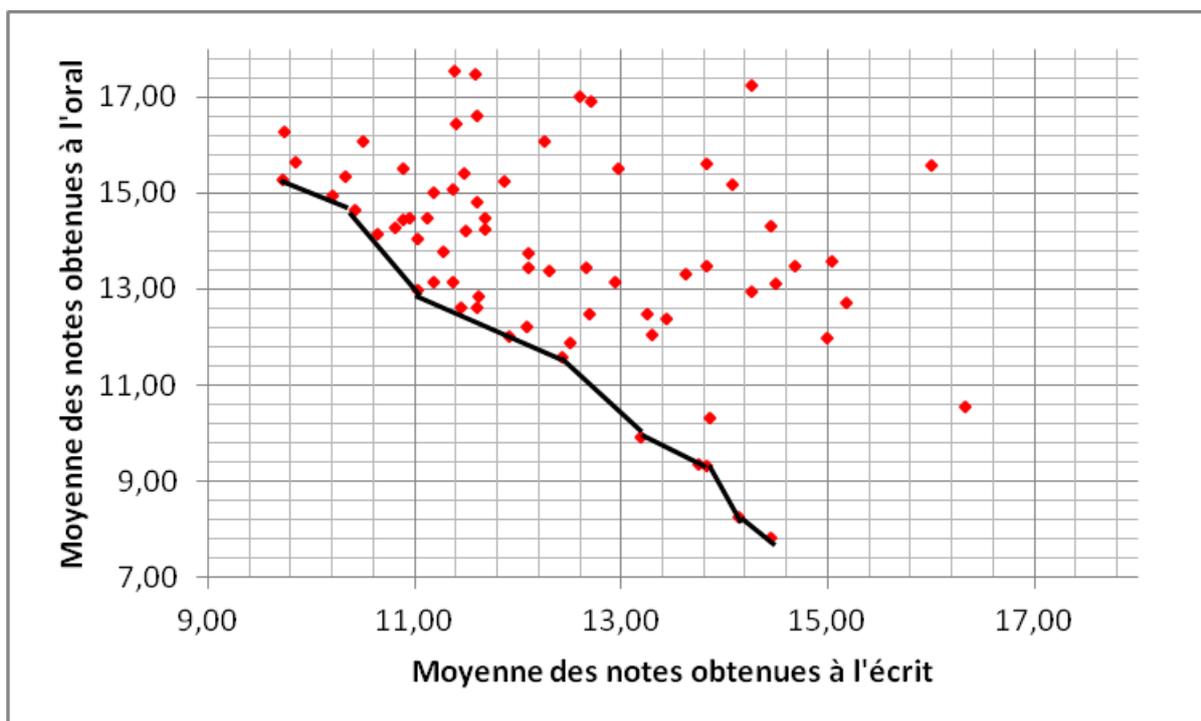
L'épreuve d'entretien avec le jury est comprise entre 6,97 et 18,30 avec une moyenne à 13,77 également supérieure à celle de la session précédente.

Les couples de notes, écrit – oral par candidat permettent de préciser la façon dont les candidats ont passé la barre d'admission.

### Couples de notes écrit / oral obtenus par les lauréats en liste principale

Le graphe ci-dessous représente pour chacun des admis sur liste principale

- en abscisse la moyenne des notes obtenues à l'écrit (dissertation et QRC) ;
- en ordonnée, la moyenne des notes obtenues à l'oral (entretien et langue vivante).
- La courbe en noir permet de situer le couple de note minimum ayant permis aux candidats d'être admis sur liste principale.



Les 70 points du graphe représentent les 70 admis sur liste principale.

Ainsi, la moyenne de 7,82 obtenue à l'oral<sup>2</sup> couplée avec la moyenne de 14,45<sup>3</sup> obtenue à l'écrit ont permis à ce candidat d'être admis. A l'autre extrémité, la moyenne de 9,72 obtenue à l'écrit et la moyenne de 15,28 à l'oral ont eu le même effet. Parmi les notes en limite d'admission, on relève par exemple qu'un 11 obtenu à l'écrit accompagné d'un 13 à l'oral ont permis au candidat d'être admis.

En précisant les performances requises selon la nature des épreuves, ces observations montrent que le concours reste accessible au plus grand nombre.

<sup>2</sup> Cette moyenne est obtenue avec le coefficient 4 de l'entretien avec le jury et le coefficient 1 de la langue vivante.

<sup>3</sup> Cette moyenne est obtenue avec le coefficient 4 de la dissertation et le coefficient 4 des questions à réponse courte.

### 2.2.2. Les résultats du concours interne sont bien équilibrés entre les différentes épreuves

Notes obtenues aux épreuves du concours interne pour les candidats admis sur liste principale (LP)			
épreuves	meilleure note	note la plus basse	moyenne
Rédaction d'une note	16,45	11,35	13,39
Entretien	16,87	8,83	13,66
Langue facultative	54% des candidats ont passé cette épreuve		
	20	5	12,32 (*)
Moyenne générale des candidats admis sur liste principale	meilleure moyenne	moyenne du dernier admis	moyenne générale
	<b>16,66</b>	<b>12,29</b>	<b>13,73</b>

(\*) Les notes obtenues à l'épreuve facultative de langue vivante étrangère ne sont prise en compte que pour leur part excédent la note de 10 sur 20. Ce n'est donc pas la moyenne de 12,32 qui est prise en compte pour le calcul de la moyenne générale.

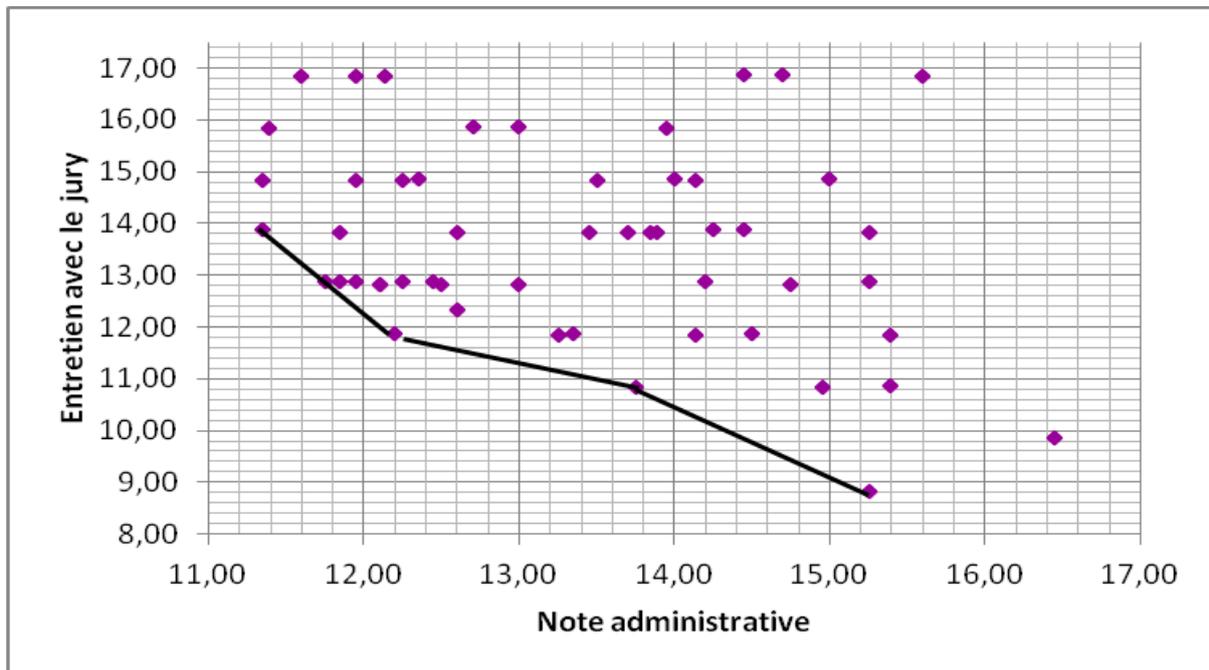
Les 52 admis sur liste principale représentent 6,8% des candidats présents aux épreuves écrites. C'est le taux le plus sélectif des trois concours. Dix candidats ont été admis sur liste complémentaire.

La moyenne obtenue par les candidats du concours interne s'échelonne de 16,66 pour le premier reçu à 12,29 pour le dernier admis, soit une moyenne générale de 13,73 pour l'ensemble des candidats admis.

L'épreuve de langue facultative a été choisie par 54% des admis sur liste principale. Ce taux s'est étoffé depuis l'an dernier où il n'était que de 42%, et par ailleurs, il est à noter que 71% des notes obtenues ont été supérieures à 10, ce qui signifie qu'elles ont permis de rapporter des points.

La moyenne générale proche de 14 atteste de l'excellent niveau du concours. Pour réussir il convient de parfaitement bien réussir à l'oral comme à l'écrit ou encore de véritablement exceller dans l'un ou l'autre afin de compenser une relative contre performance, ce qui reste exceptionnel. (Cf. les deux points extrêmes de la courbe représentant les couples de notes écrit / oral par candidat dessinée en noire en bas du graphique ci-dessous).

## Couples de note écrit / oral pour les candidats du concours interne LP<sup>4</sup>



On remarque la grande dispersion des notes qui remplissent tout l'espace pour le concours interne.

La ligne qui relie les points du bas du graphique donne les couples de notes minimum ayant permis aux candidats d'être admis en liste principale.

### ***2.2.3. La session 2011 du troisième concours reflète un niveau très homogène entre les candidats***

Les huit candidats admis en liste principale représentent 7,4% des candidats présents aux épreuves d'écrit. Cinq candidats ont été placés sur liste complémentaire.

---

<sup>4</sup> LP (liste principale)

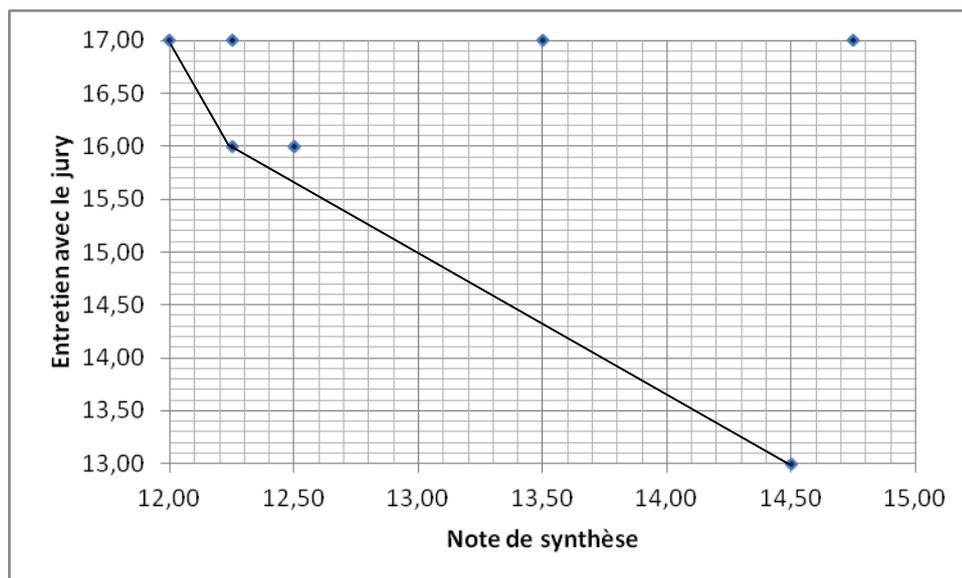
NB. Pour le concours interne comme le troisième concours, on ne prend pas en compte sur le graphique la note obtenue en langue vivante, du fait que le choix est facultatif.



Notes obtenues aux épreuves du troisième concours pour les candidats admis sur liste principale (LP)			
épreuves	meilleure note	note la plus basse	moyenne
Note de synthèse	14,75	12,00	13,03
Entretien	17,00	13,00	16,13
Langue facultative	75% des candidats admis ont passé cette épreuve		
	17	5	13,00
Moyenne générale des candidats admis sur liste principale	meilleure moyenne	moyenne du dernier admis	moyenne générale
	15,88	14,25	14,94

La moyenne des candidats admis sur liste principale s'échelonne de 15,88 pour le premier admis à 14,25 pour le dernier, soit une moyenne générale de 14,94. Ce qui caractérise la session 2011 est le faible écart qui sépare les moyennes des lauréats (1,63 points entre les extrêmes). Cette homogénéité provient à la fois de l'écrit et de l'oral où la dispersion est relativement faible. A l'arrivée, les résultats sont relativement serrés pour un échantillon de population certes limité puisqu'il porte sur huit lauréats.

Une nouvelle fois, le jury d'entretien souligne le très bon niveau et la diversité des parcours des candidats qui se sont présentés à l'oral. Cette troisième voie constitue un élargissement appréciable du vivier de candidats pour l'IRA.



On voit que l'entretien avec le jury est situé très majoritairement entre 16 et 17, ce qui atteste de la grande homogénéité entre les candidats. Les écarts entre les notes d'écrit sont également resserrés. Il est à signaler, pour la bonne compréhension du graphique, que l'un des couples de note n'est pas apparent sur le graphique du fait de résultats identiques (16 et 12,5).

## III LES EPREUVES ECRITES

### 3.1. Le concours externe s'est caractérisé par de bons résultats aux épreuves écrites

#### *3.1.1. Le sujet d'ordre général nécessitait de faire état d'un minimum de connaissance tout en apportant une réflexion personnelle*

Une bonne copie se distingue du lot lorsqu'elle rassemble différents éléments :

- couvrir les principaux aspects du sujet. En l'espèce une copie qui couvrait déconcentration, décentralisation, LOLF, RGPP, Réate et citait les attentes des usagers pouvait être considérée comme une copie très complète. L'impact de l'Union européenne et de l'ouverture des services publics à la concurrence n'a été que rarement cité.

- constituer une réflexion sur les politiques publiques. Les bonnes copies se distinguaient en expliquant les raisons des évolutions et réformes actuelles, tout en donnant un ou deux exemples sur chaque cas. Il n'est pas besoin d'aller plus loin, comme l'ont fait certaines copies, en alignant les exemples les uns après les autres.

- une dimension critique à manier avec discernement. Il n'est pas interdit aux candidats d'émettre des critiques sur les politiques menées, d'essayer de proposer des orientations ou de décrire les problèmes apparus lors d'une réforme (par exemple, les réformes successives de la décentralisation, les difficultés de fonctionnement pour certains services en raison du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux). En revanche les commentaires du type : "la destruction des services publics par le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux", sont trop caricaturaux et à éviter absolument.

- une taille raisonnable. L'introduction doit poser le sujet dans toutes ses dimensions, éventuellement préciser certaines notions, puis annoncer le plan. En général une page (ou un peu plus) suffit. Certains candidats se sont égarés avec des introductions de trois pages qui couvraient bien le sujet mais impliquaient ensuite des répétitions dans le corps de l'analyse. De même la conclusion doit être courte : un résumé, plus une ouverture conviennent. Le corps de l'analyse doit comporter des parties équilibrées : les candidats doivent faire attention au temps. Les notes de certaines copies, qui commençaient bien, ont été abaissées en raison d'une dernière sous-partie à peine rédigée et d'une absence de conclusion.

Au final une bonne copie est une copie qui couvre tous les aspects du sujet, ou la plupart des aspects, est rédigée de manière claire, avec une analyse et quelques exemples. Il est inutile de chercher à faire étalage de connaissances sans rapport avec le sujet qui alourdissent la copie et deviennent rapidement hors sujet. Par exemple, les références historiques à Philippe le Bel ou

à Louis XIV ou les références culturelles à Hegel n'étaient pas au cœur du sujet.

Les mauvaises copies ont des points communs :

- sujet traité de manière incomplète, par exemple copies limitées à la décentralisation;
- copies très descriptives qui font un historique de la déconcentration ou de la décentralisation, et oublient la notion de performance;
- description caricaturale des politiques gouvernementales ou dimension politique trop accentuée.

Sur un sujet où les réformes des dernières années devaient être citées, il était nécessaire d'éviter les commentaires trop polémiques du type : "un objectif (de performance) louable mais bafoué par la mise en place de réformes contestées" ou "un manque de considération et d'estime qui sévit au sein du secteur public annihile toute idée selon laquelle il est possible d'optimiser la qualité du service".

Les candidats à l'IRA ne doivent pas oublier qu'ils auront, en tant que fonctionnaire, un devoir de neutralité et de mise en œuvre de différents gouvernements. En revanche une critique étayée, par exemple sur un rapport de la Cour des Comptes ou une mission d'évaluation, est un apport dans une copie.

Au final, le sujet posé permettait aux candidats qui avaient étudié les grandes bases de l'organisation administrative de l'Etat, de la décentralisation et des finances publiques, de rédiger une copie équilibrée et de démontrer leurs connaissances.

### ***3.1.2. Les résultats obtenus à l'épreuve de QRC sont meilleurs qu'aux précédentes sessions***

Concernant les connaissances, force est de constater que les questions posées lors de la présente session s'efforçaient d'être classiques et ne comportaient aucun piège. Elles devaient permettre à un candidat ayant fait consciencieusement le tour du programme d'obtenir une note convenable, et c'est probablement l'une des raisons qui ont contribué à l'amélioration des résultats obtenus par rapport aux sessions précédentes. Reste que cette épreuve est redoutable, tant elle demande une forte mobilisation des connaissances sur un spectre très large en un temps très limité. Parmi les qualités requises pour ce type d'exercice, au socle de connaissances incompressible, s'ajoutent la concentration, l'organisation et la présentation de la réponse, et enfin la rapidité d'exécution. Autant de qualités cardinales attendues pour un attaché d'administration.

Si une amélioration est perceptible, les principales recommandations émises lors des sessions précédentes restent valables, et il est bon que les candidats s'en inspirent lors de la préparation à cette épreuve.

Avant tout, rappelons, qu'il ne s'agit pas d'une épreuve où l'on attend des candidats qu'ils fassent le tour exhaustif du sujet, comme ce peut-être le cas pour une dissertation. Il s'agit de vérifier le degré de maîtrise par les candidats de connaissances essentielles dans la diversité des domaines en rapport avec les enjeux des politiques publiques. La rédaction requiert de la concision, de la sûreté dans le recours aux connaissances techniques, et de la clarté. Il est

rappelé que *les candidats ne disposent que de 40 mn en moyenne par sujet*, ce qui leur impose d'aller à l'essentiel. Le nombre maximal de lignes à remplir par question est de vingt.

Une pratique courante des candidats, des plus désagréables pour un correcteur, consiste à écrire pour masquer l'ignorance où ils sont du sujet. Il en résulte une page d'écriture sans grand rapport avec le sujet, ce qui n'invite pas à l'indulgence. Mais ce n'est pas parce que la réponse attendue est « courte » qu'elle ne doit pas être construite. Lorsqu'il existe, le plan est en général pertinent et maîtrisé : les candidats reprennent les deux aspects apparents dans l'énoncé du sujet ; les parties correspondent au plan annoncé. Mais trop souvent, dans bon nombre de copies, le contour du sujet, pas plus que l'annonce des parties ne sont énoncés, et l'on passe d'une idée à l'autre sans transition.

L'introduction doit en deux ou trois lignes situer le sujet au moyen d'une définition, du périmètre de son application et des arguments saillants qui vont être présentés. Cette première étape dans la réponse des candidats doit manifester la compréhension du sujet. Trop souvent, celui-ci est lu trop rapidement et traité sur un malentendu.

Le développement doit donner un aperçu cohérent du sujet traité. Il ne sera jamais reproché un oubli si l'explication est correctement menée pour aboutir à une conclusion fondée. Les articulations entre parties peuvent être opérées par un simple mot de liaison lorsque que la logique est claire dans l'exposé des arguments successifs – l'introduction sert à préparer cette construction logique. D'une manière générale, lorsque le candidat maîtrise le sujet, la construction des parties peut se construire sur une phrase simple – sujet, verbe, complément – comportant le ou les mots clés qui veulent être mis en exergue par le candidat.

La conclusion doit permettre de clore le sujet en élargissant la perspective. Il faut toutefois prendre garde à un travers des candidats qui considèrent que la mise en perspective peut tenir lieu de réponse. Elle ne doit pas phagocyter la réponse principale. Il est à noter que les copies comportant une conclusion restent rares. Ce sont celles qui ont les meilleures notes.

- En droit public, il fallait rappeler la finalité des devoirs des fonctionnaires (garantir le bon fonctionnement du service public), et énumérer les obligations auxquels ils sont soumis, en précisant leur contenu en commentant le cas échéant leur portée.
- En finances publiques : à l'effet redistributif de l'impôt qui s'exerce par le biais des prélèvements gradués selon les revenus il fallait ajouter celui qui s'exerce au travers du financement de prestations et d'allocations sous condition de ressources
- En questions européennes : les accords de Schengen traduisent le principe de la libre circulation des personnes et des marchandises par la suppression des contrôles aux frontières intérieures. Avec les modalités de mise en œuvre de ces accords, il convenait d'indiquer le processus d'extension dans et en dehors de l'Union européenne.
- En GRH, la référence à mentionner est la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Il convenait de citer les principales instances du dialogue social dans les 3 fonctions publiques, les CAP et les CT ainsi que leurs compétences nouvelles.
- En économie, le sujet invitait à expliciter comment la croissance économique et le développement durable devraient aller de pair et avec quels mécanismes de régulation on pouvait inciter les acteurs économiques à s'engager dans cette voie.

- En question sociale, le rappel des droits de la personne handicapée (emploi, scolarisation, accessibilité) permettait d'introduire les grandes lignes de la politique du handicap et les compensations qui y sont liées.

L'insuffisante préparation à cette épreuve se ressent immédiatement. Les connaissances font défaut ; les éléments fournis sont peu convaincants et ne vont pas au-delà de réponses type « café du commerce. » Or, il conviendrait de rappeler que l'on ne cherche pas à recruter des agents de la fonction publique capables de parler de tout approximativement mais des cadres administratifs en mesure de répondre précisément à des questions à enjeux et de s'exprimer dans un langage nettement supérieur au langage usuel.

## **3.2. La note administrative du concours interne**

### ***3.2.1. Ce qui caractérise les extrêmes***

On constate relativement peu d'excellentes copies et également peu de très mauvaises. L'énoncé du sujet guidait très convenablement les candidats et l'ordonnement des documents permettait de répondre aisément au sujet à traiter en suivant le plan suggéré par le sujet en trois parties.

#### *- Principales caractéristiques des bonnes copies*

Les bonnes copies se caractérisent globalement par la capacité de leurs auteurs à bien cerner le sujet, et à bien organiser et à hiérarchiser les idées, afin de ne retenir que celles réellement pertinentes. Ces copies permettent de percevoir clairement la capacité d'un candidat à se positionner en tant que cadre vis-à-vis d'un préfet, et à fournir des éléments qui seraient attendus de lui en situation réelle (arguments permettant au préfet de tenir une position sans omettre pour autant les points de difficulté permettant d'éviter la pure langue de bois administrative, recherche des solutions opérationnelles). Elles attestent d'une capacité à prendre position, de manière mesurée et argumentée, en sachant sortir d'une position de simple spectateur ou commentateur.

Ainsi la bonne copie sera généralement plutôt courte, avec une introduction ayant à la fois dégagé les enjeux des nuisances sonores en termes de santé publique et relié ce thème à la commande annoncée dans le sujet (évaluation et relance de la politique publique de développement durable dans le département). De bonnes transitions permettant de guider la lecture et de mettre en évidence les points d'articulation logique entre les différentes parties.

La façon dont la troisième partie a été traitée a clairement constitué un élément discriminant en termes de capacité à dégager des propositions concrètes, et ce en exploitant de manière pertinente les documents.

La qualité de l'expression écrite, l'utilisation de termes précis et la capacité à reformuler clairement des idées présentées parfois de manière peu lisible dans les documents caractérisent les meilleures copies.

- *Principales caractéristiques des mauvaises copies*

Les mauvaises copies combinent souvent plusieurs défauts :

Un sujet non lu ou mal compris

Un plan mal construit, voire une absence de plan visible

Une incapacité à organiser de manière claire et synthétique les idées, et à les hiérarchiser, ce qui conduit à des copies très longues, où les éléments repris dans les documents sont mis bout à bout sans articulation logique, avec de fréquentes redites liées au fait que les documents évoquaient parfois sous différents angles la même information, par exemple le classement des infrastructures ou les points noirs du bruit. On constate aussi assez fréquemment la présence d'énumérations interminables et fastidieuses, qui lassent et perdent le lecteur.

Enfin, la présence de maladroites d'expression et de fautes d'orthographe, de grammaire et de syntaxe viennent fréquemment se surajouter dans ces mauvaises copies.

### **3.2.2. Les points d'attention**

- *Les hors-sujets*

Les plus fréquemment relevés :

Développements sur les mesures relatives aux nuisances sonores générées par les infrastructures aéroportuaires (alors que devaient être traitées exclusivement celles concernant les infrastructures de transport terrestre).

Développements sur l'arsenal répressif prévu par le code de l'environnement, qui n'étaient pas demandés

Traitement trop longs des deux Plans Nationaux Santé-Environnement, alors que seules les mesures prévues dans le PNSE relatives au bruit étaient pertinentes

Partie ou sous-partie consacrée intégralement à l'historique du développement des nuisances sonores (après guerre, trente glorieuses, etc...), et/ou à l'histoire de l'évolution de la réglementation en la matière depuis la première loi contre le bruit

- *Lacunes constatées*

Le traitement attendu du sujet (corrigé-type), combiné aux documents mis à disposition qui étaient globalement très explicatifs, fait qu'il s'est révélé assez difficile de mettre en évidence des lacunes graves. C'est en matière de compréhension et d'analyse des textes juridiques que l'on rencontre les principaux écueils.

Dans de nombreuses copies, on constate une absence de maîtrise réelle des notions de base en droit public, les candidats ne faisant visiblement pas la différence entre loi, décret, arrêté, directive européenne, codification de ces mêmes textes, programmes d'actions, etc. il en résulte une impression de fouillis ne permettant pas de répondre à l'attente du commanditaire.

- *Remarques de forme*

On constate avec satisfaction, que peu de copies sont truffées de fautes d'orthographe, avec toutefois cette année une survenue très récurrente de la même faute, concernant le mot « trafic », dont l'orthographe est anglicisée en « traffic » dans une bonne proportion des copies corrigées.

Une utilisation de plus en plus fréquente du verbe « impacter », plutôt pénible. Evidemment, toujours bien placé au hit-parade des fautes courantes, le très fameux « pallier à »

Quelques copies où le candidat s'est fait un devoir de citer systématiquement pour chaque idée le document dans laquelle il l'a trouvée. Cela alourdit très inutilement la rédaction, surtout lorsque le candidat commence toutes ses phrases par « selon le document... »

L'usage abusif des titres sous forme de questions supposées interpeller le lecteur est me semble-t-il à éviter, surtout lorsque la question, censée servir de titre à la première partie est ainsi libellée « Pourquoi tout ce bruit ? »....

Peu de copies rédigées uniquement en utilisant des tirets et des puces, sans phrases complètes (« l'effet PowerPoint »), contrairement à l'an passé, ce qui pourrait laisser supposer qu'une majorité de candidats a pris connaissance du rapport du jury du concours précédent, dans lequel figurait une remarque sur ce point

Est relevée cette année une « débauche » d'efforts pour produire des titres signifiants de parties, efforts louables mais parfois contre-productifs, lorsque le titre prometteur est suivi d'un mauvais développement, parfois sans lien avec son « accroche ».

### ***3.2.3. Le plan est l'un des déterminants de l'épreuve***

Le sujet indiquait très clairement un développement en trois parties : caractérisation du phénomène, dispositif visant à limiter et résorber les nuisances sonores routières et ferroviaires et propositions d'actions visant à concrétiser la politique dans le département. Il est à noter que la plupart des bonnes copies relevées ont suivi ce plan en trois parties.

De nombreux candidats se sont manifestement évertués à plaquer sur le sujet un plan en deux parties/deux sous-parties, ce qui les a conduits à ne pas traiter correctement un certain nombre d'axes, où à essayer de « caser » certains points, attendus dans le développement, dans leur introduction. Le plan en deux parties ne doit pas constituer un passage obligé, la priorité devant être donnée à une organisation claire et pertinente des idées qui peut exiger trois parties, jamais plus, toute autre combinaison devant être ramenée à l'une des deux premières.

Très fréquemment, au lieu de formuler des actions concrètes dans la troisième partie, les candidats ont poursuivi sur le descriptif du dispositif (attendu plutôt en deuxième partie), mais au niveau du département (compétences du préfet, des collectivités...). La note de la DDT qui permettait d'aider à la formulation de propositions concrètes, a été souvent peu, voire pas du tout exploitée.

Les introductions se sont révélées globalement d'une grande banalité, les candidats se contentant de recopier le sujet ou le communiqué de presse proposé en document 1. Peu de copies ont cité les éléments attendus en termes d'enjeux pour la santé, mentionnant par contre très majoritairement le fait que la nuisance sonore constituait une atteinte majeure à la qualité de vie.

Il a été aussi noté que les candidats peinaient assez fréquemment à relier leur note à la commande passée relative à la relance de la politique publique de développement durable, sachant que la notion de développement durable aurait pu constituer une annonce de plan un peu plus large et de nature à montrer que le candidat avait quelques connaissances sur ce sujet pourtant d'actualité.

La présence d'une conclusion n'est pas toujours, et même rarement un élément essentiel dans une note. Elle est souvent redondante avec les éléments du développement (fréquemment un résumé ou une redite de la démonstration, ou pire, une envolée lyrique sur la nécessité de changer le terrible monde qui nous entoure).

Voici pour finir, quelques exemples d'expressions malheureuses relevés dans les copies : « *Le bruit provoque des atteintes olfactives* », « *Le bruit peut être provoqué par la faune en période de reproduction* » « *La lutte contre le bruit sonore* » En titre : « *Le bruit : la nuisance quotidienne des français* ».

### **3.3. La note de synthèse sur dossier du troisième concours**

Les remarques générales faites pour le concours interne s'appliquent de la même façon à cette épreuve, à ceci près qu'elle n'est pas censée être une note de type opérationnel à partir d'un dossier à caractère administratif. Elle s'apparente plutôt à une note de synthèse à partir des éléments fournis sur un sujet d'ordre général.

Le sujet portait sur la qualité du service rendu à l'utilisateur, et les enjeux liés à l'amélioration de l'accueil des usagers. Aucune indication n'était donnée, volontairement, sur le destinataire de la note et l'administration concernée, dans le souci de bien distinguer cette épreuve de celle du concours interne (note administrative).

Il s'agissait de fournir une note de synthèse des documents proposés en l'ordonnant dans une suite logique de constats, enjeux et démarche d'amélioration.

Notons que le sujet pouvait paraître aride pour des candidats qui ne sont pas particulièrement familiers des pratiques et de l'organisation administratives. La façon dont les candidats ont pu s'imprégner de la problématique, l'explicitier en faisant ressortir les enjeux et proposer une démarche et des actions correctives concrètes a constitué le principal critère d'évaluation.

Les meilleures copies ont révélé la clarté du propos, la bonne compréhension et la mise en perspective des enjeux liés à la qualité du service public et l'identification des leviers à mettre en œuvre.

## **IV LES EPREUVES ORALES**

Après appel des listes complémentaires, on peut considérer que près d'un candidat admissible sur deux est admis au concours. Avec le jeu des coefficients, tout candidat admissible dispose donc d'une chance d'être admis ; à l'inverse, l'existence d'une note éliminatoire fixée à 5/20 à



l'épreuve d'entretien<sup>5</sup> ne permet pas de considérer que le concours est acquis, dès lors qu'un candidat a fait une bonne performance à l'écrit.

Pour la session 2011, les notes d'admissibilité les plus basses ayant permis aux candidats d'être admis sur listes principales sont 9,72 pour le concours externe (c'est la moyenne la plus basse des deux notes d'admissibilité), 11,35 pour le concours interne et 12 pour le troisième concours.

Les épreuves d'admission ouvrent donc tous les champs du possible, raison pour laquelle, les candidats doivent les préparer avec une attention particulière, ce qui ne semble pas toujours être le cas.

## **4.1. L'épreuve d'entretien avec le jury**

### ***4.1.1. Éléments communs aux trois concours***

L'épreuve d'entretien s'apparente à une épreuve d'embauche où le candidat doit s'employer à démontrer qu'il présente les qualités requises pour devenir attaché. L'objectif du jury est d'établir le meilleur contact possible avec le candidat afin d'entamer un échange aussi naturel que possible. Le meilleur état d'esprit pour aborder cette épreuve est d'être soi-même afin d'afficher une cohérence d'ensemble tout en étant motivé. Il convient de faire preuve d'intelligence des situations et d'agilité dans les diverses situations rencontrées au cours de l'entretien.

#### *a) La présentation*

Le candidat aura préparé sa présentation en prenant soin de compléter les éléments contenus dans la fiche individuelle de renseignements ou le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour en restituer les principaux éléments mais surtout apporter une dimension analytique et une mise en perspective de son parcours. Ce point est trop rarement abordé de façon pertinente, originale et sincère. Le candidat a l'opportunité de convaincre le jury du bien-fondé de son recrutement en maîtrisant son temps de parole et en organisant sa présentation.

Certains candidats limitent leur présentation à une redite sans relief de la fiche individuelle de renseignements, n'apportant ainsi aucune valeur ajoutée à l'exercice écrit que les jurys ont bien entendu déjà étudié. Ce temps de parole réservé<sup>6</sup> au candidat doit être travaillé et réfléchi en gardant à l'esprit qu'il est susceptible de devenir le point principal d'accroche aux questions du jury. Mieux vaut sept à huit minutes bien conduites, argumentées et toniques, que l'utilisation du temps maximum autorisé avec un exposé très convenu voir récité qui est du plus mauvais effet. Le jury aura l'impression que le candidat gagne du temps au détriment de l'échange à proprement parler.

---

<sup>5</sup> Article 6 de l'arrêté du 6 juin 2008 précité : « nul ne peut être déclaré admis, s'il a obtenu une note inférieure ou égale à 5 sur 20 à l'épreuve d'admission d'entretien avec le jury ».

<sup>6</sup> Il est en effet très exceptionnel que le jury interrompe un candidat, tout au plus, tentera-t-il de remettre quelqu'un qui aurait perdu le fil de son propos sur la bonne voie.

#### *b) L'échange avec le jury*

L'échange avec le jury constitue l'occasion pour celui-ci d'approfondir les points qui lui ont été présentés, de placer le candidat en position de réagir, de prouver un potentiel esquissé au cours de la présentation.

Les mêmes remarques exprimées à propos de l'exercice de la présentation peuvent être renouvelées pour décrire cette partie de l'épreuve où les candidats doivent faire preuve d'une approche « professionnelle » de leur projet.

Si une minorité de candidats ne s'est manifestement pas intéressée aux informations disponibles sur les sites publics (épreuves, formation à l'IRA, postes à la sortie), il faut cependant souligner qu'un plus grand nombre n'est pas allé au-delà de ces informations. Ce manque de curiosité s'apparente *in fine* pour le jury à un manque de motivation et de dynamisme.

À l'inverse, certains candidats ont tant professionnalisé leur approche qu'ils ont limité leurs projections à un poste particulier et un seul, sans tenter d'en savoir plus sur l'éventail des postes proposés. Cette fermeture leur a posé problème quand le jury a tenté de leur suggérer que le classement de sortie de l'IRA ne leur octroierait pas systématiquement leur premier souhait. Le candidat doit pouvoir construire un projet professionnel et se donner les moyens de le défendre devant les membres du jury, tout en démontrant une adaptabilité de bon aloi.

Un autre défaut trop largement répandu chez les candidats est l'incapacité à prendre position. Malgré l'invitation répétée par le jury à considérer que les questions n'ont pas forcément de «bonne» réponse, un nombre important de candidats répugnent, ou ne parviennent pas, à donner leur avis. C'est un problème récurrent des mises en situation au cours desquelles les candidats restent sur une position vague très éloignée des réalités. Cette attitude s'est confirmée parfois jusque dans l'inaptitude à donner un titre de livre ou un film préféré.

- En revanche, un nombre réduit de candidats a manifesté une absence de recul dans ses réponses, carence qui confine au problème de comportement. Le bon candidat se situe entre les deux termes : savoir répondre sans craindre de prendre position mais en réfléchissant suffisamment pour ne pas être ensuite obligé de revenir sur une réponse totalement absurde.

- Par ailleurs, le jury tente volontiers d'éprouver les qualités d'adaptation à une question inattendue que ce soit au cours d'une mise en situation ou par une question dont la forme comme le fond peut rompre le rythme de l'interrogation – il est à cet égard important pour le jury de jauger la capacité de réaction des candidats à la « surprise ».

#### **4.1.2. Les spécificités propres à chaque concours**

##### *a) Le concours externe*

Le plan type de la présentation, formation-expériences-motivations, est adopté par la quasi-totalité des candidats. Ce mimétisme n'a pas d'impact sur la note finale. Néanmoins, il révèle dans plus de la moitié des cas, une forme de conformisme qui empêche de prendre du recul sur ce qui peut intéresser un jury dans un parcours.

Les « jobs d'été » qui sont souvent écartés d'une phrase par les candidats doivent au contraire servir de point d'appui pour un énoncé des compétences et des apprentissages. Du point de vue du jury, cette absence de réflexion sur des détails du CV a donné lieu à une série de questions du type « qu'est-ce qui dans votre expérience professionnelle chez un parfumeur vous sera utile en tant qu'attaché ? », « quelles sont les qualités d'un bon vendeur de fast-

food?». Presqu'anodines, ces questions ont permis de mesurer la façon dont les candidats pouvaient revenir sur une expérience passée et en tirer un enseignement. Les méconnaissances, les naïvetés parfois, les erreurs d'appréciation n'ont jamais été sanctionnées sauf à faire preuve d'une incompréhension manifeste de l'épreuve.

La mise en situation professionnelle à proprement parler, appelle une réponse certes mesurée, mais aussi un engagement de la part du candidat qui apparaisse sincère et réaliste. Le jury prolonge assez systématiquement la question pour inciter le candidat à prendre position de façon plus marquée tout en établissant une première analyse de la situation. Il ne faut pas que le candidat se sente déstabilisé par ce type de questionnement qui a précisément pour objet de l'amener à se positionner en situation réelle. Rappelons qu'il n'existe pas de bonne ou de mauvaise réponse sur ce type de question.

En conclusion, il existe des formulations ou des réponses astucieuses, inventives, courageuses, sincères, réalistes, solidement charpentées ou opérationnelles que l'on opposera volontiers à des positionnements attendus, stéréotypés, sans engagement, peu crédibles, voués à l'échec ou simplement en demi-teinte.

*b) Le concours interne et le 3<sup>ème</sup> concours : la RAEP*

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est un mécanisme d'évaluation et de comparaison des savoirs, des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels. L'évaluation des acquis de l'expérience permet au jury de conclure de la capacité des personnes concernées à exercer de nouvelles fonctions et/ou responsabilités et de départager les candidats à un examen ou un concours au vu de ces critères.

Concernant la présentation, il convient d'éviter de tomber dans le travers courant qui consiste à s'en tenir à une présentation trop descriptive, sans mise en valeur des savoir-faire et des savoir-être, tout en reprenant les éléments du parcours professionnel trop détaillés. Ce type de présentation ne contribue pas à valoriser le candidat, alors que le jury attend de lui qu'il explicite, développe, commente et surtout analyse son propre parcours à l'aune de sa motivation et de ses capacités à devenir attaché.

Concernant l'échange avec le jury, il ne s'agit pas pour celui-ci de vérifier la culture générale du candidat en dehors de sa situation professionnelle. L'objectif est de déceler des potentiels. Pour cela, il est important que le candidat soit naturel et simple et réponde aux questions en montrant sa capacité de réflexion et d'anticipation sur des sujets qu'il possède. En effet, de nombreux candidats ne répondent pas spontanément à la question sur le poste qu'ils souhaiteraient tenir comme si le fait de circonscrire leur projet professionnel à un domaine d'activité ou à un département ministériel leur serait préjudiciable alors même que cela leur donne l'occasion d'être en quelque sorte « acteurs » de leur argumentation et de leurs motivations à intégrer un poste de catégorie A dans la fonction publique de l'État. Autant, il n'est pas envisageable de se focaliser sur tel poste particulier à l'exclusion de tout autre, autant il faut pouvoir pendre partie et indiquer sans complexe, à l'invite du jury, quel serait le poste de prédilection, quitte d'ailleurs à en mettre au moins deux en balance.

- *Le concours interne*

Certaines des questions posées sans être des questions de cours théoriques sont en rapport avec le parcours professionnel du candidat et n'ont rien d'un oral technique. Même si elles peuvent être perçues par le candidat comme des questions de cours (budget de l'État, politique immobilière de l'État, plan GPRH du ministère ou de la collectivité d'appartenance...), elles ont un lien avec le parcours de l'intéressé(e), non pas dans le but de vérifier qu'il ou elle connaît la réponse, mais qu'il ou elle s'intéresse un minimum à son environnement professionnel. À titre d'exemple, un candidat en poste au bureau des étrangers doit connaître dans les grandes lignes la réglementation concernant le droit d'asile. On ne peut légitimement prétendre tenir un poste de catégorie A, dès lors qu'on ne s'intéresse pas aux sujets connexes de sa propre activité. Trop de candidats semblent en effet ignorer ce qui se passe au-delà des portes de leurs bureaux.

Concernant les candidats dont la situation professionnelle n'est pas propice à une vision élargie de leur environnement et des enjeux de leur activité, le jury a pu s'étonner de constater que même le fait de se présenter à un concours de catégorie A ne les ait pas incités à réaliser un effort particulier d'ouverture. Ce constat semble la marque d'un manque de préparation, mais aussi d'un manque de motivation du candidat qui, lors de l'entretien, apparaît assez vite comme une faiblesse majeure.

De plus, il n'est pas inutile de rappeler que le concours d'accès aux instituts régionaux d'administration a une vocation interministérielle et qu'il est de ce fait attendu des candidats qu'ils aient fait l'effort de s'intéresser un minimum à l'environnement professionnel des autres ministères que celui auquel ils appartiennent, surtout depuis la mise en œuvre de la réorganisation territoriale de l'État où les missions des différents ministères sont très imbriquées y compris d'un point de vue organisationnel.

- *Le troisième concours*

Les candidats au troisième concours bénéficient souvent d'un parcours original qui se prête bien à une description du contexte et des fonctions occupées. Devant des parcours souvent très riches d'expérience et qui plus est variés, le jury pourra légitimement se poser la question de la motivation du candidat qui se doit d'explicitier cette volonté de changement au profit de la carrière d'attaché. C'est également l'occasion d'indiquer quels sont les points forts du parcours qui pourront être valorisés dans la fonction d'attaché en même temps que les points d'amélioration pour lesquels l'année de scolarisation à l'IRA sera mise à profit.

Les candidats au troisième concours devront montrer également qu'ils se sont renseignés sur les profils offerts à la sortie de l'IRA et faire état des investigations qui les auront conduits à choisir cette voie.

## **4.2. L'épreuve de langue vivante étrangère**

« L'épreuve orale de langue vivante étrangère consiste en un entretien de 15 minutes à partir d'un texte court rédigé dans l'une des langues choisies par le candidat au moment de l'inscription au concours avec une préparation de 15 minutes ». Les candidats peuvent choisir parmi cinq langues : allemand, anglais, espagnol, italien et russe.

Compte tenu de l'hétérogénéité des candidats interrogés (concours externe, interne et troisième concours) et le degré de préparation variable d'un candidat à l'autre, l'examineur aborde l'exercice avec bienveillance. Il ne s'agit pas d'évaluer des candidats à l'agrégation d'anglais, mais des personnes dont l'ambition première est d'intégrer l'administration française ou de bénéficier d'une promotion en son sein par le biais de la réussite au concours. Leurs fonctions futures ne les amèneront généralement pas à utiliser la langue étrangère de façon intensive. Il importe donc essentiellement d'évaluer la compétence linguistique générale des candidats.

Le candidat doit pouvoir répondre aux trois exercices qui suivent de manière positive :

- être capable de résumer de façon claire et concise le texte journalistique de 400 à 500 mots ;
- être éventuellement apte à commenter ce même document, à en développer le thème principal ;
- posséder les outils linguistiques permettant de discuter à bâtons rompus pendant cinq à dix minutes avec l'examineur.

Trop peu de candidats sont capables d'une telle performance, qui ne relève pourtant pas de la mission impossible. Cet état de fait est plus facilement pardonnable venant d'un candidat se présentant au concours interne ou au troisième concours, qui souvent n'a pas pratiqué de langues vivantes de manière régulière depuis des années. Il l'est moins venant des candidats au concours externe, pour lesquels la pratique de la langue en milieu universitaire n'est pas si éloignée que cela.

On ne peut qu'enjoindre tous les candidats à se préparer sérieusement à l'épreuve, en rafraîchissant leurs connaissances par la lecture de petits ouvrages bien conçus et riches en contenu afin de pouvoir répondre à des questions élémentaires du type

D'où êtes-vous ? Quel âge avez-vous ? Qu'avez-vous fait depuis que vous avez quitté les études ? Quelles sont vos passions ? Quelles sont les activités de plein-air que vous aimez pratiquer ? que pouvez-vous me dire au sujet de votre famille ? Quel est votre livre, film, genre cinématographique etc. préféré ? Etc.

Parmi les insuffisances à éviter ou à combler, il faut penser aux confusions lexicales, aux fautes courantes, et autres faux amis, aux erreurs grammaticales, et vérifier l'existence d'un vocabulaire de base, véritable boîte à outil, permettant de faire face à la plupart des situations.

## Conclusion

Le concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA) est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Il constitue pour la plupart l'accès à la catégorie A de la fonction publique, pour d'autres une opportunité de reconversion. Aboutissement pour certains, sas professionnel pour d'autres et nouveau métier pour les derniers, il s'agit à l'évidence d'un moment très important de la carrière des postulants.

L'attractivité très forte de ce concours généraliste s'est encore renforcée avec la déconcentration de l'organisation qui permet aux candidats de choisir l'IRA dans lequel ils souhaitent être formés et de circonscrire leur affectation géographique à l'issue du classement. Le taux de féminisation particulièrement élevé du concours en est également l'un des effets. Ce gage de qualité du recrutement constitue une difficulté supplémentaire pour les candidats dont le taux de sélection est élevé.

Aussi la réussite à ce concours exige une sérieuse préparation aussi bien à l'écrit qu'à l'oral et aucune épreuve ne peut être laissée de côté. Ce qui précède montre que les candidats doivent pouvoir exprimer aussi clairement que possible, notamment à l'occasion de l'épreuve d'entretien avec le jury, l'adéquation existante entre leurs profils, leurs parcours et leur motivation à exercer le métier d'attaché. Ils doivent également être en mesure de se projeter sur ce futur métier, tout en imaginant les divers scénarii qui pourraient les amener dans des univers professionnels très différents les uns des autres, tout en restant en cohérence avec leur parcours. Enfin le candidat qui aura attesté qu'il dispose d'un socle de connaissance minimum lui permettant d'appréhender un environnement complexe et d'acquérir aisément de nouvelles connaissances doit également faire la preuve en un temps limité de ses capacités d'organisation, d'encadrement et de management.

Le jury qui, ayant reçu une formation ad hoc dispensée par la direction générale de la fonction publique, est rompu à cet exercice d'évaluation. Il recherche à travers cet ensemble de critères un double profil :

- Réussir le concours d'entrée à l'IRA suppose d'être en mesure de bénéficier de l'année de formation intensive qui suit l'admission. Il s'agit d'une occasion unique pour les lauréats de parfaire les connaissances nécessaires à l'exercice de leur future fonction tout en bénéficiant d'un véritable sas professionnel.  
Il n'y a rien de pire pour les administrations en attente de nouveaux recrutements, pour une école de la fonction publique dont tous les efforts sont tournés vers la réussite de ses élèves et bien entendu pour le candidat lui-même de ne pas être titularisé à l'issue de l'année de formation. Au-delà de l'objectif de titularisation cette année de formation doit être mise à profit pour poser les jalons de toute une carrière administrative.
- Réussir le concours d'entrée à l'IRA implique de s'épanouir dans un parcours professionnel nouveau qui relève d'univers professionnels très distincts, comme il a déjà été signalé. Pour cela, il est nécessaire de faire preuve de réelles facultés d'adaptation, mais aussi d'être suffisamment solide pour encadrer une équipe en place, insuffler le cas échéant de nouvelles pratiques pour mettre en œuvre le service attendu.

Parmi les qualités nécessaires permettant de franchir cette série d'épreuves (écrites et orales) figurent la connaissance, la compréhension de l'environnement dans lequel les candidats évoluent, l'aptitude à se projeter dans un univers professionnel nouveau en même temps que l'agilité intellectuelle, le comportement dont sauront faire preuve les candidats et la présentation qu'ils adopteront. Ceux-ci pour être admis ne devront pas montrer de faille trop saillante entre parcours et volonté d'insertion ou de progression professionnelle. Mais plutôt que de s'employer à cacher d'éventuelles failles, ils trouveront avantage à démontrer leur propre cohérence.

Il est fortement recommandé aux candidats qui se préparent à concourir de se faire accompagner par une structure dédiée susceptible de leur procurer l'entraînement nécessaire, tant une préparation en solitaire est difficile. Mais il leur est également nécessaire de faire preuve d'un comportement proactif leur permettant de se projeter dans leur futur cadre professionnel avec lucidité et sincérité. Lorsqu'arrive l'épreuve d'entretien, seule une argumentation bien construite et suffisamment étayée d'exemples concrets, bien mûris en amont, permettra d'affronter dans de bonnes conditions les questions croisées des jurys dont l'objectif est de recruter les meilleurs candidats pour occuper un poste à responsabilité dans la fonction publique.

Lyon,  
Le 31 juillet 2012

Jean-François Picq  
Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche,  
Président du jury.

Ont permis d'alimenter la rédaction de ce rapport par leurs contributions :  
M<sup>mes</sup> Agnes Guerlais, Virginie Cornillet, Christine Dubois, Catherine Fischer, Cécile Russier,  
Virginie Sautarel, MM Raphaël Baudrimont, Serge Basset, Michel Carrante, Jérôme Dossi,  
Olivier Julien, Marc Lerouge, Michel Levêque, Ibrahim Moussouni, membres du jury.

## CONCOURS 2011

### Rapport du jury

Fixées par arrêté du 6 juin 2008, les épreuves des concours d'entrée aux IRA visent à permettre de déterminer quelles candidatures satisfont le mieux aux critères auxquels doivent satisfaire les fonctionnaires exerçant dans les divers corps d'attachés. Pour cela, en plus de la vérification de la détention des connaissances professionnelles nécessaires, elles prennent en compte les parcours antérieurs personnels ou professionnels des candidats. Par rapport aux épreuves qui étaient antérieurement prévues, elles visent à diversifier les viviers de recrutement et à mieux mettre en adéquation le profil des lauréats avec les postes de sortie.

Le concours 2011 s'est déroulé sans incident et dans de parfaites conditions grâce à l'implication et à la disponibilité des membres du jury ainsi qu'à l'excellente organisation des services de l'IRA, tous attentifs à créer les meilleures conditions pour l'accueil et l'écoute des candidats.

Le présent rapport, issu des observations de tous les membres du jury, s'attache, au delà du bilan, à répondre aux interrogations des candidats qui ont présenté le concours ainsi qu'à donner aux futurs candidats des éléments destinés à faciliter leur préparation.

## 1. Rappel sommaire des épreuves

### 1.1 Admissibilité

#### ➤ **Concours externe**

- épreuve de composition sur un sujet d'ordre général portant sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...)

- épreuve constituée d'une série de six à dix 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.

#### ➤ **Concours interne et 3e concours**

- note administrative pour le concours interne

- note de synthèse pour le 3° concours portant sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...).



## 1.2 Epreuves orales d'admission

Au travers d'un entretien de 25 mn sont évalués :

- les qualités personnelles : le potentiel, l'aisance et le comportement face à une situation concrète, en particulier sous forme de questions de « mise en situation »
- la personnalité, les aptitudes, la motivation du candidat et les acquis professionnels pour le concours interne et le 3° concours
- les connaissances administratives générales pour les candidats du concours interne.

## 2. Données statistiques

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	TROISIEME CONCOURS
<b>Postes offerts</b>	<b>70</b>	<b>52</b>	<b>7</b>
Inscrits	1133	919	117
Admis à concourir	1097	909	114
<b>Présents à l'écrit</b>	<b>586</b>	<b>692</b>	<b>69</b>
% présents	53%	76%	61%
<b>ADMISSIBILITE</b>			
<b>Admissibles</b>	<b>171</b>	<b>119</b>	<b>22</b>
Barre d'admissibilité	9,75	11,5	9,75
% admissibles	29%	17%	32%
Moyenne la + élevée	15,6	16,36	14,25
Moyenne la + basse	0,18	0	0
Nbre de notes éliminatoires	7	5	1
<b>ADMISSION</b>			
<b>Présents</b>	<b>158</b>	<b>113</b>	<b>21</b>
Moyenne la + élevée	15,63	16,77	15,19
Moyenne la + basse	8,87	7,48	7,88
Nombre de notes éliminatoires	1	6	-
<b>Admis liste principale</b>	<b>70</b>	<b>52</b>	<b>7</b>
Barre d'admission liste principale	12,02	12,19	12,62
<b>Inscrits liste complémentaire</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
Barre d'admission liste complémentaire	11,56	11,54	12,38
Taux de sélectivité (admis/présents à l'écrit)	12%	8%	10%

### EPREUVES (notes après péréquation)

	Note minimale	Note maximale	Moyenne
<b>Concours externe</b>			
Composition	0	16,72	8,43
Q.R.C	0	16,35	8,63
Entretien avec le jury	4,49	19,49	12,15
Langue	2	19,5	11,75
<b>Concours interne</b>			
Note administrative	0	16,36	9,44
Entretien avec le jury	1,95	17,54	10,69
Langue	2	19	12,65
<b>Troisième concours</b>			
Note de synthèse	0	14,25	8,35
Entretien avec le jury	6	19	11,33
Langue	2	16	11

### **3. Bilan et enseignements à tirer des épreuves**

#### **3.1 Epreuves écrites**

##### **3.11 Concours externe**

###### **Première épreuve :**

Le sujet à traiter « L'organisation administrative de l'Etat et des collectivités territoriales est-elle à même de répondre aux exigences de performance du service public ? » était un sujet à la fois large et généraliste. Il devait permettre aux candidats de mobiliser des connaissances de base sur l'organisation des services publics et sur des questions d'actualité en lien avec la réforme de l'Etat et la réforme territoriale.

Or, trop de candidats ont montré des lacunes importantes dans la connaissance des données essentielles de l'organisation de l'Etat, de celle des collectivités territoriales et de la répartition des compétences entre ces personnes publiques.

De même, une proportion non négligeable des candidats a-t-elle commis des contresens dans la compréhension du sujet, en particulier en traitant de façon plus ou moins centrale des questions relatives à la fonction publique et à la gestion des ressources humaines au sein des services publics alors que la question posée portait sur l'adéquation entre organisation administrative des personnes publiques et exigence de performance du service public.

Les meilleures copies sont précisément celles dont le contenu a su rendre compte de la capacité du candidat à organiser sa réflexion pour apporter une réponse structurée à la question posée. L'aptitude à prendre du recul et celle consistant à mettre des connaissances et une curiosité pour de grands sujets d'actualité au service d'une réflexion personnelle ont ainsi fait la différence entre une bonne et une moins bonne copie, étant observé que le défaut de connaissances sur les sujets qui doivent être connus de tous n'a pu qu'être sanctionné.

On relèvera par ailleurs que, même si une amélioration est enregistrée par rapport aux années antérieures, trop de copies comportent des erreurs de style, de grammaire ou d'orthographe dont la répétition est parfois excessive.

A cette épreuve, la moyenne des notes s'établit cette année à 8,43 contre 7,92 l'année précédente.

###### **Deuxième épreuve :**

Les six questions posées à l'épreuve de questions à réponse courte étaient les suivantes :

- les accords de Schengen ;
- la politique du handicap ;
- la fonction redistributrice de l'impôt ;
- les instances du dialogue social dans la fonction publique ;
- les devoirs des fonctionnaires ;
- croissance économique et développement durable.

Cette épreuve est destinée à vérifier le degré de maîtrise par les candidats de connaissances essentielles dans la diversité des domaines en rapport avec les grands enjeux des politiques publiques. Si, naturellement, la capacité à construire des réponses articulées à chacune des questions est un élément important, c'est d'abord et avant tout la capacité à mobiliser des connaissances qui est appréciée au travers de cette épreuve.

Cette année comme les années précédentes, il faut déplorer le faible niveau global des connaissances détenues par beaucoup de candidats. Des améliorations s'observent toutefois par rapport à l'année précédente. Pour cette session 2011, la note moyenne attribuée à l'épreuve de QRC s'établit à 8,63 contre 6,29 pour la session 2010. Les notes supérieures les plus élevées attribuées en 2011 sont plus élevées que celles attribuées l'année précédente. Les notes les plus basses restent au même niveau.

Le jury est conduit, cette année encore, à réitérer la recommandation qu'il avait formulée les années précédentes, à savoir la nécessité pour les candidats de manifester dans la durée un minimum de curiosité et d'intérêt pour détenir et assimiler un socle de connaissances en rapport avec les grands sujets de l'actualité économique, sociale et internationale et, plus généralement, en rapport avec le champ des principales politiques publiques.

### **3.12 Concours interne**

L'épreuve consistait en la rédaction d'une note à partir d'un dossier constitué, portant cette année sur la mise en œuvre de la politique de lutte contre le bruit dans un département.

Les copies ont souvent été décevantes, ce qui s'est traduit par une note moyenne de 9,44 contre 9,70 l'année précédente, alors que le dossier, particulièrement bien construit, fournissait tous les éléments qui auraient dû mettre sur la voie de la rédaction d'une note au préfet conçue dans le but opérationnel et concret d'actions précises à définir ou à relancer, relevant de la capacité et du rôle de cette autorité.

Il convient donc de rappeler la finalité de cette épreuve, tournée vers l'aptitude des candidats à participer à l'action administrative dans un souci d'efficacité opérationnelle. Si, bien entendu, ceci suppose une capacité à prendre du recul et à ordonner correctement ses idées, il ne s'agit pas de rendre une dissertation sur le sujet en cause et cet écueil n'a très souvent pas été évité.

### **3.13 Troisième concours :**

Comme pour le concours interne, l'épreuve consistait en la rédaction d'une note à partir d'un dossier constitué, qui portait cette année sur la mise en œuvre d'une démarche qualité au sein d'un service de l'Etat et les enjeux d'une meilleure qualité du service public.

Des remarques similaires à celles faites pour l'épreuve sur dossier du concours interne peuvent être formulées. La note moyenne s'établit cette année à 8,35 contre 9,24 l'année précédente.

L'épreuve concerne des candidats dont la plupart n'ont pas le recul d'une expérience administrative antérieure et il est sans doute un peu plus difficile pour eux de se positionner dans l'optique de la préparation d'une note à vocation directement opérationnelle. La capacité à assimiler le contenu d'un dossier très correctement informatif et à tirer de sa substance l'identification des problématiques soulevées et des actions concrètes que celles-ci appellent constituait également le critère principal qui permettait de distinguer les bonnes copies des autres.

## **3.2 Epreuves orales**

### **3.21 Entretien avec le jury**

Dans les trois concours, la principale épreuve orale vise à évaluer les qualités, aptitudes et compétences personnelles et professionnelles des candidats déclarés admissibles au regard de ce qui est attendu de fonctionnaires appelés à servir dans la diversité des métiers exercés par les attachés, en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Pour le concours interne et le troisième concours, les candidats sont appelés à constituer un dossier conçu dans l'optique de la reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle et dans lequel ils sont invités à exposer leurs motivations. Pour le concours externe, les candidats remplissent une fiche leur permettant de décrire leur parcours et leurs motivations.

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

Les dossiers constitués par les candidats sont de qualité inégale. Certains permettent utilement de se faire une idée suffisamment précise des parcours individuels. D'autres, soit par manque de rigueur, soit par manque d'exhaustivité, ne fournissent pas au jury la totalité des éléments de base sur lesquels ils devraient pouvoir s'appuyer, en complément de l'exposé du candidat, dans la conduite de l'entretien.

Beaucoup de dossiers, bien que se présentant comme complets ou détaillés, apparaissent clairement comme n'étant pas le fruit de l'investissement personnel du candidat. La description des compétences qu'un candidat estime avoir acquises dans tel ou tel poste ne doit pas pouvoir prendre la forme d'une recopie mécanique de références piochées dans des répertoires de métiers ou des modèles préconçus. Des interventions extérieures dans la rédaction des documents étaient parfois clairement décelables.

Les candidats ont intérêt à aborder la conception du dossier ou de la fiche comme un exercice personnel réclamant réflexion et mise en perspective, loin de la reproduction de tout standard.

La gestion du temps consacré à l'exposé s'est avérée aléatoire cette année encore. Si très peu de candidats ont été dépassés par le cadre des 10 minutes, nombreux sont ceux qui au contraire n'ont pas su exploiter la totalité du temps qui leur était donné.

Cela est spécialement regrettable dans tous les cas, qui ont été nombreux, où les candidats ont réduit à peu de choses, parfois à sa plus simple expression, la présentation de leurs motivations.

Ce point doit être particulièrement souligné : les candidats doivent être capables de se projeter dans les fonctions qu'ils aspirent à exercer en les mettant en rapport avec leurs attentes, leurs souhaits d'évolution, leurs points forts et les capacités qu'ils détiennent. Ils doivent être capables d'expliquer clairement pourquoi ils veulent devenir attachés et montrer en quoi l'accomplissement de la carrière correspondante répondrait à un besoin d'épanouissement professionnel.

La présentation par les candidats de leur parcours et de leurs compétences et qualifications est souvent trop descriptive et trop statique, sans démonstration d'une capacité à relier lucidement ces différents éléments. La surévaluation manifeste de ses aptitudes par un candidat, qui ne s'appuie sur aucun élément solide et ne résiste pas à l'interrogation, est une faiblesse à laquelle le jury préfère toujours la démonstration d'une capacité à progresser et d'une envie de le faire.

L'interrogation des candidats montre que beaucoup d'entre eux témoignent d'une bien faible curiosité envers la diversité des métiers susceptibles d'être exercés par un attaché, le plus souvent parce qu'ils font l'impasse sur tel ou tel des univers professionnels dans lesquels les candidats reçus sont susceptibles d'être affectés à l'issue de la scolarité.

De la même manière, le degré de connaissance des candidats sur la réalité de l'organisation administrative est très dispersé, conduisant le jury à s'interroger dans certains cas sur l'aptitude du candidat à réellement appréhender le contexte de son exercice professionnel.

Les candidats auraient aussi intérêt à attacher une plus grande importance que certains ne le font aux questions de mise en situation professionnelle. Trop de candidats paraissent désarçonnés par des questions destinées à éprouver leur capacité de réaction, leur jugement et leur présence d'esprit alors pourtant que les questions qui leur étaient posées étaient souvent prévisibles. Il semble sur ce point que la dimension des mises en situation professionnelle ne soit pas encore parfaitement intégrée dans la façon dont les candidats se préparent.

Les notes moyennes attribuées à cette épreuve ont été de :

- 12,15 pour le concours externe ;
- 10,69 pour le concours interne ;
- 11,33 pour le troisième concours.

Les notes sont proches des notes moyennes de l'année précédente.

### **3.22 Epreuve de langue**

Il est rappelé que, pour le concours interne ainsi que pour le 3e concours, cette épreuve est facultative et ne s'imputait sur les résultats que pour la part de la notation dépassant la note de 10.

Cette année, plus encore que les années précédentes, rares ont été les candidats dont les qualités linguistiques ou communicatives font véritablement défaut. A de rares exceptions le format de l'épreuve était d'ailleurs connu et maîtrisé. Ainsi, aucun candidat n'a proposé de lire le texte, ou ne s'est engagé dans la lecture monotone d'un exposé formel, pré-formaté et intégralement rédigé, ce qui dénote un progrès par rapport aux précédentes années.

S'agissant de l'anglais, langue choisie par la grande majorité des candidats, la qualité de la langue est plus homogène que lors des précédentes sessions, même si l'indispensable travail phonologique portant sur les sons, l'accentuation, le rythme et l'intonation reste parfois à fournir et souvent à confirmer. Il s'agit certes d'élucider un court écrit de presse mais l'épreuve est essentiellement orale, et doit se préparer comme telle.

Les prestations structurées et claires ont été valorisées. Elles gagneront à être plus nombreuses à l'avenir.

Les stratégies de communication – bouclage de vérification, interaction, explication par l'exemple lorsqu'un mot vient à manquer, etc. - doivent être pratiquées de longue date pour être efficaces. Les remarques à soi-même en français restent à proscrire. Il convient d'être capable d'exposer, et d'interagir avec conviction pendant les 15 minutes que dure l'épreuve. Les remarques, les interruptions et les questions de l'examineur sont des amorces, à saisir pour développer une idée et non pas une indication d'erreur à laquelle on répond par un oui ou un non fataliste, voire résigné.

Une écoute régulière d'informations dans la langue choisie, plus encore que leur lecture, doit permettre de couvrir les thèmes susceptibles d'être abordés tout en se familiarisant avec les prononciations recevables. Toute comparaison pertinente avec les systèmes français est appréciée, pour autant que la terminologie suive et que les acronymes soient expliqués dans la langue de l'épreuve. Il en est de même de l'émission d'avis appropriés et étayés par une culture solide. Ici encore une connaissance minimale de l'actualité des sociétés française et étrangères est un atout pour dégager l'enjeu des textes proposés, et les commenter.

L'adoption d'un point de vue personnel reste à généraliser, angle essentiel pour amorcer naturellement l'entretien qui vise certes à affiner la perception du texte – les questions de l'examineur visent à évaluer jusqu'où le candidat peut construire et produire du sens en langue étrangère, et non à le piéger – mais aussi à débattre d'enjeux plus généraux ou à présenter dans une langue étrangère la face française d'un questionnement.

L'expression «à partir d'un texte» est à prendre dans un sens large. Le texte n'est qu'un prétexte à la construction d'un dialogue ouvert, mobilisant habilement toutes les connaissances culturelles et les savoir-faire linguistiques dont chacun dispose au jour du concours.

Enfin, l'entretien peut aboutir à des questions plus personnelles dans un échange semi-informel mais dynamique. Ainsi, de nombreux candidats, et plus spécifiquement au concours interne, ont compris que maîtriser une langue inclut nécessairement être capable de parler de soi, et qu'il faut s'y être préparé, notamment en regard de leurs activités professionnelles et avec un vocabulaire adapté. Ce point mérite d'être développé par l'ensemble des candidats aux prochaines sessions.

## 4. Conclusion générale et recommandations aux futurs candidats

La réforme des épreuves du concours d'accès aux IRA intervenue il y a quelques années a pour but de fonder la sélection des futurs attachés sur la détention par les candidats, en plus des connaissances administratives ou générales indispensables, des aptitudes, qualités et compétences qui confèrent aux candidats le potentiel professionnel leur permettant d'exercer efficacement les métiers et fonctions susceptibles d'être confiés aux membres des corps correspondants.

Les candidats doivent donc avoir à l'esprit que leur succès à ce concours implique de leur part, au-delà du nécessaire travail approfondi de préparation, qu'ils soient capables de démontrer, au travers de toutes les épreuves et spécialement au travers de l'entretien avec le jury, que leur profil et leur parcours, conjugués à leurs motivations professionnelles, coïncident avec la grande diversité des compétences et aptitudes qui sont attendues de ceux qui accomplissent de tels métiers.

Cette démonstration doit s'inscrire dans la durée. Etre candidat à ce concours est un choix professionnel fondamental qui ne devrait avoir de sens que pour ceux qui témoignent d'une curiosité soutenue envers le contexte et les enjeux auxquels sont confrontées les administrations de l'Etat, qui sont capables de faire preuve d'une capacité d'adaptation à la diversité des fonctions qui seront susceptibles de leur être confiées comme du désir de s'engager pour illustrer et faire vivre les valeurs du service public.

A la démonstration de capacités intellectuelles s'ajoute notamment celle de la capacité à l'exercice de responsabilités décisionnelles ou managériales. Or le jury a trop souvent constaté que des candidats abordaient le concours soit comme une étape, voire comme une formalité, aussi sélective soit celle-ci, dont beaucoup ne savent pas réellement vers quoi elle pourra les conduire. Or l'accès aux IRA n'est ni une fin en soi, ni une « garantie tous risques » de sécurité de l'emploi (pour les externes) ou un « bâton de maréchal » (pour les internes).

Les observations contenues dans le présent rapport montrent à quel point les candidats ont intérêt, pour accomplir cette démonstration, à relier leurs connaissances, leurs expériences et leurs parcours avec une réelle capacité à se projeter dans un avenir professionnel concret qui pourra être divers et qui sollicitera une solide aptitude à remettre en cause sa pratique professionnelle.

C'est au regard de l'ensemble de ces objectifs qu'ont été conçues et corrigées les épreuves des trois concours d'accès à l'IRA et que le jury s'est attaché, sans discrimination et au travers de la grande diversité des parcours et expériences valorisées, à détecter les potentiels et aptitudes à accéder à des fonctions d'encadrement telles que définies ci-dessus.

Pour satisfaire à ces objectifs et mettre de leur côté le maximum de chances, il est recommandé aux futurs candidats:

- de consacrer du temps en témoignant de la rigueur nécessaire pour une réelle préparation à l'écrit, y compris à l'épreuve des QRC, comme à l'oral. Les formations dispensées en milieu universitaire comme en interne dans les administrations, ou autres formules émanant d'organismes de formation, sont souhaitables, notamment pour les candidats éloignés de l'administration. Une formation individuelle n'est pas en elle-même insuffisante ; toutefois elle nécessite un « retour sur image » qui fait appel autant que pour les autres candidats, notamment pour l'entretien avec le jury, à un minimum d'exercices répétés.

Pour l'épreuve écrite, la part de la présentation et des qualités rédactionnelles, de la clarté et de la cohérence du plan et de son développement sont essentielles. Elles permettent de mesurer la bonne compréhension du sujet, de l'appréhension des éléments fondamentaux de la matière, de la logique du raisonnement et des aptitudes du candidat à exposer et faire valoir ses arguments pour déboucher sur une ou des propositions concrètes, opérationnelles, réalistes.

L'oral ne doit pas être conçu comme une épreuve technique mais comme une mise en situation permettant, dans un laps de temps déterminé, de faire valoir sa personnalité, ses motivations pour concourir et accéder à un emploi public d'encadrement, ses aptitudes à s'y adapter et y apporter de la valeur ajoutée en développant ses propres potentiels.

- de se montrer apte à se projeter dans les fonctions d'attachés, cadres A de la Fonction publique, auxquels vont être confiées des responsabilités d'encadrement, de pilotage, d'animation, de représentation de l'administration à un niveau hiérarchique qui suppose la maîtrise de soi, la compréhension des enjeux, le sens des responsabilités collectives et personnelles.

Le président du jury

Patrick PIERRARD  
Préfet

# RAPPORT

sur les concours externe, interne et le troisième concours  
d'entrée

à

l'Institut régional d'administration de Nantes

---

Session 2011

Le rapport a été établi par JG de Chalvron, inspecteur général de l'administration,

président du jury

avec le précieux concours

de l'ensemble des membres du jury de la session 2011

et

du service des concours de l'IRA de Nantes, animé par Fabienne Mathé.

- septembre 2012 -



## INTRODUCTION

Le concours d'entrée à l'institut régional d'administration de Nantes session 2011 (qui porte le millésime de l'année de l'ouverture du concours de recrutement, au cours de laquelle s'inscrivent les candidats et non celui de l'année de l'admission des élèves) s'est déroulé, comme les années précédentes, dans des conditions d'organisation et de fonctionnement très satisfaisantes.

Il s'agissait de recruter 130 élèves, futurs attachés d'administration dans différents ministères (47 postes offerts par l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, 29 par l'intérieur et l'outre-mer, 13 par les affaires sociales, 8 par la défense, 7 par l'écologie et développement durable, 5 par la caisse des dépôts et 16 dans les autres administrations de l'Etat), 70 par la voie externe, 52 par la voie du concours interne et 8 au titre du troisième concours.

Aucun incident majeur n'est venu perturber le déroulement des épreuves écrites (organisées le 23 Février 2012), puis orales (période du 14 au 24 mai 2012)) de ces trois concours d'accès à l'institut.

Le jury désigné par les arrêtés du 31 janvier 2012 (épreuves écrites), puis du 27 avril 2012 (épreuves orales) était constitué de 24 membres, représentant l'ensemble des administrations appelées à offrir des postes aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration en administration centrale, en services déconcentrés, dans l'administration scolaire et universitaire ou dans diverses institutions publiques. Il a parfaitement rempli sa mission et arrêté, en toute collégialité ses choix relatifs à l'admissibilité (359 candidats), puis à l'admission (130 sur la liste principale auxquels viennent éventuellement s'adjoindre, en fonction des désistements, quelques 53 candidats au titre de la liste complémentaire).

Il convient de rendre un hommage particulier à la qualité du travail effectué par cette équipe motivée et solidaire à laquelle il convient d'associer les 6 examinateurs spéciaux en charge des épreuves orales de langue vivante étrangère.

Une mention particulière mérite d'être portée au travail assidu des services de l'IRA qui, sous l'autorité de leur nouveau directeur, M. Guillemoto ont su, comme à leur habitude, faire preuve d'un sens aigu des responsabilités, d'un grand professionnalisme et d'une disponibilité de tous les instants. Qu'il soit permis, à cet égard, de faire mention de l'inlassable dévouement de Mme Mathé, véritable cheville ouvrière de l'organisation du concours dont la disponibilité et la compétence au double service des candidats et des membres du jury n'ont jamais été prises à défaut.

Le rapport s'appuie largement sur la contribution de l'ensemble des membres du jury du concours à qui il a été demandé d'établir un état détaillé des difficultés rencontrées par les candidats et un bilan des conditions de déroulement des épreuves et de formuler d'éventuelles propositions à la fois pour améliorer la performance des candidats et pour assurer un recrutement adapté aux objectifs poursuivis.

Il donne d'abord un certain nombre des données 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.

## I- Le profil des candidats aux trois concours d'admission, et le degré de sélectivité des épreuves.

Le nombre des candidats qui se sont inscrits aux concours d'entrée à l'institut régional d'administration de Nantes en 2011 est de 2 386 ; il était de 2 535 en 2010 et 2 527 en 2009.

On assiste donc à un certain fléchissement du nombre des candidatures, de l'ordre de 5,9%. Il s'agit d'une véritable inversion de tendance à laquelle il conviendrait de trouver remède si elle venait à perdurer au delà de la présente année. C'est essentiellement au niveau du 3<sup>ème</sup> concours que la réduction relative se fait sentir le plus fortement (111 candidats en 2011 pour 127 candidats en 2010 et 139 en 2009, soit -14,4%, après une baisse de 4,5% en 2010). Mais le phénomène touche aussi, cette année, pour la première fois les candidats au concours externe qui ne sont que 1 281 à se présenter au concours (1 390 en 2010 et 1 383 en 2009), soit une diminution de 8,5% en un an).

### Candidats inscrits, présents à l'écrit, admissibles et admis à l'IRA de Nantes (concours 2011, 2010, 2009)

candidats	concours externe				concours interne				troisième concours			
	2011	2010	2009	évol 11/10	2011	2010	2009	évol 11/10	2011	2010	2009	évol 11/10
inscrits (1)	1281	1390	1383	-8,5%	994	1018	1011	-2,4%	111	127	133	-14,4%
présents écrit (2)	661	727	755	-9,8%	745	791	774	-6,2%	76	87	88	-14,5%
présents/inscrits [(2)/(1)]=(7)	52%	52%	55%	-1,2%	76%	78%	77%	-3,7%	68%	69%	66%	-0,1%
admissibles (3)	204	193	182	5,4%	129	136	127	-5,4%	26	27	26	-3,8%
admissibles/présents [(3)/(2)]	31%	27%	24%	13,9%	17%	17%	16%	0,7%	34%	31%	30%	9,3%
présents oral (4)	192	169	162	11,5%	115	129	122	-12,2%	24	24	24	0,0%
présents oral/admissibles[(4)/(3)]	94%	88%	89%	6,4%	89%	95%	96%	-6,7%	92%	89%	92%	3,3%
admis sur liste principale (5)	70	71	74	-1,4%	52	53	53	-1,9%	8	8	9	0,0%
admis sur liste complémentaire (6)	39	50	39	-28,2%	10	12	12	-20,0%	4	4	4	0,0%
taux de sélectivité théorique [(2)/(5)]	9,5	10,2	10,2	-8,3%	14,3	14,9	14,6	-4,2%	9,5	10,9	9,8	-14,5%
taux de sélectivité réel [(2)/(5)+(6)]	6,1	6,0	6,7	1,1%	12,0	12,2	11,9	-1,3%	6,3	7,3	6,7	-14,5%

Cela étant, cette perte de substance au niveau des inscriptions est, en partie compensée par une motivation accrue des candidats à intégrer l'institut d'administration de Nantes. La baisse d'intérêt supposée des étudiants pour le concours (mesurée par le nombre des inscrits) est largement tempérée par la faiblesse du nombre des désistements après admission aux épreuves (nombre des admis effectivement reçus après utilisation de la réserve constituée de la liste complémentaire). Dans cette mesure, le taux de sélectivité réel du concours 2011 n'a pas fléchi, ni pour les externes (6,1 pour 6,0 l'année précédente), ni pour les internes (12,0 pour 12,2), même s'il a subi un réel décrochage au niveau du troisième concours (6,3 pour 7,3) les deux dernières années.

**Comparaison du nombre des candidats inscrits, puis présents aux épreuves écrites entre  
les différents instituts régionaux d'administration  
(concours 2011- 2010- 2009)**

candidats		2011				2010				2009			
		ext	int	3ème	tot	Ext	int	3ème	tot	ext	int	3ème	tot
<b>Bastia</b>	inscrits	1062	912	100	2074	1165	851	112	2128	1113	849	116	2078
	présents à l'écrit	586	688	73	1347	626	672	81	1379	658	696	92	1446
	taux de présence	<b>55%</b>	<b>75%</b>	<b>76%</b>	<b>65%</b>	<b>54%</b>	<b>79%</b>	<b>72%</b>	<b>65%</b>	<b>59%</b>	<b>82%</b>	<b>79%</b>	<b>70%</b>
<b>Lille</b>	inscrits	1309	1104	145	2558	1362	1093	135	2590	1391	1083	139	2613
	présents à l'écrit	603	821	92	1516	592	823	91	1506	652	758	98	1508
	taux de présence	<b>46%</b>	<b>74%</b>	<b>63%</b>	<b>59%</b>	<b>43%</b>	<b>75%</b>	<b>67%</b>	<b>58%</b>	<b>47%</b>	<b>70%</b>	<b>71%</b>	<b>58%</b>
<b>Lyon</b>	inscrits	1387	1025	144	2556	1502	1013	142	2657	1493	1026	131	2650
	présents à l'écrit	653	758	108	1519	698	773	94	1565	719	766	91	1576
	taux de présence	<b>47%</b>	<b>74%</b>	<b>75%</b>	<b>59%</b>	<b>46%</b>	<b>76%</b>	<b>66%</b>	<b>59%</b>	<b>48%</b>	<b>75%</b>	<b>69%</b>	<b>59%</b>
<b>Metz</b>	inscrits	1097	909	114	2120	1221	849	107	2177	1191	823	90	2104
	présents à l'écrit	586	692	69	1347	596	703	77	1376	633	690	73	1396
	taux de présence	<b>53%</b>	<b>76%</b>	<b>61%</b>	<b>64%</b>	<b>49%</b>	<b>83%</b>	<b>72%</b>	<b>63%</b>	<b>53%</b>	<b>84%</b>	<b>81%</b>	<b>66%</b>
<b>Nantes</b>	inscrits	1281	994	111	2386	1390	1018	127	2535	1383	1011	133	2527
	présents à l'écrit	662	745	76	1483	727	791	87	1605	755	774	88	1617
	taux de présence	<b>52%</b>	<b>75%</b>	<b>68%</b>	<b>62%</b>	<b>52%</b>	<b>78%</b>	<b>69%</b>	<b>63%</b>	<b>55%</b>	<b>77%</b>	<b>66%</b>	<b>64%</b>

Un dernier sujet « statistique » mérite d'être évoqué ; il s'agit du taux de féminisation du concours. A la lecture du tableau suivant, on constate que l'institut de Nantes est une sorte de « point médian » dans le taux de féminisation des candidats : les femmes sont 57 % à se présenter à l'écrit, soit très exactement la moyenne nationale.

Si le taux de féminisation à l'admissibilité reste cohérent avec celui constaté lors des épreuves écrites, les candidates ont un taux de réussite sensiblement supérieur à cette représentativité qui atteint 64 % pour le concours externe et de 65% pour les internes si l'on prend uniquement en compte les résultats des lauréats de la liste principale. De plus, on peut observer que le sexe féminin est particulièrement représenté dans les premiers du classement définitif des candidats.

**Taux de féminisation des concours des IRA-session 2011**

		Nantes	Bastia	Lille	Lyon	Metz
concours externe	écrits	<b>57%</b>	58%	56%	60%	53%
	admissibilité	<b>58%</b>	61%	55%	59%	54%
	admission (LP)	<b>64%</b>	67%	49%	63%	60%
	admission (LC)	<b>59%</b>	64%	75%	54%	63%
concours interne	écrits	<b>75%</b>	75%	74%	74%	76%
	admissibilité	<b>68%</b>	68%	65%	73%	70%
	admission (LP)	<b>65%</b>	69%	60%	79%	73%
	admission (LC)	<b>60%</b>	75%	64%	60%	75%
3ème concours	écrits	<b>51%</b>	56%	61%	62%	64%
	admissibilité	<b>65%</b>	68%	74%	59%	77%
	admission (LP)	<b>75%</b>	29%	88%	38%	86%
	admission (LC)	<b>75%</b>	75%	67%	100%	100%

\_\_ LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

## II- Les épreuves écrites d'admissibilité

Les trois concours sont organisés autour d'épreuves générales écrites, différentes à la fois dans leur forme et dans leur contenu, conformément aux prescriptions figurant dans l'arrêté du 6 juin 2008.

### II-1 Les épreuves d'admissibilité du concours externe

Pour le concours externe, deux épreuves écrites sont prévues : une dissertation sur un sujet d'ordre général portant sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines d'intervention publique (coefficient 4) et une épreuve de questions à réponses courtes (coefficient 4) qui 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.

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

Pour la session 2011, l'épreuve était ainsi libellée : « *l'organisation administrative de l'Etat et des collectivités territoriales est-elle à même de répondre aux exigences de performance du service public ?* ». Elle correspondait, au thème de la « *performance de l'action de l'Etat* » figurant parmi les quatre retenus par les présidents des jurys des IRA pour la session 2011.

Le sujet était riche et exigeait de mobiliser une réflexion tant sur le volet organisationnel que sur la dimension de la performance (coût/efficacité/efficience). Il exigeait également une connaissance des réformes récentes et une capacité d'évaluation de ces évolutions.

Il ressort de la double correction des quelques 660 copies à laquelle ont procédé 8 membres du jury organisés en binôme que, du point de vue de la forme :

- **L'effort de présentation mérite d'être signalé** : sauf rares exceptions, les copies étaient lisibles et faisaient preuve d'un effort pour dégager un plan (avec toujours une introduction et parfois une conclusion). Certains s'attachent à formaliser leur plan dans la copie, ce qui est plutôt une bonne pratique (et en tout cas facilite la correction ce qui rend le correcteur reconnaissant).
- **Néanmoins, quelques copies sont présentées et rédigées de façon bien trop sommaire**, compte tenu du temps imparti. Le jury a lourdement sanctionné ces copies sans marque d'attention pour le correcteur dont la note n'a guère dépassé 8/20.
- Des copies comportent encore beaucoup trop de **fautes d'orthographe** (elles sont cependant moins nombreuses que lors de la session précédente). Là encore, le jury s'est montré sévère en refusant toute note au dessus de la moyenne dans ces cas de figure.
- Quant à la construction même de la composition, l'introduction n'atteint que trop rarement son objet en ne posant pas clairement la problématique du sujet, quant à la conclusion elle consiste trop fréquemment en des redites d'éléments avancés dans le développement, au lieu de proposer un élargissement et une ouverture.

Les observations du jury, du point de vue du contenu même des copies et des modalités retenues pour analyser le sujet et répondre au problème posé, sont plus diverses. Elles portent en particulier sur le fait que :

- Une **lecture trop rapide** a conduit, certains candidats, à négliger une part importante du sujet à traiter. Les uns n'ont traité que la partie « Etat » ; d'autres au contraire ont privilégié la partie « collectivités locales » ; d'autres encore n'ont vu dans le sujet que la dimension organisationnelle en négligeant la partie évaluation de la performance. Quelques copies n'ont manifestement pas compris le sujet (traitement quasi-exclusivement historique) conduisant à des traitements hors sujet.
- Certains candidats ont cherché à se rassurer en se bornant à **plaquer artificiellement des connaissances sans construction ni analyse argumentée**. Ces pratiques ont été sanctionnées puisque, pour le jury, la valeur ajoutée de la copie se trouvait dans la mise en perspective de l'analyse et de la prise de position.

D'un point de vue plus général, à la fois sur le fond et sur la forme, le jury a été frappé par le nombre de copies dénigrant, sans argumentation étayée, le fonctionnement de l'Etat et la qualité des services rendus. Le jury s'est naturellement interrogé sur la **motivation à entrer dans la fonction publique d'Etat de candidats qui exprimaient leur défiance vis-à-vis de l'Etat** et, en contrepoint, leur fascination pour les collectivités territoriales. Si le jury s'est attaché à valoriser les prises de position, dès lors qu'elles étaient étayées et reposaient sur une analyse solide, il a sévèrement sanctionné les nombreux jugements hâtifs et sans fondement.

Les problèmes ainsi recensés se reflètent dans les notes attribuées. La moyenne s'établit, après mise en œuvre du système de péréquation entre binômes de correcteurs à 8,48. La meilleure copie a bénéficié d'une note de 17,11 et la moins bonne de 1,2.

## **II-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 (coefficient 4).

Pour la session 2011, le jury avait retenu :

- Les devoirs des fonctionnaires (question de droit public) ;
- Les accords de Schengen (questions européennes) ;
- La politique du handicap (questions sociales) ;
- Croissance économique et développement durable (question d'économie) ;
- Les instances de dialogue social (question de GRH) ;
- La politique redistributive de l'impôt (question de finances publiques).

Force est de constater, comme chaque année, que les candidats éprouvent de sérieuses difficultés à réussir cet exercice. Il constitue, en quelque sorte l'épreuve de vérité. Il implique en effet un réel travail de préparation, consistant à étudier l'ensemble du programme sans faire d'impasse et, aussi, à s'entraîner à rédiger des réponses synthétiques dans une forme et une syntaxe simples et lisibles.

Ce constat est d'autant plus étonnant que les questions ne comportaient pas de difficultés particulières et, pour la plupart (cinq sur six), sont des « classiques » des concours administratifs. Seule, en effet la question sur l'économie nécessitait de dégager (rapidement) une problématique, avant de faire un développement un minimum argumenté. Il a semblé au jury que peu de candidats aient sérieusement préparé l'épreuve. Rares sont ceux qui ont été en mesure de répondre correctement à la plupart des questions. Il est étonnant de constater que de nombreux candidats montrent des faiblesses et des lacunes graves sur l'ensemble des questions.

Il a été, en outre, constaté que l'orthographe, la construction des phrases ou la grammaire étaient insuffisamment maîtrisées dans un grand nombre de copies, certains candidats ne ponctuant même pas leurs phrases, d'autres « *écrivait comme ils parlent* », sans compter ceux qui ne font aucun effort manifeste pour être lisibles ou rendre une copie exempte de ratures.

Les 6 questions posées portaient sur 5 thématiques relativement "classiques" et une question (économie) à problématiser. Le niveau et la qualité des réponses ont été inégaux selon les matières, mais globalement on relève une maîtrise globalement faible en contenu. De manière générale, le contenu des réponses traduit, de manière évidente, un manque de préparation au concours et un ensemble de connaissances insuffisamment maîtrisées sur les différents sujets.

Question par question, le jury a relevé :

- En **droit public** on constate une grande confusion (dans le sens et dans la rédaction) entre devoirs de réserve et devoir de neutralité, lui-même confondu avec le secret professionnel ; de même, beaucoup de candidats ont mentionné un devoir de continuité du service public, certains confondant même les devoirs des fonctionnaires avec les « lois Rolland ».
- Sur les questions européennes, **la majorité des** candidats a indiqué que les accords de Schengen concernaient la libre circulation des biens et des capitaux. Ceux qui ont cité la libre circulation des personnes, l'ont souvent restreinte aux seuls ressortissants des pays membres. La plupart des candidats ne savent pas situer, dans le temps, les accords de Schengen qu'ils décrivent comme le prolongement de Maastricht. Les enjeux des Accords de Schengen en termes de coopération policière et judiciaire sont trop peu souvent évoqués par les candidats, de même que les questions d'immigration en relation avec l'actualité récente
- Sur les questions sociales, on constate une grande confusion entre le handicap et la prise en charge de la dépendance. De même on observe une méconnaissance des mesures spécifiques au handicap en dehors de l'accessibilité aux bâtiments, de la scolarisation en milieu ordinaire, et des quotas au recrutement. Rares sont les candidats qui ont présenté une réponse précise et construite ; le passage d'une politique d'assistance à une politique d'insertion a trop rarement été évoqué. L'un des candidats a même surpris le jury en indiquant que « *la politique du handicap [c'était aussi] d'ouvrir les grandes écoles comme Sciences-Po aux jeunes de banlieue* ».
- En **finances publiques**, les réponses sont largement insuffisantes. Une très faible minorité des copies citent la notion d'impôt progressif et d'impôt proportionnel, la plupart des candidats limitant le caractère redistributif de l'impôt au fait qu'il finance des services publics voire des prestations sociales, d'autres confondent les notions de progressivité de l'impôt ou de justice fiscale avec sa fonction redistributive. En outre, le terme « impôt » a souvent été analysé dans son acception restrictive et réduit au seul impôt sur le revenu.
- En **gestion des ressources humaines**, la question relative aux instances du dialogue social dans la fonction publique est celle qui est la moins maîtrisée par la grande majorité des candidats. C'est sur cette question que le nombre le plus important de copies blanches a été constaté. Pour les autres, un bon quart de copies a cité les syndicats et parfois rien d'autres, les différentes instances sont méconnues, de nombreux candidats limitant le dialogue social à la seule représentation syndicale, tout cela traduisant une méconnaissance manifeste des dernières évolutions chez la majorité des candidats. Certains ont manifesté une totale méconnaissance du sujet en mentionnant des « conventions collectives », le rôle du chef de service, celle de l'évaluation individuelle, voire la mise en place « *de réunions sportives pour la cohésion de groupe* » pour illustrer le dialogue social.

- En **économie**, thématique pour laquelle les candidats devaient développer une approche problématisée, les copies présentant une "dynamique" dans le raisonnement ont constitué une infime minorité, près de la moitié des candidats n'a pas saisi qu'il s'agissait de voir en quoi les deux notions étaient conciliables ou antinomiques. Le jury a pu noter qu'un candidat confondait le développement durable et la délocalisation des activités économiques, en indiquant : « *le développement durable, c'est de garder la main d'œuvre en France afin de rééquilibrer les importations et les exportations comme Lejaby* ».

D'un point de vue plus général et formel, la notion même de synthèse et de réponse courte semble inconnue de certains qui, au bout de 10 lignes, n'ont écrit que des banalités sans intérêt ou paraphrasé de façon tarabiscotée le sujet, sans apporter le moindre élément sérieux. Certains « juristes » ne peuvent s'empêcher de citer auteurs ou jurisprudence sans réel lien avec le sujet, et la même citation est attribuée, selon les candidats, à ... Saint Exupéry ou à un proverbe amérindien!

L'effort de présentation est, parfois très en deçà de ce que le jury est en droit d'attendre des candidats : certains d'entre eux, qui maîtrisent mal leur pensée, écrivent pour remplir la copie et ne font preuve que d'un minimum de rigueur et de logique, les rapports à l'orthographe et à la syntaxe sont parfois déroutants, quelques écritures sont véritablement illisibles et des copies sont parfois difficilement acceptables : ratures, surcharges, renvois.

Si la moyenne des notes attribuées est relativement basse (6,55 après péréquation), le jury n'a pas, pour autant, le sentiment d'avoir fait preuve d'une sévérité excessive. Les notes élevées de certains candidats témoignent de la faisabilité de l'épreuve pour peu qu'elle soit préparée avec un minimum de sérieux (14,65 pour la meilleure note et 1,49 pour la plus basse). Une trop grande mansuétude aurait en effet pour conséquence de dévaloriser les candidats qui ont fait l'effort de se préparer. Au-delà des connaissances, la capacité à rédiger a constitué, pour le jury, un pré-requis incontournable à la fonction d'attaché d'administration ; elle est loin d'être partagée par tous les candidats.

## ***II-2 L'épreuve d'admissibilité du concours interne***

L'arrêté de juin 2008 ne prévoit qu'une seule épreuve écrite pour l'admissibilité des candidats au concours interne : la rédaction d'une note administrative à partir d'un dossier, sans que le type de sujet soit précisé (coefficient 4).

Pour la session de 2011, le dossier préparé par le jury consistait en un ensemble de documents sur les nuisances provoquées par le bruit. A partir de ce matériau de base (8 documents), il était demandé au candidat de « *préparer l'évaluation et la relance de la politique de développement durable dans le département* » en rédigeant une note à l'attention du chef de bureau de la préfecture en charge du dossier. Afin d'éviter que les candidats ne se dispersent à travers une note trop générale, il était proposé d'aborder la problématique du bruit selon une approche graduelle, en caractérisant d'abord le phénomène et ses enjeux, puis à recenser les mesures mises en place dans les infrastructures de transport terrestres.

Volontairement, avait été retenu comme thème un sujet que les candidats ne traitent généralement pas dans leur vie professionnelle, ce qui avait pour avantage de les mettre sur un pied d'égalité.

Le plan type de la note était très largement suggéré par le libellé même du sujet. La seule vraie difficulté consistait à s'en tenir au sujet demandé, à savoir, celui du bruit généré par les transports terrestres. Or peu de candidats ont pris soin de définir la notion (transports routiers et transports ferroviaires) et de résister à une incursion, parfois large, dans les nuisances des transports aériens, hors sujet.

C'est donc avec une certaine déception que le jury a dû constater que le sujet avait posé problème à de nombreux candidats. Si le niveau de syntaxe, d'orthographe et de grammaire est très inégal, conduisant parfois le jury à sanctionner les candidats qui émaillent leur copie de fautes et d'erreurs grossières et récurrentes, il est à souligner que :

- s'agissant de rédiger une note administrative dans un concours interne, le candidat doit adopter une présentation conforme aux usages : *objet, références, note à l'attention de...* Or, trop souvent, les copies donnent à lire des dissertations hors de propos.
- le choix fréquent d'un plan en deux parties et deux sous parties, sans être proscrit, ne s'impose pas à l'évidence lorsque l'énoncé du sujet suggère trois niveaux successifs d'exploration du sujet.
- Plusieurs copies ne comportent pas un plan apparent. Cette option, sans être proscrite par le jury, exige du correcteur un effort supplémentaire dont il n'est pas sûr que le candidat soit finalement bénéficiaire. Autant recommander un plan simple et lisible.
- enfin, trop souvent, de peur de recopier des membres de phrase ou des formules découvertes dans les documents, certains candidats se lancent dans des paraphrases incompréhensibles, voire même dans des contre-sens.

Cette épreuve est légèrement mieux réussie par les candidats que l'épreuve générale du concours externe. La moyenne s'établit, après mise en œuvre du système de péréquation entre les différents binômes de correcteurs à 8,6/20. La meilleure copie a bénéficié d'une note de 16,12 et la moins bonne de 1,37.

### **II-3 L'épreuve d'admissibilité du troisième concours**

L'arrêté du 6 juin 2008 prévoit une seule épreuve écrite pour l'admissibilité des candidats au troisième concours (avec un coefficient de 4) dont le principe s'inspire plus du concours interne qu'externe : la rédaction d'une note de synthèse sur un sujet d'ordre général relatif à la place de l'Etat et à son 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.

Pour la session de 2011, le dossier préparé par le jury avait trait aux relations de l'Etat avec ses usagers. Il s'agissait d'établir une note de synthèse sur les enjeux d'une meilleure qualité du service public pour les usagers et sur les actions à mettre en place pour y parvenir, à partir de 5 documents joints. Comme pour l'épreuve écrite du concours interne, pour éviter que les candidats ne se dispersent trop, le jury avait choisi de guider la réflexion des candidats en leur proposant d'examiner successivement le contexte, puis les étapes de la démarche d'amélioration à mettre en œuvre avant de préciser ces incidences sur l'organisation et les efforts de conduite du changement à mener.

Le jury attendait des candidats qu'ils s'appuient assez largement sur les documents proposés pour aborder le sujet de la modernisation de l'Etat et de l'amélioration de son image auprès des usagers. Deux terrains d'application étaient suggérés dans le travail demandé : l'amélioration de l'accueil des usagers ainsi que la simplification et la dématérialisation des démarches administratives. Force est, malheureusement, de constater que les candidats n'ont pas tous, tant s'en faut, traité le sujet qui leur était proposé. Ils se sont souvent égarés en comparant l'Etat et l'entreprise du point de vue de la qualité du service rendu, en s'engageant sur la voie des privatisations (hors sujet) ou des techniques de communication modernes utilisées par le secteur privé dont l'Etat pourrait utilement s'inspirer (sujet périphérique).



Dans cette mesure, toutes les copies qui s'appuyaient sur la documentation fournie pour étayer une démarche d'amélioration quelconque et examiner ses conséquences sur l'organisation et les changements qu'elle implique dans la gestion et l'activité d'un service ont été valorisées alors même que souvent, elles manquaient, pour le moins d'originalité ou de matière.

Pour établir sa grille de notation, le jury a largement 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. Sur un sujet aussi général où il est facile d'enfoncer les portes ouvertes (et de dénigrer le fonctionnement de l'Etat), il conviendrait que les candidats fassent plus d'effort pour se mettre en situation.

De fait, les notes sont très en deçà de ce que le jury pouvait attendre de candidats ayant une expérience professionnelle souvent très riche. La meilleure note attribuée par le jury est de 13,25, la moins bonne de 1,5. La moyenne générale des notes attribuées s'établit à 7,44.

## **II-4 les résultats de l'admissibilité**

Comme on peut l'observer à la lecture du tableau ci-dessous, seul le quart des candidats qui se présentent à l'écrit sont déclarés admissible, en moyenne pour les trois concours. Mais le taux de sélectivité est loin d'être homogène selon les concours : plus du tiers des « troisième concours sont déclarés admissibles, un peu moins du tiers pour les « concours externe » et guère plus d'un sixième pour les « concours interne ». Le niveau de la barre d'admission pour chacun des concours est le reflet de ce taux de sélectivité très hétérogène.

Il est à noter que le jury a attribué des notes éliminatoires :

- au titre du concours externe, 1 sur l'épreuve générale et 4 pour les questions à réponse rapide),
- 5 pour le concours interne et 1 pour le troisième concours.

### **Résultats des épreuves écrites pour l'IRA de Nantes - (concours 2011) -**

	<i>Concours externe</i>	<i>concours interne</i>	<i>troisième concours</i>
<i>Présents écrits</i>	661	745	76
<i>Admissibles</i>	204	129	26
<i>Barre admissibilité</i>	8,75	10,87	9
<i>% admissibles</i>	30,9%	17,3%	34,2%
<i>Moyenne la plus haute</i>	14,81	16,12	13,25
<i>Moyenne la plus basse</i>	1,84	1,37	1,5
<i>Notes éliminatoires</i>	1+4=5	5	1

## **III- Les épreuves orales d'admission**

Comme pour l'admissibilité, l'arrêté du 6 juin 2008 fixe pour les épreuves orales d'admission des règles propres à chacun des concours.

Les entretiens qu'a organisé le jury avec les différents candidats se sont tous bien déroulés. Le jury s'était démultiplié en plusieurs sous-jurys de trois membres et a auditionné les quelques 359 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.

### **III-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 10 minutes au plus) du parcours et de la motivation du candidat.

La remise au jury d'une notice biographique, par chacun des candidats, lui permet de se forger une première idée de la personnalité et du parcours du candidat admissible et donc d'orienter les questions à poser vers les points forts de la candidature.

Une fois encore, force est de constater que cette notice 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. Il convient aussi de signaler que certains candidats survalorisent leurs expériences professionnelles : ainsi un stage de quinze jours dans le service de reprographie d'une collectivité territoriale peut devenir une véritable expérience de gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.

Trois observations majeures s'imposent :

- La première est récurrente d'une année à l'autre : rares sont les candidats qui utilisent pleinement le temps imparti à leur exposé liminaire. Ils laissent ainsi le champ libre au jury pour multiplier les questions sur leur parcours et leur motivation qui ne tournent pas forcément à leur avantage.
- En deuxième lieu, cet exercice qui devrait mettre en valeur les qualités spécifiques à chaque candidat est trop souvent stéréotypé, appris par cœur et récité, si ce n'est à l'aveugle. La préparation de cette épreuve dans un « format » reproductible d'un candidat à l'autre, nuit souvent à la spontanéité du candidat. Il est vrai, aussi, que le caractère très formalisé de cette présentation permet au candidat de vaincre un stress qui risquerait sinon d'emporter la présentation orale ;
- Enfin, et c'est le plus important, l'exposé liminaire n'est pas un simple exercice de présentation. Il doit poursuivre l'objectif clairement assigné qui vise à démontrer au jury que le parcours antérieur (y compris les expériences tirées de « petits boulots ») est bien en phase avec un projet d'intégration dans la fonction publique, compatible avec les débouchés de carrière qu'offrent les IRA. Ainsi, une présentation laissant à penser que le candidat éprouve une profonde aversion pour l'administration scolaire et universitaire ou, qu'à l'inverse, il n'a eu de cesse que de rêver à une affectation en poste diplomatique ou dans une administration culturelle qui a peu de chance d'aboutir, en cas de succès au concours, ne peut que susciter une réserve du jury.
- Cette épreuve devient, en fin de journée, particulièrement pénible à suivre au niveau du jury tellement le débit des candidats est monocorde et le contenu stéréotypé. Assez curieusement, peu de candidats tirent profit des expériences professionnelles déjà rencontrées, même et surtout quand il s'agit de « petits boulots ».

Enfin, et il s'agit là d'une remarque générale qui s'applique à l'ensemble des épreuves orales, tous concours confondus, les candidats, préparés par les structures universitaires spécialisées (CPAG ou IPAG) ont généralement tendance à s'inscrire dans un discours convenu qui manque de conviction et de matière. De même, et plus curieusement encore, le jury relève un manque de curiosité voire même de motivation : très peu de candidats sont allés au devant d'anciens élèves des IRA pour avoir une idée un peu plus précise des métiers qu'ils seraient susceptibles d'exercer. On ne peut que rappeler, comme chaque année, que l'indicateur le plus performant de la motivation d'un candidat réside dans sa capacité à se projeter dans un ou plusieurs des métiers qui s'ouvrent à lui à la sortie de l'institut. Cette posture n'est possible que si les candidats font l'effort de connaître les postes qui leur sont proposés, d'en estimer les contraintes et d'évaluer les responsabilités qu'ils impliquent.

Après péréquation, la moyenne des notes s'est établie à 11,35/20. La note attribuée, la plus élevée est de 17,67 et la plus basse de 5,03.

### **III-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 10 premières minutes (au plus) sont réservées à un exposé de l'expérience professionnelle du candidat. Au cours de l'entretien avec le jury, il est stipulé que le candidat soit 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 trop souvent constaté que le dossier de «RAEP» ne permet pas d'apprécier la richesse d'un parcours professionnel et les compétences acquises par le candidat. Le caractère, déjà trop descriptif des fonctions exercées, résumé dans ce document, est trop souvent repris mot à mot, voire récité.

Par ailleurs, de graves lacunes concernant les connaissances administratives de base sont décelées. Les jurys avaient consigné de ne poser que des questions très générales sur les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'Etat. Il apparaît que certains candidats butent sur des sujets qui ressortent plus de la culture générale que du «bachotage» : les notions de décentralisation et de déconcentration sont parfois mal distinguées et l'organisation et la structure de l'Etat ne sont pas toujours maîtrisées. Trop de candidats semblent manquer de curiosité sur leur propre environnement professionnel : ils n'éprouvent, semble-t-il, guère d'intérêt pour les structures administratives autres que celles dont ils relèvent et connaissent mal celles avec lesquelles ils entretiennent pourtant des relations privilégiées, surtout lorsqu'il s'agit de collectivités locales.

Les meilleurs candidats sont incontestablement ceux qui sont les plus motivés pour exercer les fonctions auxquelles préparent les IRA, qui les connaissent et souhaiteraient en exercer une en particulier. Cette volonté de réussite est facile à discerner : la fiche d'information est alors construite sur la base d'un fil conducteur qui n'est pas forcément chronologique mais plutôt thématique et le candidat fait montre d'une véritable force de conviction au cours de l'entretien.

Après péréquation, la moyenne des notes s'est établie à 9,62. La meilleure note est de 18,84, la plus basse de 5,20.

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

Le cadre d'exercice de cette épreuve est analogue à l'épreuve d'admission des concours interne : entretien d'une durée de 25 minutes, dont les dix 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 l'informatique ou du bâtiment ou encore l'éducation. Les compétences ainsi acquises sont effectivement très facilement « 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 générale, du fait d'une expérience trop spécifique, notamment lorsqu'elle touche à l'international ou à des activités très techniques. Et le jury doit 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 ou d'une trop grande focalisation des attentes sur quelques métiers très spécifiques, en particulier ceux qui relèvent de l'administration culturelle.

Pour ce type d'épreuve, le jury ne saurait trop conseiller aux candidats de se renseigner au préalable sur les IRA et les métiers auxquels ils forment leurs élèves

La moyenne des notes s'est établie à 10,92. La meilleure note est de 18,00, la plus basse de 7,00.

### **III-4. L'épreuve complémentaire de langue vivante étrangère**

Obligatoire pour les candidats du concours externe, facultative pour les autres, l'épreuve de langue étrangère consiste en un entretien de 15 minutes (après un temps de préparation identique) à partir d'un texte court rédigé dans l'une des cinq langues autorisées – allemand, anglais, espagnol, italien ou russe - , 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 59 %) et la plupart des candidats 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 (48 % pour les premiers et 65 % pour les seconds).

#### **Moyenne des notes de langue par concours IRA de Nantes - (session 2011)**

Concours externe		Concours interne		3ème concours	
Anglais	13,81	Anglais	11,5	Anglais	15,47
Allemand	14,80	Allemand		Allemand	
Espagnol	14,00	Espagnol	12,23	Espagnol	9,00
Russe	15,00	Russe		Russe	
Italien	15,50	Italien	14,75	Italien	8,00
Moyenne LVE	14,62	Moyenne LVE	9,62	Moyenne LVE	10,82

Il est à noter que cette épreuve donne, à ceux qui la passent, une plus-value sensible par rapport aux autres, surtout lorsqu'il s'agit du russe ou de l'allemand.

La moyenne globale des notes attribuées, pour les trois concours confondus, est :

- anglais, 13,6
- allemand, 14,8,
- espagnol, 11,7
- italien, 12,7
- russe, 15

\*\*\*\*

## CONCLUSION

La session 2011 du concours des IRA constitue la quatrième année d'application du nouveau cycle d'épreuves, qui se veut beaucoup moins marqué par le caractère académique qui entourait le contenu des épreuves avant la réforme de 2007. L'évolution est sensible, plus encore au niveau des candidatures internes et du troisième concours où la prise en compte du parcours professionnel et des éléments de motivation est devenue le premier facteur d'appréciation du jury. Au terme de cette session, trois constats méritent d'être établis.

Le premier est celui d'une grande variété des profils des candidats, quelques soient les filières dans lequel ils se présentent. Pour ce qui concerne le concours externe, les candidats issus de l'université se distinguent, certes, toujours un peu, de ceux qui ont suivi un cursus d'études politiques. Mais l'avantage « concurrentiel » qu'offrait traditionnellement le réseau des IEP s'estompe d'année en année, surtout quand la formation universitaire s'accompagne d'une scolarité d'un an dans l'une des 28 institutions (IPAG ou CPAG) qui préparent les étudiants et les stagiaires aux concours de la fonction publique. En outre, il convient de souligner le véritable succès que rencontrent les classes préparatoires intégrées (CPI) aux 5 IRA qui forment, sur une période de 9 mois des candidats au concours externe et au troisième concours d'accès aux IRA. Une mention particulière doit être portée à la CPI de l'IRA de Nantes qui, sur 23 élèves inscrits au cycle 2011-2012 a permis à 11 d'entre eux d'intégrer, la prochaine promotion ;

Le second tient à l'intérêt, certes toujours soutenu, des candidats du concours externe pour le les IRA, mais dont la baisse constatée sur la session 2011 pourrait devenir alarmante si elle perdurait. Leur nombre, même s'il accuse un très léger tassement cette année, est toujours très élevé et le taux de sélectivité (un candidat sur 10 est finalement admis) assure un recrutement de bon niveau, gage d'un service public de qualité. Pour le concours externe, le dernier candidat appelé à rejoindre l'IRA de Nantes est finalement le 87<sup>ème</sup> (liste principale et liste complémentaire confondues sur 1281 candidats admis à concourir), il est le 54<sup>ème</sup> (sur 994) pour le concours interne et, pour le troisième concours, le 10<sup>ème</sup> (sur 111). C'est donc bien le concours interne qui présente le niveau de sélectivité le plus important.

La troisième 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 aux concours de l'IRA, dont le cru 2011 reste comme chaque année, d'une excellente facture.