

RAPPORT DES JURYS DES CONCOURS D'ACCES A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE LYON (SESSION 2008)

I - Remarques préalables

Cette session présente un caractère original, dans la mesure où elle constitue le banc d'essai des nouvelles dispositions règlementaires applicables aux trois concours d'accès ouverts dans chacun des cinq instituts régionaux d'administration.

Par ailleurs, pour la seconde année consécutive, les concours étaient organisés par chaque IRA, et non plus, comme cela était le cas jusqu'à la session 2006, au niveau national.

Le double impact de ces réformes plus que substantielles, bien que n'étant pas de même nature, devra appeler une analyse à plus long terme sur une période de 3 ou 4 ans pour établir des conclusions plus pérennes, sous réserve, bien entendu, que les règles du jeu soient globalement stabilisées.

Sans doute sera-t-il également intéressant, dans quelques semaines, de mesurer les effets de la quintuple délocalisation des recrutements sur le périmètre des affectations, à la sortie de la promotion issue des concours organisés l'an dernier.

Si ce sujet n'est pas lié directement à la conception des épreuves, il mérite néanmoins une attention particulière sur plusieurs points (motivations des candidats, perspectives attendues en début de carrière, voire au-delà, choix des univers professionnels pendant la scolarité).

Cela dit, si l'on compare les sessions 2007 et 2008, quelques observations s'imposent pour ce qui est de L'IRA de Lyon:

1 - On constate un accroissement très net du nombre des candidats inscrits au concours interne et au 3^e concours (respectivement +69% et +19%) et surtout des présents à l'écrit (+140% et +83%). Ceci est d'autant plus remarquable que le nombre de postes offerts est moins important (-17% et -20%).

Bien entendu, on peut en déduire que la suppression de l'épreuve « académique » des questions à réponses courtes et, pour le 3^e concours, de l'épreuve à options, a pu jouer un rôle important, l'allègement de la préparation suscitant des candidatures nouvelles.

On peut aussi estimer que la professionnalisation de l'épreuve orale, appuyée sur le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience, rend plus objectives les données d'appréciation du jury, conduisant ainsi les postulants éventuels à une approche dédramatisée de l'épreuve.

2 - Pour le concours externe, la légère diminution des inscriptions (-7,2%) est sans doute peu significative, d'autant que les candidats présents à l'écrit sont en nombre légèrement supérieur (+5%), la suppression de l'épreuve à option étant semble-il sans effet notable.

La réduction importante des postes offerts (-28%) n'a donc pas pesé sur l'attractivité du concours.

II - Le concours externe

A. Données chiffrées

La note obtenue par le dernier admissible (8,83) est comparable à celle observée en 2007 (8,33), sachant que les intéressés étaient respectivement classés 185^e et 216^e.

La note moyenne obtenue par les derniers candidats retenus sur liste principale et liste complémentaire (11,48 et 10,23 pour les 70^e et 105^e places) est en revanche sensiblement supérieure à celle de l'année 2007 (9,81 et 9,11). Cette différence s'estompe si l'on considère que ces dernières notes correspondaient aux 90^e et 120^e places pour la session 2007.

A relever enfin que la liste complémentaire concerne cette année 35 candidats soit 50% de ceux inscrits sur liste principale, contre 29 l'an dernier (soit 33%).

B. Commentaires sur le déroulement des épreuves

1 - C'est essentiellement la nature fondamentalement novatrice de l'entretien oral qui appelle des remarques, notamment pour l'exercice dit de mise en situation

A l'issue de la session de formation conduite à l'intention des membres des jurys, dont les présidents, la séquence consacrée à la « mise en situation » des candidats a fait l'objet d'indications spécifiques à l'intention des jurés du concours externe de l'IRA de Lyon.

Rappelons qu'aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 6 juin 2008, la première épreuve orale doit notamment permettre de procéder à l'évaluation des « qualités personnelles du candidat » et à l'appréciation de « son potentiel » et de « son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme d'une mise en situation ».

La difficulté signalée par plusieurs membres du jury tenait à la relative ambiguïté d'un exercice ne reposant textuellement ni sur l'expérience professionnelle du candidat (laquelle n'est pas exigible au concours externe), ni bien entendu sur son appréhension concrète du monde administratif.

Dans ces conditions, il a été demandé de faire appel essentiellement aux qualités d'intelligence pratique et de raisonnement des postulants, les connaissances relatives aux principes généraux de la fonction publique et de l'action administrative pouvant par ailleurs être légitimement invoquées vis-à-vis de futurs cadres fonctionnaires.

De plus, si le jury avait été clairement informé de la nécessité de tenir compte des « profils » affichés par les candidats pour conduire l'entretien, on ne pouvait bien entendu ignorer les questions fondamentales posées par les politiques publiques.

A l'issue de l'épreuve orale, dont le déroulement a été satisfaisant et qui a démontré la grande adaptabilité du jury aux nouvelles modalités d'interrogation, il apparaît toutefois nécessaire de faire part de deux analyses exprimées par certains membres particulièrement expérimentés.

- L'une, plutôt réservée et partagée par le président : la circonstance que des candidats du concours externe aient pu effectuer une période d'observation ou en situation de travail dans

un ou des service(s) publics avantagent les intéressés, notamment lorsque ces séquences de découverte se sont inscrites dans une perspective utilitaire et des lieux d'exercice variés.

Quelques candidatures étaient frappantes à cet égard, et il est clair que, si le message passe auprès des futurs candidats, la nature de l'épreuve pourrait provoquer « une chasse » aux stages. Il est probable également que les séquences de formation des IPAG et CPAG, voire celles de certains cursus universitaires, ont d'ores et déjà introduit cette dimension nouvelle.

Au total, la réaction dominante après cette première épreuve, de la part de certains interrogateurs, traduit une réserve devant une partie de l'épreuve sensée évaluer des futures qualités professionnelles que certains ne peuvent, malgré des qualités évidentes, mettre en valeur.

Quittant pour cette épreuve le terrain des procédures académiques de sélection des fonctionnaires de catégorie A par la voie externe, on se trouve alors devant une interrogation de principe : quels sont la nature et surtout le champ de la mise en situation ?

- La seconde analyse exprime son accord sur les modalités actuelles de l'entretien d'admission, estimant que, au travers de mises en situation faisant appel au sens pratique ou à des « aptitudes à la réactivité », il était tout à fait possible de s'abstraire des connaissances liées à un cadre professionnel tel que celui d'une administration. Il est également considéré que la juxtaposition de questionnements théoriques et pragmatiques constituait une bonne approche et que le commentaire sur des expériences au sein de services publics ou entreprises privées n'apportait pas toujours la garantie d'une prestation correcte.

Pour le proche avenir, il apparaît utile de tirer les enseignements de cette première application des dispositions concernant l'entretien des candidats externes, de façon à éviter des interprétations divergentes de la part des futurs jurys.

2 - La fiche individuelle de renseignements

Quelle que soit la valeur intrinsèque de cette fiche, il n'est pas apparu pertinent, voire règlementairement acceptable, que cette fiche puisse ne pas être inscrite au dossier du candidat pour lecture par les membres du jury-ce qui n'a été heureusement pas le cas, à une exception près.

Il faut que cette formalité soit respectée, tout simplement parce qu'on voit mal son intérêt si la fiche n'est pas examinée ! Au demeurant, l'arrêté précise qu'elle est adressée « au service gestionnaire du concours ». Cette formule curieuse ne peut être comprise que si le dit service la transmet bien évidemment au jury.

Ce point doit être clairement établi, notamment dans le vademecum remis aux candidats lors de l'inscription : en cas de non remise du document par les candidats admissibles dans des délais à préciser, ils ne peuvent être admis à participer aux épreuves d'admission.

3 - La présentation du « parcours » et des motivations du candidat

Il est permis, au regard des durées effectives de l'intervention liminaire des candidats externes, de s'interroger sur la durée de cette première partie de l'entretien, fixée à 10 mn au plus.

L'idée a été émise par certains de réduire de 4 ou 5 minutes cette partie de l'oral, de façon à consacrer une séquence à quelques questions portant sur des connaissances techniques en lien avec les politiques publiques. De façon à ne pas faire double emploi avec l'épreuve écrite des QRC, cette phase ne porterait pas sur les points traités à l'admissibilité et donnerait lieu à la remise de 4 ou 5 questions à examiner ½ heure avant le début de l'oral; les réponses n'excéderaient pas 4 ou 5 minutes au total.

Cette proposition n'a pas pour but de réintroduire des phases académiques dans le déroulé du concours mais de tester les personnes auditionnées sur quelques aspects fondamentaux de l'action administrative, les membres des jurys interne et externe constatant une certaine faiblesse des intéressés lorsque de tels points sont évoqués.

III - Le concours interne

A - Données chiffrées

Le 112^e et dernier admissible obtient une note de 11,38, la suppression de l'épreuve livresque des QCR tirant nettement vers le haut la moyenne des candidats appelés à l'oral (+3,86 points). Ceci est d'autant plus frappant que le nombre des admissibles de 2007 n'était supérieur que de 15 à celui de cette année.

Pour l'admission, la barre de la liste principale (12,02 pour le 50^e) et celle de la liste complémentaire (10,91 pour le 65^e) traduisent une amélioration très notable du niveau général du concours, car la modification de la nature de l'épreuve n'a pas a priori d'impact sur la difficulté de l'exercice. On peut même supposer que la constitution du dossier RAEP oblige les candidats à une plus grande rigueur dans la présentation du parcours professionnel.

B - Commentaires sur le déroulement des épreuves

L'écrit : Si le principe d'une note d'analyse et de synthèse à partir d'un dossier administratif n'est pas discutable aux yeux des jurés, certains ont souhaité que les sujets soient rendus plus techniques et plus sélectifs, sans faire l'objet pour autant d'une modification de l'arrêté du 6 juin 2008.

Cette suggestion repose sur l'idée suivante : les « solutions appropriées » que le candidat est appelé à « dégager », selon les termes mêmes de l'article 2 de l'arrêté, devraient être clairement encadrées dans le sujet, par exemple par l'exigence d'une proposition de plan de mise en œuvre adapté au sujet traité (priorités, procédures, planning, communication externe et interne). Une note succincte annexée à la note d'analyse et de synthèse et formulant des propositions d'action pourrait aussi constituer la conclusion de l'épreuve.

Cette exercice pourrait permettre, selon ses partisans, de mesurer les capacités de candidats à des fonctions de catégorie A à s'engager et se responsabiliser.

L'oral : La dimension nouvelle que confère à l'entretien le support du dossier RAEP est non seulement considérée comme positive dans son principe, mais elle permet aussi de dégager rapidement les étapes essentielles des parcours professionnels ou ...d'en souligner l'absence.

Il faut toutefois nuancer ce propos, comme cela avait été le cas à plusieurs reprises par le passé : l'ouverture du concours interne à tout agent titulaire ou non comptant une ancienneté de quelques années de services ne permet pas, sauf lorsque le concours est tenté tardivement, d'évaluer véritablement les dits parcours.

La variété des cursus professionnels, aussi enrichissante soit-elle pour les métiers auxquels accéderont les lauréats issus des IRA, a pour conséquence de traiter de façon identique, dans une épreuve commune, des populations très hétérogènes.

Si cette remarque est dépourvue d'originalité, elle n'en pose pas moins la question fondamentale des principes mêmes du concours interne : le caractère discriminant de la diversité des cultures et des parcours de carrière ne conduit-il pas à ignorer son principal objectif, à savoir la promotion interne ?

NB : A priori, la réponse n'est sans doute pas dans une modification des règles du concours lui-même, qui constitue une opportunité de progression pour des agents bien préparés. Le traitement du problème se situe plutôt en amont, dans les modalités de gestion des ressources humaines, le suivi individualisé des carrières et une préparation individualisée aux épreuves, qui devraient amener aux portes du concours des personnels en situation de faire tous valoir leurs expériences.

Signalons sur ce dernier point que l'institut régional d'administration de Lyon développe, en matière de formation continue, des actions permettant aux agents envisageant une candidature au concours interne de se préparer à cette phase de valorisation des parcours professionnels.

C - Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Reconnu comme un élément bien adapté à l'appréciation des candidats du concours interne (et du 3^e concours) le dossier RAEP mérite quelques remarques :

- Le jury a constaté une certaine timidité dans l'exposé des différentes étapes de la carrière (sans doute faut-il y voir une conséquence, déjà signalée, de la « modestie » du comportement d'agents dont le cursus ne semble pas, au moins à leurs yeux, suffisamment gratifiant);

- Le dossier lui-même pourrait sans doute être allégé (proposition : 5 pages maximum). De plus, bien que le guide de remplissage précise que les 2 annexes éventuelles ne doivent pas dépasser 7 pages, il arrive trop souvent qu'elles excèdent 10 pages (proposition : annoncer clairement que les documents ne pourront pas être pris en compte par le jury en cas de dépassement).

Le travail des jurys s'en trouvera certainement amélioré et permettra sans doute d'éviter des dossiers parfois pléthoriques et comprenant des pièces administratives anecdotiques ou dont l'objet n'est pas toujours compris.... par le candidat.

IV - Le troisième concours

A - Données chiffrées

Le concours 2007 avait provoqué dans l'ensemble des IRA quelques craintes, concernant le niveau des candidats, le nombre des présents à l'écrit et, partant, le nombre de ceux d'entre eux estimés capables d'être déclarés admissibles. Les épreuves d'admission avaient heureusement corrigé cette première impression négative.

Cette année, s'agissant de l'IRA de Lyon, tant l'épreuve d'admissibilité que l'entretien d'admission ont conduit à une nette progression du niveau des notes (respectivement 10,50 et 11,25 au lieu de 7,71 et 10,03). Les 2 candidats retenus sur liste complémentaire ont eux-mêmes dépassé la moyenne (11,25 et 11).

B - Le déroulement des épreuves

Il n'y a pas de commentaires particuliers sur les deux épreuves d'admissibilité et l'épreuve d'admission. Toutefois, comme pour le concours interne, un allègement des pièces constituant le dossier RAEP serait bienvenu.

En conclusion, on peut estimer que la période de rodage des nouveaux concours n'a pas présenté de difficultés notables, grâce surtout à l'adaptabilité et l'implication de jurys ayant intégré rapidement les nouvelles données.

Les ajustements proposés sont généralement mineurs, mais il a semblé important de réfléchir plus avant à la nature de la 1^{ère} épreuve d'admission du concours externe.

Mention particulière doit être faite de l'utilisation généralisée des grilles d'évaluation adaptées à chaque épreuve d'admission, supports satisfaisant selon les membres des jurys à une estimation la plus impartiale et complète possible des candidats.

Il est évident qu'un bilan sérieux ne peut dès cette année être établi, mais il serait intéressant de mesurer, dans les années à venir, le degré d'adéquation entre la nature et la pertinence des épreuves renouvelées des concours, d'une part, les qualités et insuffisances observées en cours de scolarité chez les élèves, d'autre part.

Cette enquête devrait bien entendu associer les élèves eux-mêmes.

On remarquera que, d'ores et déjà, l'IRA de Lyon souhaite traiter cette question, en renforçant les tests de connaissance du début de scolarité et en prévoyant en conséquence des périodes de formation adaptées.



Qu'il soit enfin permis au président des jurys de saluer l'ensemble de leurs membres, qui ont par ailleurs contribué à nourrir le présent rapport de leurs réflexions.

Au nom de tous, pour la qualité de leur accueil et de l'organisation des concours, le président tient à vivement remercier le directeur et son équipe chargée du suivi des épreuves, avec une mention particulière pour la responsable des concours et sa proche collaboratrice.

Philippe Garnier

CONCOURS 2008

Rapport

Fixées par arrêté du 6 juin 2008, les épreuves écrites du concours d'entrée aux IRA ont été simplifiées et repensées et les épreuves orales réorientées pour mieux prendre en compte les parcours antérieurs personnels et/ou professionnels des candidats avec l'objectif de diversifier les viviers de recrutement et de mieux mettre en adéquation le profil des lauréats avec les postes de sortie.

En conséquence le choix des sujets d'écrit, l'attente du jury à l'écrit comme à l'oral ont été modifiés.

Le concours s'est déroulé sans incident et dans d'excellentes conditions grâce, d'une part, à l'implication et à la disponibilité des membres du jury et d'autre part, à la remarquable organisation des services de l'IRA.

Le rapport enrichi par les observations de tous les membres du jury du concours 2008 vise, au delà du bilan, à mieux répondre aux interrogations des candidats qui ont présenté le concours ainsi qu'aux futurs candidats.

1. Rappel sommaire des nouvelles épreuves

1.1 Admissibilité

➤ concours externe

- suppression de l'épreuve à options qui comprenait 8 disciplines
- substitution de l'épreuve de culture générale académique par une épreuve de composition sur un sujet d'ordre général 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...)
- maintien d'une épreuve constituée d'une série de six à dix questions à réponse courte au lieu de 10 à 15 avec ajout au programme : gestion des ressources humaines, questions sociales.

➤ concours interne et 3^e concours

- disparition de l'épreuve de QRC
- sélection sur la note administrative pour le concours interne
- sélection sur une note de synthèse pour le 3^e 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

Au travers d'un entretien sont évalués :

- les qualités personnelles : le potentiel, l'aisance et le comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme d'une mise en situation pour l'externe (au lieu d'une conversation sur un texte court ou long de type généraliste)
- la personnalité, les aptitudes, la motivation du candidat et les acquis professionnels pour l'interne et le 3^e concours
- les connaissances administratives générales pour ceux du concours interne.

2. Données statistiques

2.1 Concours externe

964 inscrits
931 admis à concourir
71 postes à pourvoir

➤ **Admissibilité**

477 présents - 51,2% (56% en 2007)
56,3 % de sexe féminin

162 admissibles (33.96% soit 1 pour 3)
50% de sexe féminin

Barre d'admissibilité : 8.84
Moyenne la plus haute : 17.26 - la plus basse : 1.79
99 candidats ont la moyenne de 10

➤ **Epreuves orales**

150 présents
Meilleure note : entretien : 17 - langue : 19
10 notes éliminatoires dont 2 candidats ayant une note >à 10 à l'écrit.

➤ **Admission**

Liste principale : 71 lauréats (47.3 %) soit près d'1 sur 2 admissibles
54.9% de sexe féminin
Meilleure moyenne : 15.77

Barre d'admission : 10.60
Age moyen : 24 ans 6 mois – du plus âgé : 42 ans – du plus jeune : 21 ans

Liste complémentaire : 24 inscrits - 37.5% de sexe féminin - barre d'inscription : 10.05.

2.2 Concours interne

696 inscrits
680 admis à concourir (361 en 2007) soit plus 58.1%. Cette augmentation considérable du nombre de candidats peut légitimement s'expliquer par la réforme du concours, mais ont sans doute aussi joué les réformes de structures dans l'administration qui conduisent à des réorientations professionnelles, l'allongement des durées de vie au travail qui poussent les agents à une meilleure prise en charge de leur avenir.
50 postes à pourvoir.

➤ **Admissibilité**

571 présents - 83.9% (77% en 2007)
63,5% de sexe féminin
112 admissibles (19.61% des présents) soit près d'1 pour 5
77.6 % de femmes
Barre d'admission : 12

➤ **Entretien**

107 présents

Meilleure note à l'entretien : 18.5

6 notes éliminatoires à l'entretien pour des candidats qui avaient une note >à 12 à l'écrit.

➤ **Admission**

Liste principale :

50 lauréats

82 % de sexe féminin

Moyenne la plus élevée : 16.48

Barre d'admission : 12.36

Age moyen : 36 ans 7 mois - du plus âgé : 53 ans - du plus jeune : 26 ans

Liste complémentaire :

21 inscrits

61.9% de sexe féminin

Barre d'admission : 11

2.3. Troisième concours

85 inscrits

79 admis à concourir (45 en 2007) soit plus 75.5%

8 postes à pourvoir

➤ **Admissibilité**

63 présents - 79.7% (53.3% en 2007)

57.14 % de sexe féminin

20 admissibles - 31.75 % soit 1 pour 3

40% de sexe féminin

Barre d'admission : 12

➤ **Entretien**

19 présents

Meilleure note : 17

Note la plus basse : 5.25

Pas de note éliminatoire à l'entretien, mais compte tenu du nombre de postes à pourvoir, toutes les notes égales ou inférieures à 9 ont conduit à une élimination malgré de bonnes notes d'écrit.

➤ **Admission**

Liste principale :

8 lauréats - 75 % de sexe féminin

Barre d'admission : 11.75

Moyenne la plus élevée : 16.44

Age moyen : 35 ans – du plus âgé : 46 ans - du plus jeune : 27ans

Liste complémentaire : 2 inscrits

Barre d'inscription : 10.75 (2 hommes)

3. Méthode suivie

3.1 Epreuves écrites

3.1.1 Choix des sujets

Les sujets communs à l'ensemble des candidats sont choisis par les jurys des cinq IRA.

➤ *Concours externe*

- **le sujet de composition d'ordre général** « la fonction publique peut-elle être à l'image de la société française ? » reflétait la volonté commune des jurys de privilégier un thème sociétal d'actualité permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel. Or, de l'avis unanime des correcteurs, un nombre élevé de candidats a donné une interprétation erronée du sujet. Le terme « fonction publique » n'a pas été ni compris ni défini. Le parallèle entre fonction publique et société a rarement été mis en évidence. D'autres copies sont hors sujet développant, par exemple, le partenariat public privé. On relève aussi dans de très nombreuses copies des carences en orthographe, grammaire et syntaxe qui pénalisent les candidats, la note en tenant compte.

Meilleure note : 18.51

Note la plus basse : 2.08

Moyenne : 8.08

37 notes inférieures à 5

- **pour les questions à réponse courte (QRC)**, il s'agissait d'apprécier les fondamentaux que doit appréhender tout postulant à un emploi de catégorie A dans la fonction publique. La nature des questions visait à assurer une diversification du recrutement (le maire agent de l'Etat, le traité de Lisbonne, les grands principes de la responsabilité administrative, le rôle du FMI, la LOLF : déclinaison, missions, programmes actions, fiscalité et croissance économique).

La réponse en une quinzaine de lignes avait pour objet non seulement de vérifier les connaissances du candidat sur ces sujets qui, pour une grande part, touchaient à l'actualité mais aussi de vérifier sa capacité de synthèse.

C'est principalement dans cette épreuve que les lacunes les plus graves ont été constatées ; en témoigne en particulier la moyenne de 7.26. Ce concours ayant pour objectif d'atteindre principalement un vivier de diplômés où l'on constate que la plupart ont un niveau bac + 5, on ne peut que s'en étonner et on ne saurait trop conseiller une intensification de la préparation à cette épreuve.

Compte tenu de la réforme récente, aucune interrogation sur les questions sociales ou gestion des ressources humaines n'avait été retenue.

Meilleure note : 17

La plus basse : 1.5

122 copies (soit plus du quart) ont une note inférieure à 5 et plus nombreuses encore sont celles qui ont une note \leq à 8 ; ce qui a constitué un handicap certain de points à rattraper à l'oral.

A cela s'ajoutent des carences en orthographe, grammaire et syntaxe.

➤ *Concours interne*

Les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées s'exerçaient à propos d'une mise en situation classique : une note à rédiger au préfet en vue de préparer un entretien avec un chef d'entreprise qui souhaitait ouvrir une société de gardiennage.

Ceci explique sans doute en grande partie que 264 candidats, soit près de 40%, aient une note égale ou supérieure à 10 et que la barre d'admissibilité ait dû être fixée à 12 de moyenne.

Cette situation qui a permis de retenir des candidats qui ont fait une excellente prestation a eu une incidence en terme de concurrence des candidats à l'oral, compte tenu du faible écart de notes des admissibles et de l'importance du coefficient de l'épreuve d'entretien.

Meilleure note : 16,51
Moyenne : 9.47
17 notes inférieures à 5
4 notes éliminatoires

➤ **3° concours**

La note de synthèse qui traitait d'un sujet d'actualité «droit d'accueil dans les écoles pour les élèves de maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire ; son principe et ses conséquences sur le droit de grève » a dans l'ensemble été bien compris par les candidats. D'une manière encore plus évidente que pour le concours interne, l'oral a discriminé entre les bonnes et les excellentes prestations.

Meilleure note : 16
Moyenne : 9.36
31 candidats (près de 50%) ont eu une note ≥ 10
Note du dernier admissible : 11.50
On doit cependant souligner 4 notes inférieures à 5

3.1.2. Examen des copies

Les copies sont transmises aux correcteurs après anonymisation par le service des concours.

L'harmonisation de la correction est effectuée au travers notamment :

- d'un corrigé type
- de l'établissement de barèmes de notation
- d'une réunion des correcteurs après lecture de certaines copies pour la composition sur un sujet d'ordre général.

Une double correction est, en effet, effectuée au sein de binômes. Chaque membre de binôme corrige séparément chaque copie. Aucune indication n'est portée sur celle-ci par les correcteurs de manière à assurer l'impartialité du deuxième correcteur. Les notes des 2 correcteurs sont confrontées en fin de correction. Tout écart inférieur à 3 points conduit à effectuer la moyenne entre les 2 correcteurs.

Tout écart égal ou supérieur à 3 points entraîne obligatoirement une relecture par les 2 membres du binôme et, en cas de désaccord, par la présidente du jury. Ce qui ne fut pas nécessaire pour ce concours.

En outre, une péréquation en jury plénier a lieu entre les jurys si nécessaire, ce qui explique des notes avec des centièmes de points.

3.1.3. Etablissement de barèmes de notation

Les barèmes peuvent évoluer d'une année sur l'autre sans pour autant en modifier profondément la nature.

Les barèmes du concours 2008 sont les suivants :

➤ **Composition sur un sujet d'ordre général**

Introduction : 4 points

Développement : 11 points :

- Fond : respect de la problématique, qualité des arguments, capacité à rendre compte de tous les aspects du sujet : 6 points
- Forme : mise en œuvre d'un vrai débat (plan), équilibre du propos et des deux ou trois parties : 5 points

Conclusion (rassembler – ouvrir) : 2 points

Orthographe, grammaire, syntaxe : + ou- 3 points

➤ QRC

Le jury 2008 a opté pour 6 questions :

2 en droit public, 1 en questions européennes, 1 en finances publiques, 2 en économie. Chaque question est notée sur 10 points

Un barème détaillé est mentionné sur le corrigé de chaque question.

➤ Note administrative et dossier de synthèse

Le barème est identique:

Fond : 17 points répartis comme suit :

▶ Introduction	
▶ Annonce du plan	3
▶ Conclusion	
▶ Compréhension du sujet	4
▶ Cohérence du raisonnement	3
▶ Niveau de connaissance	2
▶ Exhaustivité des thèmes	5

Forme : Présentation – Orthographe – Style : 3

3.2. Epreuves orales

3.2.1. Entretien avec le jury

➤ Fiche de renseignement et dossier

Remarque générale

C'est un élément essentiel de la préparation du concours car, en dehors de tout stress, le candidat peut réfléchir dès cet instant à la conduite à tenir pour son oral.

Concours externe

L'entretien débute par une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation. En vue de l'épreuve d'entretien, le candidat admissible adresse une **fiche individuelle de renseignement**.

On relèvera que celle-ci est souvent sous utilisée par le candidat. Parfois vierge, elle n'est d'aucune utilité pour le jury ; bien que non notée elle permet en particulier, dans la rubrique « observations » de mettre en valeur les travaux, stages et éventuellement toute activité même bénévole qui favorise l'appréciation de la personnalité et ainsi sert d'assise à un dialogue constructif avec le jury. En outre le candidat peut y expliciter sa motivation. A l'inverse une fiche « fleuve » est inopérante et dénote une incapacité à la synthèse et à la définition de priorités.

Interne et 3° concours

L'entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus.

Le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au cours de cet entretien, le candidat **interne** est également interrogé sur ses connaissances administratives générales.

Les mêmes remarques que pour la fiche de renseignements peuvent être transposées sur l'insuffisante attention portée au remplissage du dossier. Certaines rubriques sont non complétées ou le sont partiellement. Ainsi, alors même que le candidat a effectué des formations, la rubrique n'est pas renseignée.

La recherche des informations est parfois ardue et les pièces jointes n'ont pas toujours de rapport avec les compétences acquises ou le projet professionnel.

A la motivation se substitue souvent un nouveau récapitulatif de l'expérience professionnelle, les redites sont fréquentes. Quand la motivation est notée, elle n'est pas fondée sur une explicitation en cohérence avec le parcours ou le projet, mais basée sur des généralités que le candidat a du mal à expliquer lors de la discussion.

La description des fonctions n'est pas mise en perspective avec le projet de carrière et beaucoup de candidats ont des notions vagues des métiers qu'ils pourraient exercer.

➤ **Déroulement**

L'épreuve orale est très importante pour le concours externe où elle représente un coefficient de 4 sur 13 points. Elle est déterminante pour les deux autres concours où elle a un coefficient égal à celui de l'épreuve écrite. Les candidats sont convoqués de manière aléatoire par le logiciel informatique en tenant compte de la langue étrangère choisie.

Le candidat dispose de 25 mn pour essayer de démontrer son potentiel et sa motivation ainsi que ses acquis professionnels pour les deux concours « professionnels ».

Le jury, par des questions variées,

- cherche, tout d'abord, à compléter l'impression qui s'est dégagée de la présentation du parcours ou de la carrière,
- fait tout pour mettre le candidat à l'aise. Il ne s'agit pas non plus de le soumettre à un test psychologique d'adaptabilité,
- a pour seul souci de permettre au candidat d'exprimer ses aptitudes, ses capacités, ses qualités et ses compétences,
- ne méconnaît pas l'émotion que peut ressentir un candidat mais celle-ci ne peut servir à masquer une impréparation de l'épreuve et par ailleurs la gestion du stress fait aussi partie de l'exercice.

En revanche, l'oral n'est pas une conversation de salon entre personnes de bonne compagnie.

Chaque membre des jurys interroge en fonction d'objectifs clairs de sélection. En conséquence, ceux-ci se répartissent les questions et le jury peut désigner un observateur en son sein.

➤ **Exposé**

Le candidat dispose au plus de 10 minutes

La gestion du temps est indispensable dans cette épreuve. Tout candidat qui dépasse le temps est interrompu mais un candidat qui ne parlerait que 2 minutes pour son parcours et ses motivations, contraignant le jury à des éclaircissements d'autant plus approfondis que la fiche de renseignements ou le dossier serait incomplet, se verrait obligatoirement sanctionné dans la note.

C'est un exercice plus difficile qu'il n'y paraît à première vue. Beaucoup de candidats (à l'externe surtout) ne tiennent pas les 10 minutes sans pour autant aborder leur motivation ou valoriser leur parcours ou leur expérience professionnelle pourtant parfois très riche.

L'existence et la pertinence du plan, la clarté de l'exposé, la cohérence des propos, l'argumentation des idées, la capacité à maintenir l'intérêt du jury et à ne pas paraphraser la fiche ou le dossier, ainsi que l'authenticité de la motivation sont aussi évalués.

Or, trop souvent, les exposés sont chronologiques, sans véritable tri ni hiérarchisation des informations autour d'un projet cohérent ou un itinéraire que l'on souhaite valoriser. On assiste à une récitation qui devient vite monotone et pénalise les candidats.

Les compétences acquises ne sont pas toujours démontrées ou valorisées par des exemples précis. Une plus grande curiosité des candidats serait bienvenue. Trop de candidats internes ont une vue cloisonnée de leur activité, l'environnement professionnel est méconnu.

Au lieu d'optimiser la méthodologie diffusée utilement par les instituts de formation pour mettre en valeur l'originalité de leur candidature, certains candidats paraphrasent les exemples donnés et présentent un exposé stéréotypé.

➤ Discussion

Le candidat est, en premier lieu, interrogé à tour de rôle par chaque membre du sous-jury sur tel ou tel aspect de son parcours afin d'apprécier l'apport de ce parcours à la construction de sa personnalité : formations et/ou expériences successives, enseignements retirés, motif de satisfaction, de déception, objectifs poursuivis, développement de carrière envisagé.

Il est important de répondre de manière synthétique aux questions et de ne pas fuir dans un discours étranger à la question posée. Certaines réponses révèlent des points de vue difficilement compatibles avec l'intégration dans un service ou encore heurtent de front les principes de neutralité, impartialité...

Au travers du parcours le jury cherche à déceler :

- la capacité de raisonnement et d'argumentation,
- la capacité à tenir un discours critique et argumenté,
- la curiosité sur l'environnement professionnel qu'il se propose d'intégrer,
- les qualités d'écoute et de dialogue,
- la force de conviction,
- l'originalité, la capacité à s'approprier les valeurs du service public

Pour les candidats du concours interne uniquement, les connaissances administratives sont évaluées, non pour effectuer un contrôle de connaissances théoriques ou pour obtenir la synthèse d'une question de cours, mais bien pour mesurer la connaissance que le candidat possède de l'organisation ou du fonctionnement de l'administration ainsi que la perception de l'évolution des structures administratives et les enjeux de cette évolution.

Or, de trop nombreux candidats ont des connaissances administratives générales incomplètes, insuffisantes et superficielles.

Certains candidats n'ont pas assimilé la nature des relations hiérarchiques ni la façon de résoudre les conflits qui peuvent en découler. Ainsi, par exemple, d'emblée, ils envisagent leur règlement par la voie contentieuse.

S'agissant des mises en situation : celles-ci ne sont pas systématiques. Le jury propose alors de résoudre une «situation-problème» afin de mesurer la démarche logique, le bon sens voire le savoir faire dont peut faire preuve le candidat.

Bien entendu, celles-ci ne sont pas de même nature pour les candidats externes et les « candidats professionnels ». Dans le premier cas, elles sont plus des cas pratiques sur des situations de la vie courante. Dans le second, elles tiennent compte de l'environnement professionnel.

Elles ont toutes pour objectif :

- de mesurer la capacité de compréhension et d'analyse de la situation à laquelle le candidat est confronté
- d'évaluer la prise de responsabilités et/ou l'aptitude ou la capacité managériale.

➤ Evaluation

A l'issue de chaque audition, les membres du jury arrêtent leur évaluation et fixent la note définitive. Aucune dissension n'est apparue entre les membres des jurys qui sont parvenus rapidement au même point de vue.

Quand il existe plusieurs sous-jurys, ceux-ci se communiquent la moyenne de leurs notes par demi-journée. Bien entendu, ceci est indicatif car une vacation peut ne pas ressembler à une autre mais, au terme de 3 ou 4 vacations, cela contribue à l'harmonisation de l'échelle des notes.

3.2.2 L'épreuve de langue

L'épreuve de langue vivante étrangère est obligatoire pour le concours externe. Elle est facultative pour les deux autres (43 candidats en interne et 8 candidats au 3^e concours).

Elle consiste en un entretien de 15 minutes à partir d'un texte court.

Bilan du jury en anglais

Concours externe:

La majorité des candidats semble préparée à l'épreuve orale de langue. L'anglais est parfois de bonne, voire très bonne tenue (c'est le cas d'étudiants ayant séjourné à l'étranger, notamment dans le cadre d'Erasmus). Très peu ont un bas niveau et l'on peut penser que l'année de formation à l'IRA pourrait remédier à certains gros défauts ou réactiver des connaissances qui affleurent mais n'ont pas été utilisées récemment.

On perçoit néanmoins le formatage des préparations spécifiques, qui peuvent être bénéfiques, ou, au contraire, inhiber toute prise de risque linguistique et donner lieu à un discours de bribes ajoutées, convenu et plat, sans grande référence au texte proposé, ou encore aboutir à une explication de texte avec découpage en parties, telle qu'attendue à l'épreuve anticipée de français au Bac.

Concours interne :

Une grande disparité de niveaux est constatée, témoignage de passés universitaires courts et parfois lointains, de séjours longs en milieu anglophone, ou encore de vacances à l'étranger.

Quelques candidats semblaient peu, voire pas du tout, renseignés sur la nature exacte de l'épreuve, comme en témoignent les phrases suivantes entendues : "le texte officiel est trop vague » " ou pire : "faut-il traduire?"

Plus souvent et plus rapidement que pour les candidats du concours externe, la nécessité s'est faite jour de sortir du texte au cours de l'entretien, afin de pouvoir apprécier la maîtrise réelle de la langue dans un échange moins formel et en intégrant le fait que les candidats "internes" n'ont pas nécessairement la possibilité de se préparer à un exercice plus « scolaire ».

3^e concours :

Le niveau général a été bon - certaines prestations, exceptionnelles - qu'explique un passé universitaire et/ou professionnel en contact avec des étrangers. L'anglais, «langue de communication» prend alors tout son sens.

La maturité des candidats face à l'épreuve a également semblé la plus grande, et la notion même de communication et de construction du sens a régulièrement été au centre de l'entretien.

Ce point essentiel pourrait être souligné au bénéfice des candidats futurs.

Note sur l'épreuve de langue étrangère

Les observations qui suivent, bien qu'émisses à propos de l'épreuve d'anglais, peuvent être reprises comme dénominateur commun pour les autres langues

Sur l'ensemble des candidats interrogés dans les trois voies du concours, rares sont ceux dont les qualités linguistiques ou communicatives font véritablement défaut.

La qualité de la langue est en progrès, semble-t-il, par rapport à l'an passé.

La phonologie - qualité des sons, accentuation, rythme et intonation - reste le point noir que tout candidat désireux de communiquer efficacement dans la langue étrangère se devra de maîtriser encore mieux.

Les stratégies de communication – bouclage de vérification, interaction, explication par l'exemple lorsqu'un mot vient à manquer, etc. - doivent être intégrées et pratiquées de longue date. Demander la traduction d'un mot à l'examinateur est pénalisante, alors que les efforts pour surmonter un obstacle ou les contourner astucieusement sont bonifiés.

La connaissance minimale de l'actualité et des structures des sociétés étrangères est un atout supplémentaire pour décrypter les textes proposés, et les commenter. Une écoute régulière d'informations du pays tiers, plus que leur lecture, doit permettre de couvrir les thèmes susceptibles d'être abordés en se familiarisant avec les prononciations recevables.

Toute comparaison pertinente avec le système français a été valorisée, ainsi que l'émission d'avis appropriés et étayés par une culture solide.

Les candidats devraient être sensibilisés au fait que l'expression «à partir d'un texte» doit être prise dans un sens large ; le texte n'est qu'un prétexte ; le véritable « texte » étant celui de la conversation orale de l'entretien.

4. Objectifs de la sélection et critères mis en œuvre par le jury

➤ Les membres du jury ont élaboré ensemble une doctrine préalablement à chacun des concours. Ils ont souhaité fonder leur choix sur un certain nombre d'objectifs à travers un dialogue confiant de ses membres.

Le souci était de recruter les candidats qui offraient de solides garanties quant à leurs qualités présentes mais plus encore, par le potentiel futur, en raison même de l'élévation nécessaire du niveau de qualification des emplois dans l'administration.

Le concours d'entrée aux IRA n'est pas en soi un débouché de fin de carrière (interne) ni fondé uniquement sur la garantie d'un emploi ou encore une rémunération intéressante.

- C'est la détection d'un potentiel chez les candidats, tant au travers des exposés que les questions réponses, que les jurys ont recherché.
- Conformément à l'esprit et à la lettre des règles de suppression de limites d'âge, aucun candidat n'a fait l'objet de discrimination en raison de son âge
- En revanche, le jury a été vigilant sur l'aptitude des candidats à assumer l'ensemble des responsabilités qu'implique l'entrée dans les corps de débouchés des IRA (capacité à tenir des fonctions d'encadrement ou d'expertise, mobilité fonctionnelle, géographique,...)
- Le jury a eu pour objectif au travers des trois concours d'assurer un maximum de diversité du recrutement. A ce titre, aucune discrimination n'a eu lieu concernant des candidats :
 - actuellement en catégorie C, certains ont d'ailleurs brillamment réussi, mais le jury a distingué ceux dont la prestation a permis de déceler les aptitudes et les compétences requises
 - en provenance de régions éloignées de la région mosellane
 - ou encore à partir des diplômes détenus ou non (niveau et nature)
- A travers l'hétérogénéité des parcours professionnels, ont été recherchés les éléments à même de valoriser le potentiel (courbe de fonctions ascendante, responsabilités de plus en plus larges, mobilité)...
- La présence d'une réflexion concrète sur la fonction d'attaché plutôt que l'affirmation d'un attrait à participer au service public ou encore l'évocation « d'une aspiration à la réforme de l'Etat !).

5. Recommandations générales destinées aux futurs candidats

- assurer une réelle préparation de l'écrit et de l'oral et notamment, comme on l'a vu, à l'épreuve QRC.
- être capable de se projeter dans les fonctions d'attachés susceptibles de leur être proposées ou auxquelles ils pourraient postuler. Certains candidats ont des difficultés à se projeter dans des tâches d'encadrement.

Les candidats ne doivent pas craindre de révéler leur personnalité dans les éléments qui dépendent d'eux, comme par exemple la présentation de leurs motivations dans le dossier et dans l'entretien (sentiment de creux de certaines motivations). Ainsi l'exposé gagnerait à être personnalisé en mettant en valeur les éléments du parcours de formation et/ou d'expériences professionnelles, si peu nombreuses soient-elles et quel qu'en soit le domaine.

Il convient d'éviter :

- les maladresses du type «ça m'intéresse», « c'est une bonne question »
- les formules vides de sens
- les engagements sans portée véritable
- les banalités redondantes avec le dossier
- l'étalage d'idées toute faites
- la rigidité de la présentation ou au contraire une logorrhée qui frise parfois la «star académie»

L'oral n'est pas un oral technique. Les questions sont de nature telle qu'un fonctionnaire ou un candidat fonctionnaire normalement curieux du monde qui l'entoure et dont la presse et les médias lui renvoient l'image, est en mesure de répondre sans difficulté.

Les formations sont indispensables a fortiori pour les candidats éloignés de l'administration ou de certaines évolutions, mais il convient de proportionner les formations aux objectifs de l'exercice.

L'oral doit en particulier se préparer car on constate souvent une méconnaissance de la maîtrise du langage, du contrôle de la voix et des émotions. Pour cela, il convient d'effectuer des exercices répétés.

Pour l'écrit et l'oral, un suivi attentif de l'actualité s'impose.

La présidente
Marine Dorne-Corraze



Liberté • Égalité • Fraternité

REPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

RAPPORT

SUR LE

**CONCOURS EXTERNE
CONCOURS INTERNE
TROISIEME CONCOURS**

D'ACCES A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE NANTES

SESSION 2008

1 - Historique des modifications

Les concours d'accès à l'IRA de Nantes, comme aux autres IRA, sont marqués cette année par la profonde modification des épreuves à la suite de la parution de l'arrêté du 6 juin 2008 fixant la nature, la durée et le programme des épreuves des concours d'entrée.

L'objectif nouveau de ces concours est de recruter des candidats en fonction de leur potentiel qui est la combinaison de connaissances, compétences et expériences.

Le nombre d'épreuves a été largement réduit : deux écrits et deux oraux en externe, un écrit et un oral (+ la langue facultative) pour les deux autres concours, les épreuves à option ont été supprimées, et la RAEP a été introduite.

Toutes ces modifications font du concours 2008 une étape importante ; l'enjeu était donc lourd pour tous.

2 - Les candidats

Les candidats ont été très nombreux pour le concours 2008.

⇒ En externe, pour 71 postes offerts, 1145 candidats ont été admis à concourir et 665 ont été présents aux deux épreuves écrites, soit un taux d'absentéisme de 40 %.

⇒ En interne, pour 50 postes, 841 candidats ont été admis à concourir et 675 se sont effectivement présentés, soit un absentéisme inférieur à 20%.

⇒ Enfin, au troisième concours, pour 8 postes, 90 candidats se sont inscrits et 72 ont composé ; le taux d'absentéisme est de 25%.

Ces chiffres sont très différents de ceux des années passées, particulièrement pour le concours interne où le taux d'absentéisme atteignait 60%. C'est un des principaux enseignements de la réforme du concours : dans la mesure où les candidats n'ont pas d'épreuves à « réviser », ils s'inscrivent plus nombreux au concours et passent les épreuves. La sélection n'en est que plus sévère.

3 - Les épreuves écrites

Les trois concours bénéficient de trois épreuves générales différentes qui tiennent compte du passé du candidat. Pour le concours externe, l'épreuve est 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. Pour le concours interne, il s'agit d'une note administrative et pour le troisième concours d'une note de synthèse.

3.1. Les copies

Concours externe :

1^{re} épreuve : le sujet « la Fonction publique peut-elle être à l'image de la société ? » n'a pas été parfaitement compris ; cette question qui impliquant une interrogation personnelle du candidat et une réflexion sur l'Etat et la société française a été très discriminante et peu de copies ont su donner une réponse argumentée.

Ce sujet ne nécessitait pas de connaissances « académiques » ; il a permis de mettre en valeur ceux qui ouvrent les yeux sur le monde qui les entoure, s'interrogent sur la vie dans la cité, réfléchissent sur un problème concret, compétences indispensables à un fonctionnaire de catégorie A.

Après péréquation des notes entre groupes de correcteurs, la meilleure note a été de 17,48.

La moyenne est de 7,9.

2^{ème} épreuve : les questions à réponse courte (« QRC ») constituent l'épreuve de vérification des connaissances ; les questions sont réparties sur plusieurs disciplines dont la maîtrise est fondamentale pour un agent de catégorie A. Les copies sont inégales, mais d'un niveau convenable dans l'ensemble.

Après péréquation, la meilleure note a été 17,58.

La moyenne s'établit à 8,6.

Concours interne :

La note administrative relative à un projet de création d'une société de gardiennage n'était peut-être pas suffisamment administrative dans son questionnement. Les correcteurs ont estimé qu'il conviendrait, à l'avenir, que la note ne conduise pas le candidat à exposer une situation (ce qui relève plus de la note de synthèse), mais à proposer une solution à un problème concret.

Il convient de souligner que même sans bachotage, la note administrative est une épreuve qui se travaille. Trop de candidats manquent de méthode et ne font pas de réelle analyse du dossier pour en présenter les éléments essentiels, se contentant d'un vague résumé qui ne pourrait satisfaire un supérieur hiérarchique. Seules les copies les mieux ordonnées, écrites dans un style administratif clair et simple, permettant une prise de décision en insistant sur les points nécessitant une vigilance du préfet ont obtenu de bonnes notes. Les copies ont été moyennes (beaucoup de notes autour de 10).

Après péréquation, la meilleure note a été 18,07.

La moyenne est de 9,3.

Troisième Concours :

Le sujet relatif au droit d'accueil des élèves dans les écoles a permis aux candidats de produire des notes de synthèse convenables. Le thème, connu, permettait d'appréhender au plus vite le dossier et de faire une synthèse efficace. L'éventail des notes est plus resserré qu'aux deux autres concours.

Après péréquation, la meilleure note a été 16,24.

La moyenne est de 9,3.

Pour le concours interne comme pour le troisième concours, l'existence d'une seule épreuve à l'écrit constitue une difficulté à un double titre : l'enjeu est fort pour le candidat qui n'a qu'une seule chance de prouver son talent. Par ailleurs, de manière plus pragmatique, une seule épreuve conduit à de nombreux ex-aequo dans la notation, difficiles à départager pour l'admissibilité comme pour l'admission

3.3. L'admissibilité

Lors de la réunion d'admissibilité, le jury a retenu 189 candidats admis à passer les épreuves orales pour le concours externe (barre d'admissibilité à 10,01), 123 candidats pour le concours interne (barre d'admissibilité à 11,82) et 25 candidats pour le troisième concours (barre d'admissibilité à 10,97).

4 – Les épreuves orales

Conçues pour éviter des interrogations académiques et convenues qui privilégiaient les connaissances de culture générale sur l'appréciation des comportements des candidats, ces nouvelles épreuves orales ont profondément modifié le concours.

4.1. L'oral du concours externe

Construite autour d'un entretien avec le candidat que la base d'une « fiche d'information » qu'il a fournie, l'épreuve orale n'a pas posé de problèmes particuliers ; les candidats ont fait des exposés généralement en trois temps : parcours scolaire et universitaire, expériences personnelles et motivation pour le concours de l'IRA de Nantes. Rares sont ceux qui utilisent totalement les 10 minutes qui leur sont offertes pour valoriser leur candidature.

Les réponses aux questions sont généralement de bon niveau.

4.2. L'oral du concours interne et du troisième concours

Cette épreuve s'appuie sur la « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » ; les candidats fournissent au jury un dossier (sur la base d'un document de l'administration), retraçant leur expérience professionnelle, les formations suivies, et au maximum deux documents ou travaux réalisés par eux-mêmes. Ils peuvent également indiquer, sur une page, « les acquis de l'expérience professionnelle au regard du profil recherché ». Ce dossier n'est pas noté mais sert de fondement à l'interrogation.

Les dossiers ont été très inégaux et il apparaît que ceux qui ont été remplis avec le plus grand soin correspondent souvent aux candidats qui font les meilleures prestations à l'oral. Ces candidats ont fait l'effort de réfléchir à leur motivation et se sont réellement impliqués. Très souvent, les dossiers sont incomplets (des formations, notamment courtes, ou des expériences intéressantes sont découvertes lors des questions orales). Il y a peu d'indications quant aux compétences acquises. Souvent également, ces dossiers RAEP

comportent, en annexe, des documents censés avoir été faits par le candidat, mais cette assertion est difficile à vérifier quand le sujet est technique et qu'aucun membre du jury n'est en mesure d'apprécier au fond.

Beaucoup d'interrogateurs ont indiqué ne pas avoir pu utiliser judicieusement ces documents, d'autant plus qu'ils sont parfois difficilement lisibles.

Globalement, il apparaît que les dossiers sont souvent lourds, un peu confus pour des raisons de présentation, et pas toujours réellement et complètement informatifs.

L'interrogation orale, pour le concours interne, s'est bien déroulée. Cependant, certains candidats, probablement surpris d'être admissibles n'avaient pas assez préparé l'épreuve et ont du mal à sortir de leur champ de compétences. Ils pensent trop souvent qu'il s'agit d'un examen professionnel portant entièrement sur leur vie professionnelle. Or l'épreuve orale de l'IRA va bien au-delà de ces questionnements : elle doit permettre de dégager des « potentiels » et implique de la part des candidats un intérêt et même une réflexion personnelle sur la société dans laquelle ils vivent et où ils souhaitent détenir des postes d'encadrement.

Aussi bien en externe qu'en interne ou au troisième concours, des questions de « mise en situation » ont été posées par des membres de jury. Ce questionnement est très utile non pas forcément par les réponses qu'il induit mais par l'analyse du raisonnement du candidat, souvent fait à haute voix, qui permet au jury d'apprécier les connaissances théoriques qu'il met en œuvre, son bon sens, sa réactivité. Il est relativement aisé de percevoir celui qui prendrait une bonne décision.

4.3. L'épreuve de langue

Les différents interrogateurs de langue vivante avaient été destinataires du barème de notation établi par la DGAFP. Il n'y a pas eu de divergence marquée entre notateurs qui, pour le concours externe, ont relevé le niveau satisfaisant des candidats dont beaucoup ont eu l'occasion de séjourner à l'étranger, notamment par le programme Erasmus.

5 - L'admission

La réunion d'admission a permis de réunir le jury dans son ensemble, d'échanger sur le déroulement des épreuves orales, de tirer un premier bilan du concours et d'établir la liste des candidats reçus en liste principale et en liste complémentaire.

Une péréquation des notes d'oral a été faite entre les jurys.

Au concours externe où 71 postes étaient offerts, 71 candidats ont été inscrits en liste principale ; la moyenne du dernier candidat reçu est de 12,13 ; une liste complémentaire de 52 noms a également été établie, la moyenne du dernier inscrit sur cette liste s'élevant à 11.

Au concours interne où 50 postes étaient offerts, 50 candidats ont été inscrits en liste principale ; la moyenne du dernier candidat reçu est de 12,82 ; une liste complémentaire de 15 noms a également été établie, la moyenne du dernier inscrit sur cette liste s'élevant à 11,95.

Au troisième concours où 8 postes étaient offerts, 8 candidats ont été inscrits en liste principale ; la moyenne du dernier candidat reçu est de 13,53 ; une liste complémentaire de 4 noms a également été établie, la moyenne du dernier inscrit sur cette liste s'élevant à 11,78.

6 - Eléments d'analyse des résultats

Quelques données ont pu être recueillies :

⇒ *origine géographique*

Près des 2/3 des lauréats sont issus de l'Ouest de la France ; 19 viennent d'Ille et Vilaine, 12 de Loire-Atlantique, 13 de Gironde

26 candidats sont issus de la région parisienne

⇒ *diplômes*

Le dossier de RAEP et l'interrogation orale ont permis de révéler le niveau élevé des diplômes des candidats internes. La plupart des candidats de catégorie C ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Plusieurs candidates internes étaient enseignantes (français, physique,...) titulaires d'un CAPES ou d'une agrégation. Certains candidats ont une faible connaissance administrative générale qui peut les pénaliser lors de l'interrogation orale ; pour autant, tous ces candidats sont très motivés pour quitter leur « métier » et changer d'environnement professionnel.

Conclusion

Le nouveau concours d'accès aux IRA va peut-être amener en scolarité une population différente de celle des années passées, essentiellement pour le concours interne. Il n'est pas certain que l'accès à la catégorie A soit substantiellement modifié dès cette année pour les agents de catégorie C, mais un premier pas a été franchi puisque beaucoup d'entre eux passaient les épreuves orales. Le phénomène des sur-diplômés n'est pas encore réglé.

Il conviendra d'analyser finement les résultats de ce concours, de suivre le déroulement de la scolarité des candidats et de poursuivre l'évaluation dans les premières années de leur vie professionnelle pour apprécier les conséquences du changement des modalités de sélection.

La présidente

Corinne Desforges

Inspectrice générale de l'administration