

CONCOURS D'ENTREE SESSION 2009

Rapport du jury

Le concours 2009 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.

Je tiens particulièrement à rendre hommage au personnel du service concours de l'IRA, en particulier : Didier GRASSI, Christelle VIRGITTI qui ont su faire face dans ce concours à des délais de réalisation abrégés ainsi qu'à l'attention bienveillante de son directeur, Bernard ZAHRA.

Le rapport enrichi par les observations de tous les membres du jury du concours 2009 vise, au delà du bilan, à mieux répondre aux interrogations des candidats qui ont présenté le concours ainsi qu'à celles des futurs candidats.

1. Rappel sommaire des épreuves.

1.1 Admissibilité

➤ **concours externe**

- 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...).
- épreuve constituée d'une série de six à dix questions à réponse courte.

➤ **concours interne**

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse ainsi que l'aptitude à dégager des solutions appropriées.

➤ **3^e concours**

Note de synthèse sur dossier, 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...)" permettant d'évaluer l'ouverture au monde, l'aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que la capacité à se projeter dans le futur environnement professionnel.

1.2 Epreuves orales

Au travers d'un entretien sont évalués :

- concours externe

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.

- concours interne et 3° concours

La personnalité, les aptitudes, la motivation du candidat et les acquis professionnels pour l'interne et le 3° concours.

Les connaissances administratives générales pour ceux du concours interne.

- épreuve de langue obligatoire pour le concours externe et facultative pour les deux autres concours.

2. Données statistiques

2.1 Concours externe

1113 inscrits
74 postes à pourvoir
658 présents - 59,12%
61.5 % de sexe féminin

➤ **Admissibilité**

184 admissibles (27.96 % soit un peu plus de 1 pour 3)
65.76 % de sexe féminin.

Barre d'admissibilité 73.6 points soit 9.20/20.
Moyenne la plus haute : 14.77/20

104 candidats ont une moyenne de 10/20.

➤ **Epreuves orales**

157 présents
Meilleure note :
Entretien : 18.72/20
Langue : 20/20

➤ **Admission**

Liste principale :

74 lauréats (47.13 %) soit près d'1 sur 2 admissibles.
59.4 % de sexe féminin

Meilleure moyenne : 14.70/20
Barre d'admission : 11.16/20

Liste complémentaire : 20 candidats.

- 65% de sexe féminin.
- barre liste complémentaire : 10.82/20.

2.2 Concours interne

849 inscrits.
53 postes à pourvoir.
696 présents – 81.98 %
59.2 % de sexe féminin.

➤ **Admissibilité**

111 admissibles (15.9 % des présents) soit près d'1 pour 7.
54.96% de sexe féminin.
Barre d'admissibilité : 11.34/20.

Meilleure note 17.19/20
185 candidats ont une note = ou > à 10 ce qui montre l'excellente préparation des candidats et, pour ceux admis à l'oral, l'importance à accorder à l'épreuve d'entretien et l'utilité de l'épreuve facultative de langue.

➤ **Entretien**

108 présents.
Meilleure note à l'entretien : 18/20
La plus basse 5.5/20
Meilleure note en langue 20/20

➤ **Admission**

Liste principale :

53 lauréats 49% des présents à l'oral soit près de 1 pour 2.

Moyenne la plus élevée : 17.11/20
Barre d'admission : 12.42/20

Deux candidats ont respectivement 16.48 et 16 .19 à la 1° épreuve mais ne sont pas inscrits, même sur la liste complémentaire, du fait de leur note d'entretien.

Liste complémentaire : 13 candidats.

53.8 % de sexe féminin
Barre liste complémentaire : 12 .17/20

2.3 Troisième concours

116 inscrits
9 postes à pourvoir

➤ **Admissibilité**

92 présents 79.3 %
61.55 de sexe féminin

25 admissibles 27.17% soit 1 un peu moins de 1 pour 4.
Barre d'admissibilité : 12.50/20

➤ **Entretien**

24 présents.
Meilleure note : 16/20
Note la plus basse : 5.5/20
Pas de note éliminatoire à l'entretien, mais compte tenu du nombre de postes à pourvoir, toutes les notes égales ou inférieures à 9.75/20 ont conduit à une élimination malgré de bonnes notes d'écrit.

➤ **Langue :**

14 candidats auditionnés.
Meilleure note : 20/20
Note la plus basse : 6/20

➤ **Admission :**

Liste principale :

9 lauréats
4 de sexe féminin.

Barre d'admission : 12.38/20

Moyenne la plus élevée : 16/20
Moyenne la plus basse 9.5/20

Liste complémentaire : 2 candidats
Barre liste complémentaire : 12.25 /20

3. Appréciation des épreuves

3.1 Epreuves écrites

Les sujets communs à l'ensemble des candidats sont choisis, pour les trois concours, par les présidents de jury des cinq IRA. sur proposition des membres des jurys.

➤ **3.1.1 Concours externe**

3.1.1.1 le sujet de composition d'ordre général sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique était ainsi posé : « L'autonomie des universités témoigne-t-elle d'une évolution de la place et du rôle de l'Etat ? »

Il ressort en particulier une incompréhension du sujet voire des copies entières hors sujet :

- la majorité des candidats n'a vu dans le sujet que la partie « autonomie de l'université » (avantages, inconvénients) et n'ont pas forcément fait le lien avec l'évolution de l'Etat en général.
- les connaissances sont insuffisantes sur la réforme des universités alors même que la plupart des candidats en sortent ou y sont encore.
- pour certains candidats un manque de curiosité et une certaine pauvreté intellectuelle. (Voir en annexe la liste des perles très révélatrices de cet état de fait.)
- des confusions qui conduisent à ne pas faire de différence entre décentralisation, déconcentration et privatisation.

Les copies qui ont évité ces écueils ont été évaluées très positivement.

Si sur l'élaboration d'un plan, on note une progression par rapport aux années précédentes, les fautes de syntaxe et d'orthographe restent des points négatifs dans une majorité de copies et sont pénalisantes.

Ainsi à titre d'exemple un candidat a même écrit « o par avant » pour auparavant !

Meilleure note : 16.12/20

Moyenne : 8.66/20

Note la plus basse : 1/20

3.1.1.2 Les questions à réponse courte (QRC) :

- 1 La continuité du service public
- 2 les modes d'insertion du droit communautaires dans le droit interne
- 3 Les tendances récentes de l'évolution de la population rurale en France
- 4 les ressources non fiscales de l'Etat
- 5 Définition de la mobilité géographique ou fonctionnelle
- 6 Mondialisation : avantages et inconvénients

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 visant à assurer une diversification du recrutement.

La réponse en une quinzaine de lignes maximum 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.

Les copies qui montrent une compréhension du sujet et sont bien construites autour d'un plan exposant avec clarté et un enchaînement logiques des idées sont valorisées.

Il est rappelé que le QRC est non seulement la vérification de connaissances attendues mais aussi une tentative d'appréhender la capacité de réponse aux attentes d'une hiérarchie future. Dans ces conditions sont ainsi doublement pénalisés les copies hors sujet (cela met en évidence une difficulté de compréhension des questions posées et de vigilance) et le délayage (qui démontre le défaut de capacité de synthèse notamment utile à des dossiers opérationnels).

Il serait également sans doute utile de rappeler aux nombreux étudiants en droit qui se présentent au concours qu'il s'agit d'une épreuve à **caractère généraliste** exigeant une ouverture d'esprit et une curiosité approfondie sur les grandes questions d'actualités liées au programme.

Sur le fond :

- Beaucoup de questions n'ont pas été appréhendées au regard du domaine dont elles relevaient et qui était pourtant rappelé en bas de page ; par exemple, la question n°6 a trop souvent été traitée sur le plan culturel et non sous l'angle économique.
- des connaissances économiques insuffisantes générant des discours type journal TV qui « jargonne » avec un vocabulaire pseudo-économique sans maîtrise des mécanismes sous-jacents avec parfois des erreurs pénalisantes tant en finances publiques qu'en économie ; à cet égard, on notera des maladresses (raccourcis excessifs dans le meilleur des cas, voire des confusions réelles) entre les comptes de l'Etat, des entreprises publiques et de la Nation.
- Un manque d'attention quant à la lecture des termes du sujet qui a conduit de trop nombreux candidats hors sujet ;
- A ce niveau de pré-requis, il s'agit de répondre à une question posée où chaque terme et l'articulation entre chacun d'eux, prend tout son sens ; « Mobilité et évolution professionnelle » est ainsi devenue « La mobilité dans la fonction publique » dans plus de 80% des cas.

Sur la forme :

- Une écriture plus lisible avec moins de ratures, même si un trop grand nombre de copies sont toujours mal écrites et mal présentées compte tenu du temps dont dispose le candidat pour rédiger un maximum de six pages.
 - Un style parfois naïf qui témoigne d'un défaut de maturité et/ou d'un manque d'ouverture d'esprit de certains candidats.
 - De nombreuses répétitions, des exposés de connaissances accessoires ou d'exemples plus inutiles encore qui témoignent d'une mauvaise appréciation du caractère synthétique de l'épreuve ; le « remplissage » des lignes à disposition s'observe notamment en cas de connaissances très insuffisantes.
 - On note un profil très juridique de certains candidats qui les conduit à multiplier l'exposé de leurs connaissances en droit en citant notamment de nombreux arrêts de jurisprudence (soulignés très souvent) parfois peu utiles au propos mais qui semblent les rassurer; le passage d'épreuves type « faculté » à celles de l'IRA n'est pas toujours assimilé à cet égard.
 - Trop peu de copies comportent une brève introduction, un plan (même sommaire) et une petite conclusion.
 - Et toujours des copies avec des fautes de syntaxe, d'orthographe ...
-
- Meilleure note : 14.76
 - La plus basse : 1

231 copies (ont une moyenne = ou < à 7 et 342 ont une note ≤ à 8 ; ce qui a constitué un handicap certain pour l'admissibilité.

3.1.1.3. EPREUVE D'ENTRETIEN.

- Le temps de l'exposé n'est pas toujours pleinement utilisé ; un nombre trop significatif de candidats (20% environ) n'ont pas véritablement préparé cet exercice qui conditionne pourtant l'essentiel des questions du jury lors de l'entretien.
- Dans quelques cas, l'exposé survalorise le parcours individuel et les compétences alors que le jury n'attend pas a priori un CV riche au concours externe. Cette survalorisation, qui n'a pas résisté aux questions, a été pénalisante lorsqu'elle est apparue excessive.
- Les réponses sont parfois stéréotypées et trop lisses alors que le jury ne demande pas de réponse/profil type mais une construction raisonnée, des arguments personnels étayés, l'expression de qualités humaines et une sincérité dans la motivation.
- Il convient de relever nombre de CV «étudiant » souvent intéressants (travail étudiant, vie associative, encadrement de jeunes,...) parfois même riches qui ont permis à certains candidats d'acquérir des qualités relationnelles et une relative maturité. C'est la perception de ces qualités personnelles par le jury qui a conduit à les valoriser et non le CV en lui-même afin de ne pas désavantager les profils "plus classiques".
- Les réponses dans le cadre de cas pratiques témoignent d'une capacité à se projeter en situation d'encadrement. Elles révèlent globalement un certain bon sens et des aptitudes au travail en équipe. Toutefois, ces réponses laissent penser que les préparations permettent aux candidats d'éviter les écueils les plus flagrants.
- Afin de mesurer la qualité de la motivation et l'intérêt du candidat pour les structures susceptibles de l'accueillir à terme, des questions très générales relatives aux grandes lignes de l'organisation de l'Etat ou aux postes proposés à la sortie de l'IRA ont révélé un manque de curiosité d'un nombre de candidats qui est apparu trop élevé au jury car il témoigne d'une approche superficielle pour de futurs élèves de l'IRA et fonctionnaires d'Etat.
- Les questions plus générales ont servi à tester principalement l'ouverture d'esprit et la réactivité des candidats et n'ont pas servi à évaluer les connaissances du candidat sauf en cas d'expertise annoncée. Elles ont donc été volontairement limitées au domaine de présentation du candidat. Celles-ci ont permis de déceler chez certains candidats des faiblesses qui ont été confirmées ou rattrapées dans les cas pratiques dans des proportions égales.
- Les questions d'actualité visaient également ces objectifs et à tester également la force des convictions personnelles (sans qu'une réponse type soit attendue), les valeurs du service public et la cohérence entre les deux; peu de candidats sont apparus déconnectés du réel ou véritablement décevants quant aux dites valeurs.
- Quelques rares candidats ont manqué d'intelligence situationnelle en se comportant comme s'ils étaient en face d'un jury d'examen classique ou avec trop de familiarité ou encore en ne soignant pas l'expression de leur motivation qui est dès lors apparue insuffisante pour des candidats à des postes de responsabilité.
- Il convient, de souligner que la réussite passe avant tout par l'acquisition d'un certain « **état d'esprit** » : l'aspect psychologique est déterminant, et les membres du jury,

parfois rompus à ce genre d'exercice, n'ont pas manqué de révéler, et de sanctionner, toute prestation et attitude s'assimilant au « défaitisme » et/ou à la désinvolture.

Ainsi, les bons candidats qui ont franchi l'épreuve avec succès, étaient, d'abord, **les plus motivés**. Ils s'étaient renseignés **sur les épreuves, les débouchés à la sortie de l'IRA, s'étaient** préparés, soit individuellement, soit dans le cadre d'une préparation spécifique, et inscrivaient leur démarche dans un « projet professionnel » structuré, à défaut d'être, logiquement, consolidé. Quel que soit l'univers universitaire dont ils étaient issus, cette motivation a été déterminante : elle permet de cerner l'objectif, de sérier les problèmes, de révéler la personnalité des candidats ; elle autorise aussi une présentation de leur parcours professionnel directement en adéquation avec les attentes du jury.

- **Trop de candidats perdent de vue que cet entretien est, de facto, un entretien en vue d'un recrutement** dans l'administration. Il s'agit de valoriser en peu de temps son parcours, ses objectifs et les aspects principaux de sa personnalité. Les questions *connaissances de l'environnement professionnel* » *l'Etat, en l'espèce* sont conçues dans cet esprit.

- Sont toujours très appréciées les capacités, pour un candidat, à placer une question dans un contexte, lui adjoindre une réflexion, la relier à une autre question.

- Par ailleurs, on insistera sur le fait que les questions susceptibles d'être posées aux candidats peuvent être dûment anticipées, dans la mesure où elles sont, *de facto*, fréquemment en relation avec leur parcours, dûment notées au demeurant dans leurs fiches de présentation.

- En outre, on soulignera que certaines données de base en histoire et en géographie : (cf. évaluation de la population française par exemple) doivent impérativement être améliorées : en effet, le niveau que l'on attend d'un cadre ne se réduit pas à une connaissance technique des mécanismes de la LOLF et/ou à de vagues et stéréotypées réflexions portant sur la « nécessaire réforme de l'Etat » et la « conduite du changement ».

- **On insistera à nouveau sur le fait que l'entretien** implique beaucoup de travail *régulier*, de curiosité intellectuelle et d'ouverture d'esprit ; ce qui nécessite, notamment, de se tenir informé, de façon constante, critique et permanente, sur l'actualité et sur les sujets « de fond » qui concernent la société française contemporaine et plus précisément la fonction publique de l'Etat ; celle-ci a d'ailleurs vocation à être mieux considérée dans toute sa complexité, et mieux appréciée dans toute sa diversité (humaine, culturelle, voire culturelle).

- Enfin, il convient de noter que le candidat devra éviter d'avoir une vision par trop « hexagonale » de ses opinions, de ses fonctions et de ses attentes.

Les qualités personnelles appréciées étaient les suivantes :

- Adaptation à la situation de l'épreuve (ton « administratif » : ni terne, ni outrancier) ;

- Maîtrise de soi et présentation (à ce stade, les premières minutes sont très importantes) ;

- Implication et motivation (cf. *supra*) ;

- Ouverture d'esprit (le candidat est particulièrement testé sur ce point à l'occasion des questions) ;
- Aptitude au « management » en fonction soit d'un cas pratique soit de l'expérience du candidat.
- Qualités relationnelles : aptitude au travail en équipe ;
- Adhésion à l'éthique du Service Public¹ ;

Parallèlement, on ne peut excuser une absence totale de réflexion sur², les thèmes d'actualité (crise financière en Europe) et les débats de société (réforme territoriale ...) d'autant que rapports, journaux et revues sont accessibles *gratuitement* sur internet.

3.2 Concours interne

3.2.1 Epreuve écrite

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'un dossier à caractère administratif où le candidat devait rédiger à la demande de son directeur une note destinée au préfet concernant les mesures nécessaires à l'éradication d'une maladie contagieuse décelée sur des animaux dans une ferme.

De très nombreux candidats n'ont pas compris et/ou pas répondu à la commande, soit parce qu'ils ont confondu le cas soumis à leur appréciation avec le cas de tuberculose ayant donné lieu à la saisine de l'AFSSA et leur note a consisté à rappeler le contexte de cette saisine et la teneur de l'avis formulé par l'agence soit parce qu'ils n'ont pas cerné la problématique.

Peu de candidats ont traité le fait qu'aucun texte ne fonde l'action du préfet en cas d'infection de mammifères autres que ceux visés par le texte.

Parmi les candidats qui ont compris la commande et ayant joué le jeu de la mise en situation professionnelle ceux qui ont été force de proposition pour leur hiérarchie en proposant un plan d'action argumenté et sécurisé par la jurisprudence ont été plus valorisés que ceux qui se sont contentés de lister l'ensemble des mesures existantes sans mettre l'accent sur celle qu'ils préconisent.

Des candidats ont produit un résumé et/ou une synthèse du dossier au lieu d'une note avec constat et propositions.

¹ A ce sujet, il convient de rappeler que le candidat a vocation à servir la fonction publique de l'Etat : dès lors, si l'administration française est perfectible à maints égards, dénigrer, par suivisme, « snobisme » et/ou par « idéologie », la fonction publique (et les fonctionnaires), puis appeler, *sans la moindre réflexion sur les missions de l'Etat*, à une réduction drastique des effectifs (sans même connaître leur nombre...à un million près !) et des « privilèges » (sic) des fonctionnaires d'Etat (retraites, congés bonifiés pour les agents originaires des DOM) relève, en l'espèce, d'une attitude au mieux déplacée, au pire irresponsable.

² En revanche, des « grandes » dates sont censées être connues par le fonctionnaire-citoyen-candidat : abolition de l'esclavage ; abolition de la peine de mort ; promulgation du premier statut de la fonction publique...Force est de constater qu'une forte minorité de candidats est incapable de les connaître.

Sur la forme, de nombreux candidats ont fait un effort de présentation (timbre, note à objet, pièces jointes...) bien que certains d'entre eux aient adressé la note au préfet. Rares sont ceux qui ont fait référence au contexte (réunion avec le préfet).

Certains candidats ont bâclé leur travail et d'autres commettent des fautes de grammaire et d'orthographe inadmissibles à ce niveau. Le style est parfois lourd et certaines copies ne sont pas soignées.

Enfin la note est parfois trop longue avec une tendance à la paraphrase.

Il convient de méditer sur cette introduction « La tuberculose condamne à l'abattage les cheptels concernés mais aussi les éleveurs ».

3.2.2 Epreuve d'entretien

L'épreuve d'admission consistait en un entretien avec le jury qui disposait, pour la seconde année, du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. L'entretien débutait pour le candidat par un exposé de 10 minutes sur son parcours professionnel.

Il est observé que la plupart des candidats ont été en capacité de produire un exposé construit sur leur parcours professionnel, étant précisé que certains candidats, minoritaires, n'ont pas utilisé le temps imparti, parfois par choix afin de laisser plus de temps à l'échange, mais plus sûrement en raison d'une préparation insuffisante. Cette même lacune a également concerné les candidats qui, dépassant le temps, ont dû être invités à conclure rapidement ce qui a pesé d'autant sur la qualité de leur présentation.

La deuxième partie de l'entretien a toujours commencé par des questions complémentaires sur l'exposé, le jury s'éloignant peu à peu de l'environnement professionnel immédiat pour vérifier les connaissances administratives générales et les potentialités des candidats sur leur possible affectation ainsi que leurs motivations. Les mises en situation ont permis de vérifier les capacités d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à mobiliser des solutions et des ressources.

L'éventail des notes a été réalisé de façon élargie pour permettre le cas échéant d'éliminer avec certitude les candidats qui ne présentaient pas les qualités essentielles attendues de la part d'un futur cadre. Les notes vont ainsi de 5.5 à 18 avec 34 notes situées au dessous de la moyenne qui est de 10 et 45 notes inférieures à 12 sur les 108 présents à l'oral. Il y a très logiquement un certain tassement autour de la moyenne. D'une manière générale le jury a noté un niveau moyen des candidats en évolution positive significative par rapport à 2009.

Des candidats, qui disposent pour la grande majorité d'une connaissance des enjeux de leur métier et de leur environnement professionnel immédiat sont encore trop peu curieux pour ce qui concerne le contexte global d'intervention de leur ministère d'appartenance ou plus largement des évolutions de l'Etat, de sa nouvelle organisation autour des missions désormais redéfinies. La réorganisation territoriale de l'Etat qui s'est mise en place pour l'essentiel au début 2010 a parfois été confondue avec la réforme des collectivités territoriales, ce constat confirmant bien le manque d'intérêt d'une partie des candidats pour la culture administrative fondamentale.

Le jury a également constaté l'incapacité d'une partie des candidats à se projeter sur le rôle de cadre auquel ils aspirent ; l'accès à la catégorie A étant encore trop souvent perçu comme un déroulement normal de carrière voire une reconnaissance des acquis

de l'expérience que ce concours n'offre pas. Il serait sans doute opportun à cet égard de revoir l'intitulé du dossier "RAEP" afin de ne pas entretenir la confusion.

D'une manière générale le niveau et le nombre des candidats au concours interne ne cesse de s'élever. La sélectivité est supérieure à celle du concours externe.

3.3 Troisième concours

3.3.1 Epreuve écrite

La note de synthèse traitait de l'établissement d'un plan de déplacement d'agent conforme aux principes du développement durable.

Meilleure note : 16 / 20

Moyenne : 9.36 / 20

47 candidats (près de 50%) ont eu une note ≥ 10

Note du dernier admissible : 12.38 / 20

4 notes inférieures à 5

Certains candidats ont rédigé une note administrative et non une note de synthèse. Cela est en partie le fruit du fait qu'un grand nombre de candidats sont dans l'administration mais présentent ce concours où la sélectivité est moindre. Néanmoins on note une élévation de niveau des candidats au 3^e concours.

Les mêmes errements que dans le concours interne sont constatés :

- Difficulté de compréhension du sujet ;
- Confusion sur la nature de l'épreuve, résumé au lieu d'une note de synthèse avec constat et proposition ;
- Confusion entre une note et une dissertation dans l'introduction et la conclusion ;
- Empilage d'idées sans plan, ni transition, ni réelle cohérence d'ensemble ;
- Une distinction claire entre le contexte politique et la mise en place d'un projet de déplacement des agents a généralement fait défaut.

Sur la forme :

- non respect des règles de grammaire et d'orthographe ;
- Style lourd et peu clair ;
- Présentation de la copie peu soignée ou non aérée ;
- Utilisation d'encre rouge ou verte !

3.4 Epreuve de langue des trois concours

L'épreuve de langue vivante étrangère est obligatoire pour le concours externe. Elle est facultative pour les deux autres. Elle consiste en un entretien de 15 minutes à partir d'un texte court.

Bilan du jury en anglais

Concours externe:

Dans l'ensemble les candidats semblent mieux préparés à l'épreuve orale de langue. L'anglais est parfois de bonne, voire très bonne tenue, les notes s'échelonnent de 20 à 6.

Concours interne :

*67 candidats dont 42 sont sur la liste principale et 5 sur la liste complémentaire.
Les notes vont de 20 à 5.5.*

Une grande disparité de niveaux est constatée. Quelques candidats semblaient peu, voire pas du tout, renseignés sur la nature exacte de l'épreuve.

3° concours :

14 candidats, les notes s'échelonnent de 6 à 20 ; deux candidats ont une note < à 10. Le niveau général a été bon.

Les candidats du concours interne et du 3° concours semblent mieux informés du déroulement et des modalités de l'épreuve mais paraissent moins préparés et moins motivés sans doute à cause du caractère facultatif. Pourtant des points en langue peuvent modifier le classement.

Certains candidats pensent que l'épreuve est de type scolaire avec lecture et traduction or l'épreuve se déroule en deux temps :

- présentation et analyse d'un texte journalistique et des thèmes dont il traite ;
- approfondissement sous forme de questions/réponses avec l'examineur.

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

On peut néanmoins donner les conseils suivants :

La phonologie - qualité des sons, accentuation, rythme et intonation – reste souvent 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'examineur est pénalisant, 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. les différentes phases des concours

4.1 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.

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

4.2 Entretien avec le jury

4.2.1 Fiche de renseignement et dossier.

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 les acquis de 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.

4.1.2. 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. On notera que l'écart de points des admissibles sur l'épreuve d'admissibilité renforce le poids de l'entretien pour l'admission.

Les candidats sont convoqués de manière aléatoire par le logiciel informatique en tenant compte de l'organisation des interrogateurs 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.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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, motifs 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.

4.1.5. 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 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.

4.1.6. Remarques

Deux ambiguïtés importantes doivent être levées :

-Le jury n'est pas là **pour valider** les acquis professionnels comme c'est le cas dans une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) mais pour mesurer les acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) au travers des épreuves orales des concours interne et 3^o voie. Or nombreux sont les candidats qui étalent leurs expériences sans mettre en valeur, en particulier, l'intérêt des compétences acquises pour un poste de sortie d'IRA.

- De plus certains candidats qui rentrent la plupart du temps dans le cas précédent ne comprennent pas leur note inférieure à 7 ou 8. On rappellera utilement que le jury évalue une prestation qui doit permettre d'occuper des postes de cadre et que les notes sont attribuées par comparaison avec la valeur des prestations des autres candidats.

5 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
 - 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 !).

6. Recommandations 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

Annexe jointe

Annexe : perles ou maladresses relevées dans certaines copies

- « Le rôle de l'Etat a évolué dès son origine"
- "Le financement aveugle est révolu"
- "Incontestablement l'Etat demeure une personne de droit public"
- "L'autonomie permet aux entreprises de rentrer dans le capital des Universités"
- "des jeunes chomeurs de 16 à 25 ans sortis diplômés de l'Université..."
- "toute administration connaît une hierarchie dont le supérieur le plus haut est l'Etat"
- "La France est très attaché à l'Université, en témoigne les grèves régulières des étudiants"
- "travailler plus pour gagner plus est une ignominie sans nom"
- là où le 'bas' blesse est que le gouvernement s'occupe de faux problèmes. Lorsque le problème de la burqa est au premier plan médiatique on oublie le problème universitaire... "c'est moi ou le chaos"
- "la décentralisation permet d'investir les citoyens dans la politique locale"
- "Les départements et les régions sont apparus avec les lois Defferre"

"le constat est qu'un Etat qui veut tout faire ne fait finalement pas tout"
"le projet de loi sur l'autonomie des Universités a provoqué un mouvement de grève au sein des personnel enseignant, fait assez rare pour être remarqué"
"toutes les réformes entamées par Nicolas Sarkozy (sic) sont empreintes d'un souci d'efficacité et de gestion"
"le divorce du monde universitaire et celui du politique est prononcé"
"l'Etat avec l'Europe, n'a plus la politique budgétaire de sa pensée"
"les dépenses publiques demeurent la priorité des réductions pour l'avenir"
"l'université est née de la volonté étatique de construire une armée de fonctionnaires"
"la situation de la dette est considérablement désastreuse"
"la crise actuelle a poussée le gouvernement à mettre en place des politiques de relances permettant une crise sans précédent de l'économie nationale" (sic) "Paris est le seul lieu de détente du pouvoir politique" (détention?) "c'est d'abord l'Etat qui impulse la politique générale de la Nationale"
"l'accès à l'éducation supérieure implique l'avancement d'une élite dans le service de l'Etat pour l'éducation de sa population et le renouvellement de ses cadres"
"les universités ne sont plus pensé comme un milieu de savoir mais comme une entreprise qu'il faut rentabiliser"
"à l'origine, la République était une et indivisible" (1ere phrase) "les universités sont un des principaux opérateurs de l'Etat"

Rapport de fin de Jury IRA de Lille - concours 2009/2010

29 mai 2010

Le jury du concours 2009/2010 de **l'IRA de Lille** s'est réuni régulièrement avec une assiduité satisfaisante et sans aucun incident notable depuis sa désignation. On rappellera seulement aux membres que la délibération finale est obligatoire et que seuls des cas de force majeure doivent empêcher d'y assister.

Pour la commodité de la rédaction et de la compréhension du lecteur, le concours 2009/2010 sera dénommé 2010.

Comme pour le jury 2008/2009, plusieurs réunions de travail du jury avaient permis de se répartir clairement les rôles entre correcteurs de l'écrit et ceux qui doubleraient ces tâches d'une présence à l'oral. Un sous-jury de réserve a été prévu. Bien nous en a pris, car une défection a forcé à puiser dans ce jury. Au surplus, une nouvelle session de formation organisée à Paris par la DGAFP a permis aux nouveaux membres des jurys oraux d'affermir leurs compétences. Le jury libre et souverain a choisi une grille indicative pour les épreuves orales en 2009 et a décidé de maintenir ce choix pour 2010. Toutefois, il a été judicieusement décidé d'assurer son remplissage à la lumière des enrichissements suggérés par les différents stages de formation des jurys organisés par la DGAFP.

La mission consistait à recruter 74 élèves au concours externe, 53 au concours interne et 9 au 3^{ème} concours. Le jury avait non pas à établir **mais à parfaire** dans la pratique une **nouvelle philosophie de concours** permettant de sortir d'une logique de « quizz » de culture générale vers un véritable entretien d'embauche où les savoir - faire et les aptitudes des candidats pouvaient être valorisés. Ceci après la vérification indispensable que représentent les épreuves écrites.

Le jury de l'IRA de Lille n'a eu de cesse que d'essayer d'approfondir en 2010 cette nouvelle voie et aura même scrupuleusement veillé à respecter cette mission. J'ai pu constater moi-même en passant une demi-journée avec chacun des sous-jurys et avec les interrogateurs de l'épreuve de langue que nous étions bien dans cette épure, en veillant à en harmoniser les pratiques. Ma conviction est même que le professionnalisme des sous-jurys s'est affirmé et que des progrès dans la qualité des interrogations ont été accomplis.

Les épreuves tant écrites qu'orales n'auront guère posé de difficultés, ce d'autant que les conditions matérielles irréprochables fournies au jury du concours 2010 par l'IRA de Lille ne pouvaient que bien disposer un jury qui se sera ainsi consacré sans souci à sa tâche principale de recrutement. A signaler que le jury aura trouvé une amélioration de ces conditions, notamment sur le cadencement et les cheminements des candidats lors des épreuves, amélioration dont il faut complimenter l'équipe concours de l'IRA de Lille.

1. Le Concours externe :

La mission du jury était de recruter 74 élèves pour la future promotion. C'est parmi les 1 391 candidats inscrits mais seulement 652 présents (!) ou ayant terminé complètement les épreuves écrites que le jury a pu les sélectionner. Aucune difficulté donc à trouver des candidats de bonne facture puisque le dernier candidat de la liste principale ressort à 11,09 de moyenne, soit une baisse de note toutefois comparée à 2009. Une liste complémentaire a été établie à 41 candidats, dont le dernier ressort à 10,03 de moyenne.

D'une façon générale, le jury a relevé que nombre de candidats ne parvenaient pas à tenir les 10 minutes proposées pour mettre en valeur leur parcours, sauf à faire du remplissage un peu forcé. Ceci s'explique par la jeunesse de certains candidats dont les expériences sont encore modestes, sauf pour les élèves des IEP auxquels le cursus donne, de ce point de vue, un avantage déterminant. Pour autant, le jury s'est partagé sur ce sujet : certains ont pensé que cette gestion du temps pouvait être un critère intéressant d'appréciation des candidats et que c'est avec grande prudence qu'il faudrait éventuellement changer ce facteur ; d'autres au contraire ont suggéré de diminuer ce temps à 7 ou 8 minutes. D'autres enfin faisaient observer que la règle est 10 minutes au maximum, c'est au candidat d'adapter sa stratégie en conséquence.

Les sous-jurys se sont attachés cette année encore à respecter scrupuleusement les consignes visant à **tester systématiquement les candidats avec des cas pratiques..** Nul n'a douté, après l'exercice, de la validité et de l'utilité de ce test. Toutefois, je disais l'année passée qu'une typologie des questions posées finirait bien par être établie par les préparateurs habiles des IPAG. Là aussi, à la redite de certaines formules apprises par cœur, on peut mesurer que les centres de préparation « s'adaptent ».

Ceci n'a pas eu pour effet de négliger complètement la culture générale administrative, bien au contraire, y compris en lien avec l'actualité proche. Mais **la consigne donnée aux sous-jurys et que j'ai strictement renouvelée cette année 2010 était de ne poser de questions de culture générale qu'en relation directe avec les connaissances ou les savoir-faire que les candidats affirmaient détenir.** Ce qui a eu pour effet de mettre vraiment en valeur les connaissances de candidats sincères. Et de démasquer facilement ceux qui affirmaient sans avoir la matière pour étayer.

L'année passée ma conclusion avait été : « Au final, le jury ne peut manquer de faire observer que les **candidats ayant suivi les formations dispensées par les IPAG sont très objectivement avantagés.** Mieux préparés, on voit bien que ces candidats n'arrivent pas sans test sérieux au préalable. Cette observation est d'ailleurs fort rassurante pour ces structures dont l'utilité est manifeste en regard de l'expérience du jury de Lille. De même, **les candidats issus des IEP disposent d'un avantage évident,** lié, outre à leur niveau sélectionné à la base par un concours, notamment à l'année obligatoire passée à l'étranger, souvent dans des lieux très valorisants comme des ambassades ou des grandes entreprises. Valoriser leur

parcours s'en trouve facilité ; de même que leur niveau en langue étrangère, issu de cette année là, maximise plus encore cet avantage via l'épreuve dédiée. A ce niveau, seule l'erreur grossière ou la fanfaronnade peut éliminer ce type de candidat dont l'esprit est rompu de surcroît le plus souvent aux techniques du dialogue dialectique ». Je la confirme en tous points, et même en l'accentuant.

On a souvent coutume de dire par boutade « qu'aucun système scolaire aussi mauvais soit-il ne peut empêcher les bons élèves de réussir ». Il en va de même des techniques de recrutement par concours. Et il est amusant de souligner que c'est précisément ceux-là même qui avaient vocation à briller sur un exercice « Princesse de Clèves » qui brillent plus encore dans un exercice visant à mettre en avant leurs parcours de façon plus pratique. En bref, les plus intelligents s'adaptent, quelle que soit la règle du jeu.

Par contraste, le jury a été souvent gêné par la vision trop hexagonale des candidats s'agissant de fonction publique en général. Ignorer par exemple qu'il existe une fonction publique européenne, ignorer ou presque la fonction publique territoriale ou encore la fonction publique hospitalière est pour le moins troublant quand on aspire à être reçu au concours de l'IRA !

Pour autant, en dépit de ces constats paradoxaux, le jury est d'avis de continuer cette nouvelle philosophie de recrutement qui n'est pas sans vertu, ne serait-ce que pour disposer d'une base de comparaison suffisante. Bref, on établit un usage, sans doute est-il prématuré d'envisager à l'immédiat des amodiations.

2. **Le concours interne :**

Le succès de l'IRA de Lille, sorte d'IRA de la région parisienne au concours interne, s'est largement maintenu, avec un nombre d'inscrits de 1083 candidats inscrits aux épreuves et pas moins de 758 présents (70%). Le jury a pu choisir les 53 candidats qu'il avait mission de recruter dans un bon panel de choix. Le jury avait retenu 124 candidats admissibles pour les épreuves orales, soit un taux d'admissibilité en baisse de 3 points, ce qui situe le niveau très élevé de sélectivité. Sans doute faudra-t-il ré ouvrir l'angle l'année prochaine si la qualité des candidats l'autorise, quitte à constituer un sous-jury de plus. De sorte que le dernier candidat admis sur la liste principale est à la moyenne générale de 11,8. Le jury a décidé en outre de constituer une liste complémentaire de 15 candidats, instruit de ce que « la pioche » dans cette liste l'année passée s'est arrêtée au 5^{ème} de cette liste complémentaire.

Les observations du jury ont confirmé la pertinence de **la philosophie RAEP qui se trouve largement plébiscitée à l'usage**. Il est apparu au jury que cette formule est assez bien adaptée pour le concours interne et pour le 3ème concours. Même si on constate que, là aussi, les candidats s'adaptent, que certains dossiers pré - formatés se ressemblent étrangement, avec des formules toutes faites, fleurant bon le panel avisé des préparateurs. Il n'est jamais de système sans effet pervers.

Le jury a fait observer que l'épreuve écrite du concours interne avait été très sélective. Certains jugeant ce sujet très adapté car précisément fortement sélectif ; d'autres, au contraire, auraient préféré un exercice plus classique car redoutant que le stress n'ait conduit certains excellents candidats à être écartés du fait de l'aridité du sujet.

Par ailleurs, le jury a trouvé que les candidats manquaient parfois singulièrement de curiosité et **surtout de connaissances administratives**, critères qu'il est en charge d'évaluer de par sa mission. Si bien que plusieurs membres du jury étaient d'avis de ré – introduire une deuxième épreuve écrite de pure connaissance administrative, mais de format plus ramassé que le modèle du concours externe, 3 questions tout au plus. Tout en minorant le coefficient toutefois, pour ne pas revenir à un effet « quizz » qui serait contraire à l'esprit du concours interne.

Quoi qu'il soit, le jury a considéré dans son ensemble qu'il avait été conduit à faire ses choix dans un « bon cru ». Certains candidats apparaissant même comme de qualité étonnante à ce niveau. Tout ceci pour des résultats cohérents : les meilleurs à l'écrit ont, à quelques exceptions près, été les meilleurs à l'oral. Le jury a souhaité faire observer le fort contingent de greffiers du ministère de la justice admissibles, et donc vus à l'oral. Greffières serait d'ailleurs le terme le plus juste eu égard à la sur – représentation féminine dans cette profession. Ce qui n'est pas sans s'interroger sur les conditions d'attractivité des tribunaux et surtout sur la politique interne de promotion des bons éléments qui mériterait certainement un examen plus approfondi. Le jury a aussi souhaité faire remonter, même si c'est moins fréquent, le fait que plusieurs professeurs certifiés ont réussi les épreuves du concours, avec cette forte motivation de fuir le face à face pédagogique, surtout les jeunes professeurs enseignant dans les zones dites défavorisées. Ce qui renvoie à l'observation précédente sur les conclusions à en tirer.

3. **Le 3^{ème} concours :**

Ce n'est pas moins de 139 candidats qui se seront présentés ou auront terminé les épreuves au 3^{ème} concours en 2010. Le jury en a rendu admissibles 18 soit 9 de moins que l'année passée du fait d'un niveau de candidats de moindre qualité. Le niveau a été si décevant que le jury n'a souhaité retenir que 3 personnes en liste complémentaire, tant les profils auront moins séduit et se seront révélés moins convainquants que l'année passée.

Par contraste, les bons candidats, et il y en avait, ont nettement plus tranché par rapport aux candidats non retenus.

Plusieurs candidats auraient pu passer le concours interne. Mais il semble qu'un choix de stratégie les encourage à choisir ce concours là pour maximiser les chances de succès. En contrepoint, on aura noté de nombreuses et assez surprenantes candidatures d'avocates,

dont une aura été retenue dans la liste principale. Sans doute un élargissement du panel de candidats à l'oral sera souhaitable si le niveau le permet l'année prochaine.

Les observations pour le concours interne ne valent pas pour le dossier du 3^{ème} concours. Ceux-ci sont de qualités diverses et nettement plus contrastés par le contenu. Il reste encore de ce côté quelques progrès à accomplir par les candidats. Ce d'autant que contrairement à ce que visiblement d'aucuns espèrent, les sous-jurys font leur travail et lisent attentivement ces dossiers RAEP.

En conclusion, et d'une façon générale, le jury est satisfait du niveau global de recrutement qu'il a proposé à l'IRA de Lille pour 2010. Il recommande de poursuivre cette nouvelle voie plusieurs années avant de pouvoir disposer d'un recul suffisant pour faire un bilan. De la même façon, ce jury recommande de faire jouer à plein la philosophie de **concours déconcentré** pour les IRA, les harmonisations nationales, pour utiles qu'elles soient, ne devant pas avoir pour effet d'aboutir à contrebattre cette heureuse façon de procéder.

Enfin, notons que la nouveauté de ce concours était le premier passage de candidats issus des classes préparatoires internes (CPI) des IRA. A Lille, 9 candidats auront été admissibles, 7 reçus en liste principale et deux sur la liste complémentaire. Ce qui est un premier résultat encourageant.

Patrice Blémont
Inspecteur général de l'Administration
De l'éducation nationale et de la recherche
Président du Jury du concours de l'IRA de Lille

RAPPORT DES JURYS DES CONCOURS D'ACCES A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE LYON (SESSION 2009)

I - Remarques générales

La session 2009 des concours d'accès à l'Institut régional d'administration de Lyon permet indiscutablement de tirer des enseignements proches de ceux de la session précédente. Se confirment donc les conclusions formulées lors de la mise en oeuvre initiale de la double réforme ayant conduit en 2007 d'une part, à "délocaliser" les trois concours organisés pour la troisième année consécutive sous la responsabilité de chaque IRA, d'autre part et surtout, à rénover substantiellement la nature des épreuves à l'occasion de la session 2008.

A. On rappellera en préalable qu'il était préconisé l'an passé de mesurer à moyen terme - après 3 ou 4 ans - les effets de ces modifications sur la qualité des recrutements ; cette proposition peut trouver sa pertinence pour la "cohorte" des élèves de la promotion 2008/2009, qui compteront en septembre 2011 une année de formation initiale rénovée (tronc commun et univers professionnels) et deux années d'expérience professionnelle. Une étude semblable, tenant compte des nouvelles épreuves des concours, pourrait utilement concerner la promotion 2009/2010 en septembre 2012.

A plus court terme et pour relayer les interrogations de l'IRA de Lyon, les difficultés rencontrées par certains élèves, particulièrement pour ceux issus du 3e concours, et le recul dans les classements des lauréats du concours interne en cours de scolarité appellent réflexion dès cette année.

Il conviendrait donc de se pencher sur les liens éventuels entre la réforme et les cursus initiaux des lauréats, en premier lieu en cours de formation, puis dans les 2/3 années suivant la prise de poste.

B. Cela précisé, l'attractivité des trois concours ne se dément pas.

Le nombre de candidats présents aux épreuves d'admissibilité atteint 719 (conc. externe), 766 (conc. interne) et 91 (3e concours), contre respectivement 662, 647 et 77 pour la session 2008.

On soulignera que pour les trois voies d'accès, le maintien d'un nombre de postes initialement offerts quasi identique à celui de l'an dernier (70 pour le conc. externe, 51, soit +1 pour le conc. interne et 8 pour le 3e concours) n'a pas eu d'impact sur la progression des inscriptions et des postulants ayant composé à l'écrit. Ces chiffres ont été *in extremis* portés à 74, 53 et 9.

Une enquête auprès des élèves par type de concours d'accès permettrait d'apprécier les principales motivations des intéressés - autres que celles formulées pendant l'épreuve d'admission.... Croisées avec des données objectives (sexe, situation familiale, refontes des services liées à la RGPP, difficultés d'accès au marché du travail régional pour les jeunes diplômés d'enseignement supérieur ou les candidats au 3e concours, types de préparation individuelles ou institutionnelles suivies, ...), ces renseignements pourraient contribuer à établir la typologie des candidatures et donc les profils tendanciels des futurs élèves. On peut également supposer, et ce serait là l'apport le moins négligeable, que les atouts et difficultés des uns et des autres apparaîtraient avec plus d'objectivité.

C. Le déroulement des épreuves d'admission.

C-1 L'organisation des épreuves d'admission et l'accueil des candidats et des membres des jurys ont été en parfaitement orchestrés par les équipes de l'Institut.

Ceci est important. L'accueil "serein" et l'efficacité que tout candidat est en droit d'attendre, à l'occasion d'une procédure quelque peu stressante, sont bien entendu liés aux modalités de sa prise en charge lors de l'épreuve orale d'admission. Pour les jurés, il s'agit surtout de bénéficier d'une logistique efficace et de conditions de travail correctes. Sur ces deux points, le professionnalisme et l'implication des fonctionnaires de l'IRA ont permis un déroulement harmonieux des épreuves.

C-2 Les grilles d'exploitation des dossiers et d'évaluation des candidats.

Ces documents, qui ont fait l'objet d'un travail soutenu en liaison avec la DGAFP, sont désormais conçus globalement de façon satisfaisante, permettant ainsi une estimation plus objective et complète des candidats.

Toutefois, il est apparu inutile de recourir à la grille d'évaluation dite "détaillée", et ceci pour deux raisons: d'une part, le temps nécessaire à la délibération après le passage de chaque candidat et en fin de séquence d'interrogations (demi journée ou journée) est beaucoup trop restreint pour renseigner l'ensemble des nombreux items de ladite grille ;d'autre part et surtout, la grille dite simplifiée, quasi identique à celle retenue à Lyon l'an dernier, constitue un support à la fois complet et d'un maniement souple correspondant à l'esprit des épreuves orales.

C-3 Les dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Indiscutablement adapté à l'appréciation des parcours de carrière des candidats au conc. interne et au 3e concours, ce document trouve aujourd'hui un certain équilibre dans sa conception. Il faut, comme signalé précédemment, faire passer clairement le message suivant aux futurs candidats : si le dossier RAEP ne fait pas en lui même l'objet d'une évaluation, il constitue un élément fondamental de référence et d'appréciation permettant au jury de conduire l'entretien à partir de données clairement exprimées. Le présent rapport reviendra plus loin sur l'utilisation de ce dossier au regard des dispositions réglementaires relatives au concours interne (article 2-alinéa 4 de l'arrêté du 6 juin 2008).

II - Le concours externe

A. Données chiffrées

Le nombre des candidats inscrits augmente fortement (il avait baissé de 7,2% en 2008) et la progression de celui des candidats ayant composé à l'écrit se poursuit, de façon plus spectaculaire qu'en 2008. Pour 2009, ces chiffres atteignent respectivement 1495 et 719, contre 1259 et 662 l'an dernier.

La moyenne générale des deux épreuves d'admissibilité est de 7,92, en progression légère par rapport à la session précédente (7,09). On observe sur les deux sessions une meilleure appréciation de la composition (7,13 puis 7,98), la note des questions à réponse courte demeurant légèrement inférieure (7,06 puis 6,94).

La barre de l'admissibilité connaît une hausse tout aussi modérée d'une année sur l'autre, puisque elle se situe pour le 191e et dernier candidat retenu à 9,38 , contre 8,83 pour le 185e .

Quant aux résultats de l'admission, ils sont sans différences significatives entre 2009 et 2008 : la liste principale s'arrête au 74e candidat, noté 11,21(11,48 pour le 70e en 2008), la liste complémentaire comprenant 25 inscrits et un dernier retenu, noté 10,62 (35 inscrits et un dernier retenu noté 10,23 en 2008).

B. Commentaires

B.1 La nature et le programme des épreuves écrites ne posent pas de problèmes de principe .

Correspondant à une approche classique des concours d'accès aux corps de catégorie A des filières administratives, ces épreuves ne devraient pas surprendre les candidats, souvent formés et entraînés à traiter des thèmes tels que celui proposé en 1ère épreuve ou des questions à réponse courte dont le programme est fixé par l'arrêté du 6 juin 2008.

Dès lors, les avis peu enthousiastes formulés par les correcteurs sur une forte proportion des copies reflètent , soit l'impréparation ou l'insuffisance sur les plans formel et technique (rédaction, orthographe, présentation, plan, synthèse), soit, et cela est préoccupant, des lacunes sur le fond.

Cela dit, si l'on considère le nombre total de candidats ayant composé (719) et les notes obtenues à l'admissibilité par les 74 lauréats de la liste principale d'admission et les 25 inscrits sur liste complémentaire, ce constat mérite d'être relativisé: si 15% d'entre eux obtiennent entre 9 et 10 de moyenne à l'écrit, leur prestation à l'épreuve orale se situe entre 13 et 18 et leur permet d'obtenir un classement correct. C'est bien une appréciation globale qu'il convient de retenir au final, d'autant que l'entretien d'admission , considéré comme novateur, doit permettre de jauger le potentiel des candidats.

Dans leur conception actuelle, les épreuves d'admissibilité ne génèrent pas d'inquiétude majeure, mais les règles du jeu doivent être impérativement rappelées aux futurs candidats, qui doivent se préparer en conséquence.

B.2 L'épreuve d'admission suscite certaines remarques .

Comme pour la session 2008, la présente campagne d'entretiens n'a pas manqué de soulever quelques interrogations, même si la quasi-totalité des inscrits sur liste principale (70 sur 74) obtient une note satisfaisante (13,5 en moyenne).

On ne peut que rappeler les termes de l'arrêté du 6 juin 2008 fixant le cadre de cette épreuve: évaluer les "qualités personnelles du candidat" et apprécier "son potentiel" et "son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme de mise en situation".

La première difficulté tient à la relative ambiguïté d'un exercice ne reposant textuellement ni sur l'expérience professionnelle du candidat-laquelle est a priori anecdotique et en tout état de cause non exigible juridiquement au concours externe-ni sur une appréciation concrète substantielle du monde administratif. Dans ces conditions, comme l'an passé, il a été demandé de faire appel essentiellement aux qualités de raisonnement et d'intelligence pratique des postulants, les connaissances relatives aux principes généraux de l'action administrative et aux points forts de l'actualité de la fonction publique pouvant par ailleurs être légitimement évoquées devant de futurs cadres fonctionnaires. Toujours comme l'an dernier si le jury a été clairement informé de la nécessité de tenir compte des "profils" affichés par les candidats (dans la fiche individuelle de renseignement ou lors de la présentation initiale) pour conduire l'entretien, il ne pouvait s'abstraire des questions centrales posées par les politiques publiques, domaine fondamental d'intervention des futurs lauréats.

La seconde difficulté concerne les candidats eux-mêmes : on est en droit de s'interroger sur les chances des uns et des autres lors de cette épreuve. La circonstance que certains aient pu effectuer une -ou des- période(s) d'observation ou en situation de travail au sein de services publics apportent un avantage certain. Il est clair que la nature de ces périodes, selon qu'elles permettent ou non de percevoir certains enjeux de la gestion publique, a un impact sur la qualité de la prestation orale. D'un candidat à l'autre, d'une formation à l'autre, l'évaluation de qualités professionnelles potentielles reste délicate, la valeur des meilleurs émergeant plus souvent grâce aux opportunités classiquement offertes par les formations préparatoires type IEP, voire des périodes à l'étranger.

Les questions liées à la préparation du concours externe, à la nature des périodes de "stage en situation" et à l'interprétation qu'il convient de donner des termes de l'article 1er-alinéas 7 et 8 -doivent donc être posées, pour mieux assurer à l'avenir une certaine égalité des chances.

B.3 - Un élément de satisfaction

Pour la première fois, des candidats issus d'une classe préparatoire d'intégration ouverte au sein de l'IRA de Lyon et sélectionnés parmi des étudiants ou demandeurs d'emploi de conditions modestes se sont présentés au concours externe.

On constate, pour s'en féliciter que, sur les 25 personnes retenues au dernier trimestre de l'année 2009 pour suivre cette formation au concours, 12 ont été retenues à l'admission. Certain(e)s ont obtenu des notes remarquables, notamment à l'épreuve d'admission.

Il est certain que la prise en charge de la préparation de tels candidats par des institutions connaissant les enjeux et les règles du jeu des différentes épreuves a joué un rôle majeur. Le rôle de l'IRA et de l'IPAG support, par son effet intégrateur et la juste appréciation des conditions de réussite au concours, constitue un exemple à méditer pour mieux définir les voies et moyens d'une préparation efficace.

III - Le concours interne

A . Données chiffrées

Fixé initialement à 51 (contre 50 l'an dernier), l'étiage modéré du contingent de postes initialement offert aux candidats du concours interne n'a pas eu d'effet, à l'instar du concours externe, sur le nombre des inscriptions et des présents à l'épreuve écrite. Au contraire, les chiffres sont en augmentation sensible : respectivement 1026 et 766 contre 824 et 647. On rappellera que, en 2008, si ce dernier chiffre représentait 140% de celui de 2007, cette progression spectaculaire trouvait probablement son origine dans la suppression de l'épreuve technique des QRC.

S'agissant de l'admissibilité, une certaine déception sur le niveau des candidats se traduit par la note du dernier postulant retenu: 10,14 pour le 109e, contre 11,38 pour le 112e l'an passé. La note moyenne de l'ensemble des présents est du reste faible: 6,93 contre 8,88 il y a un an.

Les résultats de l'admission ne confirment que partiellement la relative modestie des notes obtenues sur l'ensemble des épreuves.

Certes, le 53e et dernier lauréat inscrit sur la liste principale obtient une note globale moyenne de 10,75, le 65e et dernier candidat de la liste complémentaire obtenant 10,38 (chiffres de 2008: 12,02 pour le 50e de la liste principale, 10,91 pour le 65e et dernier inscrit sur liste complémentaire). Toutefois, les candidats reçus sont tous et souvent nettement notés au-dessus de la moyenne à l'écrit. Les inscrits sur liste complémentaire sont dans la même situation, a note de l'épreuve d'entretien étant dans leur cas plus basse.

B. Commentaires

Sur la note de l'épreuve écrite

Indiscutablement, le mode de préparation d'un certain nombre de candidats a fait défaut. La manière dont le sujet a été abordé, notamment sur le plan opérationnel, prouve que l'exercice n'est pas assez préparé, la conséquence étant la faiblesse de la note moyenne. Néanmoins, comme cela est observé au paragraphe précédent, les résultats de la cohorte des lauréats et celle des inscrits sur liste complémentaire infirment ce constat, dont les raisons trouvent certainement leur origine dans les profils et cursus des intéressés, tels qu'ils sont brièvement analysés ci-dessous.

Sur le profil des candidats et le cursus professionnel:

Les observations présentées dans le précédent rapport sont toujours d'actualité ; les agents non titulaires ou les fonctionnaires titulaires de diplômes d'études supérieures sont mieux armés que leurs concurrents munis de diplômes de niveaux inférieurs.

Il est patent que les uns et les autres ont souvent exercé des fonctions plus ou moins gratifiantes dans des postes de qualifications très différentes. Ainsi, les candidats exerçant des tâches d'exécution dans des secteurs régaliens ou budgétaires ne peuvent faire valoir aisément les acquis de leur expérience ; il leur est difficile de trouver dans leur parcours professionnel une cohérence d'ensemble susceptible d'être présentée et illustrée de manière attrayante.

Le dossier RAEP devrait certes garantir une certaine homogénéité dans la présentation des parcours de carrière. Or, dès l'établissement de ce document, les agents chargés de tâches simples, répétitives ou circonscrites à un objet très sectoriel subissent un handicap de départ pesant sur la valorisation de leur expérience. Ceci se traduit par une différence notable entre les prestations de ces candidats et celles de leurs concurrents, lorsqu'il s'agit de mettre "en perspective" leur rôle dans l'administration et d'inscrire leur fonctions dans le contexte plus large des politiques publiques.

Par ailleurs, certains fonctionnaires issus de la catégorie C, voire de catégorie B semblent s'attendre à une épreuve de type examen professionnel et s'étonnent d'être interrogés sur les politiques administratives générales dépassant le champ de leur domaine d'activité.

La question se pose donc du respect des principes mêmes du concours interne, dans sa conception actuelle. Le caractère discriminant de la diversité des niveaux de culture administrative - et générale - et des parcours de carrière ne conduit-il pas à minorer son principal objectif : la promotion interne ?

Sur les éléments d'amélioration:

Il est proposé, en premier lieu, de se reporter aux 3e et 4e paragraphes de la page 5 du précédent rapport concernant les concours organisés par l'IRA de Lyon.

En second lieu, considérant que les candidats sont issus de parcours professionnels ou de formation initiale disparates et de niveau inégal, la question se pose de la réintroduction d'une épreuve attestant de connaissances minimales en matière juridique et de politiques administratives. La réintroduction d'une épreuve de QRC portant sur des sujets un peu moins étendus que ceux du concours externe permettrait sans doute de recadrer techniquement les candidats et ,surtout, de rétablir une certaine égalité de chances pour ceux qui n'ont ni formations de niveau supérieur ni passés professionnels suffisamment variés pour faire valoir leurs compétences.

IV - Le troisième concours

A. Données chiffrées

Le succès de cette voie d'accès est indiscutable puisque la progression du nombre des candidats présents à l'écrit est de 18% de 2008 à 2009 (91 contre 77).

Le niveau du concours est également plus satisfaisant: le dernier admissible est 24e avec une note de 11,75,contre 10,50 pour le 19e admissible de l'an dernier . Quant à l'épreuve d'admission, elle a permis d'inscrire 9 candidats sur liste principale, notés en moyenne de 13,12 à 16,la liste complémentaire comptant 4 personnes entre 12,62 et 12,88.

Les résultats de la session 2008 étaient plus modestes: pour 8 postes,19 admissibles avec une barre à 10,50 et, pour l'admission,8 lauréats sur liste principale (barre à 11,25) et 2 inscrits sur liste complémentaire (barre à 11).

B. Commentaires

Au-delà de la relative réussite de cette campagne de recrutement, plusieurs points doivent être soulignés:

Sur le profil des candidats

Ceux d'entre eux remplissant par ailleurs les conditions pour se présenter à l'un des deux autres concours peuvent choisir de postuler au troisième. Il semblerait qu'aux yeux de certains, une expérience complémentaire en matière de service public leur conférerait un certain avantage, tant à l'écrit qu'à l'oral .

S'il est vrai que les candidats ne comptant aucune période de service public sont généralement plus âgés et titulaires de diplôme de niveaux moins élevés, il n'est pas sûr que leur prestation s'en ressente. On a pu constater lors de l'entretien, sans que cette observation ait valeur statistique ,que la richesse et la variété de leur expérience professionnelle pouvaient déboucher sur un exposé solide et intéressant ,révélant de ce fait une motivation et des aptitudes correspondant aux pré-requis des filières accessibles après une scolarité à l'IRA.

Sur la nature de l'expérience professionnelle.

A ce propos, on a pu relever que certains de ces candidats issus des secteur marchand ou de celui des services avaient exercé des fonctions de grande autonomie et(ou) de cadre supérieur. Ceci a conduit le jury à s'interroger sur l'adéquation entre leurs responsabilités passées et celles qu'ils seront amenés à occuper. Peut-être conviendrait-il ,au moment des inscriptions ,d'informer les intéressés des possibilités d'accès au 3e concours d'accès à l'ENA, voire à d'autres voies de recrutement dans des corps d'encadrement supérieur.

Ce constat vaut également pour les détenteurs de fonctions électives publiques, lorsque celles-ci supposent des responsabilités conséquentes .Leur aisance lors de l'entretien est particulièrement soulignée.



En guise de conclusion , sans reprendre par le détail les remarques ci-dessus présentées, deux observations principales valent d'être soumises à l'appréciation des instituts régionaux d'administration et de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Concernant le concours interne et le 3e concours, si le principe d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience a prouvé sa relative efficience, les différences importantes qu'il révèle entre les candidats selon leurs origines professionnelles et leurs parcours de formation -initiale et (ou) continue(s)- débouchent sur des prestations trop souvent déséquilibrées.

En outre, la logique même d'un tel dossier ne répond qu'imparfaitement au but qu'il se propose d'atteindre : la mesure des aptitudes et de la personnalité du candidat et ses motivations professionnelles. Sans insister sur le caractère ambiguë de la notion de personnalité, on rappellera que cette procédure se

situé dans une logique d'accès à un métier et à une entreprise, dans le cadre d'une embauche clairement orientée sur la nature et le contenu du poste offert.

Ce n'est pas exactement ce que l'on devrait rechercher lors de la sélection des futurs attachés. D'une part, les fonctions susceptibles de leur être confiées ne sont pas formellement caractérisées lors des procédures de recrutement -ou si peu, au détour d'une question lors de l'entretien, d'autre part, la conception de la période de scolarité est précisément orientée dans sa seconde séquence vers l'acquisition des savoir-faire requis pour l'accès à des filières regroupant quelques métiers comparables.

Se pose donc à nouveau la question de la préparation aux concours et de l'acquisition minimale de notions sur les métiers d'accueil des lauréats.

Pour le concours externe, on insistera sur la clarification des règles du jeu, particulièrement pour assurer aux candidats la compréhension des enjeux de l'entretien d'admission. Cela suppose une approche approfondie du secteur public, impliquant des formations solides et comprenant des stages en situation faisant l'objet d'évaluations finales.

Ph. GARNIER

Président des jurys des concours d'accès à l'IRA de Lyon

Rapport sur les concours d'accès à l'IRA de Metz

Session 2009

Fixées par arrêté du 6 juin 2008, les épreuves des concours d'entrée aux IRA prennent désormais 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.

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 présent rapport issu des observations de tous les membres du jury du concours 2009 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 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 3^e concours

- note administrative pour le concours interne
- 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 de 25 minutes 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 le concours externe
- la personnalité, les aptitudes, la motivation du candidat et les acquis professionnels pour le concours interne et le 3^e concours
- les connaissances administratives générales pour les candidats du concours interne.

2. Données statistiques

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	TROISIEME CONCOURS
Postes offerts	74	53	9
Inscrits	1239	930	115
Admis à concourir	1191	823	90
Présents Ecrit	633	690	73
% présents	53%	84%	81%
ADMISSIBILITE			
Admissibles	168	113	26
Barre d'admissibilité	8,32	10,74	10,25
% admissibles	27%	16%	36%
Moyenne la + élevée	13.28	18.24	17
Moyenne la + basse	1.56	1.38	3.5
Nbre de notes éliminatoires	5	6	2
ADMISSION			
Présents	156	110	25
Moyenne la + élevée	13.05	17.77	17.12
Moyenne la + basse	7.55	8.16	8.88
Nbre de notes éliminatoires	6	4	-
Admis liste principale	74	53	9
Barre d'admission liste principale	10.4	12.87	12.5
Inscrits liste complémentaire	21	13	3
Barre d'admission liste complémentaire	10.02	12.02	12
Taux de sélectivité (admis/présents écrits)	8.6	13	8.1

EPREUVES (moyenne des notes après péréquation)

Concours externe	Moyenne
Composition	7.53
Q.R.C.	6.65
Entretien avec le jury	11.30
Langue	13.40
Concours interne	
Note administrative	8.14
Entretien avec le jury	11.60
Langue	12.60
3e concours	
Note de synthèse	9.44
Entretien avec le jury	10.94
Langue	11.70

3. Bilan et enseignements à tirer des épreuves

1/ Epreuves écrites

CONCOURS EXTERNE : COMPOSITION SUR UN SUJET D'ORDRE GENERAL

LE SUJET : "LA REFORME DE L'UNIVERSITE TEMOIGNE T-ELLE D'UNE EVOLUTION DU ROLE ET DE LA PLACE DE L'ETAT ?"

Sur les connaissances de la matière, les copies se sont réparties en trois groupes :

- Quelques très bonnes copies, révélant des candidats de très bon niveau : copies structurées comportant un plan annoncé et respecté, bien rédigées, argumentées et documentées.
- Une masse de copies très moyennes : essai de plan peu convaincant, rédaction peu claire, argumentation oiseuse, orthographe et grammaire approximatives, réflexion insuffisante, connaissances très lacunaires.
- Des copies de mauvaise qualité qui ont recueilli des notes insuffisantes. Quelques unes se sont placées hors sujet, se délestant par exemple de la LRU pour dresser l'historique de la place de l'Etat en France...

Les développements sur les aspects historiques ont été parfois confus et inutiles : les candidats pensent, à tort, convaincre l'examineur avec des références historiques parfois fausses ou avec des citations, qui, extraites de leur contexte, n'apportent rien au développement de la pensée du candidat.

Le constat majoritairement fait par les examinateurs est que, dans la forme, le niveau général des candidats, tous titulaires au moins d'une licence, est décevant. Les problèmes d'orthographe, de grammaire et de syntaxe sont récurrents et se traduisent par une expression écrite médiocre. Il s'y ajoute des faiblesses de rédaction, de syntaxe, de grammaire et d'orthographe, trop fréquentes dans des copies de candidats à un concours de catégorie A. Les qualités rédactionnelles apparaissent donc insuffisantes. Trop de copies présentent aussi des lourdeurs de style (manque de ponctuation, de mots de liaison, phrases trop longues), ce qui provoque au mieux l'ennui du correcteur, au pire son irritation....

Par ailleurs, on constate un certain formatage des devoirs (mêmes expressions, mêmes formulations, mêmes définitions..) qui témoigne d'un manque d'appropriation des techniques de préparation aux concours que trop de candidats adoptent sans en personnaliser le style.

CONCOURS EXTERNE : QUESTIONS A REPONSES COURTES

La nature de cette épreuve paraît méconnue de beaucoup de candidats ; la variété des questions semble avoir dérouté nombre d'entre eux, alors qu'il s'agit du fondement même de l'épreuve. La moyenne de l'ensemble des notes recueillies se situe au plus bas niveau (6,65) des notes de l'ensemble des épreuves.

Ainsi, on a pu constater une insuffisance dans la qualité des réponses tant du point de vue de la forme que de celui du fond.

Sur le fond, il est ressorti un manque de culture générale, de connaissances juridiques élémentaires et une curiosité insuffisante sur les sujets d'actualité. L'approche synthétique, réfléchie d'un sujet ou d'une thématique n'a été que rarement privilégiée.

Certaines questions ont été mal appréhendées et ont donné lieu à des réponses hors sujet ou se résumant à l'alignement de quelques banalités.

Sur la forme, la présentation doit être plus soignée (sont à bannir les ratures, écritures indéchiffrables, insertions de mots dans les marges ou les interlignes).

La préparation à cette épreuve doit faire l'objet d'une préparation plus soutenue de la part des candidats.

L'exercice à la synthèse pour apprendre à dégager et exprimer des idées simples, claires et précises sur un sujet est l'un des éléments de cette préparation.

De même est recommandée la lecture régulière d'un quotidien traitant d'actualités économiques, sociales, européennes et internationales et comportant des analyses et commentaires.

Les candidats y développeront, en complément de leurs connaissances théoriques, le sens d'une approche plus concrète et pragmatique des questions.

CONCOURS INTERNE

LE SUJET PORTAIT SUR LES MESURES A PRENDRE PAR L'AUTORITE PREFECTORALE FACE AU DIAGNOSTIC DANS UNE FERME AUBERGE D'UNE MALADIE REPUTEE CONTAGIEUSE POUR LES MAMMIFERES.

Les documents joints à l'appui étaient relativement peu nombreux (note AFFSSA, extraits du code rural et jurisprudence) et suffisamment ciblés pour rester dans une approche concrète du sujet. Pour répondre à la question posée il était fait appel à une lecture attentive de la documentation fournie et à des capacités d'analyse juridique.

Une majorité des candidats n'a pas lu correctement le sujet et n'a pas bien cerné la problématique opérationnelle posée (moyenne générale 8,14).

Des contresens flagrants ont été commis sur les arrêts du Conseil d'Etat cités dans le dossier (alors que les résumés en bas de page donnaient l'essentiel de la portée de l'arrêt). Le temps perdu à paraphraser l'avis de l'AFSSA ou à recopier précisément le texte du code rural a visiblement laissé peu de temps à la réflexion sur les textes et le contexte juridique s'y rapportant ainsi que sur l'analyse du risque que l'on pouvait déduire de la jurisprudence. La spécificité de la question des cervidés n'a été que rarement repérée.

Sur la forme en général, on a constaté que nombre de copies présentaient une introduction correcte avec annonce du plan, un bon équilibre entre les différentes parties et sous parties du plan.

Toutefois, certains candidats n'ont pas fait d'efforts de présentation : des fautes d'orthographe et de grammaire, pas de timbre, d'objet, de rappel de la demande, de plans. Quelques copies étaient presque illisibles, témoignant d'un manque d'application manifeste ou d'un bâclage.

L'attention doit également être portée sur la gestion du temps puisque, en effet, plusieurs copies ont été rendues inachevées.

Au plan de la portée opérationnelle du devoir, un certain nombre de candidats n'ont pas compris la posture hiérarchique dans laquelle ils devaient se placer. Or, il leur fallait se montrer force de proposition auprès du préfet.

En général, on a pu regretter des devoirs trop généraux, paraphrasant les documents fournis, notamment les moins juridiques. A également manqué le sens de la mise en situation, assortie de propositions argumentées, se situant dans une perspective professionnelle à portée pratique. De même a souvent fait défaut l'aptitude à formuler des hypothèses alternatives, à les passer au

crible d'une analyse critique permettant de mesurer et valoriser la part d'initiative et de bon sens qui sous-tendent la prise de toute décision.

Néanmoins, de très belles copies ont aussi été rendues, qui témoignent qu'il était possible de réussir, même brillamment, cette épreuve, pour peu que l'on sache se projeter en situation de cadre, acteur majeur de la chaîne hiérarchique, porteur d'éléments décisifs pour la prise de décision par lui-même ou par son supérieur hiérarchique.

Les préparations au concours devront davantage insister sur l'entraînement à la mise en situation à portée opérationnelle pour ce type d'épreuve.

TROISIEME CONCOURS

LE SUJET QUI PORTAIT SUR LA MISE EN ŒUVRE, AU SEIN D'UN SERVICE, D'UN PLAN DE DEPLACEMENTS DES AGENTS (PDA) faisait appel, à partir d'une base documentaire très accessible, au sens concret et pratique des candidats.

L'objectif de l'épreuve était de permettre de faire valoir la bonne compréhension des enjeux (responsabilité de l'Etat au double titre du développement durable et en sa qualité d'employeur) et de démontrer un sens de la méthode, de l'organisation et des réflexes de bonne gestion et management dans la formulation des propositions.

Trop peu de copies ont su développer cet aspect et, faute d'avoir su projeter une mise en situation, beaucoup sont restées dans une approche très généraliste et théorique. La plupart des devoirs ont paraphrasé, sans valeur ajoutée, les documents mis à la disposition des candidats.

Les devoirs les plus pénalisés ont été dans leur très grande majorité ceux qui ont limité leurs propositions au recours au dispositif de participation de l'employeur aux frais de transports collectifs, sans évoquer l'étude d'un plan de déplacements, y compris pour conclure le cas échéant, à son inadéquation.

De nombreux candidats n'ont pas compris que la commande de faisabilité d'un Plan de déplacement des usagers s'adressait à eux en leur qualité de responsable d'un service chargé de faire des propositions à l'autorité hiérarchique supérieure. Or, il s'agit là de missions couramment dévolues à un attaché exerçant des fonctions d'encadrement et, de ce fait, appelé à produire des analyses de situation devant déboucher sur des propositions d'initiatives, de solutions, voire de plans d'action.

2/ Epreuves orales

La présentation et le retracé de carrière est un exercice que les candidats maîtrisent globalement bien et qu'ils ont manifestement préparé sérieusement.

La qualité de ces prestations est apparue en progrès par rapport aux épreuves du précédent concours. Les candidats doivent cependant veiller à ne pas donner l'impression qu'ils récitent un texte appris par cœur. Les 10 minutes maximum réservées aux candidats pour se présenter, expliciter leur parcours professionnel et faire part de leurs motivations ne sont pas toujours entièrement utilisées, la durée de l'exposé variant généralement entre 7 et 8 minutes.

Or, une bonne gestion du temps de parole et de celle du stress sont des données essentielles dont la maîtrise est souvent décisive. Les techniques de préparation et l'entraînement sont recommandés ; ils ne doivent pas pour autant trop brider la personnalité et le naturel des candidats dont les qualités de simplicité et de franchise emportent davantage la conviction que des attitudes convenues.

Au plan des connaissances générales, l'environnement institutionnel, les grandes réformes (RGPP), l'environnement juridique, budgétaire et financier dans lesquels s'inscrit l'actualité de

la vie des administrations sont trop souvent mal maîtrisés et objets d'approximations difficilement recevables de la part notamment des candidats du concours interne.

Les jurys ont trop souvent relevé la difficulté des candidats à se projeter dans les fonctions d'un attaché et à appréhender les différentes missions susceptibles de lui être confiées. Cette méconnaissance traduit un manque de curiosité personnelle, d'initiative du candidat vis-à-vis du champ des compétences et responsabilités professionnelles qu'il pourra être appelé à exercer en cas d'admission au concours. Or ce type d'informations est très accessible et figure en particulier sur les sites des IRA et de la DGAFP.

Pour le concours interne, le dossier RAEP a été de niveau très inégal selon les candidats. Un certain nombre d'entre eux ont utilisé à outrance les définitions du répertoire interministériel des métiers (RIME) créant un décalage lors des entretiens entre la réalité de leurs acquis d'expériences et les qualifications présentées comme détenues. L'exercice se révèle plus favorable aux candidats qui savent donner à ce dossier d'acquis d'expériences la consistance de compétences réellement exercées et susceptibles, le cas échéant, d'être illustrées au cours de leur entretien par des exemples concrets.

De très bonnes prestations orales méritent néanmoins d'être soulignées, notamment de la part de candidats qui ont su parfaitement mettre en valeur les acquis de leur parcours et faire preuve d'une réelle motivation notamment au travers d'une démarche réfléchie et sous-tendue par des initiatives (actions de formation, renseignements pris auprès des administrations ou d'attachés en poste, etc.).

Les candidats qui ont retenu l'attention sont ceux qui ont effectivement su sortir de leur environnement universitaire ou professionnel immédiat, fait preuve d'ouverture d'esprit, de curiosité professionnelle, de capacité de projection dans un nouveau cadre d'exercice de responsabilités.

Les épreuves de langues

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

En espagnol, le niveau s'est révélé assez variable pour des raisons de niveau de connaissances et de méthodologie (anachronismes, discours peu structuré) ou de niveau de maîtrise de la langue (non respect de la phonétique et de la prosodie, barbarismes, solécismes). A une exception près, les modalités de l'épreuve ont été bien maîtrisées et les candidats ont su tirer profit de l'échange qui succédait à leur exposé oral. L'amplitude des notes (de 6 à 18/20) rend compte des écarts existant tant en compréhension qu'en expression.

En anglais, sur l'ensemble des candidats interrogés (3 concours) rares sont ceux dont les qualités linguistiques ou communicatives sont apparues faisant défaut.

La qualité de langue s'est révélée en progrès par rapport aux deux années précédentes.

La phonologie (qualité des sons, accentuation, rythme et intonation) demeure le point faible. Les stratégies de communication (bouclage de vérification, interaction, explication par l'exemple lorsqu'un mot vient à manquer...) doivent être intégrées et pratiquées de longue date. Demander la traduction d'un mot à un examinateur est pénalisant alors que l'effort pour surmonter l'obstacle est bonifié. Les remarques à soi-même en français exprimant parfois le désarroi sont à proscrire.

Quelques candidats ont encore proposé de lire le texte, voire de le traduire ou se sont engagés dans la lecture monotone d'un exposé formel, formaté et rédigé, ce qui n'est pas le meilleur moyen de convaincre le jury de leur capacité de communication orale. Cependant, une grande majorité de candidats ont paru s'être préparés à une interaction dynamique et constructive.

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 est toujours valorisée ainsi que l'émission d'avis appropriés et étayés par une culture solide.

Les candidats doivent être sensibilisés au fait que l'expression « à partir d'un texte » doit être prise au sens large. Le texte n'est qu'un prétexte, le véritable texte étant celui de la conversation orale de l'entretien où l'interaction prévaut.

Les observations qui précèdent peuvent être appliquées comme dénominateur commun pour les autres langues (italien, allemand).

Conclusion générale et recommandations aux futurs candidats.

Le niveau général des notes, globalement médiocre, appelle l'attention et justifie un sursaut qualitatif qui, au-delà du bagage des connaissances générales que possèdent les candidats, suppose de leur part une approche plus exigeante des épreuves.

Ces concours – externe, interne et 3^{ème} concours – visent tous au recrutement de futurs fonctionnaires offrant de solides garanties non seulement sur leurs qualités présentes mais plus encore sur leurs potentiels. En effet l'accès aux IRA n'est ni une fin en soi, ni une « garantie tous risques » sécurité de l'emploi (pour les externes) ou un « bâton de maréchal » (pour les internes).

C'est un temps fort dans l'orientation professionnelle qui conjugue l'ambition légitime des candidats à accéder à des fonctions intéressantes, diversifiées, comportant des responsabilités managériales, décisionnelles, de l'expertise technique et les besoins de l'Administration qui justifient l'élévation indispensable du niveau de qualification de ses emplois. C'est l'accès à des emplois publics faisant appel à des valeurs de neutralité et d'engagement au service de la collectivité. Ce sont également les aptitudes à l'adaptation aux évolutions du service public, à la mobilité fonctionnelle et géographique qu'il peut comporter, dans le respect des droits et des devoirs du fonctionnaire, qui sont également à prendre en compte.

C'est au regard de l'ensemble de ces objectifs qu'ont été conçues et corrigées les épreuves des trois concours d'accès aux 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 ses objectifs et mettre de leur côté le maximum de chances, il est recommandé aux futurs candidats :

- de consacrer du temps et de la rigueur 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 un 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 prédéterminé, 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 destinés à ce titre à exercer des responsabilités d'encadrement, de pilotage, d'animation, de représentation de l'administration à un niveau hiérarchique supposant maîtrise de soi, compréhension des enjeux et sens des responsabilités collectives et personnelles.

Fait à METZ le 9 juin 2010

Chantal JOURDAN, Préfète
Présidente du jury





Liberté • Égalité • Fraternité

REPUBLIQUE FRANÇAISE

**RAPPORT DE LA PRESIDENTE DU JURY D'ENTREE
A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION
DE NANTES**

CONCOURS 2009

Le concours d'entrée à l'institut régional d'administration de Nantes s'est déroulé, comme les années précédentes, dans d'excellentes conditions d'organisation grâce au travail toujours précis et efficace des services de l'Institut qui permet aux membres du jury de mener à bien cette tâche de sélection des candidats.

2009 est la deuxième année d'application de l'arrêté du 6 juin 2008 qui a profondément modifié les concours et qui vise à recruter les élèves en fonction de leur potentiel et non plus seulement de leurs connaissances scolaires et universitaires.

1 - LES CANDIDATS

Le nombre de candidats inscrits a encore augmenté cette année, dans les trois concours :

- 1 423 candidats étaient inscrits en externe,
- 1 054 candidats étaient inscrits en interne,
- 139 candidats étaient inscrits au 3^{ème} concours,

soit un total de plus de 2600 candidats.

Ont été admis à concourir :

- 1 383 candidats en externe,
- 1 011 candidats en interne,
- 133 au troisième concours.

Ainsi, ce sont plus de 2 500 dossiers d'inscription qui ont été traités par l'IRA, soit une augmentation de 23% par rapport à 2008.

755 candidats se sont présentés aux épreuves du concours externe, 774 aux épreuves du concours interne et 88 à celles du troisième concours, ce qui se traduit par des taux d'absentéisme respectivement de 45 % en externe, 25 % en interne et 35 % au troisième concours, légèrement supérieurs à ceux de 2008.

2 - LES EPREUVES ECRITES

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.

Le concours externe comprend également une épreuve de questions à réponses courtes 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.

3 - LA CONSTITUTION DU JURY

Plusieurs membres du jury des concours 2008 avaient siégé trois fois, ce qui constitue le maximum conseillé par la DGAFP ; d'autres ne souhaitaient pas être reconduits pour 2009.

Ainsi douze nouveaux membres ont été recrutés, ce qui constitue un important renouvellement. Afin de modifier la composition du jury, et de permettre la représentation de tous les emplois de débouchés de l'IRA, les nouveaux membres ont été choisis essentiellement dans l'Ouest de la France et en région parisienne ; différentes administrations ont été sollicitées, avec une volonté forte d'avoir des membres de l'Education nationale, ministère qui offre le plus de postes à l'issue de la scolarité à l'Institut.

Les nouveaux membres ont bénéficié de la formation proposée par la DGAFP pour les épreuves orales.

4 - LES COPIES

Concours externe :

1- Composition sur un sujet d'ordre général

Sujet : « l'autonomie des universités témoigne-t-elle d'une évolution de la place et du rôle de l'Etat ? »

Ce sujet qui avait été choisi conjointement par les cinq présidents des jurys d'entrée aux IRA présentait l'avantage d'offrir matière à réflexion dans un domaine que les étudiants ne peuvent ignorer (l'Université), constituait une question d'actualité (l'autonomisation des Universités) et permettait une réflexion sur la place et le rôle de l'Etat dans la conduite de politiques publiques.

Quelques candidats ont bien compris ce qui était demandé et ont présenté des réflexions argumentés intéressantes, notamment en termes économiques. D'autres n'ont pas su faire le lien entre l'Université et l'Etat et n'ont donc disserté que sur l'un des deux items (soit la réforme visant à plus d'autonomie dans les universités, mais pas toujours bien appréhendée, soit la réforme de l'Etat avec successivement la décentralisation et le désengagement de l'Etat). Certains, enfin, ont essayé de replacer maladroitement toutes leurs connaissances sur l'organisation administrative de la France, prouvant ainsi qu'ils étaient allés en cours, mais ne traitant pas le sujet.

Une majorité de copies a été très descriptive, sans recul et donc sans réponse à la question posée : l'évolution du lien entre l'Université et l'Etat. Trop de copies ont suivi un plan en deux parties : 1- l'université, 2- le rôle de l'Etat qui ne permettait pas une démonstration du changement en cours.

L'expression écrite, enfin, est souvent trop proche de l'expression orale et ne convient pas pour ce type d'exercice.

Il convient donc de rappeler aux candidats qu'il est essentiel de lire le sujet et d'y réfléchir avant de rédiger : une question est posée : il faut, avec ses connaissances et son intelligence, y répondre en phrases simples et convaincantes.

La meilleure copie a été notée 18,86 et la plus mauvais a été notée 1.

La note moyenne s'établit à 8,31.

2- Questions à réponses courtes

6 questions avaient été posées :

- ↳ la continuité du service public,
- ↳ les modes d'insertion du droit communautaire dans le droit interne,
- ↳ les tendances récentes de l'évolution de la population rurale en France,
- ↳ les ressources non fiscales de l'Etat,
- ↳ mobilité et évolution professionnelle,
- ↳ la mondialisation : avantages et inconvénients.

Tous ces sujets étaient choisis dans le programme ; cependant certains candidats semblent ignorer une partie de celui-ci car les réponses aux questions ont été souvent insuffisantes. Plusieurs copies alignent des lieux communs parfois datés ou très généraux (par exemple sur la population rurale) qui permettent d'éviter la copie blanche mais ne peuvent tromper le correcteur qui retrouve les mêmes idées dans les copies successives. Les questions sur les ressources non fiscales de l'Etat et sur l'insertion du droit communautaire ont été particulièrement mal traitées, car nécessitant des connaissances précises que le candidat ne peut inventer ou tenter d'inventer.

Cette épreuve est technique ; elle a pour finalité de vérifier que les connaissances fondamentales, nécessaires à l'exercice de fonctions de responsabilité, sont connues des candidats et qu'ils sont capables de les synthétiser en quelques lignes.

Peu ou prou, elle permet de s'assurer également que le candidat saura traiter une question rapidement et efficacement.

Les candidats, s'ils souhaitent réussir cette épreuve doivent impérativement la travailler, c'est à dire étudier précisément l'ensemble du programme sans faire d'impasse, mais aussi s'entraîner à faire une réponse synthétique en quelques lignes dans une forme et une syntaxe simples et lisibles.

La meilleure note en QRC a été 14,65, la moins bonne 0.

La note moyenne a été de 7,50.

Concours interne :

Sujet : note administrative relative aux mesures à prendre par un préfet pour faire face à une maladie contagieuse dans un élevage de cervidés.

Le dossier, assez long, devait être lu attentivement pour pouvoir répondre précisément à la question posée ; il semble que de très nombreux candidats ne l'aient pas fait ; ils n'ont souvent rendu qu'un résumé de textes et ont très largement utilisé la paraphrase.

Le sujet a été perçu comme difficile.

Pour autant, la lecture des pièces, leur analyse et leur classement ainsi qu'une réflexion sur la question posée permettaient d'éviter le contresens et d'approcher la solution.

Sur la forme, la note administrative est mal maîtrisée avec des phrases beaucoup trop longues et trop lourdes ; il est rappelé aux candidats que le style doit être simple, facile à lire pour aider à la prise de décision : si le lecteur ne comprend pas rapidement ce qu'il lit, l'exercice est raté.

La note la plus élevée a été 18,34 et la plus faible 3.

La note moyenne a été 7,68.

Troisième concours :

Sujet : note de synthèse sur un dossier relatif à la mise en place d'un plan de déplacement des agents.

Le sujet, qui se caractérisait par son caractère concret et facilement abordable, n'a pas toujours été bien compris.

Beaucoup de copies résumant le dossier, parfois pièce à pièce, et ne font pas l'effort de synthétiser l'essentiel de ce qui le compose ; la lecture de la note synthétique n'est donc pas un avantage pour le décideur par rapport à la lecture du dossier. Comme pour le concours interne, il convient que le candidat se mette à la place du lecteur et se demande s'il lui a fourni l'information nécessaire et suffisante, sans surplus, pour appréhender une situation.

Cet exercice demande un entraînement qui visiblement manque aux candidats.

La meilleure note a été 15,5 et la plus mauvaise 1,5.

La note moyenne a été 7,92.

5 - L'ADMISSIBILITE

A l'issue des épreuves écrites, le jury s'est réuni et a arrêté la liste des candidats admissibles.

Au concours externe, 182 candidats ont été déclarés admissibles, la barre étant à 9,6.

Au concours interne, 127 candidats ont été déclarés admissibles, la barre étant à 10,22.

Au troisième concours, 26 candidats ont été déclarés admissibles, la barre étant à 10.

Si 24 % des candidats présents au concours externe et 30 % des candidats présents au troisième concours ont été admissibles, seuls 16 % des candidats du concours interne ont été déclarés admissibles ; c'est donc ce concours qui est le plus sélectif dans les épreuves écrites.

6 - LES EPREUVES ORALES

L'épreuve d'entretien qui permet d'apprécier le potentiel du candidat (gestion du stress, comportement vis-à-vis du jury, connaissances générales, capacité d'écoute, raisonnement, esprit de synthèse, rapidité, ...) s'est bien déroulée ; le jury avait été réparti en sous-jurys de trois membres et a auditionné les candidats dans de bonnes conditions matérielles pendant plusieurs semaines.

Concours externe :

Le candidat fournit au jury une notice biographique qui doit aider à mieux le connaître et à bien l'interroger ; or, cette notice est souvent négligée, notamment quant à la présentation alors même qu'elle sert le candidat.

Le candidat se présente pendant un temps maximal de 10 minutes ; rares sont les candidats qui utilisent pleinement leurs temps libre de présentation, laissant ainsi plus de champ aux questions du jury...

Trop d'exposés sont stéréotypés, appris par cœur et récités.

Les questions du jury, qu'elles soient générales ou plus précises, doivent être écoutées et entendues par le candidat qui doit éviter de répondre sans réfléchir ; elles laissent souvent une marge d'appréciation que le candidat peut utiliser pour se valoriser et non pour réciter un morceau de cours ou délivrer une information tirée d'un journal télévisé et non digérée. Il n'est pas grave de ne pas savoir répondre à une question si le reste de l'entretien démontre d'autres connaissances et aptitudes. Et il est important que chaque réponse soit argumentée et ne soit pas limitée à un « oui » ou un « non ».

Cette épreuve est un entretien qui peut déboucher sur une « embauche » et le candidat doit se mettre en situation d'un attaché responsable et non plus d'un étudiant.

La moyenne des notes de l'oral s'établit à 10,8.

Concours interne et troisième concours :

Comme pour le concours externe, les candidats doivent fournir un dossier personnel ; il s'agit ici du dossier de « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) dont le modèle est fourni par l'administration.

Trop souvent descriptifs des fonctions exercées, ces dossiers ne permettent pas de bien percevoir la richesse du parcours et notamment les compétences acquises ; il est important que les candidats utilisent mieux ces notices destinées à informer le jury, prennent plus de temps pour les rédiger, ce qui les valorise. Un dossier bien présenté, intéressant, dans lequel le candidat s'est investi est un avantage certain pour débiter l'entretien.

Comme pour le concours externe, les exposés sont souvent récités, même si des efforts ont été faits par les candidats pour parler avec leurs mots et donc intéresser le jury. Le jury a noté une amélioration du niveau par rapport à l'an dernier.

Cependant, le jury a relevé des lacunes graves, en ce qui concerne les connaissances administratives générales mais aussi sur les sujets relatifs au monde qui entoure les candidats et dans lequel ils souhaitent prendre une part plus importante. Un poste d'attaché implique un minimum d'intérêt pour la vie de la Cité et une réflexion personnelle sur les sujets qui s'y discutent. Les candidats sérieux doivent faire preuve d'ouverture d'esprit et, préalablement aux épreuves du concours, pendant les mois de préparation, avoir une attitude continuelle de recherche et d'analyse de l'information dont ils disposent largement. Cette « culture active », cette lecture positive des événements qui se déroulent en France comme dans le reste du monde et qu'ils doivent apprendre à situer dans leur contexte historique, géographique, politique, etc., leur permettra de répondre personnellement aux questions posées et ainsi de faire la différence avec les candidats détenteurs du seul bagage de la vague lecture de la presse et de l'écoute de la télévision.

Il est apparu que les meilleurs candidats sont ceux qui ont la volonté très forte de réussir ce concours, ce qui apparaît dans la manière de rédiger la fiche d'information et dans leur force de conviction pendant l'entretien.

La moyenne s'établit à 10,28 au concours interne et 11,12 au troisième concours.

L'épreuve de langue :

Obligatoire au concours externe, l'épreuve de langue n'a pas présenté de caractéristiques particulières cette année : l'anglais est la langue très majoritairement choisie par les candidats (77 %) et la plupart disposent d'un bon niveau.

En option pour les deux autres concours, l'épreuve de langue vivante permet à certains, qui sont bilingues ou excellents pratiquants, d'obtenir les points nécessaires à l'admission...sans certitude que cet atout pour le concours leur soit utile dans le déroulement de carrière.

7 - L'ADMISSION

Les postes proposés (74 en externe, 53 en interne et 9 au troisième concours) ont tous été pourvus et une liste complémentaire établie.

La barre d'admission a été de 11,18 en externe, 11,37 en interne et a été sensiblement plus élevée au troisième concours avec 12,88.

8 - ANALYSE ET CONCLUSION

Cette deuxième année de concours renouvelé confirme l'intérêt des candidats qui sont plus nombreux à se présenter. La suppression d'épreuves de connaissances, en interne et au troisième concours, ne doit pas conduire les candidats à croire qu'ils peuvent être reçus sans une préparation personnelle importante ; le niveau de sélection élevé (1 pour 10 en externe et au troisième concours et 1 pour 14 en interne) indique bien que les chances de réussite sont mesurées ; seuls les plus motivés et les mieux préparés seront reçus.

Il est donc essentiel de travailler, notamment pour les externes l'épreuve de questions à réponses courtes, et de faire preuve de curiosité intellectuelle qui est une des qualités requises pour un emploi d'encadrement.

La Présidente

Corinne Desforges
Inspectrice générale de l'administration