
CONCOURS D'ENTREE A L'INSTITUT REGIONAL

D'ADMINISTRATION (IRA) DE BASTIA

*Session 2016
(épreuves de février à mai 2017)*

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

1 106 candidats se sont présentés aux épreuves écrites du concours d'entrée à l'IRA de Bastia pour la session 2016, dont les épreuves se sont déroulées de février à mai 2017, en vue d'accéder à des postes d'attachés dans l'administration d'Etat. 369 ont été sélectionnés pour les épreuves d'admissibilité et 146 ont été admis. Tous les postes offerts ont été pourvus.

Les épreuves écrites se sont tenues, comme l'année précédente, dans de bonnes conditions avec l'appui des préfetures dans les différents lieux d'examen en métropole comme en outre mer. Les épreuves orales se sont tenues à l'IRA de Bastia ou en visioconférence pour certains candidats le nécessitant.

Au nom de tous les membres du jury, j'adresse de très vifs remerciements à tous ceux qui ont contribué au bon déroulement des épreuves, notamment aux équipes de l'IRA dirigé par M Yvon ALAIN, et tout particulièrement à Mme Christel VIRGITTI et M. Didier GRASSI, en charge des concours.

A la suite des précédents, ce rapport présente les données statistiques utiles sur la situation des candidats et les résultats de la session 2016 ainsi que les principaux enseignements destinés à éclairer les candidats ou futurs candidats.

Une grande attention a été portée à la coordination et à la préparation du jury, avec une formation des membres du jury organisée par la DGAFP de façon déconcentrée à Bastia. Les épreuves écrites et orales visent à permettre d'apprécier le sérieux des candidats, leur motivation et leur potentiel de compétences, tout en s'assurant des connaissances minimales utiles à l'exercice des fonctions d'encadrement dans l'administration d'Etat. Les membres du jury exercent eux-mêmes de telles fonctions dans un des trois secteurs administratifs d'affectation des futurs attachés : l'administration centrale, l'administration territoriale et l'administration de l'éducation nationale. Pour l'immense majorité d'entre eux, dont le président, ils ont été formés dans l'un des cinq IRA, et ont donc une large connaissance des attentes et des besoins de ces administrations, mais aussi des contraintes qui pèsent sur les candidats.

Afin de diversifier les profils et de garantir le bon dynamisme du jury, ce dernier est renouvelé par tiers tous les ans.

Je remercie tous les membres du jury tant pour leur implication professionnelle et personnelle que pour l'état d'esprit qui a régné tout au long de ces épreuves, et qui a contribué à la réussite de ce concours.

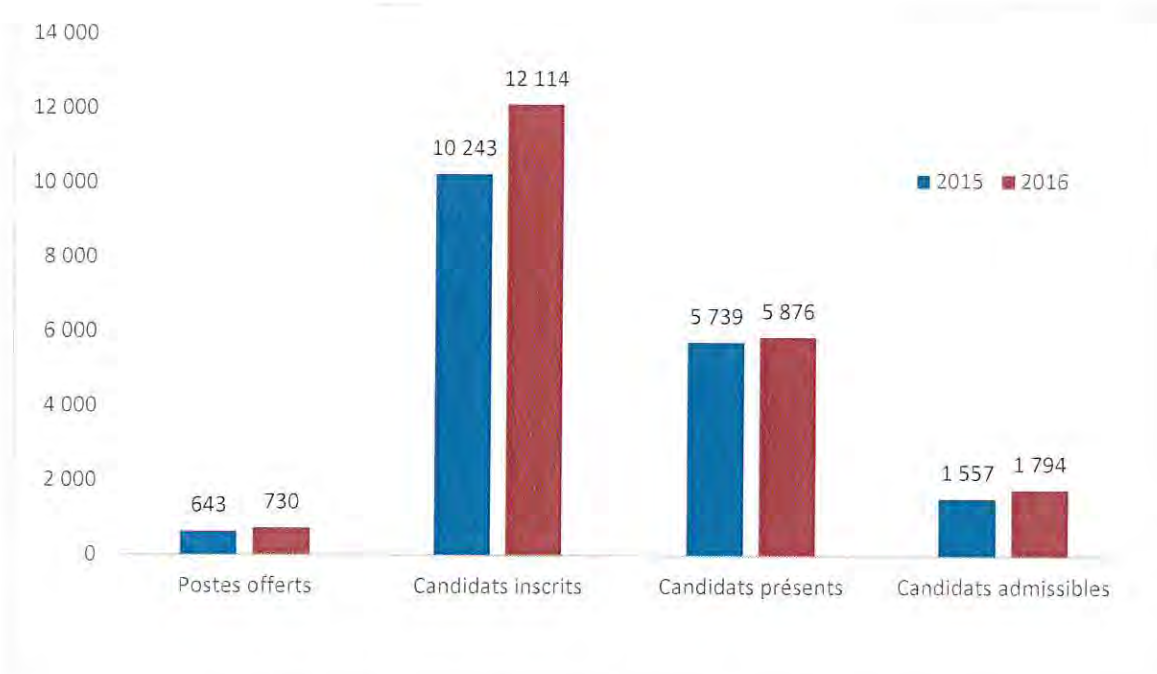
Les éléments de rapport sont le fruit des remarques et des observations de l'ensemble des membres du jury de cette année.

1) LE BILAN STATISTIQUE SUR LES TROIS CONCOURS

Le nombre de postes offerts est identique pour chaque IRA et était cette année de 74 pour le concours externe, 56 pour le concours interne et 8 pour le troisième concours, soit une augmentation sensible par rapport à l'année précédente de 5 pour les concours externe et interne et 8 pour le troisième concours, ou 14 % de postes supplémentaires offerts en 2016 par rapport à 2015.

Compte tenu de cette augmentation du nombre de postes offerts, le nombre de candidats inscrits a crû de 18 %, alors que le nombre de candidats présents aux épreuves écrites est resté quasi stable avec une très légère augmentation à peine supérieure à 2%.

Au regard de l'impact en termes de coût et d'organisation, il est rappelé aux candidats qui s'inscrivent, leur responsabilité et l'intérêt général d'éviter les inscriptions sans intention de passer les épreuves.



L'IRA de Bastia s'inscrit dans les grandes tendances constatées pour l'ensemble des autres IRA, mais avec la particularité pour l'IRA de Bastia que, si le nombre d'inscrits est inférieur à ceux des autres IRA, les candidats ont été davantage présents aux épreuves écrites puisque le pourcentage des présents par rapport aux candidats inscrits est supérieur pour l'IRA de Bastia de 5 points à la moyenne des IRA pour le concours externe, de 7 points pour le concours interne et de 10 points pour le troisième concours. Toutefois, en 2016, malgré un nombre de postes offerts plus importants qu'en 2015, les candidats présents aux écrits pour les concours externes et internes sont moins nombreux que l'année précédente.

Répartition des candidats aux concours de l'IRA de Bastia en 2015 et 2016

	Concours externe		Concours interne		Troisième concours	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Postes offerts	69	74	51	56	8	16
Inscrits acceptés	993	1 101	729	757	107	152
Présents aux écrits	557	517	516	503	71	86
Admissibles	140	189	106	141	21	89
Admissibles/présents aux écrits	25 %	37 %	21 %	28 %	30 %	45 %
Admis	69	74	51	56	8	16
Liste complémentaire	3	21	6	10	2	3
Taux de sélectivité (présents aux écrits/admis)	8,1	7	10,1		8,9	5,4
Admis/présents aux écrits	12 %	14 %	10 %	11 %	11 %	18 %

Source : DGAFP – IRA de Bastia

La sélectivité à l'entrée de l'IRA de Bastia se situe en deçà de la moyenne des autres IRA et a baissé par rapport à 2015. Ceci s'explique par l'augmentation du nombre de postes offerts pour un nombre plus faible de candidats présents aux écrits pour les concours interne et externe, et un doublement du nombre de postes offerts pour le troisième concours.

Il convient de noter que peu de candidats ont renoncé aux épreuves d'admission : 10 pour le concours externe, 9 pour le concours interne et 2 pour le troisième concours.

Avec des ratios plus favorables que lors de la précédente session, 14 % des candidats présents aux écrits du concours externe ont été reçus, tandis que 11 % des candidats au concours interne et 18 % au troisième concours ont connu ce succès.

Si la moyenne des notes du dernier admissible est inférieure à celle constatée l'année précédente pour le concours interne et le troisième concours, cette tendance n'est constatée que pour le troisième concours pour la moyenne des notes du dernier admis.

Moyenne des notes au concours de l'IRA de Bastia en 2015 et 2016

	Concours externe		Concours interne		Troisième concours	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Moyenne des admissibles	9,92	10,02	11,02	10	9,88	9,38
Moyenne générale du dernier admis	11,29	12,47	11,88	11,35	13,5	12,44

Source : DGAFP – IRA de Bastia

Les seules statistiques disponibles sur le profil des candidats concernent le taux de féminisation, ce qui ne permet pas de dresser des constats chiffrés sur l'âge des candidats ou leurs parcours diplômants et professionnels qui seraient intéressants à analyser.

Les concours externe et interne recueillent une très nette majorité de candidatures féminines alors que le troisième concours connaît une baisse du taux de féminisation continue au cours de ces quatre dernières années, pour atteindre en 2016 un taux inférieur à 50 %.

(en %)	Concours externe				Concours interne				Troisième concours			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Taux de femmes présentes aux écrits	57	57	54	55	64	71	64	66	60	63	52	49
Taux de femmes admissibles	61	57	54	54	65	73	68	59	61	55	62	64
Taux de femmes admises	58	70	61	59	54	75	63	64	50	63	50	44

Source : DGAFP – IRA de Bastia

De façon globale, les candidats auditionnés présentent tous un riche parcours d'étudiants ayant souvent une expérience professionnelle au travers de stages diversifiés, de fonctionnaires ou de salariés du secteur privé, bien formés et motivés principalement par la recherche d'une ascension professionnelle. Comme les années précédentes, quelques beaux exemples d'ascension sociale dans la fonction publique viennent attester de l'effectivité des voies internes de promotion professionnelle. L'attrait du troisième concours révèle des motivations avérées de réorientation du service public.

2) LE BILAN STATISTIQUE SUR LES TROIS CONCOURS

Les sujets des épreuves écrites sont communs à tous les IRA, à l'issue d'une procédure conduite par la DGAFP, à laquelle participent les présidents des jurys.

Les modalités et le programme des concours des IRA sont définis par l'arrêté du 6 juin 2008, modifié par l'arrêté du 27 juillet 2017, et consistent, pour les épreuves écrites en :

- **Pour le concours externe** : une composition d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement, ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel (coefficient 4) ; une épreuve constituée d'une série de six questions à réponse courte, portant sur des éléments essentiels du droit public, des questions européennes, de la gestion des ressources humaines, des questions sociales, des finances publiques et de l'économie (coefficient 4) ;
- **Pour le concours interne** : une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées, accompagnée d'une ou deux questions pouvant être en rapport avec le dossier documentaire et permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques (coefficient 4 dont coefficient 1 pour la ou les questions) ;

- **Pour le concours interne** : une note de synthèse sur dossier sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures ...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel, accompagnée d'une ou deux questions pouvant être en rapport avec le dossier documentaire et permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques (coefficient 4 dont coefficient 1 pour la ou les questions).

L'arrêté du 27 juin 2016 a fixé les thèmes des épreuves d'admissibilité pour la session 2016 dont la liste est définie comme suit :

- politiques publiques de cohésion sociale et égalité des chances ;
- finances publiques et intervention économique ;
- gestion publique et performance dans les services publics ;
- le système éducatif du premier degré à l'enseignement supérieur ;
- développement durable et politiques publiques ;
- l'organisation territoriale de la France.

La correction des épreuves écrites est assurée par le jury de chaque IRA suivant une grille d'appréciation commune à l'ensemble des IRA. Une concertation préalable du jury de l'IRA de Bastia, le 13 mars 2017 a permis d'assurer une homogénéité des orientations de correction et d'organiser les échanges entre correcteurs des mêmes épreuves. La réunion d'admissibilité a par la suite permis de s'assurer de la cohérence des corrections opérées par les binômes de correcteurs.

Concours externe

Le sujet de la composition était « La réduction des déficits publics : argument politique ou nécessité ? ».

Sur 517 candidats qui ont composé, 101 ont une note inférieure ou égale à 5, 255 une note inférieure ou égale à 10, 151 une note inférieure ou égale à 15 et 10 une note supérieure à 15. 222 candidats ont entre 8 et 12.

Le jury souligne la qualité médiocre des copies avec parfois un niveau d'orthographe inquiétant pour des futurs cadres de l'administration. Beaucoup de candidats ne prennent pas le temps nécessaire à une lecture attentive de la question posée, le sujet traité a souvent été « comment réduire les déficits publics ? ». De même quand le terme « argument politique » n'est pas occulté ou laissé de côté, il s'est transformé en « choix », déformant ainsi le sujet proposé qui est devenu : « La réduction des services publics : choix ou nécessité ? »

Les questions posées étaient :

- la question prioritaire de constitutionnalité ;
- le Parlement européen ;
- la déontologie des fonctionnaires ;
- la lutte contre les déserts médicaux ;
- les prélèvements obligatoires en France ;
- les conséquences de la baisse du prix du pétrole sur l'économie mondiale.

Sur les 517 candidats qui ont composé, 104 ont une note inférieure ou égale à 5, 237 une note inférieure ou égale à 10, 172 une note égale ou inférieure à 15 et 4 supérieure à 15. 229 candidats ont entre 8 et 12.

Le jury relève un manque de recul par rapport aux questions posées ainsi qu'un manque de connaissances et un niveau de vocabulaire faible. Les réponses sont très descriptives avec des exemples trop longs et peu, voire pas problématisées. Les copies sont soit très bonnes, soit nulles mais peu de copies moyennes.

Concours interne

L'épreuve du concours interne se présentait comme un dossier portant sur le télétravail (modalités de mise en place, enjeux et limites). Les candidats devaient, de plus, répondre à la question « Motion de censure sous la Vème République : types, pratiques et conséquences ».

Sur les 503 candidats qui ont composé, à peine 107 ont obtenu la moyenne avec une note maximale de 15, 357 se situent entre 5 et 10.

La technique de la note administrative paraît maîtrisée par les candidats, d'autant que le plan était largement suggéré. Ainsi 211 candidats ont obtenu une note inférieure à 10 et l'immense majorité d'entre eux se situe entre 8 et 10.

A contrario la question a contribué à faire chuter nombre de moyennes, car à peine 52 copies ont obtenu la moyenne et 147 n'ont pas traité la question. Il est difficile de déterminer si c'est le manque de temps, ou si c'est le faible coefficient de cette épreuve et donc la volonté des candidats de privilégier la note administrative, qui explique cette situation.

Troisième concours

L'épreuve consistait en une rédaction d'une note de synthèse destinée au préfet et qui avait pour objectif de faire le point sur l'organisation du futur schéma intercommunal contenu dans la loi portant nouvelle organisation de la République, d'indiquer au préfet les orientations à prendre en compte et de lui proposer la mise en œuvre du schéma, incluant le calendrier de la procédure d'élaboration. Les candidats devaient répondre à une question sur les autorités administratives indépendantes.

Les remarques qui peuvent être formulées pour cette épreuve sont similaires à celles du concours interne. Sur les 86 candidats qui ont composé, 33 ont une note inférieure à 10 pour la note de synthèse, dont la majorité se situe entre 8 et 10, alors que pour la question, à peine 23 candidats ont une note supérieure à 10 et 14 ne l'ont pas traitée.

3) LES EPREUVES D'ADMISSION

L'entretien vise à évaluer les qualités, aptitudes et compétences tant professionnelles que personnelles des candidats admissibles au regard de ce qui est attendu d'attachés appelés à servir dans une diversité de métiers dans les trois univers auxquels prépare l'IRA, d'autant qu'au cours d'une carrière un fonctionnaire peut être appelé à exercer ses fonctions dans plusieurs de ces univers : administration centrale, administration territoriale de l'Etat et administration scolaire et universitaire.

Le jury a des attentes différentes à l'égard des candidats, selon qu'ils se présentent aux concours externe, interne ou au troisième concours. Pour ces deux derniers, l'oral se fonde sur le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). L'entretien vise à apprécier les qualités du candidat, sa motivation et son aptitude à devenir un bon professionnel de l'administration publique. S'agissant du concours interne et du troisième concours, l'épreuve orale a aussi pour objet d'apprécier les connaissances administratives générales des candidats.

Comme mentionné l'année dernière, l'entretien oral est exigeant pour le candidat qui doit surmonter son stress pour démontrer ses aptitudes, bien au-delà des apparences et de l'exposé initial souvent trop formaté. Les entretiens prennent appui sur les fiches d'information renseignées par les candidats qui doivent être courtes.

Concours externe

Le jury s'appuie, sur une fiche de renseignements remise par les candidats et décrivant leur formation, le cas échéant leurs expériences professionnelles, les principales compétences qu'ils ont pu développer et leurs motivations pour passer le concours. Globalement cette fiche est bien rédigée et fait apparaître des candidats qui, par les stages qu'ils ont été amenés à effectuer au cours de la scolarité, ont une riche expérience.

Si la présentation du parcours et de la motivation est bien travaillée, le discours est souvent stéréotypé, et peu s'en écartent, donnant l'impression aux membres du jury d'entendre le même discours, d'où un risque de lassitude.

Les candidats oublient d'actualiser leurs connaissances par rapport à leurs stages ou à leurs travaux.

Beaucoup de candidats mentionnent comme choix d'univers professionnels les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), en méconnaissant souvent les fonctions d'un gestionnaire d'EPL. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un choix du candidat ou d'une stratégie prêtant au jury la capacité ou la volonté de recruter à l'entrée de l'IRA des profils pour un univers professionnel déterminé. Dans cette hypothèse, il s'agit d'une erreur d'appréciation considérable car, comme il est mentionné précédemment, le jury sélectionne des candidats aptes à exercer dans n'importe quel univers professionnel.

Les prestations ont été d'un bon niveau avec pour 179 candidats admissibles, 28 qui ont plus de 15/20, 100 entre 10 et 15/20 et 4 une note éliminatoire.

Concours interne

Pour le concours interne les candidats établissent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP) dans lequel ils exposent notamment leurs motivations pour passer le concours de l'IRA.

Si les candidats affichent une grande motivation, la préparation à cette épreuve peut laisser à désirer. Comme pour le concours externe, l'exercice de présentation est souvent stéréotypé.

Les candidats n'ont pas pris conscience de l'ampleur des exigences pour exercer des fonctions de catégorie A. Ils ont trop souvent tendance à considérer cette accession à ce nouveau corps comme un prolongement des fonctions qu'ils exercent. Ils méconnaissent le corps auquel ils veulent appartenir.

Beaucoup de candidats présentent un manque de connaissance flagrant des univers dans lesquels ils évoluent. S'ils maîtrisent les tâches qu'ils exercent, ils ignorent bien souvent les missions de leur administration d'appartenance.

Ce manque de curiosité s'allie parfois à un manque de réflexion sur les questions ouvertes.

Le jury a enfin fréquemment recours à des mises en situation afin d'apprécier l'ouverture du candidat et sa capacité à prendre des décisions et à s'adapter rapidement à un contexte professionnel donné.

Sur les 132 candidats admissibles, 11 ont obtenu une note supérieure à 15/20, 59 entre 10 et 15/20, et 17 une note éliminatoire.

Troisième concours

Comme pour le concours interne, les candidats établissent un dossier RAEP dans lequel ils exposent notamment leurs motivations pour passer le concours de l'IRA.

Le jury constate que plusieurs candidats auraient pu présenter le concours interne voire le concours externe.

Les notes reflètent le bon niveau des candidats qui se présentent puisque sur les 37 admissibles, 11 ont une note supérieure ou égale à 15/20 et 12 une note comprise entre 10 et 15/20.

Jacques Delmas



Président du jury

Rapport du président du jury

Concours 2016 – épreuves 21 février 2017

Il convient d'abord de souligner la qualité de l'organisation de ce concours et de l'accueil à l'Institut Régional d'Administration de Lille. Le jury tient à réitérer ses remerciements à l'équipe de direction de l'institut, et en particulier à toutes les personnes qui ont directement œuvré à la réussite du concours sous la conduite de Monsieur JOANNE. Cette organisation permet aux candidats de passer leurs épreuves dans les meilleures conditions et aux membres des jurys de travailler dans la sérénité, malgré les difficultés qui peuvent surgir à tout moment comme la présente session l'a encore démontré.

1. Statistiques du concours 2016.

Le premier point qui mérite d'être souligné est l'augmentation du nombre de postes offerts au concours : le nombre de postes au concours externe est passé de 69 à 74, celui du concours interne augmente de 52 à 56 et le nombre de postes offerts au concours de la troisième voie double en passant de 8 à 16.

Le premier effet de cette augmentation de 17 postes offerts au concours (identique dans chaque IRA), doublée d'une campagne d'information de la DGAFP, a été d'enrayer le recul fort des inscriptions au concours constaté depuis des années. Le nombre d'inscrits s'élève donc à 2587 pour cette année, soit une hausse de 515 inscrits par rapport à l'année dernière (en hausse de 24,9%), ce qui permet de retrouver un niveau d'inscrits équivalent à la session 2013.

Par contre, la situation ne s'est pas vraiment modifiée quand l'attention se porte sur les candidats présents aux épreuves : il n'y a que 10 candidats de plus présents aux épreuves pour le concours externe (contre 279 inscrits supplémentaires), 56 candidats de plus au concours interne (pour 141 inscrits supplémentaires) et 15 candidats de plus au troisième concours (pour 95 inscrits supplémentaires). Au total, 81 candidats supplémentaires se sont présentés. L'augmentation réelle des candidats est donc limitée à 7,6%. Au final, seuls 44,5% des inscrits se présentent aux épreuves. Il serait sans doute souhaitable que des dispositions soient prises pour éviter le gâchis financier que représente pour l'administration cette évaporation entre les inscrits et les présents.

Le jury souhaite aussi souligner qu'il n'a pas entièrement pourvu les postes offerts au concours interne (52 postes pourvus pour 56 offerts), en raison du niveau jugé insuffisant des candidats classés après la 52^{ème} place qui n'ont pas obtenu la note moyenne de 10 sur l'ensemble des épreuves. Ce résultat a amené le jury à s'interroger sur la pertinence de la répartition des postes entre les concours externe et interne, dans la mesure où 43 candidats ont été classés en liste complémentaire du concours externe. Il paraît pourtant nécessaire que la fonction publique recrute le maximum de jeunes talents qui souhaitent la servir.

Les tableaux qui suivent récapitulent les chiffres de la session 2016 et permettent une comparaison avec la session 2015.

Concours 2016 – épreuves 21 février 2017

	externe	interne	3ème concours	TOTAL
Nb de postes	4	56	16	146
Nb d'inscrits (dossiers acceptés)	1 400	955	232	2587
Nb de présents	504	549	99	1152
Nb d'admissibles	176	135	35	346
<i>barre d'admissibilité (en points)</i>	<i>84,08</i>	<i>38,08</i>	<i>40,24</i>	
Nb d'admis (liste principale)	74	52	16	142
<i>barre d'admission LP (en points)</i>	<i>152,84</i>	<i>80,04</i>	<i>85,24</i>	
Nb d'inscrits (liste complémentaire)	43		3	46
<i>barre d'admission LC (en points)</i>	<i>129,95</i>		<i>81</i>	

Concours 2015 - épreuves 16 février 2016

	externe	interne	3ème concours	TOTAL
Nb de postes	69	52	8	129
Nb d'inscrits (dossiers acceptés)	1 121	814	137	2072
Nb de présents	494	493	84	1071
Nb d'admissibles	143	128	27	278
<i>barre d'admissibilité (en points)</i>	<i>74,4</i>	<i>44,16</i>	<i>40,00</i>	
Nb d'admis (liste principale)	69	52	8	129
<i>barre d'admission LP (en points)</i>	<i>149,43</i>	<i>94,04</i>	<i>97</i>	
Nb d'inscrits (liste complémentaire)	21	13	3	38
<i>barre d'admission LC (en points)</i>	<i>136,84</i>	<i>91,4</i>	<i>95,52</i>	

Les chiffres comparés confirment une forte baisse des résultats du concours interne, aussi bien à l'écrit qu'à l'oral, et une hausse de ceux du concours externe.

2. Fonctionnement du jury

La composition du jury répondait, cette année encore, aux exigences de parité et représentait les différentes administrations dans lesquelles les attachés pourront exercer à l'issue de leur scolarité. Tous les membres avaient bénéficié, cette année ou précédemment, de la formation offerte par la DGAFP, visant à assurer leur professionnalisation.

Les jurys ont respecté les souhaits exprimés par les responsables du recrutement de la fonction publique qui visent à vérifier les connaissances des candidats à l'écrit et de profiter des épreuves orales pour s'assurer de leurs compétences dans l'esprit d'un véritable entretien de recrutement.

Le jury tient à souligner avec force que les épreuves orales posent une difficulté en raison du caractère factice de la présentation par un candidat d'une vingtaine d'années de son « parcours professionnel ». Le jury se trouve face à des présentations préparées par des instituts divers de préparation qui se répètent avec une grande régularité. Toutefois, le jury a souligné que l'épreuve orale permet de mettre en évidence les lacunes fortes de certains candidats dès que l'on s'éloigne du dit exposé et qu'il demeure utile de vérifier parfois si un candidat dispose des connaissances minimales d'une personne qui aspire à occuper des fonctions d'attaché. Il paraît nécessaire qu'au moins pour le concours externe, l'épreuve soit recentrée sur les connaissances des candidats pour éviter d'entendre à des dizaines d'exemplaires le même récit de stages en administration qui ne présentent que peu d'intérêt pour juger des capacités des candidats.

De même, les mises en situation sont l'occasion de vérifier les aptitudes des candidats et leur capacité à réagir et à réfléchir sur des situations inattendues qui leur sont proposées.

Comme l'an dernier, et à juste raison, les enseignants de langues, membres du jury ont aussi regretté la limitation à 15 de la note maximale prise en compte lors du concours. Cette limitation paraît assez injuste puisqu'elle aboutit à mettre la même note à un candidat qui obtient une note de 20/20 qu'à celui qui méritait seulement la note de 15. **Il y a là un point du règlement du concours qu'il faudrait revoir pour prendre en compte la nécessité de la maîtrise d'au moins une langue vivante, qui paraît indispensable pour un futur cadre de l'administration. De même, il paraît dommage que l'épreuve de langue ne soit pas obligatoire pour le concours interne.**

Il faut aussi souligner que le jury a été amené à proposer 64 notes éliminatoires avant péréquation à l'épreuve de conversation (soit une note inférieure à 5), alors qu'il n'y en avait que 8 pour la session 2015 et 20 en 2014. Il peut s'agir d'un phénomène conjoncturel, mais il est vraisemblable que ce résultat soit lié à une épreuve dont la forme pose les problèmes déjà évoqués ci-dessus, la préparation semble laisser à désirer et le fond n'est pas maîtrisé par beaucoup de candidats.

Le rapport du jury de cette année ne comprend pas d'observations spécifiques sur chacun des concours, car les observations sont vraiment les mêmes que celles des années précédentes, avec des défauts encore accentués par rapport aux années précédentes et il ne paraît donc pas nécessaire de se répéter. Les candidats intéressés se reporteront aux rapports des jurys relatifs aux concours 2014 et 2015 qui sont accessibles en ligne.

Alain PERRITAZ,
Président du jury.

Dominique PRINCE

CONCOURS D'ENTREE A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE LYON

SESSION 2016

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

Le présent rapport rend compte du déroulement des trois concours d'entrée à l'IRA de Lyon, dont les épreuves se sont déroulées entre le 21 février 2017 (date des épreuves écrites) et le 23 mai 2017 (réunion d'admission).

1. Les épreuves et les thèmes du concours

Les modalités et le programme des concours d'entrée des instituts régionaux d'administration étaient, à la date des épreuves, définis par l'arrêté du 6 juin 2008, modifié par l'arrêté du 27 juillet 2012. Cet arrêté indique que les épreuves écrites et orales consistent :

- Pour le concours externe, en une composition d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...); une épreuve de questions à réponses courtes, suivies, en cas d'admissibilité, par un entretien avec le jury et une épreuve de langue vivante consistant en un entretien à partir d'un texte court ;
- Pour le concours interne, en une note rédigée à partir d'un dossier à caractère administratif, permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées, accompagnée d'une ou deux questions pouvant être en relation avec le thème du dossier documentaire, suivie, en cas d'admissibilité, d'un entretien avec le jury, lequel dispose d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, établi par le candidat ;
- Pour le troisième concours, en une note de synthèse réalisée sur un dossier d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...), accompagnée d'une ou deux questions pouvant être en relation avec le thème du dossier documentaire, permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques ; suivies, en cas d'admissibilité, par un

entretien avec le jury, lequel dispose d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

Un arrêté du 27 juin 2016 a retenu les thèmes susceptibles d'inspirer le choix des sujets de la composition du concours externe, de la note administrative du concours interne et de la note de synthèse du troisième concours. Ces thèmes étaient, pour la session :

- Politiques publiques de cohésion sociale et égalité des chances
- Finances publiques et intervention économique
- Gestion publique et performance dans les services publics
- Le système éducatif, du premier degré à l'enseignement supérieur
- Développement durable et politiques publiques
- L'organisation territoriale de la France

1. Les statistiques

Le concours externe offrait cette année 74 places, le concours interne, 56 postes et le troisième concours 16 postes.

1.1. Présence et sélectivité

Présence et sélectivité du concours externe

Nombre d'inscrits, admis à concourir	Nombre de présents	Taux de présence	Nombre de postes ouverts	Taux de sélectivité (nombre de postes ouverts sur présents)
1688	560	33,18%	74	7,6%

La proportion des présents est environ d'un tiers des inscrits, ce qui très bas et même inférieur à l'année précédente (taux de présence 46,55%).

Présence et sélectivité du concours interne

Nombre d'inscrits, admis à concourir	Nombre de présents	Taux de présence	Nombre de postes offerts	Taux de sélectivité (nombre de postes ouverts sur présents)
972	563	57,92%	56	10,05%

Le taux de présence, comme la sélectivité, sont dans la moyenne des autres instituts. Il s'agit du taux le plus élevé des trois concours.

Présence et sélectivité du troisième concours

Nombre d'admis à concourir	Nombre de présents	Taux de présence	Nombre de postes ouverts	Taux de sélectivité (nombre de postes ouverts sur présents)
277	111	40,07%	16	6,9%

Le taux de présence est dans la moyenne. La sélectivité est la plus élevée des trois concours.

1.2. Taux de féminisation

Le taux de féminisation s'établit comme suit :

	Nombre d'admis à concourir	% femmes	Nombre de présents	% femmes	Nombre d'admissibles	% femmes	Nombre d'admissibles (LP)	% femmes
Concours externe	1064	63%	329	30,92%	91	27,66%	41	45,05%
Concours interne	678	71,21%	398	58,70%	90	34%	39	43,33%
Troisième concours	177	63,9%	70	39,55%	31	44,28%	9	29%

Dans les trois concours, les femmes, majoritaires parmi les candidats, se sont, comme l'année précédente, moins présentées aux épreuves que les hommes. Cette tendance mérite d'être étudiée dès lors qu'elle est observée dans les autres IRA.

A l'exception du troisième concours, le taux d'admissibilité des femmes est en retrait par rapport à leur taux de présence. En revanche, les femmes sont surreprésentées parmi les admis, à l'exception, là encore, du troisième concours.

1.3. Notes plancher d'admission

Le dernier candidat externe admis l'a été avec une note moyenne de 12,10 (et 157,28 points d'admission). Quinze candidats ont été placés sur la liste complémentaire, le dernier avec 11,51/20 de moyenne (150,93 points d'admission).

Le dernier candidat interne admis a obtenu une note moyenne de 10,73 (avec 85,80 points d'admission). Quatre candidats ont été admis sur liste complémentaire, le dernier avec 10,54 de moyenne (84,28 points d'admission).

Le dernier candidat admis au 3^{ème} concours s'est vu attribuer une moyenne de 12,44. Il avait totalisé 99,52 points d'admission. Quatre candidats figurent sur la liste complémentaire, le dernier avec une moyenne de 11,81 et 94,50 points d'admission.

2. Les observations du jury

2.1. Sur les épreuves écrites

Les épreuves écrites se sont déroulées le 21 février 2017.

2.1.1. Les épreuves du concours externe

Le sujet de l'épreuve de composition invitait cette année les candidats à se poser la question suivante : la réduction des déficits publics : argument politique ou nécessité ? Les candidats devaient en outre répondre à six questions à réponse courte, portant sur la question prioritaire de constitutionnalité, le Parlement européen, la déontologie des fonctionnaires, la lutte contre les déserts médicaux, les prélèvements obligatoires en France, les conséquences de la baisse du prix de pétrole sur l'économie mondiale.

D'importants écarts de qualité ont été constatés par les correcteurs pour ces épreuves, les très bonnes réponses voisinant avec des copies très décevantes. Une préparation solide sur les thématiques prévues au programme du concours était nécessaire pour répondre de manière satisfaisante aux questions posées.

Sur l'épreuve de composition, le jury a privilégié les copies posant clairement une problématique découlant d'une réflexion sur le sujet et développant ensuite une démonstration, appuyée par des connaissances précises, des définitions claires des concepts utiles et quelques chiffres essentiels.

Les « récitations de cours » plaquées artificiellement sur le sujet n'ont pas convaincu.

Les candidats qui par une erreur de compréhension ou par défaut de connaissances, ont vu dans le libellé du sujet évoquant un « argument politique », une invitation à se livrer à des commentaires, parfois caricaturaux et souvent bien peu étayés, sur l'actualité du moment, ou à des jugements intempestifs sur telle ou telle politique publique, se sont évidemment fourvoyés.

Sur la forme, le jury a apprécié les copies structurées, claires et opérationnelles, qui évitent les développements inutiles auxquels certains candidats ont recours par crainte de livrer une copie trop courte. Une expression écrite maîtrisée et fluide est incontestablement un point très positif. Ces conseils de forme sont bien entendu transposables aux épreuves écrites du concours interne et au troisième concours.

2.1.2. Les épreuves du concours interne

L'épreuve du concours interne se présentait comme un dossier portant sur le télétravail (modalités de mise en place, enjeux et limites). Les candidats devaient en outre développer la question : la motion de censure sous la Vème République : types, pratiques et conséquences.

S'agissant de la note administrative qui était demandée, sur le fond tout d'abord, les meilleures copies se distinguent par leur dimension opérationnelle, qui implique notamment d'aller au-delà d'un simple descriptif du dispositif et de mettre en relief les éléments essentiels, de hiérarchiser les problématiques et de s'inscrire dans une logique d'aide à la décision, comme y invitait le libellé du sujet. Cette approche, qui pourtant ne devrait pas dérouter des candidats internes qui ont déjà une expérience du fonctionnement des services, n'est pas partagée par l'ensemble des candidats.

Sur la forme, il convient de rappeler là encore qu'une note doit être structurée en parties cohérentes. Par ailleurs, l'expression de préjugés ou d'avis personnels non étayés est à proscrire. Enfin, les éléments essentiels du dossier doivent être assimilés et repris dans la rédaction du candidat et non pas proposés au lecteur (ici le « chef de service ») sous forme de renvois aux éléments du dossier. Ces observations sont transposables à l'épreuve de note de synthèse sur dossier proposée au troisième concours.

Sur la question portant sur la motion de censure, le jury a estimé les copies globalement très décevantes, révélant le plus souvent un manque de connaissances et, par conséquent, une incapacité à livrer une analyse maîtrisée du sujet. Des développements très généraux, voire approximatifs, inspirés de commentaires de l'actualité, ou l'expression d'opinions peu argumentées sur le fonctionnement des institutions de la Vème République, ne pouvaient constituer une tentative convaincante de réponse à la question posée.

Il convient à cet égard de souligner à nouveau, de façon générale, que toute démarche de « remplissage » s'avère périlleuse car elle peut tendre assez rapidement au hors sujet et dessert par conséquent très souvent les candidats.

2.1.3. Les épreuves du troisième concours

Les candidats au troisième concours se voyaient proposer la rédaction, à partir de divers documents fournis, d'une note de synthèse destinée au préfet. Cette note avait pour objectif de faire le point sur l'organisation du futur schéma de coopération intercommunale contenu dans la loi portant nouvelle organisation de la République, d'indiquer au préfet les orientations à prendre en compte et de lui proposer la mise en œuvre du schéma, incluant le calendrier de la procédure d'élaboration.

Les candidats devaient par ailleurs répondre à une question sur les autorités administratives indépendantes.

Là encore, les copies ont été très inégales.

Les candidats ayant répondu de manière satisfaisante aux attentes du jury sont ceux qui, dans leur préparation, se sont projetés, comme les y invite le programme du concours,

dans leur futur environnement professionnel et disposaient ainsi, pour traiter le sujet, d'une maîtrise suffisante de l'organisation administrative et du fonctionnement des institutions françaises.

Le libellé du sujet de la note de synthèse incitait clairement les candidats à la rédaction d'une note très précise et opérationnelle. Ces dimensions ont été fortement valorisées par le jury.

Toutes les observations formulées pour les concours externes et internes et relatives à la forme des copies sont transposables à celles du troisième concours.

3.2. Sur les épreuves orales

Les membres du jury ont assisté à des prestations de qualité, en nombre suffisant pour pourvoir sans hésitation tous les postes offerts au concours.

Le jury souhaite toutefois formuler quelques observations qui peuvent aider les candidats qui le souhaitent à mieux se préparer à cette épreuve.

Les candidats sont tout d'abord amenés à exposer en quelques minutes leur démarche, leurs expériences passées et leurs motivations. Ce rapide exposé éclaire les documents contenus dans leur dossier de candidature et est le point de départ de l'entretien avec le jury. Le jury a toujours trouvé matière à engager l'échange avec les candidats, mais constate que les présentations sont d'un niveau très inégal, certaines donnant l'impression d'être abordées par le candidat comme un exercice accessoire ou purement formel. Le jury souligne que cet exposé gagnerait à être au contraire bien préparé par les candidats. En effet c'est une phase de l'entretien durant laquelle ils disposent de l'entière initiative et qu'ils peuvent par conséquent mettre à profit pour souligner les éléments forts de leur candidature et éventuellement susciter les premiers échanges.

Le jury rappelle par ailleurs qu'au cours de l'entretien, la synthèse, la rigueur des termes employés, la recherche d'une réponse réelle à la question posée doivent être privilégiées. Le jury apprécie les candidats qui savent exprimer une opinion personnelle argumentée. De nombreux candidats se refusent pourtant à cet exercice et se réfugient derrière des propos généraux et sans relief. Ils doivent se convaincre que l'oral est l'occasion de mettre en valeur leurs analyses et leurs réflexions personnelles.

De même, les candidats aux trois concours doivent se préparer soigneusement à exposer leur projet professionnel et à faire la preuve de leur capacité à se projeter dans l'univers professionnel auquel l'IRA prépare. De trop nombreux candidats se contentent pour exposer leur motivation de recourir à des formules très générales de type « goût du service public » qui ne permettent pas d'éclairer réellement leur démarche. Certains se révèlent en outre incapables de donner la moindre précision sur leur futur univers professionnel. Ce manque de curiosité et de préparation apporte un éclairage défavorable sur la candidature.

Pour les candidats externes, cela suppose de se documenter convenablement sur les divers métiers auxquels ils pourront avoir accès, éventuellement en complétant cette approche par la réalisation de stages.

Pour les candidats internes et du troisième concours, la prise de recul par rapport à l'expérience passée et la capacité à embrasser un horizon plus large sont déterminantes. Il s'agit moins de montrer les connaissances ou les acquis, que de prouver que l'on saura en faire un usage utile dans la formation à l'IRA, puis dans les métiers proposés aux attachés.

Le jury a enfin souvent recours à des mises en situation afin d'apprécier l'ouverture du candidat et sa capacité à prendre des décisions et à s'adapter rapidement à un contexte professionnel donné. Cet exercice permet au jury de mettre en évidence les principes de base qui orientent l'action du candidat. Le jury est ainsi très attentif aux candidats qui manifestent à cette occasion de la pondération, du sens pratique, une capacité à hiérarchiser les priorités dans un cadre contraint et complexe. Le jury valorise également les candidats qui ne se contentent pas de réponses abruptes mais savent, en quelques phrases, exposer le raisonnement qui les conduit à proposer telle ou telle solution.

Les épreuves de langues vivantes

Les épreuves facultatives de langues ont donné lieu à des appréciations contrastées mais encourageantes.

En anglais, le niveau moyen a été jugé en net progrès par rapport aux années précédentes, même si le niveau individuel des candidats est encore disparate. Le jury insiste par conséquent sur la nécessité d'une réelle préparation à l'épreuve.

En allemand, les candidats, moins nombreux, étaient d'un niveau très élevé, certains candidats étant quasiment bilingues.

Cette constatation se répète, à un niveau toutefois légèrement moins élevé, pour l'espagnol et l'italien.

Dominique PRINCE
Président du jury

CONCOURS 2016

Rapport du jury

La session 2016 du concours s'est parfaitement déroulée grâce aux services de l'IRA qui s'appliquent à créer les meilleures conditions pour l'accueil des candidats et du jury, ainsi que pour le déroulement des épreuves. L'attention des services a été particulièrement mobilisée cette année pour organiser la passation de l'oral de cinq candidats résidant outre-mer, par visioconférence, et de quatre candidats handicapés afin d'offrir à ces candidats les meilleures conditions de passation. C'est ainsi qu'une candidate résidant outre-mer et une candidate handicapée ont été reçues ; un candidat d'outre-mer a été classé en liste complémentaire.

Le présent rapport s'attache, au-delà du bilan quantitatif du concours, à répondre aux interrogations des candidats qui ont présenté le concours cette année et à donner aux futurs candidats des pistes de travail et de réflexion pour les aider dans la préparation des épreuves.

1. Bilan quantitatif du concours

Pour l'IRA de Metz, on note, pour cette session, comme dans l'ensemble des IRA, une progression de près de 20 % du nombre de candidats inscrits, admis à concourir: 2231, pour 1868 l'an dernier. Cette forte progression concerne les trois concours : 1215 candidats au concours externe (+ 205), 826 au concours interne (+ 77) et 190 au 3^{ème} concours (+ 53, soit 38,6 % de progression).

Cette progression ne s'est pas traduite cependant par une hausse équivalente du nombre de présents aux épreuves. Si le taux de présents au 3^{ème} concours a crû de près de trois points, celui du concours externe a baissé de 3,6 points et celui du concours interne de dix points. Il convient d'observer cependant que le taux de présents a été bien meilleur à Metz que dans l'ensemble des IRA, au concours externe (44,7 % contre 39,2 %) et au 3^{ème} concours (58,4 % contre 46,3 %). Il est par contre quasiment identique au concours interne.

La conjonction de l'augmentation du nombre de postes aux trois concours (+5 au concours externe, +4 à l'interne et +8 au 3^{ème} concours) et de l'évolution contrastée du nombre de présents aux épreuves aboutit à une légère hausse de la sélectivité du concours externe et, à l'inverse, à une baisse sensible de la sélectivité du concours interne et à une nette diminution de la sélectivité du 3^{ème} concours.

Résultats

	Concours externe	Concours interne	Troisième concours
Postes offerts	74	56	16
Inscrits	1245	831	193
Admis à concourir	1215	826	190
Présents Écrit	543	491	111
<i>% présents/admis à concourir</i>	44,7 %	59,4 %	58,4 %
<i>Taux de sélectivité (présents à l'écrit/postes)</i>	7,3	8,8	6,9
ADMISSIBILITE			
Admissibles	178	133	40
Total de points du dernier candidat admissible	78,16	44,04	45,00
Moyenne du dernier candidat admissible	9,77	11,01	11,25
<i>% admissibles</i>	32,8 %	27 %	36 %
Moyenne la + élevée	18,64	16,92	17,75
Moyenne la + basse	0,00	0,00	0,38
Nombre de notes éliminatoires	17	3	1
ADMISSION			
Présents	173	123	39
Moyenne la + élevée	16,47	17,31	15,25
Moyenne la + basse	8,9	6,06	7,72
Nombre de notes éliminatoires	2	8	6
Admis liste principale	74	56	16
Barre d'admission liste principale	157,56	87,50	96,00
Moyenne du dernier admis LP	12,12	10,98	12,00
Inscrits liste complémentaire	16	3	2
Barre d'admission liste complémentaire	153,24	86,44	95,00
Moyenne du dernier admis LC	11,79	10,81	11,88

EPREUVES (notes après péréquation)

	Note minimale	Note maximale	Moyenne
Concours externe			
Composition	0,00	19,04	7,68
Q.R.C	0,00	18,24	8,41
Entretien avec le jury	4,52	19,57	12,11
Langue	5,00	20,00	12,93
Concours interne			
Note administrative + question	0,00	16,92	9,44
<i>Note administrative</i>	0,00	17,50	11,18
<i>Question</i>	0,00	17,75	4,06
Entretien avec le jury	0,00	17,48	9,98
Langue	1,00	19,50	12,34
3^e concours			
Note de synthèse + question	0,38	17,75	9,41
<i>Note de synthèse</i>	0,50	18,00	10,65
<i>Question</i>	0,00	19,25	5,71
Entretien avec le jury	3,00	16,00	9,00
Langue	6,00	20,00	12,98

Taux de féminisation

Admissibilité	Concours externe	Concours interne	3e concours	Total
Inscrits	1245	831	193	2269
<i>% femmes</i>	<i>55.1 %</i>	<i>59 %</i>	<i>54.9 %</i>	<i>55.5 %</i>
Présents	543	491	111	1145
<i>% femmes</i>	<i>51.4 %</i>	<i>62.1 %</i>	<i>53.1 %</i>	<i>56.1 %</i>
Admissibles	178	133	40	351
<i>% femmes</i>	<i>54 %</i>	<i>60.9 %</i>	<i>70 %</i>	<i>58.4 %</i>
Admission				
Présents	173	123	39	335
<i>% femmes</i>	<i>53.7 %</i>	<i>60.2 %</i>	<i>69.2 %</i>	<i>57.9 %</i>
Admis liste principale	74	56	16	146
<i>% femmes</i>	<i>60.8 %</i>	<i>60.7 %</i>	<i>75 %</i>	<i>62.3 %</i>
Admis liste complémentaire	16	3	2	21
<i>% femmes</i>	<i>68.7 %</i>	<i>3.3 %</i>	<i>50 %</i>	<i>61.9 %</i>

Age des candidats admis

	Maximum	Minimum	Moyenne
Concours externe	37	22	28
Concours interne	58	28	42
3 ^e concours	49	31	40

Ces résultats diffèrent de ceux du concours 2015 essentiellement sur deux points :

- La hausse sensible de l'âge moyen des candidats admis, de deux à quatre ans selon les concours ;
- La très forte hausse de la proportion des femmes admises, de 49 % à 62,3 %, avec un bond de près de vingt points au concours externe et de vingt-cinq points au 3^{ème} concours. Dans ces deux concours, les femmes ont nettement accentué à l'oral l'avance qu'elles avaient déjà prise à l'écrit. La part des femmes, déjà majoritaires parmi les admis au concours interne, est par contre restée à peu près constante.

2. Bilan et enseignements à tirer des épreuves

2.1. Épreuves écrites

2.1.1. Concours externe

Les épreuves écrites sont constituées :

- d'une composition sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, culture, territoire, relations extérieures...) - coefficient 4 ;
- de six questions à réponse courte portant sur les éléments essentiels du droit public, des questions européennes, de la gestion des ressources humaines, des questions sociales, des finances publiques et de l'économie – coefficient 4.

- **La composition**

Le sujet était cette année : « La réduction des déficits : nécessité ou argument politique ? »

La moyenne des notes s'établit à 7,68, soit au même niveau que l'an dernier. Moins d'une dizaine de candidats ont obtenu une note supérieure à 15.

Ainsi que cela avait déjà été souligné l'an dernier, beaucoup de candidats ne prennent pas le temps nécessaire à une lecture attentive de la question posée et à une réflexion préalable et déforment le sujet pour le faire coller aux idées qu'ils veulent développer et aux connaissances qu'ils maîtrisent.

A cet égard, il convient de rappeler que la composition fait appel à la culture générale des candidats et ne demande pas des connaissances approfondies. Le jury attendait des candidats qu'ils connaissent les chiffres clés sur le déficit et les théories économiques, qu'ils soient capables d'analyser la situation de la France et de la comparer à celle d'autres pays, qu'ils présentent les mesures prises pour réduire le déficit sans pour autant prendre des positions politiques qui n'ont pas leur place dans un exercice de composition.

Sur un plan formel, la composition vise à évaluer l'aptitude des candidats à définir une problématique pertinente et à structurer une démonstration, selon un plan clair et simple, en s'appuyant sur des exemples bien choisis.

Le jury rappelle donc, une fois encore, que « le succès à cette épreuve dépend avant tout de la profondeur et du sérieux avec lesquels le candidat est à même d'analyser tous les aspects et enjeux du sujet et de démontrer sa capacité à ordonner la réflexion selon une ligne démonstrative ... ».

- **Les questions à réponse courte**

Cette année, les questions posées étaient les suivantes :

- La question prioritaire de constitutionnalité
- Le Parlement européen
- La déontologie des fonctionnaires
- La lutte contre les déserts médicaux

- Les prélèvements obligatoires en France
- Les conséquences de la baisse du prix du pétrole sur l'économie mondiale

La moyenne des notes obtenues s'établit à 8,41, en légère progression par rapport à l'année dernière (7,95).

Cette épreuve est destinée à vérifier les connaissances des candidats dans les différents domaines de l'action publique. Elle suppose donc qu'ils justifient des connaissances de base correspondant au programme du concours. Certains candidats pensent pouvoir compenser l'absence de connaissances par l'énoncé de banalités affligeantes ou un bavardage qui peut les conduire à proférer des énormités, ce qui évidemment ne trompe pas le jury.

Sur un plan formel, le jury attend que les candidats restituent, en quelques lignes, les connaissances acquises dans un ordre logique, de façon claire, cohérente et précise.

Faute de connaissances ou de capacité à les mettre en ordre dans le temps imparti, beaucoup de candidats perdent donc des points dans une épreuve où grâce à un travail de préparation méthodique et régulier, ils devraient, au contraire, en gagner.

On observe ainsi qu'une douzaine de candidats parmi les admis ont compensé à l'écrit une note inférieure à la moyenne à la composition par une note élevée aux questions à réponse courte et qu'un seul des candidats admis n'y avait pas obtenu au moins la moyenne.

- **Sur un plan général**

Le jury insiste une nouvelle fois sur le soin que les candidats doivent apporter à la lisibilité de leur copie, certaines copies présentant une écriture totalement dégradée, très difficile à déchiffrer, ainsi qu'au respect des règles de base de l'orthographe et de la syntaxe, et à la qualité de la langue. Ces compétences font partie de celles que l'on attend d'un attaché. Les candidats doivent être conscients que leur niveau de maîtrise de la langue et de respect des règles formelles intervient dans la notation de la copie.

2.1.2. Concours interne

L'épreuve écrite (coefficient 4 dont 1 pour la ou les questions) consiste :

- à rédiger, à partir d'un dossier à caractère administratif, une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées ;
- à répondre à une ou deux questions permettant essentiellement de vérifier les connaissances administratives générales du candidat.

Cette année, il était demandé :

- de rédiger, à la demande d'un chef de service, une note rappelant les modalités de mise en place du télétravail, ainsi que les enjeux et les limites en découlant ;
- de répondre à la question : « Motion de censure sous la Vème République : types, pratiques et conséquences ».

La moyenne des notes obtenues à cette épreuve est en augmentation sensible par rapport à l'an dernier. Cette évolution est entièrement imputable à une hausse de près de trois points de la moyenne des notes obtenues à la note administrative alors qu'à l'inverse la moyenne des notes à la question est en recul de près de trois points.

- **La note administrative**

Cette épreuve ne présentait cette année aucune difficulté particulière. Les documents qui composaient le dossier étaient parfaitement compréhensibles et comportaient toutes les informations utiles et indispensables à la rédaction de la note. Le plan était largement suggéré et il suffisait donc de suivre le fil directeur qui était indiqué.

Près de trois candidats sur dix n'ont cependant pas réussi à obtenir la moyenne, ce qui est sans doute dû à une préparation insuffisante à la rédaction d'une note et à un manque de réflexion.

Pour la très grande majorité des candidats qui ont obtenu la moyenne, la dispersion des notes s'explique par la plus ou moins grande précision et exhaustivité de la copie.

Les meilleurs candidats répondent à la commande de façon claire et opérationnelle. Ils illustrent leur propos par des informations issues des documents figurant dans le dossier et citent les textes utilisés. Leurs copies sont structurées et aérées, elles sont écrites de façon lisible et respectent les règles de la syntaxe et de l'orthographe.

Une proportion très importante des candidats admissibles ont ainsi pu compenser par une note élevée à cet exercice, une note médiocre, faible ou nulle à la question.

- **La question**

Alors que le sujet posé faisait partie des thèmes du concours, la moyenne des notes obtenues est de 4,06. Moins de 15 % des candidats ont obtenu la moyenne, près d'un tiers n'ont pas traité la question, et plus de la moitié n'ont pas obtenu la moyenne dont plus de la moitié des admissibles, en raison de l'imprécision ou de l'incomplétude de leurs réponses, en général limitées au 49-3... Quelques candidats ont crû bon de prendre des positions politiques sur l'usage de la motion de censure, ce qui là encore n'a pas sa place dans une épreuve de concours.

Comme l'année précédente, il n'est pas possible de savoir si les très mauvais résultats à cette épreuve sont liés à un manque de connaissances, à un manque de temps ou au choix de privilégier la note administrative, ce qui est risqué.

Si ne pas avoir traité la question ou ne pas y avoir obtenu la moyenne n'a pas empêché plus de 60 % des candidats de réussir au concours, grâce aux notes obtenues à la note administrative, à l'entretien ou aux deux, le jury observe en effet que travailler le programme constitue un moyen de gagner des points que beaucoup de candidats n'exploitent pas suffisamment.

Sur un plan formel, si les règles de l'orthographe sont en général mieux respectées par les candidats au concours interne qui exercent de fait déjà dans l'administration, le problème de l'absence de lisibilité de certaines copies se pose également. Les correcteurs doivent parfois consacrer plus de temps au déchiffrement de la copie qu'à la compréhension de son contenu.

2.1.3. Le troisième concours

L'épreuve écrite (coefficient 4 dont 1 pour la ou les questions) consiste :

- à rédiger une note de synthèse sur dossier sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique ;
- à répondre à une ou deux questions permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat....

Cette année, la question portait sur « Les autorités administratives indépendantes ». La note consistait à « faire le point sur l'organisation du futur schéma de coopération intercommunale... ».

S'adressant à des candidats en règle générale peu familiarisés avec les règles de la rédaction administrative, le libellé du sujet les guidait dans leur démarche d'appropriation de ce dernier et de rédaction de la note. Il leur était précisé que la note devait indiquer les orientations à prendre en compte et ses effets juridiques et proposer la mise en œuvre du schéma incluant le calendrier de la procédure d'élaboration.

La moyenne des notes obtenues à cette épreuve est de 9,41, soit un point de plus que l'an dernier. Cette hausse est seulement imputable à la note de synthèse (+2,5 points), la moyenne à la question diminuant à l'inverse de 1,5 point. Près de la moitié des candidats ont obtenu entre 0 et 2 à la question et moins de 30 % y ont obtenu la moyenne. Seuls trois des candidats admis n'avaient pas eu la moyenne à la question.

Ainsi que cela est indiqué chaque année dans le rapport, le jury est conscient, comme les concepteurs des sujets, que les candidats à ce concours n'ont pas le recul d'une expérience administrative antérieure et éprouvent sans doute une certaine difficulté à s'approprier les attendus de la note de synthèse. Il en tient évidemment compte en cherchant à déceler la capacité des candidats à assimiler le contenu d'un dossier informatif et à en tirer les éléments nécessaires au traitement du sujet.

Pour ce qui concerne la question, il est clair que seule une préparation méthodique peut éviter aux candidats de diminuer fortement leurs chances de réussite.

2.2. Épreuves orales

2.2.1. L'entretien avec le jury

Dans les trois concours, la principale épreuve orale vise à évaluer les qualités, aptitudes et compétences personnelles et professionnelles des admissibles au regard de ce qui est attendu d'attachés appelés à servir dans une diversité de métiers que ce soit en administration centrale, dans les services déconcentrés de l'État ou dans des établissements d'enseignement.

Les candidats au concours interne doivent avoir présent à l'esprit que le concours n'a pas pour objectif premier de reconnaître les services rendus dans les fonctions exercées jusque là ou d'offrir une possibilité de reconversion à des fonctionnaires insatisfaits de leur métier présent.

- **La fiche de renseignement et le dossier**

Pour le concours externe, les candidats remplissent une fiche de renseignement destinée à permettre au jury de connaître leur parcours de formation, leurs éventuelles expériences

professionnelles, associatives ou autres, ainsi que les principales compétences qu'ils ont pu développer et leurs motivations pour passer le concours de l'IRA.

Pour le concours interne et le troisième concours, les candidats établissent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle dans lequel ils exposent en outre leurs motivations pour passer le concours de l'IRA.

Les dossiers constitués par les candidats sont majoritairement de bonne qualité. La plupart permettent de se faire une idée suffisamment précise des parcours individuels ; certains cependant, soit par manque de rigueur, soit par manque d'exhaustivité, ne fournissent pas au jury la totalité des éléments sur lesquels il devrait pouvoir s'appuyer pour, en complément de l'exposé du candidat, conduire l'entretien. Un certain nombre de dossiers apparaissent clairement comme n'étant pas le fruit de l'investissement personnel des candidats, soit que ces derniers aient recopié des références et des modèles existants, soit qu'ils aient manifestement bénéficié d'une aide extérieure.

Les fiches de renseignement sont de qualité inégale. Les fiches sommaires qui ne comportent que quelques informations, sans lien entre elles, ou, à l'inverse, les fiches trop longues qui ne respectent pas la règle de se limiter à une page et montrent que le candidat n'a pas su hiérarchiser et faire des choix, ne facilitent pas non plus le travail de préparation du jury.

Dans les dossiers, comme dans les fiches, il convient d'éviter :

- les accroches en gras et les formules chocs destinées à attirer inutilement l'attention du jury ;
- les lieux communs, les formules creuses, les discours formatés ;
- les fautes d'orthographe et les fautes de langue et de s'attacher à la clarté et à la sincérité du propos.

Les candidats doivent comprendre enfin que la conception du dossier ou de la fiche de renseignement est non seulement destinée à éclairer le jury et à faciliter la conduite de l'entretien, mais constitue aussi un exercice destiné à les préparer à l'entretien, en les aidant à mettre au clair leurs réflexions personnelles et leurs motivations.

Certains candidats semblent ne pas mesurer que le dossier ou la fiche sont lus par les membres du jury et vont servir de base aux premières questions de l'entretien. Il est donc impératif qu'ils s'y préparent.

- **L'exposé introductif**

Les candidats doivent être conscients de l'importance de l'exposé introductif qu'ils font, en cinq minutes maximum, de leur parcours, des enseignements qu'ils en tirent et des motivations qui les poussent à vouloir devenir attaché.

Un exposé incomplet, confus ou hésitant, une simple redite de ce qui est déjà dans la fiche de renseignement ou le dossier RAEP, un manque complet d'humilité et de prise de recul ne constituent évidemment pas une bonne entrée en matière...

- **Les questions**

Lors des mises en situation, qui sont toutes issues de situations réelles qu'ont eu à connaître les membres du jury, beaucoup de candidats se laissent décontenancer ou montrent une absence de

finesse dans l'analyse des situations et les réponses à apporter : organiser une réunion ou recevoir individuellement les personnes concernées ne constituent pas des réponses universelles.

S'agissant du concours interne et du troisième concours, l'épreuve orale a aussi pour objet de permettre d'apprécier les connaissances administratives générales des candidats. Beaucoup de candidats oublient que l'IRA est une école d'application et que l'année de scolarité a pour objectif non de leur donner les connaissances de base qu'ils n'auraient pas, mais de les préparer à l'exercice de leur futur métier.

- Conseils aux candidats

Quel que soit le concours, le jury relève chez les candidats à peu près les mêmes points faibles et les mêmes points forts et ne saurait trop conseiller aux futurs candidats d'en prendre connaissance et de les méditer.

• Points forts

Structurer intelligemment son propos.

S'exprimer de façon posée, audible et dynamique.

Faire preuve de sincérité et d'authenticité.

Ne pas se laisser submerger par l'émotion et le stress.

Pour les concours internes et les troisièmes concours, démontrer, et non seulement affirmer, que l'on a tiré des enseignements de son exercice professionnel et que l'on saura en tirer profit pour exercer des fonctions d'attaché.

Pour les concours externe et le troisième concours, avoir une vision claire du sens d'un engagement dans la fonction publique d'État.

Lors des mises en situation, ne pas chercher à tout prix la bonne réponse univoque ou le piège dans lequel le jury chercherait à faire tomber le candidat mais mobiliser ses connaissances juridiques, faire preuve de bon sens et de finesse dans l'analyse de la situation et dans la détermination des solutions ou des mesures à prendre.

Être capable de nouer un véritable dialogue avec le jury.

Être capable d'argumenter, de démontrer, de proposer des solutions.

Savoir exprimer une opinion personnelle et démontrer une capacité d'engagement.

Être conscient de ses lacunes et des efforts qu'il faudra fournir pour les combler lors de la formation, si l'on est reçu.

• Points faibles

Faire des réponses vagues ou imprécises.

Ne pas respecter les codes.

S'exprimer d'une voix quasi inaudible.

Commettre des fautes de langue.

Lorsque l'on est concours interne ou troisième concours, ne pas savoir présenter les fonctions et métiers exercés de façon intelligible pour le jury, ne pas être capable de les situer dans un contexte ou une structure de travail et d'indiquer, avec humilité, quel a été son apport dans un projet ou le fonctionnement d'un service.

Ne pas connaître les métiers auxquels destine le corps des attachés et se focaliser sur un seul.

Ne pas être capable de répondre à des questions de base sur le métier auquel on prétend vouloir se destiner.

Ne pas connaître les grands principes du droit public, les principales caractéristiques de la fonction publique, l'organisation et les compétences des principaux services de l'Etat.

Ne pas connaître les principales problématiques et les principaux enjeux auxquels est confrontée aujourd'hui l'administration de l'État, qui plus est lorsqu'ils concernent le secteur dans lequel on exerce ou on souhaiterait exercer.

Ne pas connaître des réformes récentes essentielles.

Ne pas démontrer sa capacité à manager une équipe.

Ne pas démontrer sa capacité à prendre une décision réfléchie et rejeter systématiquement la responsabilité sur autrui.

Rester focalisé sur son parcours et son expérience et se révéler incapable de prendre de la hauteur.

Manquer de curiosité intellectuelle et se limiter à l'énoncé de platitudes ou de lieux communs.

Au total, si la moyenne des notes obtenues au concours externe est presque équivalente à celle de l'an dernier à 12,11 au lieu de 12,25, les moyennes obtenues au concours interne et au troisième concours sont restées cette année nettement inférieures avec respectivement 9,98 contre 10,08 pour le premier et 9,00 contre 9,69 pour le second.

L'importance de l'entretien dans l'évaluation des candidats explique que seuls trois sur 74 reçus au concours externe, deux sur 56 au concours interne et un sur 16 au 3^{ème} concours aient pu être admis sans avoir obtenu la moyenne à l'entretien. On peut estimer que de l'ordre d'un tiers des admissibles au 3^{ème} concours, un quart des admissibles au concours externe et un cinquième des admissibles au concours interne ne sont pas admis faute d'avoir pu démontrer à l'oral leurs capacités à exercer les fonctions d'un attaché dans toutes ses dimensions et à tirer bénéfice de la formation dispensée à l'IRA, s'ils étaient reçus.

2.2.2. L'épreuve de langue

Il est rappelé que :

- pour le concours interne ainsi que pour le troisième concours, cette épreuve est facultative et ne s'impute sur la note de l'oral que pour les points obtenus au-delà de 10 ;
- pour le concours externe, la note n'est prise en compte que dans la limite de 15 points.

Langue	Nb de candidats	Moyenne des notes
Concours externe		
Anglais	132	12.70
Allemand	26	14.15
Espagnol	12	11.67
Italien	4	16.00
Concours interne		
Anglais	48	12.00
Allemand	6	15.50
Espagnol	5	11.25
Italien	2	16.50
3^e concours		
Anglais	24	12.73
Allemand	2	17.00
Espagnol	1	11.00

Au concours externe, un candidat sur six a eu une note inférieure à dix, dont seulement quatre des 74 candidats admis.

Dans le cas du concours interne et du troisième concours, pour lesquels l'épreuve de langue n'est pas obligatoire, le choix de s'y présenter s'est le plus souvent révélé payant.

Au troisième concours, 30 % des admissibles n'ont pas passé l'épreuve, mais un quart seulement des admis. Comme l'an dernier, un candidat doit même sa réussite au point gagné à l'épreuve de langue.

Au concours interne, 44 % seulement des admissibles ont passé l'épreuve de langue, 22 % d'entre eux n'ont pas eu la moyenne. Si là encore une candidate doit sa réussite au point gagné en langue, on observe qu'une note, bonne ou excellente, en langue ne peut rattraper un entretien insuffisant.

Plus encore que lors des dernières sessions, rares ont été les candidats dont les qualités linguistiques ou communicatives font véritablement défaut. Le jury relève que le format de l'épreuve est globalement maîtrisé. De fait et s'agissant de l'anglais, qui est la langue choisie par la grande majorité des candidats, la qualité de la langue des moins bonnes prestations est en progrès, tous concours confondus. Les meilleures ont été plus nombreuses également, résultant pour la plupart de séjours d'études en augmentation, qu'ils soient scolaires, privés ou dans le cadre de programmes ERASMUS.

Les restitutions de textes structurées et claires ont été valorisées. Or, rendre compte d'un texte implique d'en comprendre l'explicite, mais aussi d'en dégager l'implicite culturel, et la fonction dans la société concernée. La densité et la longueur des documents (jusqu'à 700 mots) requièrent un entraînement à l'analyse rapide, et à la synthèse en temps limité. Il est de plus indispensable d'être capable d'exposer, et d'interagir avec conviction dans la langue choisie pendant l'intégralité des 15 minutes de l'épreuve. Les interventions de l'examineur sont des invitations à clarifier ou à

développer une idée. Il s'agit donc de démontrer son aptitude à construire du sens au cours d'un échange dynamique, et non de réciter des vérités générales sans tenter de répondre avec pertinence aux questions posées.

Une écoute régulière d'informations dans la langue choisie, tout autant que leur lecture, doit permettre de couvrir des thèmes de société variés, tout en se familiarisant avec les variétés de prononciations acceptables. Toute approche contrastive pertinente avec la société française est recevable, pour autant que la terminologie employée soit bien celle de la langue de l'épreuve. Il en est de même de l'émission d'avis appropriés et étayés par une culture solide. A défaut, des questionnements pertinents ou la production d'hypothèses rationnelles sont reçus avec intérêt. Une connaissance minimale du fonctionnement et de l'actualité des sociétés française et étrangères est donc un atout pour dégager l'enjeu des textes proposés et les commenter, ce qu'encore trop peu de candidats font sans sollicitation explicite du jury.

L'adoption d'un point de vue personnel reste à généraliser. Il doit permettre de conduire l'entretien vers une perception plus fine du texte en contexte – les questions de l'examineur visent à évaluer jusqu'où le candidat peut construire et produire du sens en langue étrangère, et non à le piéger – mais aussi à orienter l'échange vers des enjeux plus généraux, ou les cas échéant de présenter en langue étrangère la face française d'un fonctionnement ou d'un questionnement.

Quelques questions personnelles peuvent éventuellement clore certains entretiens, dont le seul but est de confirmer en situation réelle les capacités linguistiques des candidats.

Le jury a eu cette année encore, le plaisir d'entendre nombre de prestations sincères, dont quelques unes de facture remarquable.

3. Conclusion et recommandations

En conclusion, le jury souhaiterait insister sur trois points.

Le premier qu'il rappelle chaque année, c'est que le concours se prépare et que l'effort de préparation passe à la fois par l'acquisition des connaissances administratives de base et par le développement d'une réflexion personnelle et d'une culture générale indispensables à l'exercice du métier d'attaché.

Le deuxième c'est que toute épreuve compte et qu'il faut éviter les impasses si l'on veut mettre toutes les chances de son côté.

Le troisième, qui est propre à cette année, est que trop de candidats oublient qu'en tant que fonctionnaire, ils sont ou seront astreints à une obligation de neutralité. Or, que ce soit à l'écrit comme à l'oral, dans une moindre mesure, un certain nombre ont témoigné d'un manque flagrant de recul par rapport à l'actualité politique.

Pour le jury,

La présidente

Claudine Peretti

CONCOURS D'ACCÈS A L'IRA DE NANTES SESSION 2016

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU JURY

François CAZOTTES
Administrateur général

Le présent rapport a pour objet, au-delà du bilan quantitatif du concours, de faire part des observations et des enseignements qu'en ont retiré les membres du jury, afin de répondre aux interrogations des candidats, passés ou futurs et de leur donner des pistes de travail et de réflexion pour les aider dans la préparation des épreuves.

Au nom du jury, le président tient à remercier les équipes de l'IRA de Nantes, son directeur, M. Guillemoto, sa secrétaire générale, Mme Bécavin et, en particulier, la responsable du concours, Mme Cormerais, pour la qualité de l'organisation et de l'accueil mis en place, pour leur professionnalisme, leur disponibilité et leur constante gentillesse.

Le président remercie aussi tous les membres du jury pour le sérieux, la disponibilité et la bienveillance dont ils ont fait preuve et pour l'excellent climat qui a régné tout au long de la session.

1) OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1.1) Statistiques générales

Pour cette session 2016, un nombre de postes plus important que lors de la précédente session avait été ouvert, soit 146 (contre 128 en 2015), décomposés ainsi :

- concours externe : 74
- concours interne : 56
- 3^{ème} concours : 16

Conformément aux orientations de la DGAFP, dans le cadre de la promotion de la diversité, c'est sur le 3^{ème} concours que l'augmentation du nombre de postes offerts a été la plus forte (de 8 à 16).

Contrairement aux tendances observées lors des sessions précédentes, le nombre d'inscrits a été sensiblement plus important cette année qu'en 2015 (2.611 contre 2.203).

Mais, comme cela a été constaté précédemment, les candidats présents aux épreuves écrites ont été nettement moins nombreux : 1.239 présents, soit un taux de présence par rapport aux inscrits de 47,5%, nettement inférieur à celui de l'année dernière (57%).

Ce phénomène est particulièrement marqué pour le concours externe, où 41,8 % seulement des inscrits sont venus composer.

Comme d'habitude, les inscrits au concours interne sont venus plus nombreux (58%), mais en moins grand nombre qu'en 2015 (64,5%).

Il faut également noter la baisse sensible du taux de présence aux épreuves écrites des candidats du 3^{ème} concours par rapport aux inscrits (43%, contre 59,7% en 2015).

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

- 8,2 pour le concours externe,
- 9,4 pour le concours interne
- et 6,9 pour le 3^{ème} concours.

La barre d'admissibilité a été fixée à 10,08/20 pour le concours externe, à 10,67 pour le concours interne et à 10 pour le 3^{ème} concours, soit un taux d'admissibilité de, respectivement, 33,7%, 25,1% et 38,1%.

204 candidats ont été déclarés admissibles au concours externe, 132 au concours interne et 42 au 3^{ème} concours.

Lors de la réunion d'admission, la totalité des postes a été pourvue, pour les 3 concours.

3 listes complémentaires ont été en outre établies (à hauteur de 27 candidats pour le concours externe, 12 pour le concours interne et 4 pour le 3^{ème} concours).

Tant pour les listes principales que pour les listes complémentaires, le jury a estimé que la qualité des lauréats était tout à fait satisfaisante.

1.2) Déroulement des épreuves

Les épreuves écrites se sont déroulées dans de bonnes conditions.

Aucun incident n'a été signalé.

Les épreuves orales se sont tenues dans les locaux de l'IRA de Nantes, dans de très bonnes conditions.

Le jury, comme les candidats, ont bénéficié d'un appui constant et d'un excellent accueil de la part des équipes de l'IRA, qui ont organisé l'ensemble des épreuves de manière très professionnelle et très bienveillante.

2 visioconférences ont été organisées (pour une candidate de Polynésie et pour une candidate francilienne munie d'un certificat médical), à la fois pour l'entretien avec le jury et pour l'épreuve de langue. Ces épreuves se sont effectuées, en présence du président, dans de bonnes conditions.

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

Tant pour l'écrit que pour l'oral, un gros effort a été fait pour préparer, dans les meilleures conditions, les travaux du jury.

Plusieurs réunions ont ainsi été organisées pour accompagner le renouvellement important des membres du jury (à commencer par le président), les former et les professionnaliser à cet exercice et harmoniser leurs modes de travail :

- une 1^{ère} réunion du jury renouvelé, le 31 janvier 2017
- un travail en atelier entre les binômes de correcteurs, pour élaborer de manière collective un barème détaillé de correction des épreuves écrites, le 28 février
- une session de sensibilisation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations, le 4 avril
- une réunion de professionnalisation à l'épreuve orale, le 9 mai
- un débriefing entre les sous-jurys des épreuves orales, à la fin de la 1^{ère} journée, le 10 mai.

En outre, le président a assisté, en observateur, à plus d'une quarantaine d'auditions, en tournant dans les 6 sous-jurys, pour s'assurer de l'homogénéité de leur fonctionnement et de leur mode de questionnement et de notation.

2) ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Les sujets des épreuves écrites sont communs à tous les IRA, à l'issue d'une procédure conduite par la DGAFP, à laquelle participent les présidents des jurys.

La liste des thèmes pour la composition du concours externe, la note administrative du concours interne et la note de synthèse du 3^{ème} concours, modifiée pour la session 2016, était la suivante :

- politiques publiques de cohésion sociale et égalité des chances,
- finances publiques et intervention économique,
- gestion publique et performance dans les services publics,
- le système éducatif, du 1^{er} degré à l'enseignement supérieur,
- développement durable et politiques publiques,
- l'organisation territoriale de la France.

2.1) Concours externe

- Première épreuve :

Composition sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel (Durée : 4 heures ; coefficient : 4).

Le sujet de la composition était cette année :

« La réduction des déficits publics : argument politique ou nécessité ? »

Le sujet était intéressant, quoique technique et s'est avéré discriminant, en donnant lieu à un large éventail de notes, avec peu de copies moyennes, des faibles, mais aussi d'excellentes copies, démontrant le haut niveau de maîtrise de certains candidats, tant sur la forme que sur le fond. Ceux qui disposaient de bonnes connaissances du thème ont été bien sûr favorisés, mais la difficulté du sujet, donc sa sélectivité, résidait aussi dans la capacité des candidats à dégager une problématique, sans se limiter à reprendre la question posée dans l'intitulé.

Certains candidats ont pu considérer que le sujet présentait un caractère polémique (ce qui n'était bien sûr pas le but de l'exercice) et en ont été gênés, au point d'esquiver la question ou d'afficher des positions personnelles tranchées. Les meilleures copies sont, logiquement, celles qui évitent ces écueils et qui permettent de livrer des connaissances, au travers d'une problématique claire, d'un raisonnement étayé par des faits et d'un développement fluide.

- Deuxième épreuve :

Questions à réponse courte, portant sur des éléments essentiels du droit public, des questions européennes, de la gestion des ressources humaines, des questions sociales, des finances publiques et de l'économie (Durée : 4 heures ; coefficient : 4).

Les 6 questions étaient les suivantes :

- droit public : la question prioritaire de constitutionnalité,
- questions européennes : le Parlement européen,
- gestion des ressources humaines : la déontologie des fonctionnaires,
- questions sociales : la lutte contre les déserts médicaux,
- finances publiques : les prélèvements obligatoires en France,
- économie : les conséquences de la baisse du prix du pétrole sur l'économie mondiale.

La majorité des copies était globalement moyenne. Peu de candidats disposaient de connaissances, autres que superficielles, dans les domaines retenus.

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

2.2) Concours interne

Nature de l'épreuve :

- Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat, ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.
- Répondre à une ou deux questions permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques.

(Durée : 4 heures ; coefficient : 4, dont coefficient 1 pour la ou les questions).

La note portait sur le télétravail.

« Vous êtes attaché(e) au service des ressources humaines dans une DDT. Votre chef de service, saisi d'une demande de télétravail par un de ses agents, vous demande de lui rédiger une note rappelant les modalités de mise en place de ce dispositif, ainsi que les enjeux et les limites en découlant ».

La question était la suivante :

« Motion de censure sous la Vème République : types, pratiques et conséquences »

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

Le principal défaut constaté réside dans le caractère non opérationnel de nombreuses copies, qui ont livré de simples rédactions sur le sujet du télétravail. C'est bien sûr un faux pas, d'autant plus regrettable qu'il s'agit de candidats en activité au sein des administrations. La note administrative n'est pas un simple exercice de style et académique, mais un outil qui doit être utile au destinataire. Il faut donc que les candidats se mettent à la place du destinataire de la note et lui apportent des éléments d'information précis et ordonnés.

Beaucoup de candidats n'ont, de fait, pas réussi à conceptualiser la note.

A noter la tendance de certains candidats à assimiler les personnels d'une direction départementale interministérielle à la fonction publique territoriale, ce qui pose question s'agissant de candidats du concours interne postulant à des responsabilités de cadre au sein de la fonction publique de l'Etat ; cela se révèle forcément pénalisant.

Nombreuses aussi sont les copies où sont recopiées des parties entières des documents du dossier. La qualité rédactionnelle de nombreuses copies est apparue insuffisante pour des candidats qui veulent accéder à la catégorie A, car présentant des lacunes parfois profondes (expressions maladroités, fautes de syntaxe...).

Par ailleurs, la question n'a pas été traitée par un nombre non négligeable de candidats, ce qui amène à se demander s'ils ont bien perçu l'obligation de le faire.

Beaucoup de réponses ont été superficielles et approximatives.

2.3) Troisième concours

Nature de l'épreuve :

- Rédaction d'une note de synthèse sur dossier sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel.
- Répondre à une ou deux questions qui peuvent être en rapport avec le dossier documentaire et permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques.
(Durée : 4 heures ; coefficient : 4, dont coefficient 1 pour la ou les questions).

La note portait sur les schémas de coopération intercommunale.

« Vous êtes attaché(e) de préfecture au bureau des relations avec les collectivités locales. Le préfet vous demande de lui faire le point sur l'organisation du futur schéma de coopération intercommunale contenu dans la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République. Vous lui indiquerez les orientations à prendre en compte et ses effets juridiques. Vous lui proposerez la mise en œuvre du schéma incluant le calendrier de la procédure d'élaboration. »

La question portait sur les autorités administratives indépendantes.

Concernant la note, les mêmes remarques peuvent être faites que pour la note du concours interne.

Il convient de respecter la consigne, en l'occurrence rédiger une note de synthèse, destinée à une autorité bien identifiée (un préfet). Là aussi, ce qui est demandé, c'est de livrer à ce destinataire des éléments clairs, précis et bien ordonnés, qui lui seront utiles. La note n'est pas un exercice uniquement littéraire et universitaire (même si elle doit être rédigée correctement), mais poursuit un objectif opérationnel.

La question, classique, rentrait dans le domaine des connaissances administratives générales, mais a donné lieu à des copies globalement moyennes et à des réponses superficielles.

2.4) Remarques générales

Bon an mal an, les mêmes remarques peuvent être formulées. Il est donc conseillé aux candidats de se référer aux précédents rapports de jury.

Néanmoins, il est utile de rappeler un certain nombre de recommandations, qui relèvent tout autant du bon sens que de la science administrative.

Sur le fond, la première recommandation à faire est de respecter les consignes et de répondre à la ou à toutes les questions posées.

S'agissant de la note, il faut lire attentivement l'intitulé, respecter la commande et se mettre impérativement à la place du destinataire, en se posant les questions suivantes :

« A qui est destinée cette note et en quoi va-t-elle lui être utile ? »

Il est vivement conseillé aux candidats, enfin, au-delà de l'approfondissement des thèmes retenus pour la préparation du concours, de se tenir au courant de l'actualité, ce qui est toujours bénéfique en termes de recul et de hauteur de vue.

La forme des copies doit impérativement être soignée.

Quels que soient leurs efforts, les correcteurs ne peuvent pas rester insensibles aux copies qui présentent des lacunes importantes, en termes d'orthographe, de syntaxe, voire même de lisibilité.

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

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

Il ne faut pas non plus faire trop long (14 pages pour la composition ou plus d'une dizaine de pages pour la note de synthèse, c'est excessif).

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

Au-delà de ces évidences, les meilleures copies sont toujours celles, qui, outre les connaissances qu'elles contiennent, les exposent de manière claire, ordonnée et fluide.

3) L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

L'entretien vise à évaluer les qualités, aptitudes et compétences personnelles et professionnelles des candidats admissibles, au regard de ce qui est attendu d'attaché-es, appelé-es à servir dans une diversité de métiers, dans les 3 « univers » auxquels prépare l'IRA, l'administration centrale, l'administration territoriale de l'Etat et l'administration scolaire et universitaire (càd les services des ministères de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur).

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

Le jury s'appuie, pour le concours externe, sur une fiche de renseignements remise par les candidats et décrivant leur formation, le cas échéant, leurs expériences professionnelles, les principales compétences qu'ils ont pu développer et leurs motivations pour passer le concours.

Pour le concours interne et pour le 3^{ème} concours, les candidats remettent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP), qu'ils complètent en exprimant leurs motivations.

L'importance de ces documents et le soin à apporter à leur rédaction doivent être une nouvelle fois rappelés.

Ces documents « appartiennent » aux candidats et ils ont tout le loisir de les préparer, d'y mettre la touche personnelle qu'ils souhaitent et d'attirer ainsi l'attention du jury, tout en restant bien sûr sincères et crédibles.

Quelles que soient la qualité et la pertinence des conseils et des formations qui peuvent être donnés en la matière, il est donc vivement recommandé aux candidats de s'investir personnellement dans la rédaction et l'exposé de leurs motivations, ce qui aidera le jury à orienter l'entretien et à aller à l'essentiel.

Un écueil est à éviter toutefois, plusieurs fois constaté, qui consiste à « tendre des perches » au jury, mais sur des sujets que le candidat ne maîtrise pas en réalité. Il est rappelé que tout ce qui est contenu dans le dossier peut légitimement susciter des questions de la part du jury ; il est donc nécessaire d'être sûr de soi et de ce qui est avancé. Par exemple, un candidat qui mentionne dans son dossier qu'il s'est impliqué au sein du service civique doit pouvoir répondre quelque chose, même de sommaire, à une question du jury sur ce sujet.

Il faut noter enfin le caractère, tantôt trop stéréotypé, tantôt insuffisamment synthétique, des dossiers de RAEP, notamment sur les compétences déclarées comme acquises, qui ne facilite pas les travaux du jury.

L'épreuve orale s'avère très sélective et fait véritablement la décision, les notes s'inscrivant dans un très large éventail : quelques excellents candidats ont recueilli 19/20 avant péréquation et plusieurs notes éliminatoires (égales ou inférieures à 05/20) ont sanctionné des prestations particulièrement faibles.

D'où l'extrême importance pour les candidats de bien la préparer.

3.1) Concours externe

Globalement, le jury a constaté le bon niveau général des candidats, qui ont, dans l'ensemble, bien préparé leur présentation.

Dans l'ensemble, les candidats ont su présenter leur parcours, en respectant le temps imparti.

Bien sûr, une présentation tronquée, trop courte et mal structurée, constitue un handicap difficilement surmontable.

Il est rappelé que ce temps de présentation « appartient » aux candidats. Ils peuvent donc s'y préparer autant qu'ils le souhaitent, pour arriver à maîtriser leur sujet, sur la forme et sur le fond, sans donner le sentiment de le réciter par cœur.

Un grand nombre de candidats ont un profil comparable (ce qui n'est en soi, ni surprenant, ni gênant) et sortent souvent d'un IEP ou d'un IPAG.

De ce fait, ils sont bien préparés, mais parfois très formatés et présentent un visage identique, lisse et sans aspérité, avec des expressions et des commentaires convenus, qui s'apparentent à de véritables exercices obligés, ou présumés tels.

Ainsi, les développements sur le management et la conception qu'en ont les candidats sont souvent très plats et stéréotypés (« le manager doit être à l'écoute ») ; de même, les défauts mentionnés par les candidats eux-mêmes sont fréquemment les mêmes (tel le perfectionnisme) ; de même, enfin, beaucoup évoquent leur ouverture d'esprit et leur ouverture au monde, alors que leurs réponses ne le démontrent pas, à commencer par la méconnaissance parfois totale qu'ils ont de certains des 3 « univers professionnels » auxquels conduit l'IRA.

La préparation est bien sûr une excellente chose ; un formatage excessif, en revanche, empêche le jury de déceler ce qui est au fond l'essentiel, à savoir la personnalité, les connaissances et le potentiel du candidat.

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

Or, ceux qui s'en sortent le mieux sont ceux qui dénotent par leur parcours, leur expérience (même si elle nécessairement courte, s'agissant d'externes) et leur motivation, ce qui fonde en définitive leur originalité et leur sincérité.

Le jury ne peut qu'être frappé favorablement par des candidats qui valorisent ce qu'ils ont fait (même si leur expérience est brève) et mettent à profit ce qu'ils en ont retiré.

Même si c'est difficile pour des candidats du concours externe, il est attendu d'eux un minimum en matière de projection en tant que cadre de la fonction publique.

La connaissance des « univers » précités constitue bien sûr le B-A BA.

Il leur est donc vivement conseillé de bien se renseigner sur les carrières et sur les postes auxquels prépare l'IRA, en prenant notamment contact avec des attachés déjà en activité.

Avoir un projet précis est bien sûr tout à fait défendable. Mais un candidat qui ne vise que l'administration centrale du ministère des Affaires étrangères, par exemple, doit pouvoir dire quelque chose aussi sur les fonctions de gestionnaire d'EPL, au cas où son classement de sortie l'y conduirait.

Le jury a décelé enfin de très bons candidats parmi ceux qui avaient bénéficié du dispositif « classe préparatoire intégrée » (CPI) de l'IRA.

Un grand nombre de candidats manquent de synthèse dans les réponses aux questions. Le jury appelle leur attention sur la nécessité de faire preuve de rigueur et de concision.

Globalement, les connaissances administratives et les notions fondamentales sont convenablement maîtrisées, ce qui rend d'autant plus regrettables les lacunes, parfois criantes, qui ont pu être constatées.

Au final, les meilleurs candidats ont su convaincre le jury, par la sincérité de leur motivation, leur curiosité intellectuelle et leur capacité à se projeter et à se positionner dans leur futur environnement. Ils ont su aussi se plier aux règles de l'exercice, en interagissant avec le jury et en répondant à ses sollicitations, en donnant un peu d'eux-mêmes et en « fendant l'armure ».

3.2) Concours interne

Concernant la présentation, les mêmes remarques que pour le concours externe peuvent être formulées.

Tant la durée que le contenu et la structuration de l'exposé liminaire ont été globalement bien maîtrisés.

Le jury ne peut donc que renouveler la recommandation de préparer autant que faire se peut et autant que nécessaire cet exercice, qui incombe aux candidats, pour le maîtriser et pouvoir ainsi bien « lancer » l'épreuve orale.

Par ailleurs, plus peut-être que les années précédentes, le jury a été frappé par l'impréparation de certains candidats et par leur méconnaissance, parfois profonde, de l'organisation de la fonction publique, des structures et institutions administratives et des perspectives de carrière à la sortie de l'IRA.

De grandes lacunes ont ainsi pu être décelées chez certains candidats, qui trahissent un important déficit de connaissances, pourtant de base, pour des fonctionnaires ou agents publics déjà en activité et qui aspirent à accéder à la catégorie A.

Les structures administratives déconcentrées, par exemple, sont souvent purement et simplement ignorées, jusqu'à l'impossibilité de citer leur nom ou de désigner un seul type de DDI ou une seule direction régionale.

Sans parler de l'organisation de l'éducation nationale, méconnue au point que des candidats ne puissent citer la fonction de recteur ou de proviseur.

Le jury a rencontré beaucoup de candidats, qui sont certainement de bons professionnels et qui maîtrisent leur domaine d'activités. Mais nombre d'entre eux éprouvent de grosses difficultés à sortir de leur périmètre professionnel immédiat. Ils semblent oublier que le concours des IRA n'est pas le concours de promotion interne de leur ministère d'appartenance, que sa dimension interministérielle conduit à devoir envisager de rejoindre des environnements professionnels diversifiés et ouvre à des carrières très différentes.

Il est donc attendu des candidats, y compris ceux du concours interne, qu'ils soient dotés des connaissances administratives générales minimum (conformément aux textes régissant le concours) et qu'ils fassent preuve d'une curiosité intellectuelle, de nature à convaincre le jury qu'ils pourront se positionner, après l'année de formation à l'IRA, dans tout poste d'attaché.

Il ne s'agit bien évidemment pas de préparer un quasi-grand oral de l'ENA (les questions de culture générale étant proscrites), mais, pour le concours interne, comme du reste pour les autres concours, il est impératif que les candidats se tiennent au courant de l'actualité administrative générale et se renseignent sur les carrières auxquelles l'IRA donne accès.

3.3) 3^{ème} concours

La diversité et la richesse des parcours des candidats au 3^{ème} concours sont réelles et de nature à mettre à la disposition de l'État des compétences avérées et complémentaires de celles issues des 2 autres concours, notamment en matière de management, de conduite de projet ou de communication.

Pour ce concours plus que pour les autres peut-être, le dossier de RAEP doit être particulièrement soigné, dans le souci de mettre en exergue les compétences acquises par le candidat et d'éclairer le jury, moins familiarisé à des profils souvent originaux ou atypiques.

Les meilleurs candidats réussissent à mettre en valeur leur expérience et l'originalité de leur parcours.

A l'inverse, les principaux écueils constatés sont liés à une absence de préparation, ce qui se traduit par des connaissances administratives, mêmes basiques, parfois très insuffisantes, ce qui est certes compréhensible, ab initio, pour des candidats du 3^{ème} concours, mais qui n'en est pas moins rédhibitoire, pour tout candidat qui aspire à devenir attaché.

Il n'est pas admissible, par exemple, qu'un candidat qui souhaite devenir gestionnaire d'un collège ne puisse citer le terme qui désigne le responsable de cet établissement.

Transparaît aussi parfois la difficulté à puiser dans ses propres expériences pour illustrer une compétence ou trouver les clefs pour répondre à une situation professionnelle donnée.

Certains projets professionnels sont limités et rigides, ainsi ce candidat, ayant une expérience professionnelle de communicant, déclarant ne vouloir continuer à travailler que dans la communication.

Le jury ne saurait tenir rigueur à un candidat d'avoir un projet professionnel précis, bien au contraire ; encore faut-il que ce projet soit réaliste et cohérent avec les métiers auxquels destine l'IRA.

3.4) Observations générales

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

Il semble utile toutefois de rappeler quelques recommandations, pour certaines de bon sens, afin de les aider à préparer au mieux l'épreuve orale.

Tout d'abord, c'est une épreuve, presque au sens sportif du terme.

Une prestation orale de 25 minutes, devant un sous-jury de 3 personnes, fussent-elles dans une posture bienveillante, n'est pas un exercice anodin. Il faut en effet pouvoir « tenir la distance ».

L'entretien avec le jury peut provoquer aussi un stress, compréhensible et légitime en pareil cas, mais qu'il faut pouvoir maîtriser.

Il doit permettre au jury de mesurer la capacité des candidats à communiquer et donc, si nécessaire, à contrôler les émotions induites par une prise de parole en public, cas de figure auquel des attachés sont naturellement confrontés.

Il convient donc de s'y préparer sérieusement, en répétant la présentation liminaire autant que nécessaire et en faisant si possible plusieurs oraux blancs, ce qui semble être la meilleure façon d'appréhender l'épreuve.

Les questions du jury visent à préciser certains aspects évoqués par le candidat, soit dans son dossier RAEP, soit dans sa présentation, afin de mieux cerner sa personnalité et son potentiel. Le jury ne pose pas de questions de type culture générale et ne cherche jamais à déstabiliser les candidats, même s'il insiste parfois, légitimement, pour faire approfondir et clarifier certaines réponses.

Dans des domaines où le jury revient régulièrement, les candidats doivent ainsi, a minima :

- avoir réfléchi (même sommairement) à un ou plusieurs projets professionnels et s'être renseignés et projetés dans les univers professionnels auxquels destine l'IRA,
- être au courant de l'actualité administrative (au moins dans ses grandes lignes) et avoir identifié les principales réformes en cours concernant l'action publique et les services de l'État,
- connaître les principaux droits et obligations des fonctionnaires,
- pouvoir dire quelque chose, même d'élémentaire, sur leur conception du management, la question leur étant presque systématiquement posée. A cet égard, plutôt que de livrer des propos convenus, mieux vaut une expression sincère, inspirée dans la mesure du possible de l'expérience personnelle du candidat (positive ou non).

Personne n'est omniscient et le jury ne tiendra pas rigueur à un candidat de ne pas pouvoir répondre à une question.

Il faut toutefois éviter d'afficher des lacunes particulièrement criantes et qui ne sont pas admissibles pour des candidats qui veulent entrer à l'IRA et devenir attachés.

Ils doivent pouvoir dire au moins un mot sur la fonction de gestionnaire d'établissement scolaire, par exemple.

Il convient aussi d'éviter les formules maladroitement creuses, qui ne réussissent pas à masquer une méconnaissance parfois profonde de certains sujets : ainsi un candidat, peu disert sur les budgets opérationnels de programme (BOP), se bornant à affirmer que « les responsables de BOP sont souvent des énarques ».

Le jury propose presque systématiquement des mises en situation, portant sur des cas de figure issus de la vie administrative réelle. Même si elles sont brèves et forcément superficielles, ces simulations doivent permettre aux candidats de montrer qu'ils ont de bons réflexes, du bon sens et une bonne compréhension des situations. Plus que la réponse elle-même, au plan technique ou réglementaire, c'est l'analyse qui est faite, à chaud, par le candidat et le raisonnement qui en découle, qui retiendront positivement l'attention du jury.

Même s'il n'existe pas à proprement parler de « codes » de l'entretien avec le jury, il convient de rappeler ici des principes et recommandations de bon sens, dont les candidats gagneraient à s'inspirer.

La durée de la présentation (5 minutes) doit être maîtrisée, on ne le répétera jamais assez. Il n'est pas acceptable qu'un candidat s'arrête après 1 minute 52, ce qui témoigne d'une impréparation et d'une désinvolture forcément réhabilitaires.

La sincérité que le jury cherche à déceler chez les candidats appelle aussi une certaine forme d'humilité.

L'arrogance affichée par certains (même si elle peut être provoquée et amplifiée par le stress) est forcément mal perçue par le jury. S'attribuer des qualités ronflantes (« j'ai une grande intelligence sociale et une grande intelligence de la langue ») fait mauvais effet, surtout lorsque la prestation du candidat infirme cette assertion.

Il faut certes que les candidats s'affirment devant le jury, mais sans aller jusqu'à afficher une assurance de soi excessive, tel ce candidat affirmant benoîtement : « il est temps pour moi de devenir attaché ».

Rien n'est plus préjudiciable à un candidat que lorsqu'il cherche à impressionner le jury, a fortiori si sa prestation n'est pas convaincante et si le jury s'en aperçoit.

Il faut éviter enfin de conclure l'entretien, même avec le souci de terminer sur un bon point, en disant aux membres du jury : « je vous remercie, c'était très agréable ».

4) CONCLUSION

Le jury conseille vivement aux candidats de tenir compte des remarques précitées. Il a pu observer, du reste, plusieurs candidats, présents une nouvelle fois à l'oral, qui avaient beaucoup progressé d'une année sur l'autre et qui ont été en définitive admis.

La preuve s'il en était besoin que la persévérance, le travail et l'entraînement payent.

Au final, le jury n'a eu aucune difficulté à établir des listes principales couvrant la totalité du nombre de postes ouverts et des listes complémentaires, qui comportent des candidats de qualité (certains étant même brillants), qui feront, à n'en pas douter, après la formation à l'IRA, d'excellents attachés et qui pourront engager un parcours professionnel dans la fonction publique dans de bonnes conditions et servir ainsi au mieux l'État.

5) STATISTIQUES

Concours	2014			2015			2016		
	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours
Postes offerts	69	51	9	69	51	8	74	56	16
Inscrits	1317	851	151	1268	820	134	1449	906	256

Résultats des épreuves écrites pour l'IRA de Nantes (session 2016)

	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours
Présents écrits	605	524	110
Admissibles	204	132	42
Barre d'admissibilité	10,08	10,67	10
% admissibles	34%	25%	38%
Note la plus haute (après péréquation)	1 ^{ère} épreuve composition : 17,9 2 ^{ème} épreuve QRC : 16,66	Note administrative et question : 16,5	Note de synthèse et question : 14,13

Moyenne et écart-type par concours et par épreuves d'admissibilité (session 2016)

concours externe			concours interne			3ème concours		
Épreuves	moyenne	écart type (1)	Épreuves	moyenne	écart type (1)	Épreuves	moyenne	écart type (1)
Composition sur un sujet d'ordre général	8,74	3,65	Note globale : note + question	9,35	2,18	Note globale : note de synthèse + question	8,60	2,63
Questions à réponse courte	8,23	3,7						

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

Tableau général statistiques de la session 2016

	Concours externe			Concours interne			3ème concours			Total général
	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	
Postes offerts			74			56			16	146
Inscrits	593	896	1489	300	618	918	124	135	259	2666
Admis à concourir			1449			906			256	
Présents écrits	260	345	605	162	362	524	49	61	110	1239
% présents			41,75%			57,84%			42,97%	
Admissibilité										
Admissibles	104	100	204	45	87	132	13	29	42	378
Barre d'admissibilité			10,08			10,67			10	
% admissibles	40	29	34	28	24	25	27	48	38	
Admission										
Présents	97	95	192	43	83	126	10	28	38	356
Admis liste principale	39	35	74	25	31	56	2	14	16	146
Barre d'admission liste principale			12,62			11,44			12,33	
Inscrits liste complémentaire	11	16	27	5	7	12	2	2	4	43
Barre d'admission liste complémentaire			12,2			11,01			11,19	
Taux de sélectivité (présents écrits/admis)*arrondi	6,6	9,8	8*	6,5	11,6	9*	24,5	4,3	7*	