
CONCOURS D'ENTREE A L'INSTITUT REGIONAL

D'ADMINISTRATION (IRA) DE BASTIA

*Session 2017
(épreuves de février à mai 2018)*

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

1 146 candidats se sont présentés aux épreuves écrites du concours d'entrée à l'IRA de Bastia pour la session 2017, dont les épreuves se sont déroulées de février à mai 2018, en vue d'accéder à des postes d'attachés dans l'administration d'Etat. 350 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 dirigées 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 2017 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 Marseille. 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.

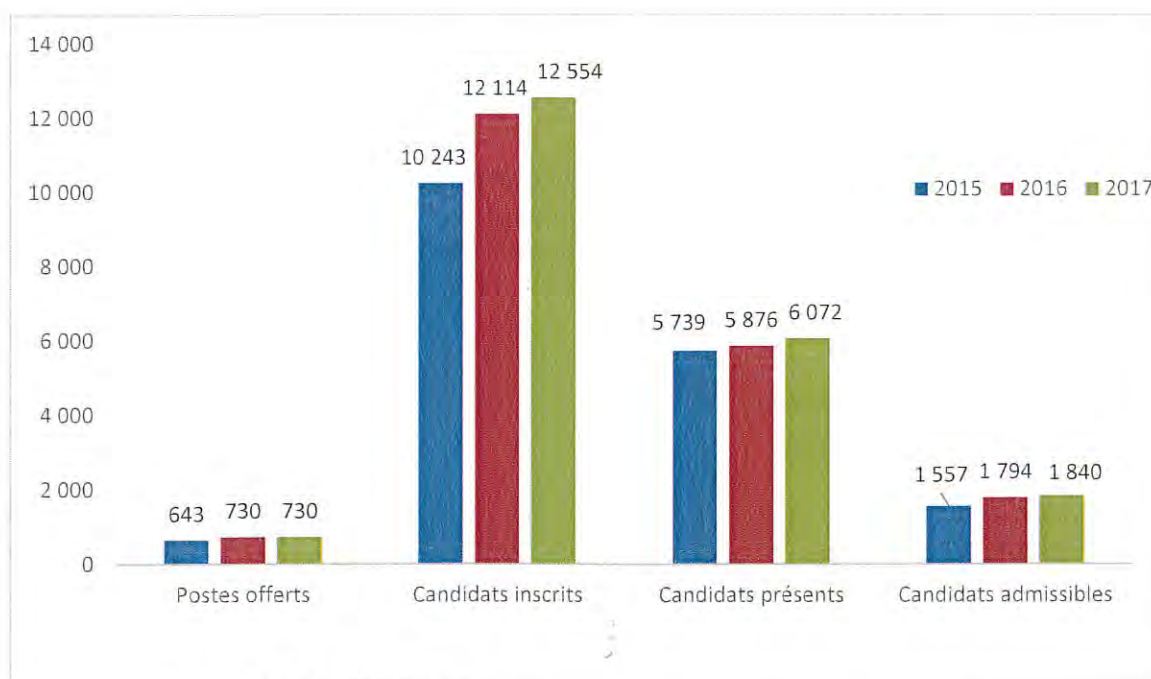
Les éléments de rapport sont le fruit des remarques et des observations de l'ensemble des membres du jury de cette année.

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 16 pour le troisième concours, soit un total de 730, équivalent au nombre de postes offerts l'année précédente.

Le nombre de candidats inscrits a crû de 3,6 %, et celui des candidats présents aux épreuves écrites a augmenté de 3,3 %. Toutefois, moins d'un candidat sur deux inscrit s'est présenté aux épreuves écrites.

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.



Source : DGAFP – IRA de Bastia

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 7 points à la moyenne des IRA pour le concours externe, de 4 points pour le concours interne et de 9 points pour le troisième concours.

Répartition des candidats aux concours de l'IRA de Bastia en 2015, 2016 et 2017

	Concours externe			Concours interne			Troisième concours		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Postes offerts	69	74	74	51	56	56	8	16	16
Inscrits acceptés	993	1 101	1 038	729	757	894	107	152	187
Présents aux écrits	557	517	489	516	503	548	71	86	109
Admissibles	140	189	179	106	141	137	21	89	34
Admissibles/présents aux écrits	25 %	37 %	37 %	21 %	28 %	25 %	30 %	45 %	31 %
Admis	69	74	74	51	56	56	8	16	16
Liste complémentaire	3	21	18	6	10	8	2	3	2
Taux de sélectivité (présents aux écrits/admis)	8,1	7	6,6	10,1	9	9,8	8,9	5,4	6,8
Admis/présents aux écrits	12 %	14 %	15 %	10 %	11 %	10 %	11 %	18 %	15 %

Source : DGAFP – IRA de Bastia

Avec des ratios légèrement 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. Il convient de noter que peu de candidats ont renoncé aux épreuves d'admission : 10 pour le concours externe, 11 pour le concours interne et 2 pour le troisième concours.

La moyenne des notes du dernier admissible est inférieure à celle constatée l'année précédente pour le concours externe et le troisième concours, et la moyenne des notes du dernier admis est, pour les trois concours, inférieure à celles des années précédentes.

Moyenne des notes au concours de l'IRA de Bastia en 2015, 2016 et 2017

	Concours externe			Concours interne			Troisième concours		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Moyenne des admissibles	9,92	10,02	9,52	11,02	10	10,05	9,88	9,38	9,25
Moyenne générale du dernier admis	11,29	12,47	11,79	11,88	11,35	11,11	13,5	12,44	10,50

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.

Tous les concours recueillent une très nette majorité de candidatures féminines supérieure à 60 % et même un pourcentage d'admissibles de 63 %.

(en %)	Concours externe				Concours interne				Troisième concours			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Taux de femmes présentes aux écrits	57	54	55	58	71	64	66	67	63	52	49	56
Taux de femmes admissibles	57	54	54	55	73	68	59	69	55	62	64	71
Taux de femmes admises	70	61	59	61	75	63	64	68	63	50	44	56

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) LES EPREUVES D'ADMISSIBILITE

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 troisième concours** : 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 26 juin 2017 a fixé les thèmes des épreuves d'admissibilité pour la session 2017 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 12 mars 2018, 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.

En préambule, comme les années précédentes, le jury appelle l'attention des candidats sur le caractère inquiétant du niveau orthographique relevé dans nombre de copies. Il est souvent corrélé avec une syntaxe problématique comme des phrases sans verbe, l'absence de ponctuation, voire, dans quelques cas, de paragraphes, rendant les copies quasiment incompréhensibles.

Cette situation, qui empire d'année en année, ne manque pas d'interpeller, s'agissant de candidats qui ambitionnent d'exercer des responsabilités les amenant soit à rédiger, soit à valider et signer des documents.

Un effort doit être fait dans la formation pour sensibiliser les candidats à la maîtrise de l'orthographe, de la syntaxe et à une présentation qui permette à un correcteur de lire aisément une copie, étant rappelé qu'il est amené à en corriger plusieurs dizaines pour une épreuve.

Concours externe

Le sujet de la composition était « Quels moyens la France se donne-t-elle pour réussir la transition écologique ? ».

Sur 489 candidats qui ont composé, 54 ont une note inférieure ou égale à 5/20, 256 une note inférieure ou égale à 10/20, 167 une note inférieure ou égale à 15/20 et 12 une note supérieure à 15/20.

En premier lieu, les candidats ont confondu transition écologique et transition énergétique, avec la volonté de montrer l'ensemble de leurs connaissances sur le sujet, d'où un effet catalogue de mesures, souvent hors sujet comme des exemples étrangers ou un alignement de lieux communs.

Le jury a entendu récompenser les copies structurées avec une bonne problématisation et une démonstration rigoureuse sans nécessairement que le fond soit maîtrisé.

Les questions posées étaient :

- la procédure des ordonnances ;
- les pouvoirs de la Commission européenne ;
- la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;
- la prise en charge de la dépendance des personnes âgées en France ;
- les chambres régionales des comptes ;
- les politiques de relance de la croissance.

Sur les 489 candidats qui ont composé, 163 ont une note inférieure ou égale à 5/20, 220 une note inférieure ou égale à 10/20, 100 une note égale ou inférieure à 15/20 et 6 une note supérieure à 15/20.

Compte tenu du temps imparti, quelle que soit la question posée, il appartient aux candidats de définir succinctement les termes du sujet en rappelant notamment les acteurs concernés et leurs interactions. Ont été encouragées les copies contenant une introduction, un développement et une conclusion, même brefs, qui traduisent la capacité du candidat à structurer sa pensée et ses connaissances.

Concours interne

L'épreuve du concours interne se présentait comme un dossier permettant à un attaché, au service des ressources humaines dans une direction départementale des territoires, de rédiger une note synthétique et pratique à l'attention de son chef de service, rappelant l'économie générale du compte personnel de formation, ainsi que ses limites, afin de lui permettre de répondre à un agent de la direction qui a demandé le financement d'une action de formation. Les candidats devaient, en outre, répondre à la question « La mobilité dans la fonction publique ».

Sur les 548 candidats présents, 205 ont eu une note comprise entre 10 et 16,5/20, 339 une note inférieure à 10/20 et 4 ont rendu une copie blanche. Concernant la question, 48 ne l'ont pas traitée, 109 ont eu une note supérieure ou égale à 10/20 et 136 une note comprise entre 8 et 9,75/20.

Pour un sujet relativement simple avec une annonce de plan, les copies ont été plutôt moyennes voire peu satisfaisantes en raison d'un manque de recul. En premier lieu, les candidats ont mal appréhendé ce qu'étaient les limites. Peu ont su utiliser les nombreux documents du dossier et ont plutôt voulu les reprendre en totalité d'où de nombreuses redites.

En second lieu, le manque de culture et l'incapacité de s'extraire de son environnement professionnel, ont amené de nombreux candidats à mélanger l'accessoire et le général.

Il en est de même pour la question sur la mobilité où les candidats se sont projetés uniquement dans leur environnement professionnel, montrant peu de connaissances sur le sujet. Dans beaucoup de copies la question a été bâclée, montrant une mauvaise appréciation du temps.

Troisième concours

L'épreuve consistait en une rédaction d'une note de synthèse destinée à un directeur d'administration centrale qui souhaite impulser une démarche sur la prévention des discriminations à l'embauche. La question portait sur les principales mesures mises en place en France pour réussir la

transition énergétique, notamment dans le bâtiment, les transports, les déchets et les énergies renouvelables, en donnant quelques exemples.

Sur les 109 candidats qui ont composé, 27 ont eu une note supérieure ou égale à 10/20, 82 une note inférieure à 10/20, pour la note de synthèse, et 19 une note supérieure ou égale à 10/20, 73 une note inférieure à 10/20 et 17 n'ont pas répondu à la question.

Aucune copie ne peut être qualifiée de très bonne, et très peu sont considérées comme correctes, en raison d'un manque de connaissance, d'un niveau de culture générale faible et des réponses peu structurées.

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. L'attention des candidats est appelée sur le fait qu'il doit réfléchir sur chaque rubrique figurant dans cette fiche car chacune d'elle constitue une piste d'interrogation pour le jury qui n'admettrait pas que le candidat ne soit pas en capacité de répondre.

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. A contrario, les présentations originales, quand elles sont bien conduites, permettent aux candidats d'avoir un avantage certain. De même, le jury appelle l'attention des candidats sur le risque d'apprendre par cœur cette présentation en raison du stress qui peut entraîner une perte de mémoire et déstabiliser le candidat.

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

Dans le cadre des échanges, le jury a cherché à détecter les candidats ayant le potentiel pour exercer les responsabilités des fonctionnaires de catégorie A ; ce qui se repère au travers de sa capacité de prise ou aide à la décision, d'encadrement d'équipe et de représentation de l'Etat.

Les prestations ont été d'un bon niveau avec pour 169 candidats admissibles, 41 qui ont obtenu une note comprise entre 14 et 15/20, 100 entre 10 et 15/20 et 4 une note éliminatoire.

Concours interne

Pour le concours interne les candidats établissent un dossier RAEP dans lequel ils exposent notamment leurs motivations pour passer le concours d'entrée à 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 126 candidats admissibles, 17 ont obtenu une note supérieure à 15/20, 59 entre 10 et 15/20, 55 une note inférieure à 10/20 et 12 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 d'entrée à l'IRA.

Le jury regrette que certains candidats n'aient pas pris la peine de préparer leur présentation de manière approfondie et, de ce fait, qu'ils aient eu du mal à exposer de manière claire, cohérente et structurée leur parcours et leurs motivations dans le respect du temps imposé par l'épreuve.

Sur les 32 candidats auditionnés, 4 ont obtenu une note supérieure à 15/20, 11 une note comprise entre 10 et 14/20, 12 une note inférieure à 10/20 et 5 une note éliminatoire.

Jacques Delmas



Président du jury

CONCOURS 2017

Rapport du jury

Contenu

I. Fonctionnement du jury	2
II. Bilan quantitatif du concours	2
III. Rappel du contenu des épreuves 2017 et résultats globaux	5
III.1. Epreuves écrites	5
III.1.1. Concours externe	5
III.1.2. Concours interne	6
III.1.3. Troisième concours	6
III.2. Épreuves orales : l'entretien avec le jury	7
III.3. L'épreuve de langue	7
IV. Commentaires, appréciations du jury et recommandations	8
IV.1. Epreuves écrites	8
IV.1.1. Concours externe	8
IV.1.2. Concours interne	9
IV.1.3. Troisième concours	10
IV.2. Épreuves orales	10
IV.2.1. Rappel des épreuves orales pour les trois concours	11
IV.2.2. La fiche de renseignement et le dossier RAEP	12
IV.2.3. L'exposé introductif	12
IV.2.4. L'entretien avec le jury	12
IV.2.5. L'épreuve de langue	13

La session 2017 du concours d'entrée à l'IRA de Lille a permis de pourvoir l'intégralité des postes ouverts dans les trois concours (externe, interne, troisième voie) et, compte tenu de la qualité des candidats, de constituer des listes complémentaires qui, fin août 2018, étaient déjà en partie utilisées.

L'attention portée à l'organisation du concours comme l'accueil des candidats par les équipes de l'IRA sont à souligner. Le président, en son nom propre et en celui des membres du jury, remercie l'équipe de direction et, plus directement, le responsable de l'organisation du concours ainsi que toutes les personnes qui, sous sa responsabilité, ont œuvré, avec une grande disponibilité aux candidats.

Le présent rapport s'attache à dresser un bilan de la session 2017 du concours : bilan quantitatif d'abord, commentaires du jury sur les prestations des candidats ensuite, afin de permettre une meilleure compréhension des attendus et indiquer aux futurs candidats les pistes leur permettant de s'engager au mieux dans la préparation des épreuves.

I. Fonctionnement du jury

La composition du jury a permis, cette année encore, que soient représentée la majorité des administrations de l'Etat dans lesquelles les attachés pourront exercer à l'issue de leur scolarité. Elle a répondu aux exigences de parité. Tous les membres ont bénéficié, cette année ou précédemment, de la formation mise en place par la DGAFP, visant à assurer leur professionnalisation.

Les membres du jury ont participé à la formation obligatoire mise en place par la DGAFP. Des réunions préparatoires aux travaux des membres du jury ont été organisées par la Présidente afin d'harmoniser, au-delà de l'outil obligatoire de péréquation des notes, les corrections et appréhensions des prestations des candidats à l'oral. La Présidente a, en outre, assisté, en qualité d'observateur, aux auditions dans les différentes commissions afin d'assurer l'homogénéité des modes de questionnement et de notation.

Plusieurs personnes, comme chaque année, ont demandé à assister à des auditions, en tant qu'observateurs, ce qui a été organisé après information préalable des candidats.

II. Bilan quantitatif du concours

L'an dernier, le nombre de postes offerts aux concours avait été conforté, passant au concours externe de 69 postes à 74, au concours interne de 52 postes à 56 et au concours de la troisième voie de 8 postes à 16. Les chiffres sont demeurés à même hauteur en 2017.

Le nombre d'inscrits avait singulièrement augmenté l'an dernier (plus de 500 candidats supplémentaires par rapport à la session 2015), très vraisemblablement en lien direct avec cette augmentation du nombre de postes ouverts aux trois concours. Il s'est encore accru en 2017 au concours interne (142 candidats de plus qu'à la session 2016) et au troisième concours (8 candidats de plus) mais a baissé de 96 candidats au concours externe.

Le nombre de présents aux épreuves écrites a progressé au troisième concours externe, est demeuré stable au concours externe et a très légèrement baissé au concours interne. Globalement, le pourcentage de candidats ayant composé a augmenté (+3%).

Les femmes représentent les plus forts pourcentages de candidats admis dans les concours interne (67,86%) et externe (53,33%). Le taux est, en revanche, singulièrement plus faible au troisième concours (33,33%) malgré un taux plus important de femmes inscrites (59,17%). Dans les trois concours, les femmes persévèrent plus que les hommes entre le moment de l'inscription et la présence aux épreuves écrites.

Bilan général session 2017			
Type de concours			
		Effectifs	%
externe	postes ⁽¹⁾	74	50,7%
	inscrits ⁽²⁾	304	17,6
	présents ⁽³⁾	467	35,8%
	admissibles ⁽⁴⁾	180	38,5% / 2,4
	<i>barre d'admissibilité (et moyenne)</i>	80,52	10,07
	admis L.P. ⁽⁵⁾	74	41,1%
	<i>barre d'admission LP (et moyenne)</i>	152,84	11,76
	admis L.C. ⁽⁶⁾	15	8,3%
	<i>barre d'admission LC (et moyenne)</i>	148,12	11,39
	candidats appelés sur L.C. ⁽⁷⁾	3	20,0%
interne	postes ⁽¹⁾	56	38,4%
	inscrits ⁽²⁾	097	19,6
	présents ⁽³⁾	612	55,8%
	admissibles ⁽⁴⁾	141	23% / 2,5
	<i>barre d'admissibilité (et moyenne)</i>	48,28	12,07
	admis L.P. ⁽⁵⁾	56	39,7%
	<i>barre d'admission LP (et</i>		

	<i>moyenne)</i>	94,88	11,86
	admis L.C. ⁽⁶⁾	8	5,7%
	barre d'admission LC (et moyenne)	91,64	11,46
	candidats appelés sur L.C. ⁽⁷⁾	4	50,0%
3ème concours	postes ⁽¹⁾	16	11,0%
	inscrits ⁽²⁾	240	15,0
	présents ⁽³⁾	108	45,0%
	admissibles ⁽⁴⁾	36	33,3% / 2,3
	barre d'admissibilité (et moyenne)	48,00	12,00
	admis L.P. ⁽⁵⁾	16	44,4%
	barre d'admission LP (et moyenne)	105,24	13,16
	admis L.C. ⁽⁶⁾	3	8,3%
	barre d'admission LC (et moyenne)	102,52	12,82
	candidats appelés sur L.C. ⁽⁷⁾	3	100,0%
	Ensemble	postes ⁽¹⁾	146
inscrits ⁽²⁾		641	2 18,1
présents ⁽³⁾		187	1 44,9%
admissibles ⁽⁴⁾		357	30,1% / 2,4
admis L.P. ⁽⁵⁾		146	40,9%
admis L.C. ⁽⁶⁾		26	7,3%
candidats appelés sur L.C. ⁽⁷⁾		10	38,5%

(1) : répartition des postes à pourvoir par type de concours (% / à l'ensemble)

(2) : nombre de candidats par concours (nb candidats par poste à pourvoir)

(3) : nb de candidats présents (% par rapport au nombre d'inscrits)

(4) : nb de candidats admissibles (% par rapport au nombre de présents) / nb de candidats par poste

(5) : nb de candidats admis sur liste principale (% par rapport au nombre d'admissibles)

(6) : nb de candidats admis sur liste complémentaire (% par rapport au nombre d'admissibles)

(7) : nb de candidats de la liste complémentaire appelés (% par rapport au nombre d'admis sur LC)

Source : IRA Lille, 24 août 2018

III. Rappel du contenu des épreuves 2017 et résultats globaux

Les jurys se sont attachés à respecter les principes d'évaluation retenus par les responsables du recrutement de la fonction publique : vérifier les connaissances des candidats à l'écrit, centrer les épreuves orales sur l'appréciation plus générale des aptitudes et des compétences des candidats dans l'esprit d'un entretien de recrutement.

III.1. Epreuves écrites

III.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.

Cette année :

- Le libellé du sujet de la composition était le suivant : « Quels moyens la France se donne-t-elle pour réussir la transition écologique ? » ;
- Les questions à réponse courte étaient les suivantes :
 - La procédure des ordonnances
 - Les pouvoirs de la Commission européenne
 - La prévention des risques psycho-sociaux dans la Fonction publique
 - La prise en charge de la dépendance des personnes âgées en France
 - Les chambres régionales des comptes
 - Les politiques de relance de la croissance

La moyenne générale des notes du concours externe s'est établie à 9,82 à l'admissibilité à la première épreuve, 7,95 à la seconde épreuve et 10,33 à l'admission.

La barre d'admissibilité a été fixée à 10,07, la barre d'admission en liste principale à 11,76 et en liste complémentaire à 11,39.

Notes supérieures à 15 :

- 1^{ère} épreuve : 35 (sur 467 candidats)
- 2^{ème} épreuve : 25 (sur 467 candidats)
- Grand oral : 20 (sur 180 candidats)

III.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 :

- le libellé du sujet du dossier était le suivant : « Vous êtes attaché(e) au service des ressources humaines dans une direction départementale des territoires. Votre chef de service vient d'être saisi, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), d'une demande de financement d'une action de formation par un agent de la direction. Afin de l'éclairer sur cette demande, vous lui rédigerez une note synthétique et pratique rappelant l'économie générale du dispositif, ainsi que ses limites » ;
- la question était la suivante : « La mobilité dans la fonction publique ».

La moyenne générale des notes de cette épreuve s'est établie à 9,84 à l'admissibilité comme à l'admission.

La barre d'admissibilité a été fixée à 12,07, la barre d'admission en liste principale à 11,86 et en liste complémentaire à 11,46.

Notes supérieures à 15 :

- 13 (sur 612 candidats)
- Grand oral : 13 (sur 141 candidats)

III.1.3. 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 :

- Le libellé du sujet de la note était le suivant : « Vous êtes attaché(e) d'administration centrale en poste dans un bureau des ressources humaines. Le directeur souhaite impulser une démarche sur la prévention des discriminations à l'embauche. Il vous demande de lui fournir une note de synthèse sur ce thème » ;
- La question était la suivante : « Quelles sont les principales mesures mises en place en France pour réussir la transition énergétique, notamment dans le bâtiment, les transports, les déchets et les énergies renouvelables ? ».

La moyenne générale des notes de cette épreuve s'est établie à 10,97 à l'admissibilité et 10,58 à l'admission.

La barre d'admissibilité a été fixée à 12, la barre d'admission en liste principale à 13,16 et en liste complémentaire à 12,82.

Notes supérieures à 15 :

- 11 (sur 108 candidats)
- Grand oral : 5 (sur 36 candidats)

III.2. Épreuves orales : l'entretien avec le jury

Dans les trois concours, l'épreuve orale générale a pour objet l'évaluation des qualités, aptitudes et compétences professionnelles ainsi que le positionnement, par rapport à leurs futures potentielles fonctions, des candidats admissibles. Cette évaluation se fait au regard de ce qui est attendu d'attachés appelés à servir, en début de carrière, dans une diversité de métiers, dans les trois « univers » auxquels prépare l'IRA, en administration centrale, dans les services déconcentrés de l'État ou dans des établissements publics locaux d'enseignement.

S'agissant du concours interne et du 3ème 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, décrivant leur formation (et, le cas échéant, leurs expériences professionnelles), leurs principales compétences et leurs motivations. Pour le concours interne et pour le 3ème concours, les candidats remettent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP) qu'ils complètent lors de l'entretien en exprimant leurs motivations.

III.3. L'épreuve de langue

L'épreuve consiste en un entretien de 15 mn à partir d'un texte court en langue étrangère.

Il est rappelé que :

- pour le concours interne ainsi que pour le troisième concours, cette épreuve est facultative. Seules sont pris en compte, pour la note de l'oral, les points obtenus au-delà de 10 ;
- pour le concours externe, la note est prise en compte dans la limite de 15 points.

Au concours interne, 36 candidats ont obtenu une note supérieure à 10 (dont 43 une note égale ou supérieur à 14). Au troisième concours, 15 candidats ont obtenu une note supérieure à 10 à l'épreuve de langues (dont 4 des notes égales ou supérieures à 17). Au concours externe, 43 candidats ont obtenu une note égale ou supérieure à 14.

IV. Commentaires, appréciations du jury et recommandations

Il convient de souligner que le jury n'a connu, cette année, aucune difficulté à établir des listes principales couvrant la totalité du nombre de postes ouverts dans les trois concours et à les compléter par des listes complémentaires comportant des candidats de qualité. Plusieurs lauréats, dans chacun des brillants, ont d'ailleurs été réellement brillants, à la fois par l'étendue de leurs connaissances et par leur capacité à répondre avec bon sens, sang-froid et pertinence aux questions qui leur étaient posées.

Les commentaires portés ci-dessous sont la synthèse des observations formulées par les membres des différentes commissions du jury et par la Présidente. Ils ont vocation à répondre aux interrogations des candidats ayant échoué à cette session et à aider les futurs candidats dans leur préparation des épreuves des prochaines sessions.

IV.1. Epreuves écrites

IV.1.1. Concours externe

- ***La composition***

Concernant le sujet proposé cette année :

Sur un sujet d'actualité comme celui qui a été proposé, la majorité des candidats ont su mobiliser un certain nombre d'informations et des connaissances. Plus rares, cependant, ont été ceux qui ont su mener une véritable réflexion, identifier les mesures mises en place au fil des années, les réussites et les échecs, développer une analyse permettant de comprendre le rôle des différents acteurs (trop de candidats se sont concentrés sur le seul rôle de l'Etat) et l'évolution des approches dans ce domaine. Le sujet a donc, dans une grande partie des copies, été abordé de façon pointilliste, par énumération de mesures, parfois, au demeurant, très datées .

Néanmoins, même si le sujet a rarement été abordé dans toutes ses dimensions, très peu de copies se sont signalées par leur très mauvaise qualité. Le niveau global a été correct, avec une majorité de copies notées entre 10 et 12 qui pèchent surtout par le côté formaté de la réflexion (mêmes références, même plan, mêmes idées développées dans de nombreuses copies, révélant un bon « bachotage » mais trop peu de prise de hauteur et de réflexion personnelle). Quelques excellentes copies ont allié bonne culture générale, réflexion structurée étayée par des exemples bien choisis et qualités rédactionnelles.

Concernant la méthode et la forme :

Le jury observe que beaucoup trop de candidats ont manifestement du mal à ordonner leur réflexion et à élaborer un plan. Les introductions sont souvent, ou lacunaires ou trop longues. La conclusion souvent manque ou présente un caractère formel.

Un autre sujet de préoccupation porte sur l'orthographe et sur la syntaxe qui demeurent approximatives dans de trop nombreuses copies.

○ **Les questions à réponse courte**

Un grand nombre de copies ont été décevantes sur cette partie de l'exercice. Cette situation manifeste clairement un manque de préparation du concours par un trop grand nombre de candidats. En effet, comme chaque année, les questions portaient sur des sujets de société et de connaissance de base de l'action publique correspondant au programme des épreuves qu'une préparation sérieuse aurait permis de traiter sans difficulté.

On rappellera que tout candidat souhaitant devenir attaché ne peut se dispenser de s'intéresser en amont du concours à ces sujets.

En outre, il ne semble pas inutile de signaler qu'un certain nombre d'admis l'ont été par compensation d'une note un peu faible à la composition par une bonne note aux questions.

IV.1.2. Concours interne

○ **La note administrative**

On rappellera qu'il s'agit, dans cette épreuve et dans le cadre d'un concours interne, de rédiger une note administrative que les candidats doivent entendre comme étant une note opérationnelle : celle-ci, comme toute note de synthèse classique, doit être rédigée dans un français correct (orthographe et syntaxe), manifester les qualités de compréhension du candidat face à une problématique (analyse) et sa capacité à en restituer la substance avec une économie de mots (synthèse) mais, aussi, parce qu'il s'agit d'une note administrative, montrer sa capacité à répondre, de façon opérationnelle, à une commande et proposer des solutions appropriées.

Les candidats doivent être capables, dans un temps donné, d'appréhender une problématique en s'appuyant sur un dossier documentaire, constitué à leur intention par le jury dans le cadre du concours, mais qu'ils auront à constituer eux-mêmes au gré des commandes de leur hiérarchie future. Les candidats doivent donc être capables de :

- hiérarchiser les informations en fonction des sources documentaires comme en fonction de l'intérêt relatif de chaque proposition ;
- sélectionner les informations pertinentes, et par conséquent éviter les paraphrases, l'accumulation de parties de textes recopiées et d'éliminer celles qui ne le sont pas (par exemple, les modalités de fixation des plafonds financiers en collectivité territoriale n'avaient que peu d'intérêt pour un responsable d'une direction départementale des territoires, et celles-ci ont malgré tout été relevées par bon nombre de candidats). Ils doivent aussi éviter les paraphrases et l'accumulation de parties de textes recopiées ;
- restituer ces informations dans un langage administratif, simple mais non télégraphique, prescrivant allusions et approximations, en un nombre raisonnable de pages.

Le but de la note administrative est, en effet, d'apporter au destinataire de la note, de façon très directe, les éléments d'information pertinents et ordonnés dont il a besoin. Si le candidat ne passe pas par cette étape d'interrogation dans laquelle il se dit "qu'attend de moi ma hiérarchie", il passera à côté de l'épreuve. Il fallait cette année apporter à un chef de service les éléments lui permettant de décider d'accepter ou de rejeter une demande de financement, en lui précisant les conditions d'acceptation de la demande (crédits dont dispose l'agent, formations pouvant être prises en charge

au titre du CPF), la procédure à suivre (délais, voies de recours éventuels), et les modalités de financement de cette formation (problématique majeure et à détailler bien plus qu'elle ne l'a été dans la plupart des copies). On pouvait même proposer, ce que les meilleures copies ont su faire, une réflexion sur les conséquences pour le service en termes d'organisation pendant l'absence du demandeur.

Les copies ayant répondu à la plus grande partie de ces attentes (finesse de l'analyse, pertinence des propos, fluidité de l'écriture, identification de solutions et de pistes) ont obtenu d'excellentes notes.

On notera que les candidats au concours interne ont globalement présenté une bonne maîtrise de l'orthographe et des règles de présentation d'une note.

- **La question**

Les constats formulés supra concernant la réponse aux questions dans le cadre du concours externe peuvent être repris. Concernant des candidats déjà en activité, la méconnaissance de sujets d'actualité concernant l'action publique pose encore plus question.

Si le faible investissement dans cette partie des épreuves devait manifester un choix express fait par certains candidats de privilégier, dans le temps contraint de l'épreuve, la rédaction de la note administrative, on rappellera que le choix est risqué : la réponse aux questions représente un quart des points de l'admissibilité. Là encore, certains candidats admis ont pu compenser une note un peu faible à la note administrative par une bonne note à la question qui manifestait un travail régulier et sérieux de préparation du concours.

IV.1.3. Troisième concours

Les remarques générales formulées supra peuvent être reprises.

De la même façon que pour la note administrative dans le cadre du concours interne (cf supra), ce qui est demandé ici est de communiquer au commanditaire de la note des éléments clairs, précis, synthétiques mais aussi très directement opérationnels.

A quelques rares exceptions près, le sujet proposé cette année a été bien compris et les notes ont été dans leur grande majorité correctes, manifestant le plus souvent une maîtrise orthographique.

IV.2. Épreuves orales

L'épreuve orale est le moment décisif de la sélection parmi les candidats. Les notes s'inscrivent dans un très large éventail : les commissions n'ont pas hésité à très bien noter quelques excellents candidats (jusqu'à 19/20), quelques notes éliminatoires (égales ou inférieures à 05/20) ont sanctionné des prestations particulièrement faibles ou des comportements de candidats manifestement inadaptés.

Le jury souhaite souligner à l'intention des candidats qui n'en seraient pas encore persuadés et que les commissions ont pu parfois entendre cette année que « devenir attaché » n'est pas une motivation en soi ni un dû comme, notamment, quelques - rares - candidats du concours interne ont semblé le croire. La prestation orale est le moment, pour le candidat, de démontrer que la préparation au concours lui a permis de disposer d'une connaissance relativement fine des attendus du métier et de la diversité des domaines professionnels qu'il recouvre et qu'il dispose des compétences pour y accéder.

IV.2.1. Rappel des épreuves orales pour les trois concours

- **Concours externe** : un entretien de recrutement et une épreuve orale de langue vivante étrangère (allemand, anglais, espagnol, italien) :
 - L'entretien avec le jury vise à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme d'une mise en situation. L'entretien débute par une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation. En vue de l'épreuve d'entretien, le candidat admissible adresse une fiche individuelle de renseignement au service gestionnaire du concours (25 mn dont 5 mn de présentation par le candidat)
 - L'épreuve de langue vivante étrangère consiste en un entretien à partir d'un texte court rédigé dans l'une des langues suivantes au choix du candidat (ce choix étant exprimé lors de l'inscription au concours) : allemand, anglais, espagnol, italien (15 mn).

- **Concours interne et troisième concours** : un entretien avec le jury accompagné d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). « Ce dossier complété et remis au service organisateur par le candidat admissible n'est pas noté ». Les candidats aux concours interne et au troisième concours peuvent en outre choisir une épreuve orale facultative de langue vivante étrangère (allemand, anglais, espagnol, italien).
 - Entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité, les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle d'une durée de cinq minutes au plus, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au cours de cet entretien, le candidat est également interrogé sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique ainsi que sur des questions relatives aux connaissances administratives générales. En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle qu'il remet au service organisateur ;
 - L'épreuve orale facultative de langue vivante étrangère consiste en un entretien à partir d'un texte court rédigé dans l'une des langues suivantes au choix du candidat (ce choix étant exprimé lors de l'inscription au concours) : allemand, anglais, espagnol, italien.

IV.2.2. La fiche de renseignement et le dossier RAEP

La qualité de la plupart des dossiers et des fiches de renseignement constitués par les candidats était correcte cette année, voire très bonne pour certains.

Rappelons que le dossier ou la fiche de renseignement sont destinés à éclairer le jury sur le parcours et les compétences spécifiques du candidat. Les candidats doivent savoir que les membres des jurys en font une lecture attentive en amont des épreuves et que les informations collectées ouvrent aux premières questions de l'entretien. Ces documents sont donc extrêmement importants. Minorer leur importance est préjudiciable, une fiche bâclée donnant un mauvais signal. Les candidats doivent donc saisir l'occasion qui leur est donnée d'y porter, de façon personnelle et réfléchie, tout ce qu'ils jugent utiles que le jury sache de leur parcours, leurs compétences et leur motivation.

IV.2.3. L'exposé introductif

Trop nombreux furent les candidats à ne pas utiliser pleinement la totalité des cinq minutes leur permettant de présenter leur parcours et leurs motivations. C'est fort regrettable car cela peut parfois faire la différence, de façon décisive, entre plusieurs candidats.

Il convient donc de se préparer et de se préparer à cet exercice qui n'est pas un moment formel dans le temps d'échange avec les membres du jury. Il convient notamment d'y apporter le soin nécessaire pour personnaliser le propos tenu, de façon sérieuse et honnête, dans la perspective des nouvelles fonctions ambitionnées. Le jury y est toujours très sensible.

IV.2.4. L'entretien avec le jury

L'échange avec le jury, second temps de l'épreuve orale, a pour objet de vérifier :

- les compétences acquises dans le parcours antérieur, quel qu'il soit, et les connaissances administratives générales concernant particulièrement les concours interne et troisième concours. Il s'agit, notamment, de vérifier que le candidat ne demeure pas uniquement centré sur son seul champ d'activité, particulièrement dans le cas des candidats du concours interne ;
- s'agissant des candidats au troisième concours, que son parcours, plus particulier, lui permettra de mettre à la disposition de l'État des compétences nouvelles et complémentaires de celles qu'apportent les candidats des deux autres concours. Il est donc important pour ces candidats de montrer au jury comment les compétences acquises, souvent très variées et riches, seront transposables et profitables à l'administration ;
- mais aussi, et surtout, l'oral permet de vérifier les qualités d'expression, d'à-propos, l'ouverture d'esprit du candidat, sa loyauté.

Le jury propose quasi systématiquement des mises en situation, portant sur des cas réels de la vie administrative. Les jurys n'attendent pas de réponse précise, au plan technique ou réglementaire, souvent difficile à ce stade. Ils cherchent à vérifier que le candidat a du bon sens, de justes réflexes ou du sang-froid, les qualités de raisonnement nécessaires.

Plusieurs erreurs sont commises assez systématiquement, notamment par les candidats qui échouent aux concours, qu'il convient de méditer et de lever :

- la méconnaissance des différentes administrations susceptibles d'être rejointes à l'issue de la scolarité. Concernant les candidats au concours interne, en particulier, de grandes lacunes, trop souvent encore, trahissent un défaut de préparation et un manque de curiosité professionnelle et intellectuelle, inexcusables – et rédhibitoires concernant la notation de l'épreuve - pour des fonctionnaires ou agents publics déjà en activité et qui aspirent à accéder à la catégorie A ;
- l'ignorance de l'actualité, notamment de l'actualité administrative (projets de réformes ou réformes en cours) ;
- la difficulté à répondre à des questions de base sur le métier d'attaché ;
- la difficulté à se projeter dans des fonctions d'encadrement qui manifestent que le candidat n'a pas fait l'effort en amont d'y réfléchir à minima ;
- des réponses trop lapidaires : il est essentiel que le candidat parvienne à établir un véritable échange avec les membres du jury, en prenant le temps d'étoffer ses réponses, quitte à réfléchir à voix haute ce qui permet au jury de suivre son raisonnement et la manière dont il construit sa réflexion ;
- des réponses formatées : l'attachement à l'intérêt général, tant de fois affirmé avec fougue, doit aussi pouvoir être argumenté et démontré ;
- la peur de la franchise : le jury préfère que le candidat soit honnête plutôt qu'il se réfugie dans des explications peu crédibles. Il n'y a pas de honte à reconnaître qu'un des avantages à être fonctionnaire est la sécurité de l'emploi. Il n'y a pas de honte à dire que l'on a passé d'autres concours, que l'on en a ratés. Au contraire, le jury appréciera que le candidat sache expliquer ce qu'il a retiré de ses échecs (cela montre notamment sa motivation), plutôt que de le découvrir en posant la question au candidat.

Un dernier conseil, dont le jury a conscience qu'il est parfois, dans le contexte d'un oral de concours, difficile à mettre en œuvre : sourire. Le jury a conscience que les candidats sont nerveux, un candidat souriant et avenant fait cependant la différence.

IV.2 5. L'épreuve de langue

Au concours externe, la fourchette des notes est allée de 19,50 à 2. La majorité des notes ont cependant été correctes.

Les candidats des concours externe et troisième concours, s'ils ont des compétences en langues vivantes, ne doivent pas se priver de tenter l'épreuve. Plusieurs ont obtenu une note excellente cette année, dont un 20 (*a contrario*, une dizaine de candidats a obtenu des notes très basses. Faire alors le choix de ne pas se présenter lorsque l'on n'a aucune maîtrise d'une langue vivante est aussi un signe de maturité).

Il convient de rappeler aux candidats que l'épreuve consiste en un entretien de 15 mn à partir d'un texte de presse portant sur des faits d'actualité ou de société propices à l'échange avec l'examineur. Le candidat tire un sujet au sort parmi plus de 70 textes, puis dispose d'un temps de lecture et de préparation de 15 mn. Le jury a constaté que de nombreux candidats ne semblent pas avoir pris connaissance de l'arrêté fixant la nature et la durée des épreuves et demandent ce qu'ils doivent faire (se présenter ? résumer le texte ?) alors que l'examineur prend la précaution de préciser lors de l'accueil la durée et les attendus de l'épreuve.

Cette année encore, les membres du jury ont déploré l'absence de préparation d'une grande majorité de candidats. Il s'agit moins ici d'évoquer les compétences linguistiques que le déroulement de l'épreuve et les connaissances culturelles.

En effet, plus de 80% des candidats se contentent d'une brève prise de parole en introduction, se limitant souvent au résumé des idées principales du document, alors que certains disposent de moyens linguistiques suffisants qui leur permettraient de développer une analyse du document. Le jury attend du candidat une présentation structurée du document, d'une durée de 4/5mn, qui doit dépasser l'étape de la paraphrase. C'est l'occasion de contextualiser en apportant des éléments personnels à l'analyse, de comparer avec d'autres faits d'actualité, d'illustrer un problème du texte, de donner son opinion avant d'échanger plus avant avec l'examineur.

Le jury n'attend nullement un exposé savant et documenté à partir du sujet proposé. Toutefois, il convient de faire preuve d'un minimum de connaissances culturelles et de pertinence pour favoriser un échange fructueux. Deux exemples peuvent être cités :

- une méconnaissance totale de l'actualité relative aux tueries de masse aux USA, à la législation et à la culture américaines en matière de détention d'armes ;
- le fait d'ignorer la tenue d'un referendum en Irlande relativement à la législation sur l'interruption volontaire de grossesse.

Sur le plan linguistique, le jury a déploré le manque cruel de lexique des candidats qui, quasi-systématiquement, tentent de compenser leurs lacunes par des néologismes ou des calques fantaisistes. Nombreux sont les candidats moyens qui pourraient considérablement améliorer leur prestation par un travail régulier d'acquisition de lexique pendant leur période de préparation au concours.

Enfin, l'entretien en anglais est l'occasion de questionner brièvement le candidat sur son parcours, ses motivations et ses valeurs. Il semble que, contrairement à l'attitude adoptée lors de l'entretien professionnel, les candidats ne mesurent pas toujours la portée des propos qu'ils livrent (ambition salariale, volonté de « diriger », critique de l'ancien emploi occupé, ...). Cette partie conclusive de l'entretien doit être anticipée par le candidat tant en termes de contenu que de forme (c'est l'occasion de montrer à l'examineur l'effort fourni pour acquérir le lexique du domaine professionnel).

Pour le jury,

La présidente

Christine Szymankiewicz

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

CONCOURS D'ENTREE
A L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE LYON
SESSION 2017

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

M. Dominique PRINCE,
Contrôleur général économique et financier de 1^{re} classe,
Rapporteur à la commission interministérielle d'audit salarial du secteur public

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 20 février 2018 (date des épreuves écrites) et le 25 mai 2018 (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 26 juin 2017 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)
1553	555	35.74%	74	7,5

La proportion des présents est environ d'un tiers des inscrits, ce qui très bas et très légèrement inférieur à l'année précédente (taux de présence 35.73%).

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)
1103	567	51.40%	56	10,10

Le taux de présence, comme la sélectivité, sont dans la moyenne des autres instituts. Si le taux de présence est le plus faible de tous les IRA, il reste supérieur à 50 %. Le taux de sélectivité est quant à lui le plus élevé des trois concours pour l'IRA de Lyon.

Présence et sélectivité du troisième concours

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)
291	137	47.10%	16	8.6

Le taux de présence est dans la moyenne. La sélectivité est la plus élevée au regard de l'ensemble des troisième concours des cinq IRA.

1.2. Taux de féminisation

Le taux de féminisation s'établit comme suit :

	Nombre d'admis à concourir		Nombre de présents		% présents /inscrits		Nombre d'admissibles		% admissibles /présents		Nombre d'admis (LP)		% admis /admissibles	
	Femmes	Hommes	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Concours externe	917	642	307	248	33	39	100	116	33	47	35	39	35	34
Concours interne	748	355	389	178	52	50	105	49	27	28	41	15	39	31
3 ^{ème} Concours	178	115	85	52	48	45	35	15	41	29	10	6	29	40

Les femmes, majoritaires parmi les candidats des trois concours, se sont, comme l'année précédente, moins présentées aux épreuves que les hommes à l'externe, mais davantage à l'interne et au troisième concours. 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 par comparaison avec la situation des hommes. 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 157,36 points d'admission). Seize candidats ont été placés sur la liste complémentaire, le dernier avec 11,82/20 de moyenne (153.71 points d'admission).

Le dernier candidat interne admis a obtenu une note moyenne de 11.62 (avec 92.92 points d'admission). Dix candidats ont été admis sur liste complémentaire, le dernier avec 10,93 de moyenne (87.44 points d'admission).

Le dernier candidat admis au 3^{ème} concours s'est vu attribuer une moyenne de 11.87/20. Il avait totalisé 94.96 points d'admission. Deux candidats figurent sur la liste complémentaire, le dernier avec une moyenne de 11,66 et 93.29 points d'admission.

2. Les observations du jury

2.1. Sur les épreuves écrites

Les épreuves écrites se sont déroulées le 20 février 2018.

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 : Quels moyens la France se donne-t-elle pour réussir la transition écologique. Les candidats devaient en outre répondre à six questions à réponse courte, portant sur la question la procédure des ordonnances, les pouvoirs de la Commission européenne, la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, la prise en charge de la dépendance des personnes âgées en France, les chambres régionales des comptes, les politiques de relance de la croissance.

D'importants écarts de qualité ont été constatés par les correcteurs pour cette épreuve, les très bonnes réponses voisinant avec des copies très décevantes. Le jury a valorisé les candidats qui ont cherché à prendre du recul sur une thématique faisant appel à de nombreuses sources. Il ne s'agissait pas de dresser un catalogue de bonnes pratiques environnementales, en outre souvent tirées d'exemples du quotidien (« trier les pots de yaourt » ou « éviter de jeter ses sacs plastiques ») mais de s'intéresser aux politiques publiques, à leurs acteurs, à leurs enjeux et à leurs outils.

Cette démarche nécessite à l'évidence pour les candidats, outre la préparation classique d'actualisation des connaissances dans les domaines mentionnés au programme du concours, d'alimenter leur réflexion sur les principales thématiques d'actualité qui sous-tendent les politiques publiques suffisamment en amont des épreuves, en privilégiant la lecture régulière de supports d'information susceptibles de leur donner une vision à la fois claire et problématisée.

Le jury souligne à nouveau qu'il attend par ailleurs des candidats une réflexion autour d'un plan structuré, ce qui ne fut pas le cas dans de nombreuses copies. Outre les plans contradictoires, le jury a remarqué l'absence fréquente de hiérarchisation et d'organisation des arguments et par conséquent, l'impossibilité pour le correcteur de suivre la progression du raisonnement du candidat.

Le jury relève également fréquemment l'emploi très approximatif de certaines notions : les directives communautaires devenant des « lois », les traités internationaux des « contrats entre pays » et les différents organismes ou acteurs concernés rangés sous les appellations d' « Etat » ou de « Gouvernement ». Ces approximations ne touchent pas à des questions de forme et de qualité d'écriture, mais traduisent plus sûrement une maîtrise insuffisante par les candidats de l'environnement institutionnel et politique dans lequel ils évoluent ou évolueront en qualité de cadres, notamment dans le domaine du fonctionnement des institutions européennes et de leur articulation avec les institutions des Etats membres. Une consolidation des connaissances des candidats sur ces questions apparaît incontournable pour un futur cadre de la fonction publique.

Sur la forme, le jury réitère ses remarques précédentes qui ne doivent pas être négligées par les candidats. Il 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 compte personnel de formation (CPF), d'une demande de financement d'une action de formation par un agent de la direction. Les candidats devaient en outre développer le sujet : la mobilité dans la fonction publique.

S'agissant de la note administrative qui était demandée, sur le fond tout d'abord, le jury a principalement valorisé les copies qui ont, non seulement précisé les aspects théoriques et réglementaires du sujet, mais également identifié les enjeux pour l'administration et proposé des solutions opérationnelles. Nombre de candidats ont à l'inverse peine à se situer à ce niveau d'approche et se sont limités à développer davantage le point de vue de l'agent que celui d'un responsable de service ayant à mettre en place un dispositif.

Le jury insiste sur le soin que doivent apporter les candidats, dans le cadre de l'exercice de note administrative, à toujours donner à leur copie une 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. Cette démarche, qui est tout à fait à la portée de candidats internes disposant d'une expérience du fonctionnement des services, est indispensable pour convaincre un jury qui doit sélectionner de futurs cadres.

Sur la forme, il convient de rappeler là encore qu'une note doit être structurée en parties cohérentes et doit être complète, ce qui suppose une attention portée à la gestion du temps. 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 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 mobilité dans la fonction publique, le jury formule des observations similaires et incite les candidats à livrer une analyse structurée et problématisée du sujet qui leur est proposé. Le cadre de l'épreuve leur impose en pratique des développements assez brefs. Cela renforce la nécessité d'en soigner le contenu et la forme.

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 directeur des ressources humaines d'une administration centrale. Cette note avait pour objectif d'impulser une démarche sur la prévention des discriminations à l'embauche. Les candidats devaient par ailleurs répondre à la question : quelles sont les principales mesures mises en place en France pour réussir la transition énergétique, notamment dans le bâtiment, les transports, les déchets et les énergies renouvelables ?

Là encore, les copies ont été très inégales.

Le libellé du sujet de la note de synthèse incitait clairement les candidats à la rédaction d'une note précise et opérationnelle. Ces dimensions ont été fortement valorisées par le jury. Elles sont absentes d'un nombre important de copies. Les candidats sont à cet égard invités à se projeter, au cours de leur préparation, dans leur futur environnement professionnel, comme les y invite le programme du concours. Cette réflexion conditionne leur capacité à rédiger une note exploitable dans le cadre administratif qu'ils souhaitent intégrer et non des réflexions générales non contextualisées.

Le jury observe en outre que le sujet de la prévention des discriminations peut se prêter à des développements bâtis autour de considérations vagues et peu argumentées, d'opinions personnelles non étayées, voire de polémiques. Ces écueils ont été globalement évités par la majorité des copies. Il convient toutefois d'inviter d'une manière générale les candidats placés devant une problématique de cette nature, à rester strictement dans l'exercice de note de synthèse opérationnelle qui leur est proposé.

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

3.2.1. Les épreuves d'entretien avec le jury

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. Ces observations se répètent globalement d'année en année. Le jury ne peut qu'insister fortement sur l'impact qu'elles peuvent avoir sur la qualité des prestations orales des candidats et leur capacité à convaincre.

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, même si, globalement, elles ont été préparées et respectent le temps imparti.

Certaines donnent en effet l'impression d'être abordées par le candidat comme un exercice accessoire ou purement formel. Le jury souligne au contraire que cette phase de l'entretien est le moment où les candidats disposent de l'entière initiative et qu'ils peuvent par conséquent le mettre à profit pour souligner les éléments forts de leur candidature et éventuellement susciter les premiers échanges.

Le jury souligne également que de nombreux candidats qui ont déjà eu une expérience professionnelle, y compris les candidats externes parfois sous forme de stages ou de vacations, restent, au cours de leur exposé, trop descriptifs, alors qu'ils devraient s'attacher à valoriser leur expérience et à exposer clairement les compétences acquises à cette occasion, voire les questionnements suscités sur leurs choix de parcours, en les mettant en relation avec celles attendues d'un futur cadre de la fonction publique.

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 également les candidats qui savent exprimer une opinion personnelle argumentée. De nombreux candidats se refusent pourtant à cet exercice, malgré les relances parfois insistantes du jury 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.

Le jury souligne en outre que les mises en situation sont une composante importante de l'entretien. Le jury y a recours, non pas pour obtenir une réponse « exacte » ou « fausse », mais afin d'apprécier la démarche du candidat et sa capacité à prendre des décisions et à s'adapter rapidement à un contexte professionnel donné. 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 et à exposer simplement le raisonnement qui les conduit à proposer telle ou telle solution.

A l'occasion de ces échanges le jury regrette que les réponses apparaissent parfois floues, simplistes, peu opérationnelles, car les candidats ne se projettent pas dans leur futur univers professionnel ou refusent la complexité en refusant d'arbitrer entre des solutions dont aucune n'est idéale. D'autres candidats hésitent à s'affirmer, changeant de position pour satisfaire ce qu'ils pensent être les attentes du jury. Ce positionnement fragilise fortement leurs chances de succès car il jette un doute sur leur capacité d'analyse, leur aptitude opérationnelle et leur personnalité.

Enfin, 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 proposée aux attachés.

3.2.2. Les épreuves de langues vivantes

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

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 2017

Rapport du jury

La session 2017 du concours d'entrée à l'IRA de Metz s'est parfaitement déroulée grâce aux services de l'institut qui s'appliquent à créer les meilleures conditions pour l'accueil des candidats et du jury, ainsi que pour le déroulement des épreuves.

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

Alors que l'an dernier, l'augmentation du nombre de postes ouverts aux trois concours avait généré une hausse de 20 % du nombre d'inscrits, la stabilité du nombre de postes cette année s'est traduite par une stabilité des inscrits admis à concourir (2227 contre 2231). Le constat diffère cependant selon les concours : nette baisse au concours externe (- 145 inscrits, soit - 12 %), hausse importante au concours interne (+ 135, soit + 16 %), légère hausse au 3^{ème} concours (+ 6, soit + 3 % seulement).

Le nombre de présents aux épreuves écrites ayant progressé au concours externe, comme au concours interne, le nombre total de candidats ayant composé a augmenté de 3 %, malgré une légère baisse au 3^{ème} concours.

Conséquence de ces différentes évolutions, la sélectivité du concours a légèrement diminué au concours externe, augmenté sensiblement au concours interne et est restée quasiment stable au 3^{ème} concours.

Ces évolutions sont proches de celles constatées pour l'ensemble des cinq IRA.

Résultats

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	TROISIEME CONCOURS
Postes offerts	74	56	16
Inscrits	1082	973	206
Admis à concourir	1070	961	196
Présents épreuves écrites	487	586	107
% présents	45,5%	61%	54,6%
Taux de sélectivité (admis/présents à l'écrit)	6,6	10,5	6,7
ADMISSIBILITE			
Admissibles	175	132	44
Barre d'admissibilité - total de points	73,36	42,48	45,24
Moyenne du dernier candidat admissible	9,17	10,62	11,31
% admissibles	35,9%	22,5%	41,1%
Moyenne la + élevée	16,34	15,16	17,63
Moyenne la + basse	1,00	0,00	0,00
Nombre de notes éliminatoires	14	8	1
ADMISSION			
Présents	168	129	43
Moyenne la + élevée	16,32	15,64	15,13
Moyenne la + basse	8,71	7,42	8,82
Nombre de notes éliminatoires	0	3	0
Admis liste principale	74	56	16
Barre d'admission liste principale	151,65	95,04	101,24
Moyenne du dernier admis LP	11,67	11,88	12,66
Inscrits liste complémentaire	18	4	3
Barre d'admission liste complémentaire	145,98	93,4	100
Moyenne du dernier admis LC	11,23	11,68	12,5

EPREUVES (notes après péréquation)

	Note minimale	Note maximale	Moyenne
Concours externe			
Composition	0,00	17,62	9,09
Q.R.C	0,00	16,90	7,51
Entretien avec le jury	5,02	17,64	11,30
Langue	4,68	20,00	12,90
Concours interne			
Note administrative + question	0,00	15,16	8,59
<i>Note administrative</i>	0,00	17,25	9,47
<i>Question</i>	0,00	14,50	5,55
Entretien avec le jury	3,77	18,36	10,45
Langue	5,00	20,00	13,30
3e concours			
Note de synthèse + question	0,00	17,63	9,97
<i>Note de synthèse</i>	0,00	18,50	10,36
<i>Question</i>	0,00	18,25	8,44
Entretien avec le jury	5,50	17,00	10,08
Langue	7,00	19,50	13,00

Taux de féminisation

Admissibilité	Concours externe	Concours interne	3e concours	Total
Inscrits	1082	973	206	2261
% femmes	52.7%	61.9%	52.9%	56.7%
Présents	487	586	107	1180
% femmes	49.3%	63.3%	51.4%	56.4%
Admissibles	175	132	44	351
% femmes	45.7%	68.9%	56.8%	55.8%
Admission				
Présents	168	129	43	340
% femmes	46.4%	69.8%	55.8%	56.5%
Admis liste principale	74	56	16	146
% femmes	44.6%	75.0%	50%	56.8%
Admis liste complémentaire	18	4	3	25
% femmes	50%	50%	66.7%	52%

Age des candidats admis

	Maximum	Minimum	Moyenne
Concours externe	36	22	26
Concours interne	57	28	38
3 ^e concours	55	25	39

Alors que l'an dernier, on avait observé une hausse sensible de l'âge moyen des candidats admis et une très forte progression de la proportion des femmes parmi les admis, l'âge moyen des admis est revenu au niveau de 2015 et la proportion de femmes parmi les admis a nettement diminué (- 6,4 points) ; cette dernière reste cependant largement supérieure à celle de 2015 et les femmes ont conservé la prééminence obtenue en 2016.

Cette évolution globale recouvre toutefois de fortes disparités selon les concours :

- Au 3^{ème} concours, la part des femmes parmi les admis qui avait crû de 50 % l'an dernier est revenue au niveau constaté au concours 2015;
- Au concours interne, les femmes ont gagné 8 points à l'admissibilité et 15 à l'admission où elles représentent ¾ des admis ;

- Au concours externe, les femmes qui avaient obtenu une large majorité des places en 2016, l'ont perdue cette année, tout en restant à une proportion nettement plus élevée qu'en 2015. Cette régression s'est observée tant à l'écrit qu'à l'oral.

S'agissant de petits nombres, l'impact des variables individuelles joue à plein et ces évolutions ne doivent pas être sur-interprétées.

En revanche, ces données montrent que le jury ne recherche pas de profil particulier et que tout candidat, quels que soient son sexe, son âge et son parcours a une chance de réussir.

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 de la composition était cette année : « Quels moyens la France se donne-t-elle pour réussir la transition écologique ? ».

La moyenne des notes s'établit à 9,09, soit à un niveau supérieur à celui des deux années précédentes. Les candidats ont, pour beaucoup, su mobiliser des connaissances et témoigner d'une certaine réflexion, même si le sujet n'a pas toujours été abordé dans tous ses aspects. Une quinzaine de candidats ont obtenu une note supérieure à 15.

En revanche, le jury observe que beaucoup de candidats maîtrisent mal la technique du plan : des introductions quelquefois trop longues et partiellement hors-sujet, pas de conclusion ou une conclusion souvent hors de propos, pas de plan ou non-respect du plan annoncé.

Comme il a été dit les années précédentes, 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 procédure des ordonnances
- Les pouvoirs de la Commission européenne
- La prévention des risques psycho-sociaux dans la Fonction publique
- La prise en charge de la dépendance des personnes âgées en France
- Les chambres régionales des comptes
- Les politiques de relance de la croissance

La moyenne des notes obtenues s'établit à 7,51, soit près d'un point de moins que l'an dernier.

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 et qu'ils les restituent en quelques lignes dans un ordre logique, de façon claire, cohérente et précise.

Comme les années précédentes, les questions portaient sur des sujets de société ou sur la connaissance d'institutions essentielles. Or, beaucoup de candidats semblent ne pas être conscients qu'aspirant à devenir cadres de la Fonction publique, on attend d'eux qu'ils démontrent leur capacité à comprendre les enjeux des sujets de société en matière d'action publique et ne se contentent pas de propos journalistiques.

Sur le plan formel, trop de candidats ne parviennent pas à mettre en valeur leurs connaissances par leur incapacité à structurer leur pensée, un style relâché ou alambiqué, l'usage de termes impropres, une maîtrise insuffisante de la syntaxe et de l'orthographe.

On observe donc que si près de 20 % des admis ont réussi le concours sans avoir eu la moyenne à cette épreuve, leurs notes étaient cependant supérieures à la moyenne obtenue par l'ensemble des candidats. Presque autant d'admis ont, pour leur part, compensé une note un peu faible ou même inférieure à la moyenne en composition par une bonne ou très bonne note aux questions.

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.

- **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 synthétique et pratique rappelant l'économie générale du dispositif du compte personnel de formation , ainsi que ses limites ;
- de répondre à la question : « La mobilité dans la fonction publique ».

Les deux parties de l'épreuve portaient sur des sujets de ressources humaines normalement connus de fonctionnaires en exercice. La moyenne des notes obtenues à cette épreuve est cependant de près d'un point inférieure à celle de l'an dernier (8,59 au lieu de 9,44). Cette baisse est imputable en totalité à la note administrative, plus de la moitié des candidats n'y ayant pas obtenu la moyenne. Les résultats progressent à l'inverse à la question, même s'ils restent dans l'ensemble assez faibles.

- **La note administrative**

Cette épreuve ne présentait cependant 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.

Beaucoup de candidats cependant se sont révélés incapables de rédiger une note synthétique et pratique, faute d'avoir bien lu le sujet, d'avoir maîtrisé les informations figurant dans le dossier, de s'être mis en situation pour répondre à la commande et d'avoir structuré leur pensée et leur propos. Peu ont su replacer le traitement d'un cas individuel dans une problématique de gestion des ressources humaines.

En revanche, les candidats présentent dans l'ensemble une bonne maîtrise de l'orthographe et des règles de présentation d'une note.

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.

Plus de la moitié des candidats admissibles ont ainsi pu compenser par une note élevée à cet exercice, une note faible ou très faible à la question.

- **La question**

Alors que le sujet posé faisait partie de la culture générale de tout fonctionnaire, la moyenne des notes obtenues est de 5,55. De l'ordre d'un tiers des admissibles et moins de 18 % de l'ensemble des candidats ont obtenu la moyenne, près d'un sur dix n'a pas du tout traité la question.

Comme l'année précédente, il n'est pas possible de savoir si la faiblesse des résultats à cette épreuve est liée 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 y avoir obtenu la moyenne à la question n'a pas empêché deux tiers des admis de réussir au concours, grâce aux notes obtenues à la note administrative, à l'entretien ou aux deux, le jury observe 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, il s'agissait de fournir à un directeur une note de synthèse sur la prévention des discriminations à l'embauche et de répondre à la question « Quelles sont les principales mesures mises en place en France pour réussir la transition énergétique, notamment dans le bâtiment, les transports, les déchets et les énergies renouvelables ? ».

La moyenne des notes obtenues à cette épreuve est de 9,97, soit plus d'un demi point de plus que l'an dernier. Cette hausse est imputable à une hausse de la moyenne des notes obtenues à la question de près de trois points. Seuls trois des candidats admis n'ont pas eu la moyenne à la question.

Le jury observe une amélioration continue de la qualité des copies au 3^{ème} concours : technique de la note de mieux en mieux maîtrisée, forte baisse de la proportion des candidats n'ayant pas du tout traité la question, style de moins en moins journalistique, très peu de fautes d'orthographe.

Les candidats à ce concours ont, dans l'ensemble, tiré bénéfice des recommandations figurant dans les précédents rapports du concours et ont nettement amélioré leur préparation.

Ces résultats se sont traduits par une baisse de l'ordre d'un demi-point de la barre d'admissibilité aux concours externe et interne et une très légère hausse au 3^{ème} concours malgré une augmentation du nombre d'admissibles.

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.

A une exception près, les candidats au concours interne ont bien intégré cette année 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.

La qualité des dossiers comme celle des fiches de renseignement constitués par les candidats s'est globalement encore améliorée cette année. Là encore, les candidats se sont appuyés sur les remarques et recommandations faites dans le rapport de l'année précédente pour éviter les maladresses constatées antérieurement. Les futurs candidats pourront donc s'y reporter utilement.

Certains candidats du 3^{ème} concours se contentent cependant d'un énoncé de compétences, sans personnaliser leur propos et ne vérifient pas qu'ils ne laissent pas de fautes dans leur dossier.

Les candidats semblent avoir compris 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 qui les prépare à l'entretien, en les aidant à mettre au clair leurs réflexions personnelles et leurs motivations.

Le jury souhaite souligner sur ce dernier point que « devenir attaché » n'est pas en soi une motivation suffisante, si cet objectif ne s'appuie pas sur une connaissance des attendus du métier, des compétences à maîtriser, de la diversité des domaines professionnels qu'il recouvre et des progrès à accomplir ou des lacunes à combler pour remplir cette future fonction.

- **L'exposé introductif**

Les remarques faites dans le rapport de l'année précédente ont bien été intégrées par la plupart des candidats et très peu ont dû être interrompus ou ont produit un exposé décevant. Les futurs candidats pourront donc se reporter au rapport 2016 pour y trouver les conseils utiles à leur préparation.

- **Les questions**

Les candidats doivent avoir présent à l'esprit que **l'entretien n'est ni un exercice académique, ni une discussion libre.**

Les questions qui leur sont posées sont de trois ordres :

- des demandes de précisions sur leur parcours et notamment sur les compétences ou l'expérience acquises sur lesquelles ils pourront s'appuyer dans l'exercice du métier d'attaché ;
- des mises en situation dont l'objectif est d'évaluer les capacités et les compétences que le candidat saura mobiliser en situation réelle,
- la vérification de connaissances de base nécessaires à l'exercice du métier d'attaché.

La part accordée par le jury à ces trois types de questions varie en fonction du concours, des éléments figurant dans la fiche ou le dossier, du contenu de l'exposé introductif et de la façon dont le candidat répond au fur et à mesure aux questions posées.

Lors des mises en situation, qui sont toutes issues de situations réelles qu'ont eu à connaître les membres du jury et qui ont souvent trait au management ou à la gestion de crise, certains candidats apportent des réponses convenues et témoignent d'une absence de sens pratique préjudiciable.

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 la 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**

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

S'exprimer de façon posée, audible et dynamique.

Structurer intelligemment son propos.

Faire preuve de sincérité et d'authenticité.

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**

Ne pas respecter les codes.

S'exprimer d'une voix quasi inaudible.

Commettre des fautes de langue.

Faire des réponses vagues, imprécises ou trop longues.

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'État.

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, autrement qu'en tenant une réunion ou en écoutant ses collaborateurs avec bienveillance, solutions utiles mais qui ne sauraient répondre à toutes les situations.

Ne pas démontrer sa capacité à prendre une décision réfléchie et reporter systématiquement la responsabilité sur autrui ou se tourner systématiquement vers son supérieur hiérarchique.

Rester focalisé sur son parcours et son expérience et se révéler incapable de prendre de la hauteur et de se projeter dans un univers professionnel ou un type de fonctions différents.

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

Au total, même si la moyenne des notes obtenues au concours externe a sensiblement baissé par rapport à l'an dernier, on observe qu'aux trois concours la moyenne est supérieure à 10 et que seules trois notes éliminatoires ont été données. Là encore, les candidats paraissent, dans l'ensemble, avoir tiré profit des conseils prodigués dans le rapport de l'année précédente.

L'importance de l'entretien dans l'évaluation des candidats explique que seuls sept sur 74 reçus au concours externe, aucun au concours interne et un sur seize au 3^{ème} concours aient pu être admis sans avoir obtenu la moyenne à l'entretien. On observe que parmi les admissibles placés en rang utile pour être admis, la moitié de ceux du 3^{ème} concours, un tiers de ceux du concours interne et un quart de ceux du concours externe ne sont pas admis (en liste principale ou en liste complémentaire) 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. A l'inverse, certains candidats peuvent, grâce à leur performance à l'entretien, remonter jusqu'à une centaine de places.

2.2.2. L'épreuve de langue

L'épreuve consiste en un entretien de 15 mn à partir d'un texte court en langue étrangère.

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 est prise en compte dans la limite de 15 points.

Au concours externe, un candidat sur cinq a eu une note inférieure à dix, soit un net progrès par rapport à l'an dernier, dont seulement huit 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, comme l'an dernier, 30 % des admissibles n'ont pas passé l'épreuve, mais un quart seulement des admis.

Au concours interne, la moitié des admissibles dont la moitié des admis ont passé l'épreuve de langue ; six seulement n'ont pas eu la moyenne, ce qui montre que les candidats savent de mieux en

mieux s'auto évaluer en vue de décider s'il peut être payant pour eux de passer l'épreuve, même si une note, bonne ou excellente, en langue ne peut rattraper un entretien insuffisant.

Langue	Nb de candidats	Moyenne des notes
Concours externe		
	168	12.90
Anglais	136	12.54
Allemand	13	16.15
Espagnol	18	12.94
Italien	1	18.00
Concours interne		
	63	13.30
Anglais	49	12.54
Allemand	4	14.75
Espagnol	5	15.80
Italien	5	17.00
3^e concours		
	30	13
Anglais	23	11.72
Allemand	5	16.90
Italien	2	18.00

Sur l'ensemble des candidats interrogés dans les trois voies du concours, rares sont ceux dont les qualités linguistiques ou communicatives minimales font totalement défaut. Dans quelques cas cependant, les candidats au concours interne ou au troisième concours, pour lesquels l'épreuve de langue n'est pas obligatoire, auraient dû s'abstenir de se présenter, faute d'une maîtrise minimale de la langue orale.

Quelle que soit la langue, il s'agit certes de bien comprendre un écrit, mais l'épreuve n'en demeure pas moins orale.

Les stratégies de communication – bouclage de vérification, interaction, explication par l'exemple lorsqu'un mot vient à manquer, etc. – ne semblent pas intégrées et pratiquées par tous. Ainsi, quelques candidats, ignorant que les efforts pour surmonter ou contourner un obstacle sont bonifiés, demandent encore la traduction d'un mot à l'examineur ou répondent en français. Les remarques à soi-même en français, rares, et exprimant au mieux la nervosité et au pire le désarroi, restent à proscrire, absolument.

L'adoption d'un point de vue est essentielle pour réussir l'entretien qui vise certes à affiner la perception du texte mais aussi à débattre d'enjeux plus généraux et peut déboucher sur des questions personnelles.

En anglais, cette dimension a fait cruellement défaut cette année. A l'opposé, aucun candidat ne s'est engagé dans un listing scolaire et fastidieux du contenu, sans perspective ni ouverture.

A cet égard, la connaissance minimale de l'actualité et des structures des sociétés étrangères est un atout pour décrypter l'implicite des textes proposés, et les commenter. Aussi, une écoute régulière d'informations en langue du pays tiers, plus encore que leur lecture, reste plus que jamais recommandée afin de couvrir les thèmes susceptibles d'être abordés, tout en se familiarisant avec des prononciations recevables.

Les comparaisons pertinentes avec les systèmes français sont valorisées, ainsi que l'émission d'avis appropriés et étayés par une culture solide.

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 deux 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. La comparaison des résultats des candidats admissibles sur deux années consécutives montre que si certains ont nettement progressé, ce qui leur a permis d'être reçus cette année, d'autres n'ont sans doute pas su tirer des enseignements de leur premier échec ni tirer bénéfice des remarques faites par le jury sur leur prestation à l'entretien en vue d'améliorer leur performance.

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.

Pour le jury,

La présidente

Claudine Peretti

CONCOURS D'ACCÈS A L'IRA DE NANTES SESSION 2017

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. Donz, sa secrétaire générale, Mme Bécavin et, plus particulièrement, la responsable du concours, Mme Cormerais, pour la qualité de l'organisation et de l'accueil mis en place, pour leur professionnalisme, leur disponibilité et leur constante gentillesse.

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 GENERALES

1.1) Statistiques générales

Pour cette session 2017, un nombre de postes identique à la précédente session avait été ouvert, soit 146, décomposés ainsi :

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

Le nombre global d'inscrits aux 3 concours a été comparable à celui de 2016 (2.675 contre 2.666). On observe toutefois une baisse du nombre d'inscrits au concours externe (1.333 contre 1.489) et au 3^{ème} concours (243 contre 259), mais une augmentation du nombre d'inscrits au concours interne (1.099 contre 918).

Comme cela a été constaté les années précédentes, les candidats présents aux épreuves écrites ont été nettement moins nombreux: 1.291 présents, soit un taux de présence par rapport aux inscrits de 48,26%.

Pour le concours externe, 39,91% des inscrits étaient présents, soit un taux sensiblement identique à l'année dernière.

Comme d'habitude, les inscrits au concours interne sont venus plus nombreux (59%, contre 57,84% en 2016).

Pour le 3^{ème} concours, on constate une sensible augmentation (45,27%, contre 43% en 2016).

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

- 7,2 pour le concours externe,
- 11,6 pour le concours interne
- et 6,9 pour le 3^{ème} concours.

La barre d'admissibilité a été fixée à 10,14/20 pour le concours interne, ce qui est comparable à 2016.

En revanche, cette barre d'admissibilité a été de 9,20/20 pour le concours externe et de 8,69/20 pour le 3^{ème} concours, ce qui est sensiblement inférieur à l'année dernière. Le jury a souhaité ainsi retenir un nombre significatif de candidats admissibles, pour disposer d'un vivier suffisant lors des épreuves orales, sans baisser toutefois de manière excessive le niveau général.

Les taux d'admissibilité sont de, respectivement, 37,03% pour le concours externe, 20,49% pour le concours interne et 29,09% pour le 3^{ème} concours.

197 candidats ont été déclarés admissibles au concours externe et 133 au concours interne, soit des chiffres très comparables à l'année dernière ; 32 candidats ont été admissibles au 3^{ème} concours, ce qui est sensiblement moins qu'en 2016 (42).

Lors de la réunion d'admission, tous les postes ont été pourvus, pour les 3 concours.

3 listes complémentaires ont été en outre établies (à hauteur de 31 candidats pour le concours externe, 17 pour le concours interne et 6 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, même si la barre d'admissibilité était moins élevée qu'en 2016 pour le concours externe et le 3^{ème} concours.

Une visioconférence a été organisée pour une candidate, munie d'un certificat médical, pour son entretien avec le jury. Cette épreuve s'est déroulée, en présence du président, dans de bonnes conditions.

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

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

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

- une 1^{ère} réunion du jury renouvelé, le 30 janvier 2018 ;
- un travail en atelier entre les binômes de correcteurs, pour élaborer de manière collective un barème détaillé de correction des épreuves écrites, le 1^{er} mars 2018 ;
- une session de sensibilisation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations, le 5 avril (après-midi) ;
- une réunion de professionnalisation à l'épreuve orale, le 15 mai 2018 ;
- un débriefing entre les sous-jurys des épreuves orales, à la fin de la 1^{ère} journée, le 16 mai 2018.

En outre, le président a assisté, en tant qu'observateur, à 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, identique à celle de l'année dernière, était la suivante :

- politiques publiques de cohésion sociale et égalité des chances,
- finances publiques et intervention économique,
- gestion publique et performance dans les services publics,
- le système éducatif, du 1^{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 :

« Quels moyens la France se donne-t-elle pour réussir la transition écologique ? »

Le sujet était d'actualité et, a priori, d'un accès plus aisé que celui de la session précédente, qui avait été considéré comme technique et difficile. D'une manière générale, le niveau des copies s'est avéré en définitive décevant, ce qui s'est traduit par une baisse de la barre d'admissibilité par rapport à 2016.

Sur le fond, le sujet n'a pas toujours été bien compris, nombre candidats ne parlant que du rôle de l'Etat, en occultant celui des autres acteurs institutionnels et économiques.

Autre principal défaut, de nombreux candidats se sont bornés à énoncer un catalogue de mesures, sans prise de recul, ni réflexion.

Les références de beaucoup de candidats ont semblé par ailleurs dater un peu, remontant pour certaines au protocole de Kyoto, comme si les questions de transition écologique étaient moins d'actualité.

Sur un thème réputé accessible par des candidats du concours externe, ceux qui disposaient de bonnes connaissances ont été bien sûr favorisés, mais la difficulté du sujet, donc sa sélectivité, résidait aussi dans la capacité à développer une réflexion personnelle et à prendre de la hauteur, en mettant en perspective la nécessité d'agir, les moyens mis en place par les gouvernements successifs, la mobilisation de tous les acteurs et les difficultés rencontrées, sans se limiter à une énumération de mesures.

Les meilleures copies sont, logiquement, celles qui ont évité ces écueils et qui ont permis de livrer des connaissances précises, au travers d'une problématique claire, d'un raisonnement étayé par des faits et d'un développement fluide.

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

La présentation et l'écriture doivent toujours être soignées, même à l'heure des outils de

communication électroniques. Des copies difficiles à lire (voire même à déchiffrer) sont forcément pénalisées. De même, il faut éviter le recours trop fréquent aux stylos de correction.

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

Pour rédiger une composition sur un sujet d'ordre général, un certain nombre de « règles » s'imposent, auxquels les candidats doivent se préparer.

Ils doivent établir un plan, l'annoncer et le respecter.

A cet égard, aucun plan-type n'est attendu et aucune « prime » n'est donnée, soit à un plan « académique », soit à un plan original, l'important pour le candidat étant d'élaborer et de maîtriser jusqu'au bout une structuration du texte qui lui permettra de bien traiter le sujet.

Les introductions sont très utiles, dès lors qu'elles posent bien la problématique (en définissant le sujet le cas échéant) et guident le lecteur.

De même, les conclusions qui ne se limitent pas à un simple résumé et qui conduisent à une ultime ouverture de la problématique, constituent un « plus ».

- Deuxième épreuve :

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

Les 6 questions étaient les suivantes :

- droit public : la procédure des ordonnances,
- questions européennes : les pouvoirs de la Commission européenne,
- gestion des ressources humaines : la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique,
- questions sociales : la prise en charge de la dépendance des personnes âgées en France,
- finances publiques : les chambres régionales des comptes,
- économie : les politiques de relance de la croissance.

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

La majorité des copies étaient globalement très moyennes. 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 bonne culture générale, liée au suivi de l'actualité, ce qui autorise un recul et une hauteur de vue qui sont forcément appréciés et valorisés par le jury.

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 compte personnel de formation (CPF) :

« Vous êtes attaché(e) au service des ressources humaines dans une direction départementale des territoires.

Votre chef de service vient d'être saisi, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), d'une demande de financement d'une action de formation par un agent de la direction.

Afin de l'éclairer sur cette demande, vous lui rédigerez une note synthétique et pratique rappelant l'économie générale du dispositif, ainsi que ses limites ».

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

Le principal défaut constaté réside dans le caractère non opérationnel de nombreuses copies, qui contenaient une composition, plutôt qu'une note.

Nombre de candidats ont insuffisamment contextualisé le sujet et la problématique, sans répondre véritablement à la commande (c'est-à-dire sans faire référence à la demande d'un agent et sans se mettre à la place du destinataire de la note). Ainsi plusieurs candidats se sont lancés dans une critique du dispositif, alors qu'il leur était demandé d'en présenter les limites et les contraintes, ce qui n'a rien à voir.

Les plans adoptés par les candidats ont présenté souvent de fortes faiblesses, entraînant des confusions ou des répétitions et démontrant parfois une maîtrise insuffisante, voire une incompréhension du sujet.

Beaucoup de candidats ont recopié des parties entières des documents du dossier.

Un certain nombre de copies présentaient une fin tronquée, trahissant une mauvaise gestion du temps.

Attention ici aussi aux candidats dont l'écriture est presque indéchiffrable, ce qui rend le travail des correcteurs pénible à la longue.

La note administrative n'est pas un simple exercice de style, mais un support très répandu dans l'administration et qui doit être utile. Il faut donc que les candidats se mettent à la place du destinataire de la note et lui apportent des éléments d'information pertinents et ordonnés.

Au final, les meilleures copies sont celles où les candidats sont précis dans leurs propos, où les textes sont correctement cités, le plan clair et respecté et les éléments présentés de manière fluide et ordonnée, sans délayage, ni copier-coller.

La question était la suivante :

« La mobilité dans la fonction publique ».

Globalement, les copies étaient d'un faible niveau.

Le thème, pourtant très accessible et d'actualité, qui faisait appel à des connaissances de base et « normalement » acquises par des fonctionnaires déjà en activité, a été souvent mal traité, laissant dévoiler des lacunes importantes et étonnantes de la part de candidats internes.

Peut-être cela dénote-t-il aussi une mauvaise gestion du temps, la question ayant été traitée par de nombreux candidats, après la note et, manifestement, dans les dernières minutes. On observe du reste que les candidats qui ont commencé par la question s'en sont plutôt mieux sortis que ceux qui ont commencé par la note.

Un candidat a fait état de sa propre demande de mobilité pour répondre à la question, ce qui était évidemment complètement hors sujet.

Au final, les bonnes copies ont réussi à citer les différents types de mobilité et les textes principaux, de manière claire et ordonnée.

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

2.3) Troisième concours

Nature de l'épreuve :

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

La note portait sur la prévention des discriminations à l'embauche :

« Vous êtes attaché(e) d'administration centrale dans un bureau de ressources humaines. Le directeur souhaite impulser une démarche sur la prévention des discriminations à l'embauche. Il vous demande de lui fournir une note de synthèse sur ce thème ».

Globalement, le sujet a été compris et correctement traité.

Le choix du plan s'est avéré compliqué pour les candidats, le libellé du sujet n'induisant pas de plan implicite. De fait, les propositions de plan ont été diverses et les candidats ont eu des difficultés à bien répartir les thématiques dans les différentes parties. Naturellement, sans qu'il y ait ici aussi de plan-type attendu par le jury, les meilleures copies sont celles qui proposaient un plan clair et respecté tout au long du devoir.

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

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

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

Les correcteurs ont valorisé les copies qui traduisaient une capacité à prendre de la hauteur et à sortir de simples recopiations des éléments du dossier.

D'une manière générale, les 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 (en l'occurrence, un directeur d'administration centrale).

Ici aussi, ce qui est demandé, c'est de livrer à ce destinataire des éléments clairs, précis et bien ordonnés, qui lui seront utiles. La note n'est pas un exercice universitaire (même si elle doit être rédigée correctement), mais poursuit un objectif opérationnel.

La question était la suivante:

« Quelles sont les principales mesures mises en place en France pour réussir la transition énergétique, notamment dans le bâtiment, les transports, les déchets et les énergies renouvelables ? (citez quelques exemples) ».

Cette question, d'actualité, rentrait dans le domaine des connaissances administratives générales, mais a donné lieu à des copies globalement décevantes.

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

Il est conseillé de mieux équilibrer le temps passé à rédiger la note et à répondre à la question.

Il serait peut-être judicieux de commencer par la question, en se donnant un temps limite. Cela éviterait les pages blanches ou les fins tronquées, avec des mots écrits à la volée.

Le jury a valorisé les candidats qui ont ordonné leurs réponses et qui ont illustré chaque thématique par quelques exemples concrets.

2.4) Remarques générales

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

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

S'agissant de la note, il faut lire attentivement l'intitulé, respecter la commande et bien identifier le commanditaire et le destinataire de la note, en ne perdant jamais de vue la finalité de l'exercice :

«à qui est destinée cette note et en quoi peut-elle lui être utile ? ».

Il est vivement conseillé aux candidats, enfin, au-delà de l'approfondissement des thèmes retenus pour la préparation du concours, de se tenir régulièrement au courant de l'actualité, ce qui leur sera toujours profitable, en termes de prise de recul et de hauteur de vue (a fortiori lors des épreuves orales).

La forme des copies doit impérativement être soignée, en termes d'orthographe, de syntaxe, voire même de lisibilité.

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

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

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

Les meilleures copies sont toujours celles, qui, outre les connaissances qu'elles contiennent, les exposent de manière claire, ordonnée et fluide.

3) L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

L'entretien vise à évaluer les qualités personnelles des candidats admissibles, leur potentiel et leur comportement face à des situations concrètes, au regard de ce qui est attendu d'attaché-es, appelé-es à servir dans une diversité de métiers, dans les 3 « univers » auxquels prépare l'IRA, l'administration centrale, l'administration territoriale de l'Etat et l'administration scolaire et universitaire.

S'agissant du concours interne et du 3^{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 rappelée.

Ces documents doivent permettre aux candidats de donner au jury un premier aperçu de leurs compétences, mais aussi de leur personnalité.

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

Il faut éviter de « tendre des perches » au jury, sur des sujets que le candidat ne maîtrise pas en réalité. Or, tout ce qui est contenu dans le dossier peut légitimement susciter des questions de la part du jury ; il est donc nécessaire d'être sûr de ce qui est avancé, pour pouvoir en répondre le cas échéant.

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

Les compétences affichées sont systématiquement les mêmes (rigueur, adaptabilité, diplomatie, travail en autonomie...), qualités bien sûr bienvenues pour des cadres de l'administration, mais qui semblent traduire des pré-supposés de la part des candidats, selon lesquels le jury attendrait UN profil en particulier. Or, le jury cherche à évaluer chez chaque candidat ses connaissances et ses compétences, mais aussi et surtout, sa personnalité et son potentiel. Ce n'est donc pas au travers de propos convenus que les candidats valoriseront leur parcours et attireront positivement l'attention du jury.

Ils ont donc tout à gagner à bien préparer ces documents et à y mettre la touche personnelle qu'ils souhaitent, tout en restant bien sûr sincères et crédibles.

L'épreuve orale s'avère très sélective et fait véritablement la décision, les notes s'inscrivant dans un très large éventail : 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 ou des comportements de candidats manifestement inadaptés ou non préparés au concours.

3.1) Concours externe

Globalement, le jury a pris note avec satisfaction d'un très bon niveau général d'un grand nombre de candidats, peut-être meilleur que l'an dernier, alors que, paradoxalement, la barre d'admissibilité était inférieure (voir plus haut). Le jury s'est interrogé sur ce décalage, mais, vu la qualité d'un grand nombre de prestations orales, n'a eu aucun état d'âme pour attribuer de bonnes notes et pourvoir ainsi la totalité des postes.

La plupart des candidats ont, dans l'ensemble, bien préparé leur présentation.

Ils ont su présenter leur parcours, en respectant le temps imparti.

Dans la plupart des cas, les candidats ont su gérer leur stress, ce qui, ici aussi, témoigne d'un bon niveau de préparation, qu'il faut saluer et encourager.

Les meilleurs candidats ont réussi à valoriser leurs expériences, même si elles sont forcément limitées, vu leur âge. Mais le jury a pris connaissance avec intérêt de parcours très variés (au travers de stages, de responsabilités associatives, de vacances, d'activités sportives...), ce qui est une très bonne façon de se valoriser, quand les candidats savent présenter ce qu'ils en ont retiré.

Les candidats qui ont obtenu les meilleures notes ont proposé une présentation simple mais structurée, mettant en lumière les points importants de leur parcours, tout en conservant une certaine humilité. Rien n'est plus désagréable en effet pour le jury que d'écouter des candidats trop sûrs d'eux, voire arrogants, qui veulent manifestement lui en mettre « plein la vue », en abusant d'un vocabulaire pompeux ou abscons.

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

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

Il est essentiel également de convaincre le jury de sa motivation à rejoindre les IRA, les candidats par trop dilettantes ou « touristes » ne pouvant, quel que soit leur niveau, faire illusion.

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

La connaissance des « univers » auxquels destinent les IRA constitue, à cet égard, bien sûr, le B-A BA. Il leur est donc vivement conseillé de bien se renseigner sur les carrières et sur les postes auxquels prépare l'IRA, en prenant notamment contact avec des attachés déjà en activité.

Avoir un projet précis est bien sûr tout à fait défendable et témoigne d'une réelle motivation, d'autant que le jury questionne systématiquement les candidats sur leurs perspectives professionnelles. Mais un candidat qui n'affiche qu'une seule ambition (un poste au sein d'une administration centrale ou une réussite au concours de l'ENA, par exemple), fut-elle légitime, doit pouvoir dire quelque chose aussi sur les fonctions de gestionnaire d'EPL, au cas où son classement de sortie l'y conduirait.

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

3.2) Concours interne

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

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

De même, le jury a constaté un petit nombre de cas de mauvaise gestion du stress, ce qui est satisfaisant.

Ces deux éléments témoignent d'un bon niveau de préparation de cette première composante de l'épreuve orale, qu'il faut saluer et encourager.

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

Par ailleurs, cette année encore, le jury a été frappé par la méconnaissance parfois profonde de certains candidats de l'organisation de la fonction publique, des structures et institutions administratives et des perspectives de carrière à la sortie de l'IRA.

De grandes lacunes ont ainsi pu être décelées, trahissant un défaut de préparation et un manque de curiosité professionnelle et intellectuelle, très gênants pour des fonctionnaires ou agents publics déjà en activité et qui aspirent à accéder à la catégorie A. Cette méconnaissance est d'autant moins acceptable quand il s'agit de l'univers professionnel immédiat du candidat.

Trop nombreux sont les candidats ignorant la différence entre l'administration territoriale de l'État et les collectivités territoriales et entre déconcentration et décentralisation.

Enfin, le jury pose, année après année, des questions de même nature, que les candidats ne peuvent pas ignorer et auxquelles ils doivent pouvoir répondre.

Ces questions « classiques » relèvent de plusieurs registres :

- les métiers auxquels conduit l'IRA, en particulier celui de gestionnaire d'EPL : il arrive encore trop souvent que des candidats soient désarçonnés par une question sur ce thème, pour ne l'avoir en aucune mesure anticipée. Même un candidat qui n'a aucune envie de travailler dans un établissement scolaire doit pouvoir, a minima, en dire quelques mots.

- la motivation et le projet professionnel : une grande importance est accordée par le jury à cette question. Les candidats qui donnent l'impression d'être là « par hasard » attirent moins favorablement l'intérêt du jury. Trop souvent, les candidats privilégient un retour dans leur administration d'origine, ce qui n'est pas condamnable en soi, si cela fait partie d'un réel projet ; c'est plus gênant si c'est par confort ou par absence de réflexion préalable.

- le management et la gestion des ressources humaines dans la fonction publique : on ne demande pas à chaque candidat d'avoir déjà été en situation de management ou d'être un spécialiste de la GRH. Mais il est souhaitable de pouvoir déceler chez de futurs cadres ou qui aspirent à le devenir et qui pourront être amenés à encadrer une équipe, leurs aptitudes en la matière ou même l'idée qu'ils s'en font. A cet égard, les réponses sont trop souvent convenues et banales, privilégiant ad libitum le management participatif et l'écoute... Au-delà du simple « air du temps », ce qui est attendu des candidats, c'est de dévoiler un peu de leur personnalité et de leur capacité à réfléchir.

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

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

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. Certes, la formation offerte par l'IRA permettrait de combler certaines de ces lacunes, mais, pour certains candidats, le pas à franchir serait manifestement trop grand.

Les différences entre candidats et donc la sélection, se font plus sur leur niveau de préparation que sur leur parcours.

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

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

S'agissant du 3^{ème} concours, il est donc particulièrement important de pouvoir convaincre le jury que les compétences acquises par les candidats, qui sont souvent réelles et indéniables, seront transposables et utiles pour l'administration

3.4) Observations générales

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

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

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

Il convient de s'y préparer sérieusement, ce qui aidera à gérer le stress, en faisant si possible des oraux blancs.

Il est vivement conseillé d'utiliser les différentes formations disponibles, mais aussi de s'investir, dans la durée, dans cette préparation (en suivant l'actualité administrative, l'évolution des principales politiques publiques, etc).

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

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

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

- avoir réfléchi (même sommairement) à un ou plusieurs projets professionnels et s'être renseignés et projetés dans les univers professionnels auxquels destine l'IRA,
- être au courant de l'actualité administrative (au moins dans ses grandes lignes) et avoir identifié les principales réformes en cours concernant l'action publique et les services de l'État,
- connaître les principaux droits et obligations des fonctionnaires,
- pouvoir dire quelque chose, même d'élémentaire, sur leur conception du management.

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

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

Le jury propose 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.

La sincérité que le jury cherche à déceler chez les candidats appelle aussi une certaine forme d'humilité. Afficher une ambition débordante fait mauvais effet, surtout lorsque la prestation n'est pas à la hauteur, ainsi ce candidat, peu à l'aise sur les questions juridiques, déclarant au jury : « Mon rêve, c'est le conseil d'Etat ».

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

Au-delà de la démonstration de leurs connaissances et de leurs compétences, les candidats qui ont obtenu les meilleures notes sont ceux qui se sont « livrés » et qui ont convaincu le jury de leur personnalité, de leur potentiel et de leur sincérité. A cet égard, l'honnêteté et l'humilité sont toujours à privilégier et sont, en définitive, payantes. Les candidats qui, plutôt que chercher à épater le jury, ne cachent pas leurs points de faiblesse, mais au contraire les assument et essaient de les mettre à profit, attirent favorablement l'attention du jury : ainsi, cette candidate reconnaissant être un peu psychorigide, mais déclarant avoir travaillé sur cette question ou cette autre, ayant du mal à parler en public et indiquant avoir pris des cours de théâtre pour y remédier.

4) CONCLUSION

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

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

5) STATISTIQUES

Concours	2015			2016			2017		
	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours
Postes offerts	69	51	8	74	56	16	74	56	16
Inscrits	1268	820	134	1449	906	256	1333	1099	243

Résultats des épreuves écrites pour l'IRA de Nantes (session 2017)

	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours
Présents écrits	532	649	110
Admissibles	197	133	32
Barre d'admissibilité	9,2	10,14	8,69
% admissibles	37,03%	20,49%	29,09%
Note la plus haute (après péréquation)	1 ^{ère} épreuve composition : 16,83 2 ^{ème} épreuve QRC : 15,04	Note administrative et question : 15,60	Note de synthèse et question : 16,44

Moyenne et écart-type par concours et par épreuves d'admissibilité (session 2017)

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	9,69	2,73	Note globale : note + question	8,11	2,59	Note globale : note de synthèse + question	7,26	3
Questions à réponse courte	6,72	3,25						

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

Tableau général statistiques de la session 2017

	Concours externe			Concours interne			3ème concours			Total général
	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	Hommes	Femmes	Totaux	
Postes offerts			74			56			16	146
Inscrits	538	795	1333	354	745	1099	104	139	239	2675
Admis à concourir			1300			1081			239	2620
Présents écrits	221	311	532	220	429	649	44	66	110	1291
% présents			39,91%			59,05%			45,27%	
Admissibilité										
Admissibles	88	109	197	43	90	133	11	21	32	362
Barre d'admissibilité			9,20			10,14			8,69	
% admissibles	41,08	39,12	37,03%	62,15	57,58	20,49%	42,31	47,48	29,09%	
Admission										
Présents	82	101	183	41	77	118	10	20	30	331
Admis liste principale	28	46	74	21	35	56	7	9	16	146
Barre d'admission liste principale			12,05			11,97			11,06	
Inscrits liste complémentaire	13	18	31	4	13	17	1	5	6	54
Barre d'admission liste complémentaire			11,54			11,25			10,72	
Taux de sélectivité (présents écrits/admis) *arrondi	7,89	6,76	7*	10,47	12,25	11,5*	6,28	7,33	7*	