

Rapport du jury des concours d'accès à l'IRA de NANTES Session 2012 - 2013

Observation préliminaire : le jury félicite et remercie l'équipe administrative pour la qualité de l'organisation des épreuves et de l'accueil, y compris celui des candidats, pour sa grande disponibilité et réactivité, et de manière générale pour le professionnalisme dont elle a fait preuve à tous égards.

I. DEROULEMENT DE LA SELECTION

1. Epreuves écrites

Le jury a strictement respecté les délais qui lui étaient impartis pour corriger les copies, cependant il considère que ce délai présentait des risques dans la mesure où il ne laissait aux correcteurs (en prenant en compte la double correction), aucune marge d'adaptation face à un imprévu de dernière minute. Aussi lui semble t'il prudent, pour l'avenir, de disposer d'un peu plus de temps en organisant les épreuves un peu plus tôt (pendant la 1^{ère} semaine de février).

Dès la remise des copies et avant que chaque correcteur ne commence son examen individuel, le jury a organisé une séance de correction collective à blanc : Elle consistait à ce que chacun corrige 3 copies identiques et compare ensuite son évaluation avec celle d'un collègue. Ces échanges se sont révélés très utiles, d'une part pour préciser d'un commun accord et sur pièce le barème de correction, d'autre part pour étalonner les notes, mesurer ensemble les pièges du sujet, et identifier les prises de risques à récompenser. Les membres du jury n'ayant pas pu assister à cette séance en ont été dûment informés par leur binôme.

Le jury a relevé à l'occasion que le barème est plus difficile à établir pour l'épreuve de dissertation du concours externe dont le corrigé peut difficilement être prescriptif. Il a également noté certaines imprécisions dans le barème des questions.

En phase finale d'admissibilité, le jury a une seconde fois effectué une correction collective dont le principe était le suivant : chaque binôme devait corriger « à blanc » et « à l'aveugle » (sans connaître les notes attribuées) trois copies d'un autre binôme. L'exercice a permis de repérer dans quelques cas des différences d'étalonnage inter-binômes dont il a été tenu compte pour établir la note finale.

L'intérêt manifeste de ces deux exercices collectif est signalé pour l'avenir.

Au final beaucoup de notes ont été très proches de la moyenne. En conséquence le jury a décidé d'arrêter la barre d'admissibilité à un niveau permettant d'entendre le maximum de candidats (c'est à dire plus du double de candidats par rapport au nombre de postes à pourvoir). Il sait gré à la direction de l'IRA d'avoir accepté le léger surcoût qui en a résulté.

2. Epreuves orales

Les membres du jury ont assisté ensemble à la même session de formation, y compris ceux qui en avaient déjà bénéficié par le passé. Cette organisation que la direction de l'IRA a pu mettre en œuvre a présenté plusieurs avantages : la cohésion d'équipe s'en est trouvée renforcée, les critères déterminants du recrutement ont été pleinement partagés et argumentés, enfin la séance a été enrichie de nombreux exemples concrets et interactions entre les membres du jury. Il semble donc pour l'avenir très pertinent de reproduire cette organisation.

Le jury a pu disposer de tous les dossiers en même temps ce qui lui a permis de les examiner attentivement et préparer ainsi les oraux dans de bonnes et équitables conditions.

Il a aussi souhaité disposer de 5 mn de discussion entre chaque candidat ; ce temps d'échange a été mis à profit pour objectiver les appréciations mais à l'usage il s'est révélé trop court ce qui a engendré des retards dans le planning des auditions. Pour l'avenir il semble donc préférable de démarrer les auditions plus tôt le matin et également de prévoir un temps de pause-déjeuner suffisamment long pour que les sous jury échangent entre eux.

Le jury se félicite de la composition des sous jurys combinant à la fois un critère d'ancienneté dans la fonction et de diversité de fonctions. Cet équilibre savant a enrichi les questionnements et les échanges préalables à la notation.

Pour le déroulement de chaque audition, tous les candidats ont été placés dans des conditions identiques de bienveillance et de cadrage de l'exercice. Les temps de parole réglementaires ont été strictement respectés. Les contrôles qualité effectués par la présidente du jury permettent également d'attester que le prisme des questions a permis de renseigner tous les critères de l'évaluation et que leur niveau de difficulté était homogène.

Pour l'avenir, le jury suggère d'ajuster la grille d'évaluation sur deux points :

- pour tous les concours : la rubrique « aptitude » regroupe un nombre élevé d'items (« *participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de projet de service, concevoir et piloter des projets, gérer et conseiller, encadrer et animer une équipe, qualités relationnelles et interpersonnelles, qualités intellectuelles et organisationnelles* ») qui mériteraient d'être éclatés en *au moins* deux critères,
- pour le concours externe : dans les faits ce n'est pas tant le « *degré de maîtrise des compétences* » qui est évalué que celui des « *connaissances* ».

Les données caractéristiques du résultat final sont présentées dans les tableaux ci après :

Résultats des épreuves écrites pour l'IRA de Nantes (session 2012)

	Concours externe	Concours interne	Troisième concours
Présents écrits	720	687	86
Admissibles	207	130	23
Barre admissibilité	9.25	9.80	11.00
% admissibles	28.75%	18.92%	26.74%
Moyenne la plus haute	16.10	15.52	15.38
Moyenne la plus basse	1.1	0.24	2.25

Moyenne et écart-type par concours et par épreuves d'admissibilité (session 2012)

concours interne			concours externe			3ème concours		
Epreuves	moyenne	écart type (1)	Epreuves	moyenne	écart type (1)	Epreuves	moyenne	écart type (1)
note de synthèse	12,33	1,66	composition sur un sujet d'ordre général	11,58	2,2	note de synthèse	13,38	1,27
questions	8,73	3,79	Questions à réponse courte	9,95	3,19	questions	10,72	2,8
note globale	11,34	1,16				note globale	12,72	1,4

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

	concours interne			concours externe			3ème concours		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
Postes offerts			52			70			8
Inscrits	307	653	960	562	820	1382	63	86	149
Admis à concourir	307	650	957	559	812	1371	63	79	142
Présents écrits	223	464	687	307	413	720	36	50	86
% présents	72,64	71,38	71,79	54,92	50,86	52,52	57,14	63,29	60,56
Admissibilité									
Admissibles	38	92	130	111	96	207	10	13	23
Barre d'admissibilité			9,80			9,25			11,00
% admissibles	17,04	19,83	18,92	36,16	23,24	28,75	27,78	26,00	26,74
Admission									
Présents	35	86	121	109	89	198	10	12	22
Admis liste principale	11	41	52	32	38	70	3	5	8
Barre d'admission liste principale			11,39			11,44			14,16
Inscrits liste complémentaire	5	5	10	14	11	25	1	3	4
Barre d'admission liste complémentaire			10,93			10,88			12,75
Taux de sélectivité (admis/présents écrits)	20,3	11,3	13,2	9,6	10,9	10,3	12,0	10,0	10,8
Intégration liste complémentaire	1	3	4	3	2	5		1	1

II. CONSEILS AUX CANDIDATS

1. Epreuves d'admissibilité

Pour tous les concours, les questions ont fait perdre des points en raison d'un faible niveau de connaissance même très générale sur le sujet, ou d'un manque manifeste de temps. L'attention des candidats est donc appelée sur le caractère potentiellement très discriminant de cette partie de l'épreuve qui peut être mieux préparée en faisant preuve de curiosité sur l'activité (et l'actualité) des différents services de l'Etat. Ils doivent aussi garder à l'esprit que la question ne mobilise pas les mêmes facultés que la note ou la dissertation ; ils doivent veiller pour la question, à s'abstraire de la réflexion pour exposer des connaissances.

S'agissant de la note ou de la dissertation, le sujet doit être lu avec beaucoup d'attention afin d'éviter de s'en écarter (dissertation) ou de ne pas contextualiser l'analyse (note).

Sur le fond, il est attendu dans cette épreuve l'inverse de ce qui est demandé dans les questions, c'est-à-dire de prouver sa capacité d'analyse. L'introduction et la conclusion peuvent faire gagner des points précieux dès lors qu'elles apportent des idées autres que la simple annonce de plan (introduction) ou synthèse des développements (conclusion).

Sur la forme, les candidats doivent veiller à maîtriser leur syntaxe : le style parlé ou familier n'est pas approprié. Enfin les candidats sont invités à ne pas négliger la propreté (pas trop de ratures) et la lisibilité de la copie (c'est au moins un signe de respect du correcteur).

Pour la dissertation du concours externe, il est recommandé de prendre du recul par rapport à l'actualité médiatique et d'éviter dans leur développement les tonalités journalistiques et politiques.

S'agissant de la note du concours interne, le simple recopiage des informations figurant dans les documents joints au sujet a été sanctionné ; en revanche une copie courte mais analytique et synthétique a été récompensée.

Enfin pour le troisième concours, le jury attend des futurs attachés des qualités rédactionnelles avérées et non du verbiage. Il s'agit d'un pré-requis avant l'entrée en formation à l'IRA.

2. Epreuves d'admission

Les candidats doivent comprendre qu'il ne s'agit pas de les juger mais de les jauger : ils ont intérêt à rester eux-mêmes pour que le jury soit en mesure de déceler leur richesse et leur potentiel. Ils doivent se rappeler que le doute ne leur profite jamais.

L'honnêteté est aussi vivement conseillée pour renseigner le dossier : les candidats pris en défaut sur ce point ne pourront pas convaincre de leur loyauté, condition essentielle pour le bon fonctionnement de l'Etat.

Le jury souligne qu'il n'existe, pour les trois concours, aucun un profil type : il serait dommage pour les candidats potentiels, de s'auto censurer en s'imaginant ne pas correspondre à des attendus normalisés ; au contraire, des parcours et profils moins courants peuvent être intéressants pour l'exercice des missions diversifiées au sein de l'Etat, et pour enrichir dans le cadre du travail collectif, les approches ; la diversité est le reflet de la société, l'Etat doit être à son image pour conforter la confiance que nos concitoyens peuvent lui accorder.

La présentation de 5 minutes (et non 10 comme certains le pensaient) se révèle globalement très peu discriminante voir lassante pour le jury qui entend des exposés souvent trop lisses et ressemblants, surtout lorsque les candidats ont suivi une préparation. De même une présentation qui reprend simplement les éléments figurant au dossier, et donc déjà connus, ne peut retenir l'attention du jury. Par contre le jury peut être immédiatement et favorablement marqué par un candidat qui sort du « moule » pré établi, sait valoriser son parcours et prouve sa capacité à prendre du recul sur lui-même.

Outre ces aspects de fond, la gestion maîtrisée et intelligente du temps de parole est importante. Si beaucoup de candidats sont obligés d'être interrompus car ils dépassent les 5 minutes qui leur sont imparties, trop de candidats n'épuisent pas leur temps de parole. Les candidats ont tout intérêt à capitaliser complètement cette opportunité qui leur est offerte d'exprimer librement ce qui les caractérise et justifierait leur recrutement.

De même l'évaluation des connaissances et/ou compétences a peu souvent permis de distinguer les candidats dès lors qu'ils ont prouvé avoir assimilé les fondamentaux du fonctionnement des institutions, de l'organisation de l'Etat et du statut de la fonction publique. Il va de soi pour le jury que la scolarité en IRA doit être ensuite mise à profit pour acquérir le plus possible de connaissances et savoir faire.

Un des critères de sélection les plus discriminants a été l'aptitude à exercer les fonctions d'attaché. Pour évaluer cette aptitude, et à défaut de pouvoir tirer suffisamment d'informations des expériences concrètes dont peut faire part le candidat, les mises en situation - tirées de la vie réelle- sont forcément requises.

Le jury évalue l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement ; or trop de candidats se projettent exclusivement dans une fonction d'expertise, par exemple dans le domaine juridique. Les candidats qui ne font pas preuve de curiosité intellectuelle et d'ouverture d'esprit ne sont pas bien notés.

Le jury cherche aussi à vérifier que les candidats se sont approprié les sujétions liées à la fonction de cadre (en particulier en termes de disponibilité). Il observe que les représentations concernant la moindre importance de l'efficacité, voire de la performance d'un cadre de la fonction publique par rapport au secteur privé perdurent à tort, chez un nombre non négligeable de candidats.

Les motivations du candidat sont aussi très discriminantes pour l'admission. A cet égard le jury s'étonne du peu de connaissances dont font preuve beaucoup de candidats sur les univers très variés des fonctions de cadre au sein de l'Etat. Il conseille par ailleurs aux candidats de bien mesurer ce que signifie réellement l'engagement au service de l'Etat, ses contraintes et ses exigences, et de mûrir leur projet professionnel sur des bases concrètes.

Au final, plusieurs notes éliminatoires ont été données dès lors que les candidats ont fait montre de faiblesses sérieuses sur plusieurs de ces critères, dont ceux relatifs à la sincérité de la motivation ainsi qu'au potentiel managérial et relationnel. Pour autant les candidats concernés ne doivent pas se décourager : aucune mémoire ne sera gardée de cette évaluation s'ils se représentent au concours ; ils gardent ainsi pour l'avenir toutes leurs chances - à condition de se remettre en cause.

La présidente du jury,

signé

Catherine FERRIER