

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

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU JURY

François CAZOTTES
Administrateur général

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

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

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

1) OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1.1) Statistiques générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2) Déroulement des épreuves

Les épreuves écrites se sont déroulées dans de bonnes conditions.

Aucun incident n'a été signalé.

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

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

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

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

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

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

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

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

2) ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

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

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

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

2.1) Concours externe

- Première épreuve :

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

Le sujet de la composition était cette année :

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

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

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

- Deuxième épreuve :

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

Les 6 questions étaient les suivantes :

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

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

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

2.2) Concours interne

Nature de l'épreuve :

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

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

La note portait sur le télétravail.

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

La question était la suivante :

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

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

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

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

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

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

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

Beaucoup de réponses ont été superficielles et approximatives.

2.3) Troisième concours

Nature de l'épreuve :

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

La note portait sur les schémas de coopération intercommunale.

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

La question portait sur les autorités administratives indépendantes.

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

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

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

2.4) Remarques générales

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

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

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

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

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

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

La forme des copies doit impérativement être soignée.

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

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

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

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

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

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

3) L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1) Concours externe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2) Concours interne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3) 3^{ème} concours

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4) Observations générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) CONCLUSION

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

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

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

5) STATISTIQUES

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

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

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

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

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

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

Tableau général statistiques de la session 2016

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