



Direction de la Formation Initiale
et du Concours

Concours d'accès à l'IRA de Nantes

Session 2026

Rapport de la présidente du jury

Sophie de CASTELNAU

Administratrice de l'Etat

Avant toute chose, je tiens à remercier très sincèrement Mme Yamina LAMRANI-CARPENTIER, directrice de l'IRA, et toutes ses équipes, pour la qualité de l'organisation du concours ; je me permets de citer Mme MONPROFIT-PELLEJERO, Mme SOUFFOY-ZAINE et son équipe, Mmes DESBOUILLONS et FILLON. Leur investissement a permis d'assurer le bon déroulement des épreuves, et, pour l'épreuve orale, un accueil bienveillant des candidats, de nature, dans la mesure du possible, à apaiser le stress inhérent à ce type d'épreuve.

Ce fort investissement a permis de limiter tant pour les candidats que pour le jury, les conséquences que plusieurs jours de canicule auraient pu avoir sur le déroulement des épreuves orales.

Un remerciement appuyé également aux membres du jury qui ont montré un fort engagement et une attention à sélectionner les candidats les plus à même de servir l'Etat et de dérouler une carrière d'attaché au sein de la fonction publique d'Etat. Ils ont veillé, pour les épreuves écrite et orale, à harmoniser leurs critères de jugement et à permettre aux candidats de montrer le meilleur d'eux-mêmes en tenant compte de la variété des contextes et parcours antérieurs.

Une mention enfin pour Jean-Sébastien BOUCARD, vice-président du jury, qui m'a soutenue dans la présidence de ce concours.

Fonctionnement du jury

En amont des épreuves, l'IRA de Nantes a opéré une sélection des jurés, dans le respect de la parité, au regard de leurs connaissances administratives et de leur parcours, de leur bonne compréhension des enjeux du concours et de leurs motivations.

Cette sélection a permis de mettre en place des équipes associant des jurés expérimentés et d'autres novices (16 membres expérimentés et 8 nouveaux jurés), représentatifs de la variété des débouchés proposés aux attachés d'administration de l'Etat en administration centrale et au sein des services déconcentrés, assurant ainsi le bon fonctionnement et l'efficacité des sous-jurys.

Le 2 avril 2026, la directrice de l'IRA de Nantes a réuni l'ensemble des membres du jury pour un échange avec l'administration de l'IRA puis, dans un second temps, une discussion interne au jury, afin de bien positionner les objectifs, c'est-à-dire, le recrutement de futurs attachés de l'Etat ayant :

- un sens du service public et une totale adhésion aux valeurs de la République,
- des qualités de raisonnement et d'analyse,
- des capacités d'adaptation
- des qualités rédactionnelles et une certaine aisance à l'oral
- une appétence pour le management d'équipe et, plus généralement, le travail en équipe.

L'attention des membres du jury a également été appelée sur la nécessité de veiller à la diversité des profils retenus et à l'importance de constituer une promotion à l'image de la diversité de la société française. Sur ce point, le 15 juin 2026, la veille du début des épreuves orales, le jury a bénéficié d'une formation conduite par un cabinet extérieur.

Tout au long du concours, des échanges réguliers avec les sous-jurys, un travail sur la cohérence des notations de l'épreuve écrite ainsi que sur l'harmonisation des questionnements de l'entretien oral, m'ont permis de veiller à la coordination des approches et à l'équilibre des appréciations de chaque sous-jury.

Quelques éléments statistiques

Des éléments détaillés sont fournis à la fin de ce rapport

Concours externe : 85 postes

1134 candidats inscrits

749 présents à l'épreuve écrite

264 admissibles, soit une barre d'admissibilité à 11,43 points. 35% des présents à l'écrit ont été déclarés admissibles.

246 présents à l'épreuve orale

La moyenne générale du dernier admis est de 13,34 (12,84 pour le dernier de la liste complémentaire).

Les 85 postes offerts ont été pourvus. 1 candidat présent sur 8,8 a été admis (1 sur 6,9 en 2025).

Concours interne : 50 postes

502 candidats inscrits

334 présents à l'épreuve écrite

128 admissibles soit une barre d'admissibilité à 10,59 points. 38% des présents à l'écrit ont été déclarés admissibles.

118 présents à l'épreuve orale

La moyenne générale du dernier admis est de 12,37 (11,97 pour le dernier de la liste complémentaire).

Les 50 postes offerts ont été pourvus. 1 candidat présent sur 6,7 a été admis (1 sur 7,7 en 2025).

3^e concours : 15 postes

120 candidats inscrits

81 présents à l'épreuve écrite

44 admissibles, soit une barre d'admissibilité à 10,63 points. 54% des présents à l'écrit ont été déclarés admissibles.

40 présents à l'épreuve orale

La moyenne générale du dernier admis est de 12,43 (11,74 pour le dernier de la liste complémentaire).

Les 15 postes offerts ont été pourvus. 1 candidat présent sur 5,4 a été admis (1 sur 3,9 en 2025).

Ces données montrent une sélectivité plus forte que celle opérée lors du concours de 2025 (hormis pour le concours interne). Elle peut s'expliquer notamment par un nombre de candidats présents à l'écrit supérieur de 30% en 2026 pour le concours externe et de près de 40% pour le 3^e concours (le concours interne enregistre lui une baisse de 11% du nombre de candidats présents).

L'épreuve écrite de cas pratique

L'épreuve positionnait le candidat en chargé de mission à la direction du programme France Service au sein de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT). Dans le cadre du renouvellement du conseil d'administration de l'agence, le candidat se voyait confier par le directeur du programme, la mission de rédiger une note de présentation aux nouveaux membres du conseil, du contexte de la mise en place du programme, de ses objectifs initiaux, du bilan des premières années de mise en œuvre du programme et une synthèse de ses perspectives.

Deux annexes devaient accompagner cette note qui avait vocation à alimenter le dossier général remis aux membres du conseil (au choix parmi les suivantes : propositions d'actions, tableau synthétique, matrice des risques, trame de courriel).

Le dossier proposé aux candidats était assez complet et permettait de rédiger une note détaillée, y compris sans connaissance sur le programme France Service. De même, un plan

en trois parties était proposé dans l'intitulé du sujet, permettant de bien cadrer l'exercice même si le suivi de ce plan ne présentait pas de caractère obligatoire.

En amont des corrections, une réunion des membres du jury a conduit à mettre en place un barème détaillé à même d'harmoniser les approches des correcteurs et d'assurer l'équité de traitement des copies.

Au-delà de l'utilisation des documents fournis, la décision a été prise de valoriser l'apport d'idées non contenues dans le dossier et, inversement, de minorer les notes des copies contenant de nombreuses fautes d'orthographe, une lisibilité faible ou une présentation dégradée.

Douze binômes ont été mobilisés pour assurer la correction de 1164 copies. Une harmonisation au sein des binômes a été réalisée, de même qu'une attention à ce que les notes attribuées par chaque binôme ne montrent pas des bases d'appréciation différentes.

A l'issue des corrections, 77 candidats ont été éliminés, 74 en raison d'une note inférieure à 5 et 3 pour une rupture d'anonymat. Même si ce nombre reste faible, je rappelle aux candidats l'interdiction de mentionner leur nom ou un lieu permettant de les identifier. Le non-respect de cette consigne entraîne leur élimination d'office, quel que soit le niveau de la copie.

Au terme des corrections, le jury a relevé une très grande hétérogénéité dans la qualité des copies comme le montre l'échelle des notes de 17,81 à 5,01 (hors note éliminatoire). Globalement, le sujet a été bien compris et le plan suggéré respecté.

Les remarques couramment émises par le jury sont les suivantes :

- Un manque d'analyse des informations contenues dans les documents et de hauteur de vue pour éviter la paraphrase. Globalement, le jury relève une difficulté à mettre en relief des points saillants, à hiérarchiser les informations du dossier, à faire des propositions, à développer des pistes d'actions.
- Une très faible mobilisation de connaissances personnelles.
- Une difficulté à rédiger des annexes qui soient réellement opérationnelles. Le jury relève une absence de compréhension quant aux attentes concernant les annexes, celles-ci ayant suscité beaucoup de hors sujet ou d'absence de contenu. A cet égard, les copies faisant le lien dans le corps de la note avec les annexes ont été valorisées.
- Des erreurs sur la destination de la note. Le candidat doit montrer qu'il a compris à qui il s'adressait et veiller à se positionner conformément à ce qui lui est demandé.
- Certains candidats se sont attachés à problématiser les titres des parties, ce qui a été apprécié par les correcteurs mais cela reste rare.
- Une difficulté de maîtrise du temps a pu être relevée, conduisant à des copies inachevées, notamment sans annexe. Ceci explique sans doute le style télégraphique adopté par certains candidats qui a été sanctionné par le jury.
- Quelques copies ont présenté une très faible qualité rédactionnelle (orthographe, grammaire, syntaxe).

Conseils aux candidats :

Sur la base de ces constats, plusieurs conseils peuvent être formulés.

Le candidat doit prendre le temps de bien lire l'énoncé pour comprendre son positionnement par rapport à la note qu'il doit rédiger. S'adresse-t-elle à un supérieur hiérarchique ? Constitue-t-elle un élément d'un dossier ou est-elle « autonome » ? S'adresse-t-elle à quelqu'un qui maîtrise le sujet ou qui le découvre ?... De même, concernant la rédaction des annexes, le candidat doit essayer de se mettre dans la situation de son supérieur qui va utiliser les recommandations de façon très opérationnelle.

La capacité du candidat à prendre du recul par rapport aux informations contenues dans le dossier dépend en grande partie de la rapidité avec laquelle il va pouvoir lire les documents. Quelques techniques de lecture rapide peuvent permettre de sélectionner plus facilement les informations à retenir et laisser un peu de temps à la réflexion et la prise de recul.

Une bonne maîtrise du temps suppose un entraînement. Il est conseillé aux candidats de s'entraîner en temps réel afin de mesurer celui qu'ils peuvent consacrer aux différentes phases de l'épreuve (découverte et analyse du dossier, construction du plan, rédaction de la note et des annexes).

La qualité rédactionnelle est essentielle et ne doit pas être sous-estimée par le candidat, de même que la présentation de sa note. Si les correcteurs sont attentifs à rechercher et valoriser toutes les qualités d'une copie, les difficultés de déchiffrage et les phrases incomplètes ou mal construites peuvent la dévaloriser, y compris si le contenu est satisfaisant. La lecture régulière de documents administratifs peut aider le candidat à se préparer.

L'épreuve orale d'admission

Pour le concours externe, 4 sous-jurys composés de trois membres se sont réunis ; 2 pour le concours interne ; 1 pour le 3^e concours. Chaque sous-jury a été constitué de façon à associer des membres disposant d'une expérience des concours des années précédentes et des novices.

L'épreuve orale a pour objectif de mesurer la bonne compréhension par le candidat du positionnement d'un attaché d'administration de l'Etat, ses qualités d'expression et de raisonnement, sa motivation et sa capacité à assumer les fonctions variées qu'il peut tenir durant sa carrière.

En l'absence d'épreuve écrite de culture administrative, les jurys ont parfois estimé utile, au regard des propos tenus par le candidat et de son dossier, fiche individuelle de renseignements (FIR) pour les candidats externes et dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) pour les candidats internes et 3^{ème} concours, de tester ses connaissances administratives. A cet égard, le jury s'est interrogé sur certains dossiers RAEP stéréotypés, probablement fortement inspirés par une intelligence artificielle. Ce document qui sert de base au jury pour élaborer son questionnement et situer le candidat, doit refléter un parcours et une

personnalité singulière qu'une intelligence artificielle aussi intelligente soit-elle, n'est en mesure de fournir.

Les auditions ont également laissé une large place aux mises en situation permettant de juger la capacité du candidat à adopter des postures adaptées, notamment sur des questions managériales. Dans ces mises en situation, les jurys ont surtout été attentifs à la compréhension par le candidat des enjeux des situations proposées, à sa capacité d'adaptation et de réflexion.

Chaque entretien a débuté par une présentation du candidat de 5 minutes, présentation centrée sur son parcours, ses motivations et sa projection sur les fonctions d'attaché.

Globalement, cette première partie de l'épreuve est bien maîtrisée par les candidats tant sur la durée que sur le contenu. En revanche, la seconde partie de l'épreuve, l'échange avec le jury, révèle des axes de progrès :

- Un manque de culture administrative, y compris sur des thématiques que le candidat a lui-même évoqué dans son dossier FIR ou RAEP ou dans sa présentation. Il apparaît également sur des sujets d'actualité (questions budgétaires par exemple) mettant en évidence une absence de curiosité et d'ouverture sur les chantiers prioritaires portés par l'Etat ou sur l'organisation des services publics.
Pour les candidats internes comme pour ceux du 3^e concours, un parcours intéressant et riche peut être dévalorisé par un manque de recul et de préparation du contexte qui sous-tend l'exercice de leurs fonctions.
- Le jury s'est interrogé sur un effet de mode, peut-être lié à l'actualité, qui conduit de nombreux candidats à mettre en avant des thématiques similaires (déontologie, diversité...) sans en maîtriser les aspects juridiques.
- Par ses questions, le jury cherche à connaître la personnalité du candidat. Celui-ci ne doit pas hésiter à donner son avis lorsqu'il est sollicité. Un candidat ne sera pas sanctionné sur le contenu de son avis mais il le sera s'il reste théorique ou abstrait et refuse de prendre position.
- Les mises en situation proposées par le jury visent souvent à tester le positionnement managérial du candidat. Là encore, il est important que celui-ci profite de ces questions pour montrer sa personnalité. La compétence managériale ne se résume pas à « l'écoute et la bienveillance ». Le candidat peut prendre des positions plus tranchées montrant ainsi qu'il a conscience des enjeux que doit porter un manager.
Le jury a parfois fait face à des candidats préférant renvoyer immédiatement la situation à traiter au service des ressources humaines ou à un supérieur hiérarchique. Un attaché est inévitablement amené au cours de sa carrière à traiter des situations sensibles. Le candidat doit montrer qu'il saura prendre ses responsabilités.
- Certains candidats ont une idée très précise des fonctions qu'ils souhaiteraient occuper. Dans ce cas, ils doivent être en mesure de répondre aux questions posées sur les raisons de leur préférence et montrer qu'ils maîtrisent le contexte d'exercice des fonctions espérées. Ils doivent également montrer qu'ils resteront ouverts aux opportunités.
D'autres candidats ne semblent pas avoir étudié les types de postes qui leur sont offerts, faisant fortement douter de leur motivation.

Conseils aux candidats :

Tout comme l'épreuve écrite, l'épreuve orale doit faire l'objet d'une préparation construite. Il est fortement conseillé aux candidats, plusieurs mois avant l'épreuve, d'être très attentifs à l'actualité et de rechercher pour chaque sujet, les connaissances administratives utiles. Le suivi de l'actualité sur les chaînes de télévision ou via les réseaux sociaux est notoirement insuffisant. La recherche de sources fiables proposant des analyses au-delà des simples faits, est la base d'une bonne préparation.

A cet égard, le jury s'appuie sur le dossier FIR ou RAEP des candidats pour préparer ses questions. Les candidats doivent donc veiller à disposer d'une culture suffisante sur tous les éléments qu'ils intègrent dans ce document.

Lors des échanges, l'objectif du jury n'est, bien évidemment, pas de piéger le candidat. Celui-ci doit donc rester attentif aux « perches » que le jury lui tend pour l'aider à répondre aux questions. Le stress peut pousser le candidat à s'enfermer alors que le jury est en train de lui donner des indices pour lui permettre de poursuivre son développement.

Dans la même idée, le candidat doit veiller à affirmer sa personnalité et à ne pas se contenter de réponses toutes faites ou « bien-pensantes ». Il est attendu qu'il donne un avis mesuré. Pour se préparer sur ce point, le candidat peut s'entraîner en se posant des questions à lui-même et en construisant des réponses argumentées à haute voix. Cet entraînement permet de bien mesurer l'effet des réponses proposées et d'éviter qu'elles soient trop succinctes ou trop longues. Le recours à des jurys fictifs est également fortement recommandé.

Il peut être difficile de développer un projet professionnel et le jury en est bien conscient. Toutefois, le candidat doit, a minima, regarder les postes qui ont été proposés les années précédentes et, sur cette base, être en mesure d'expliquer les orientations qu'il privilégierait (en gardant en mémoire que le corps des attachés d'administration de l'Etat est généraliste et interministériel).

Conclusion

La sélection réalisée cette année est satisfaisante. Elle a permis de retenir des candidats à même de poursuivre le développement de compétences techniques et transversales durant leur scolarité à l'IRA puis de dérouler une carrière au sein de la fonction publique d'Etat.

Le concours d'accès au corps des attachés d'administration de l'Etat est exigeant et sélectif. Les candidats doivent en être conscients et le préparer en conséquence. Il n'est pas attendu d'eux qu'ils se conforment à une norme de préparation mais bien qu'ils montrent toute leur personnalité et leur motivation à servir l'Etat.

La réintroduction en 2027 d'une seconde épreuve d'admissibilité de culture administrative est attendue très favorablement par le jury compte tenu des éléments mentionnés à plusieurs reprises dans ce rapport.

J'espère que les indications de ce rapport seront utiles aux candidats dans leur préparation et leur permettront de se présenter aux prochaines épreuves en mettant toutes les chances de leur côté.

La présidente du jury

Sophie de CASTELNAU

ANNEXE

TABLEAUX STATISTIQUES

Nombre d'inscrits et postes offerts

	2025			2026		
Concours	externe	interne	3ème concours	externe	interne	3ème concours
Postes offerts	84	49	15	85	50	15
Inscrits	995	555	105	1134	502	120

Résultats de l'admissibilité 2026

	Concours externe	Concours interne	3ème concours
Présents écrits	749	334	81
Admissibles	264	128	44
Barre d'admissibilité sur 20	11,43	10,59	10,63
% admissibles	35,2 %	38,3 %	54,3 %
Note du 1 ^{er} admissible sur 20	17,81	16,77	15,63

Résultats de l'admission 2026

	Concours externe	Concours interne	3ème concours
Admissibles	264	128	44
Présents oral	246	118	40
Barre d'admission	13,34	12,37	12,43
% admis liste principale	34,6 %	42,4 %	37,5 %
Note la plus haute (entretien avec le jury) (sur 20)	19,52	18,16	19
Moyenne du 1 ^{er} admis (épreuve écrite + orale) (sur 20)	17,90	16,33	17,59
Nombre de lauréats sur liste principale	85	50	15
Nombre de lauréats sur liste complémentaire	22	5	3

Répartition par sexe 2026

CONCOURS EXTERNE

Critères	Inscrit		Présent Admissibilité		Admissible		Présent Admission		Admis LP		Admis LC		Non Admis	
TOTAL	1134		749		264		246		85		22		139	
Homme	471	42%	313	42%	93	35%	85	35%	32	38%	11	50%	42	30%
Femme	663	58%	436	58%	171	65%	161	65%	53	62%	11	50%	97	70%

CONCOURS INTERNE

Critères	Inscrit		Présent Admissibilité		Admissible		Présent Admission		Admis LP		Admis LC		Non Admis	
TOTAL	502		334		128		118		50		5		63	
Homme	140	28%	96	29%	33	26%	30	25%	15	30%	1	20%	14	22%
Femme	362	72%	238	71%	95	74%	88	75%	35	70%	4	80%	49	78%

3^{ème} CONCOURS

Critères	Inscrit		Présent Admissibilité		Admissible		Présent Admission		Admis LP		Admis LC		Non Admis	
TOTAL	120		81		44		40		15		3		22	
Homme	48	40%	26	32%	14	32%	13	33%	4	27%	1	33%	8	36%
Femme	72	60%	55	68%	30	68%	27	68%	11	73%	2	67%	14	64%