

CONCOURS 2008

Rapport

Fixées par arrêté du 6 juin 2008, les épreuves écrites du concours d'entrée aux IRA ont été simplifiées et repensées et les épreuves orales réorientées pour mieux prendre en compte les parcours antérieurs personnels et/ou professionnels des candidats avec l'objectif de diversifier les viviers de recrutement et de mieux mettre en adéquation le profil des lauréats avec les postes de sortie.

En conséquence le choix des sujets d'écrit, l'attente du jury à l'écrit comme à l'oral ont été modifiés.

Le concours s'est déroulé sans incident et dans d'excellentes conditions grâce, d'une part, à l'implication et à la disponibilité des membres du jury et d'autre part, à la remarquable organisation des services de l'IRA.

Le rapport enrichi par les observations de tous les membres du jury du concours 2008 vise, au delà du bilan, à mieux répondre aux interrogations des candidats qui ont présenté le concours ainsi qu'aux futurs candidats.

1. Rappel sommaire des nouvelles épreuves

1.1 Admissibilité

➤ concours externe

- suppression de l'épreuve à options qui comprenait 8 disciplines
- substitution de l'épreuve de culture générale académique par une épreuve de composition sur un sujet d'ordre général sur la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...)
- maintien d'une épreuve constituée d'une série de six à dix questions à réponse courte au lieu de 10 à 15 avec ajout au programme : gestion des ressources humaines, questions sociales.

➤ concours interne et 3^e concours

- disparition de l'épreuve de QRC
- sélection sur la note administrative pour le concours interne
- sélection sur une note de synthèse pour le 3^e concours portant sur "la place de l'Etat et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...)"

1.2 Epreuves orales

Au travers d'un entretien sont évalués :

- les qualités personnelles : le potentiel, l'aisance et le comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme d'une mise en situation pour l'externe (au lieu d'une conversation sur un texte court ou long de type généraliste)
- la personnalité, les aptitudes, la motivation du candidat et les acquis professionnels pour l'interne et le 3^e concours
- les connaissances administratives générales pour ceux du concours interne.

2. Données statistiques

2.1 Concours externe

964 inscrits
931 admis à concourir
71 postes à pourvoir

➤ **Admissibilité**

477 présents - 51,2% (56% en 2007)
56,3 % de sexe féminin

162 admissibles (33.96% soit 1 pour 3)
50% de sexe féminin

Barre d'admissibilité : 8.84
Moyenne la plus haute : 17.26 - la plus basse : 1.79
99 candidats ont la moyenne de 10

➤ **Epreuves orales**

150 présents
Meilleure note : entretien : 17 - langue : 19
10 notes éliminatoires dont 2 candidats ayant une note >à 10 à l'écrit.

➤ **Admission**

Liste principale : 71 lauréats (47.3 %) soit près d'1 sur 2 admissibles
54.9% de sexe féminin
Meilleure moyenne : 15.77

Barre d'admission : 10.60
Age moyen : 24 ans 6 mois – du plus âgé : 42 ans – du plus jeune : 21 ans

Liste complémentaire : 24 inscrits - 37.5% de sexe féminin - barre d'inscription : 10.05.

2.2 Concours interne

696 inscrits
680 admis à concourir (361 en 2007) soit plus 58.1%. Cette augmentation considérable du nombre de candidats peut légitimement s'expliquer par la réforme du concours, mais ont sans doute aussi joué les réformes de structures dans l'administration qui conduisent à des réorientations professionnelles, l'allongement des durées de vie au travail qui poussent les agents à une meilleure prise en charge de leur avenir.
50 postes à pourvoir.

➤ **Admissibilité**

571 présents - 83.9% (77% en 2007)
63,5% de sexe féminin
112 admissibles (19.61% des présents) soit près d'1 pour 5
77.6 % de femmes
Barre d'admission : 12

➤ **Entretien**

107 présents

Meilleure note à l'entretien : 18.5

6 notes éliminatoires à l'entretien pour des candidats qui avaient une note >à 12 à l'écrit.

➤ **Admission**

Liste principale :

50 lauréats

82 % de sexe féminin

Moyenne la plus élevée : 16.48

Barre d'admission : 12.36

Age moyen : 36 ans 7 mois - du plus âgé : 53 ans - du plus jeune : 26 ans

Liste complémentaire :

21 inscrits

61.9% de sexe féminin

Barre d'admission : 11

2.3. Troisième concours

85 inscrits

79 admis à concourir (45 en 2007) soit plus 75.5%

8 postes à pourvoir

➤ **Admissibilité**

63 présents - 79.7% (53.3% en 2007)

57.14 % de sexe féminin

20 admissibles - 31.75 % soit 1 pour 3

40% de sexe féminin

Barre d'admission : 12

➤ **Entretien**

19 présents

Meilleure note : 17

Note la plus basse : 5.25

Pas de note éliminatoire à l'entretien, mais compte tenu du nombre de postes à pourvoir, toutes les notes égales ou inférieures à 9 ont conduit à une élimination malgré de bonnes notes d'écrit.

➤ **Admission**

Liste principale :

8 lauréats - 75 % de sexe féminin

Barre d'admission : 11.75

Moyenne la plus élevée : 16.44

Age moyen : 35 ans – du plus âgé : 46 ans - du plus jeune : 27ans

Liste complémentaire : 2 inscrits

Barre d'inscription : 10.75 (2 hommes)

3. Méthode suivie

3.1 Epreuves écrites

3.1.1 Choix des sujets

Les sujets communs à l'ensemble des candidats sont choisis par les jurys des cinq IRA.

➤ *Concours externe*

- **le sujet de composition d'ordre général** « la fonction publique peut-elle être à l'image de la société française ? » reflétait la volonté commune des jurys de privilégier un thème sociétal d'actualité 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.

Or, de l'avis unanime des correcteurs, un nombre élevé de candidats a donné une interprétation erronée du sujet. Le terme « fonction publique » n'a pas été ni compris ni défini.

Le parallèle entre fonction publique et société a rarement été mis en évidence.

D'autres copies sont hors sujet développant, par exemple, le partenariat public privé.

On relève aussi dans de très nombreuses copies des carences en orthographe, grammaire et syntaxe qui pénalisent les candidats, la note en tenant compte.

Meilleure note : 18.51

Note la plus basse : 2.08

Moyenne : 8.08

37 notes inférieures à 5

- **pour les questions à réponse courte (QRC)**, il s'agissait d'apprécier les fondamentaux que doit appréhender tout postulant à un emploi de catégorie A dans la fonction publique. La nature des questions visait à assurer une diversification du recrutement (le maire agent de l'Etat, le traité de Lisbonne, les grands principes de la responsabilité administrative, le rôle du FMI, la LOLF : déclinaison, missions, programmes actions, fiscalité et croissance économique).

La réponse en une quinzaine de lignes avait pour objet non seulement de vérifier les connaissances du candidat sur ces sujets qui, pour une grande part, touchaient à l'actualité mais aussi de vérifier sa capacité de synthèse.

C'est principalement dans cette épreuve que les lacunes les plus graves ont été constatées ; en témoigne en particulier la moyenne de 7.26. Ce concours ayant pour objectif d'atteindre principalement un vivier de diplômés où l'on constate que la plupart ont un niveau bac + 5, on ne peut que s'en étonner et on ne saurait trop conseiller une intensification de la préparation à cette épreuve.

Compte tenu de la réforme récente, aucune interrogation sur les questions sociales ou gestion des ressources humaines n'avait été retenue.

Meilleure note : 17

La plus basse : 1.5

122 copies (soit plus du quart) ont une note inférieure à 5 et plus nombreuses encore sont celles qui ont une note ≤ à 8 ; ce qui a constitué un handicap certain de points à rattraper à l'oral.

A cela s'ajoutent des carences en orthographe, grammaire et syntaxe.

➤ *Concours interne*

Les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées s'exerçaient à propos d'une mise en situation classique : une note à rédiger au préfet en vue de préparer un entretien avec un chef d'entreprise qui souhaitait ouvrir une société de gardiennage.

Ceci explique sans doute en grande partie que 264 candidats, soit près de 40%, aient une note égale ou supérieure à 10 et que la barre d'admissibilité ait dû être fixée à 12 de moyenne.

Cette situation qui a permis de retenir des candidats qui ont fait une excellente prestation a eu une incidence en terme de concurrence des candidats à l'oral, compte tenu du faible écart de notes des admissibles et de l'importance du coefficient de l'épreuve d'entretien.

Meilleure note : 16,51
Moyenne : 9.47
17 notes inférieures à 5
4 notes éliminatoires

➤ **3° concours**

La note de synthèse qui traitait d'un sujet d'actualité «droit d'accueil dans les écoles pour les élèves de maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire ; son principe et ses conséquences sur le droit de grève » a dans l'ensemble été bien compris par les candidats. D'une manière encore plus évidente que pour le concours interne, l'oral a discriminé entre les bonnes et les excellentes prestations.

Meilleure note : 16
Moyenne : 9.36
31 candidats (près de 50%) ont eu une note ≥ 10
Note du dernier admissible : 11.50
On doit cependant souligner 4 notes inférieures à 5

3.1.2. Examen des copies

Les copies sont transmises aux correcteurs après anonymisation par le service des concours.

L'harmonisation de la correction est effectuée au travers notamment :

- d'un corrigé type
- de l'établissement de barèmes de notation
- d'une réunion des correcteurs après lecture de certaines copies pour la composition sur un sujet d'ordre général.

Une double correction est, en effet, effectuée au sein de binômes. Chaque membre de binôme corrige séparément chaque copie. Aucune indication n'est portée sur celle-ci par les correcteurs de manière à assurer l'impartialité du deuxième correcteur. Les notes des 2 correcteurs sont confrontées en fin de correction. Tout écart inférieur à 3 points conduit à effectuer la moyenne entre les 2 correcteurs.

Tout écart égal ou supérieur à 3 points entraîne obligatoirement une relecture par les 2 membres du binôme et, en cas de désaccord, par la présidente du jury. Ce qui ne fut pas nécessaire pour ce concours.

En outre, une péréquation en jury plénier a lieu entre les jurys si nécessaire, ce qui explique des notes avec des centièmes de points.

3.1.3. Etablissement de barèmes de notation

Les barèmes peuvent évoluer d'une année sur l'autre sans pour autant en modifier profondément la nature.

Les barèmes du concours 2008 sont les suivants :

➤ **Composition sur un sujet d'ordre général**

Introduction : 4 points

Développement : 11 points :

- Fond : respect de la problématique, qualité des arguments, capacité à rendre compte de tous les aspects du sujet : 6 points
- Forme : mise en œuvre d'un vrai débat (plan), équilibre du propos et des deux ou trois parties : 5 points

Conclusion (rassembler – ouvrir) : 2 points

Orthographe, grammaire, syntaxe : + ou- 3 points

➤ QRC

Le jury 2008 a opté pour 6 questions :

2 en droit public, 1 en questions européennes, 1 en finances publiques, 2 en économie. Chaque question est notée sur 10 points

Un barème détaillé est mentionné sur le corrigé de chaque question.

➤ Note administrative et dossier de synthèse

Le barème est identique:

Fond : 17 points répartis comme suit :

▶ Introduction	
▶ Annonce du plan	3
▶ Conclusion	
▶ Compréhension du sujet	4
▶ Cohérence du raisonnement	3
▶ Niveau de connaissance	2
▶ Exhaustivité des thèmes	5

Forme : Présentation – Orthographe – Style : 3

3.2. Epreuves orales

3.2.1. Entretien avec le jury

➤ Fiche de renseignement et dossier

Remarque générale

C'est un élément essentiel de la préparation du concours car, en dehors de tout stress, le candidat peut réfléchir dès cet instant à la conduite à tenir pour son oral.

Concours externe

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**.

On relèvera que celle-ci est souvent sous utilisée par le candidat. Parfois vierge, elle n'est d'aucune utilité pour le jury ; bien que non notée elle permet en particulier, dans la rubrique « observations » de mettre en valeur les travaux, stages et éventuellement toute activité même bénévole qui favorise l'appréciation de la personnalité et ainsi sert d'assise à un dialogue constructif avec le jury. En outre le candidat peut y expliciter sa motivation. A l'inverse une fiche « fleuve » est inopérante et dénote une incapacité à la synthèse et à la définition de priorités.

Interne et 3° concours

L'entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix 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 **interne** est également interrogé sur ses connaissances administratives générales.

Les mêmes remarques que pour la fiche de renseignements peuvent être transposées sur l'insuffisante attention portée au remplissage du dossier. Certaines rubriques sont non complétées ou le sont partiellement. Ainsi, alors même que le candidat a effectué des formations, la rubrique n'est pas renseignée.

La recherche des informations est parfois ardue et les pièces jointes n'ont pas toujours de rapport avec les compétences acquises ou le projet professionnel.

A la motivation se substitue souvent un nouveau récapitulatif de l'expérience professionnelle, les redites sont fréquentes. Quand la motivation est notée, elle n'est pas fondée sur une explicitation en cohérence avec le parcours ou le projet, mais basée sur des généralités que le candidat a du mal à expliquer lors de la discussion.

La description des fonctions n'est pas mise en perspective avec le projet de carrière et beaucoup de candidats ont des notions vagues des métiers qu'ils pourraient exercer.

➤ **Déroulement**

L'épreuve orale est très importante pour le concours externe où elle représente un coefficient de 4 sur 13 points. Elle est déterminante pour les deux autres concours où elle a un coefficient égal à celui de l'épreuve écrite. Les candidats sont convoqués de manière aléatoire par le logiciel informatique en tenant compte de la langue étrangère choisie.

Le candidat dispose de 25 mn pour essayer de démontrer son potentiel et sa motivation ainsi que ses acquis professionnels pour les deux concours « professionnels ».

Le jury, par des questions variées,

- cherche, tout d'abord, à compléter l'impression qui s'est dégagée de la présentation du parcours ou de la carrière,
- fait tout pour mettre le candidat à l'aise. Il ne s'agit pas non plus de le soumettre à un test psychologique d'adaptabilité,
- a pour seul souci de permettre au candidat d'exprimer ses aptitudes, ses capacités, ses qualités et ses compétences,
- ne méconnaît pas l'émotion que peut ressentir un candidat mais celle-ci ne peut servir à masquer une impréparation de l'épreuve et par ailleurs la gestion du stress fait aussi partie de l'exercice.

En revanche, l'oral n'est pas une conversation de salon entre personnes de bonne compagnie.

Chaque membre des jurys interroge en fonction d'objectifs clairs de sélection. En conséquence, ceux-ci se répartissent les questions et le jury peut désigner un observateur en son sein.

➤ **Exposé**

Le candidat dispose au plus de 10 minutes

La gestion du temps est indispensable dans cette épreuve. Tout candidat qui dépasse le temps est interrompu mais un candidat qui ne parlerait que 2 minutes pour son parcours et ses motivations, contraignant le jury à des éclaircissements d'autant plus approfondis que la fiche de renseignements ou le dossier serait incomplet, se verrait obligatoirement sanctionné dans la note.

C'est un exercice plus difficile qu'il n'y paraît à première vue. Beaucoup de candidats (à l'externe surtout) ne tiennent pas les 10 minutes sans pour autant aborder leur motivation ou valoriser leur parcours ou leur expérience professionnelle pourtant parfois très riche.

L'existence et la pertinence du plan, la clarté de l'exposé, la cohérence des propos, l'argumentation des idées, la capacité à maintenir l'intérêt du jury et à ne pas paraphraser la fiche ou le dossier, ainsi que l'authenticité de la motivation sont aussi évalués.

Or, trop souvent, les exposés sont chronologiques, sans véritable tri ni hiérarchisation des informations autour d'un projet cohérent ou un itinéraire que l'on souhaite valoriser. On assiste à une récitation qui devient vite monotone et pénalise les candidats.

Les compétences acquises ne sont pas toujours démontrées ou valorisées par des exemples précis. Une plus grande curiosité des candidats serait bienvenue. Trop de candidats internes ont une vue cloisonnée de leur activité, l'environnement professionnel est méconnu.

Au lieu d'optimiser la méthodologie diffusée utilement par les instituts de formation pour mettre en valeur l'originalité de leur candidature, certains candidats paraphrasent les exemples donnés et présentent un exposé stéréotypé.

➤ Discussion

Le candidat est, en premier lieu, interrogé à tour de rôle par chaque membre du sous-jury sur tel ou tel aspect de son parcours afin d'apprécier l'apport de ce parcours à la construction de sa personnalité : formations et/ou expériences successives, enseignements retirés, motif de satisfaction, de déception, objectifs poursuivis, développement de carrière envisagé.

Il est important de répondre de manière synthétique aux questions et de ne pas fuir dans un discours étranger à la question posée. Certaines réponses révèlent des points de vue difficilement compatibles avec l'intégration dans un service ou encore heurtent de front les principes de neutralité, impartialité...

Au travers du parcours le jury cherche à déceler :

- la capacité de raisonnement et d'argumentation,
- la capacité à tenir un discours critique et argumenté,
- la curiosité sur l'environnement professionnel qu'il se propose d'intégrer,
- les qualités d'écoute et de dialogue,
- la force de conviction,
- l'originalité, la capacité à s'approprier les valeurs du service public

Pour les candidats du concours interne uniquement, les connaissances administratives sont évaluées, non pour effectuer un contrôle de connaissances théoriques ou pour obtenir la synthèse d'une question de cours, mais bien pour mesurer la connaissance que le candidat possède de l'organisation ou du fonctionnement de l'administration ainsi que la perception de l'évolution des structures administratives et les enjeux de cette évolution.

Or, de trop nombreux candidats ont des connaissances administratives générales incomplètes, insuffisantes et superficielles.

Certains candidats n'ont pas assimilé la nature des relations hiérarchiques ni la façon de résoudre les conflits qui peuvent en découler. Ainsi, par exemple, d'emblée, ils envisagent leur règlement par la voie contentieuse.

S'agissant des mises en situation : celles-ci ne sont pas systématiques. Le jury propose alors de résoudre une « situation-problème » afin de mesurer la démarche logique, le bon sens voire le savoir faire dont peut faire preuve le candidat.

Bien entendu, celles-ci ne sont pas de même nature pour les candidats externes et les « candidats professionnels ». Dans le premier cas, elles sont plus des cas pratiques sur des situations de la vie courante. Dans le second, elles tiennent compte de l'environnement professionnel.

Elles ont toutes pour objectif :

- de mesurer la capacité de compréhension et d'analyse de la situation à laquelle le candidat est confronté
- d'évaluer la prise de responsabilités et/ou l'aptitude ou la capacité managériale.

➤ Evaluation

A l'issue de chaque audition, les membres du jury arrêtent leur évaluation et fixent la note définitive. Aucune dissension n'est apparue entre les membres des jurys qui sont parvenus rapidement au même point de vue.

Quand il existe plusieurs sous-jurys, ceux-ci se communiquent la moyenne de leurs notes par demi-journée. Bien entendu, ceci est indicatif car une vacation peut ne pas ressembler à une autre mais, au terme de 3 ou 4 vacations, cela contribue à l'harmonisation de l'échelle des notes.

3.2.2 L'épreuve de langue

L'épreuve de langue vivante étrangère est obligatoire pour le concours externe. Elle est facultative pour les deux autres (43 candidats en interne et 8 candidats au 3^e concours).

Elle consiste en un entretien de 15 minutes à partir d'un texte court.

Bilan du jury en anglais

Concours externe:

La majorité des candidats semble préparée à l'épreuve orale de langue. L'anglais est parfois de bonne, voire très bonne tenue (c'est le cas d'étudiants ayant séjourné à l'étranger, notamment dans le cadre d'Erasmus). Très peu ont un bas niveau et l'on peut penser que l'année de formation à l'IRA pourrait remédier à certains gros défauts ou réactiver des connaissances qui affleurent mais n'ont pas été utilisées récemment.

On perçoit néanmoins le formatage des préparations spécifiques, qui peuvent être bénéfiques, ou, au contraire, inhiber toute prise de risque linguistique et donner lieu à un discours de bribes ajoutées, convenu et plat, sans grande référence au texte proposé, ou encore aboutir à une explication de texte avec découpage en parties, telle qu'attendue à l'épreuve anticipée de français au Bac.

Concours interne :

Une grande disparité de niveaux est constatée, témoignage de passés universitaires courts et parfois lointains, de séjours longs en milieu anglophone, ou encore de vacances à l'étranger.

Quelques candidats semblaient peu, voire pas du tout, renseignés sur la nature exacte de l'épreuve, comme en témoignent les phrases suivantes entendues : "le texte officiel est trop vague » " ou pire : "faut-il traduire?"

Plus souvent et plus rapidement que pour les candidats du concours externe, la nécessité s'est faite jour de sortir du texte au cours de l'entretien, afin de pouvoir apprécier la maîtrise réelle de la langue dans un échange moins formel et en intégrant le fait que les candidats "internes" n'ont pas nécessairement la possibilité de se préparer à un exercice plus « scolaire ».

3^e concours :

Le niveau général a été bon - certaines prestations, exceptionnelles - qu'explique un passé universitaire et/ou professionnel en contact avec des étrangers. L'anglais, «langue de communication» prend alors tout son sens.

La maturité des candidats face à l'épreuve a également semblé la plus grande, et la notion même de communication et de construction du sens a régulièrement été au centre de l'entretien.

Ce point essentiel pourrait être souligné au bénéfice des candidats futurs.

Note sur l'épreuve de langue étrangère

Les observations qui suivent, bien qu'émisses à propos de l'épreuve d'anglais, peuvent être reprises comme dénominateur commun pour les autres langues

Sur l'ensemble des candidats interrogés dans les trois voies du concours, rares sont ceux dont les qualités linguistiques ou communicatives font véritablement défaut.

La qualité de la langue est en progrès, semble-t-il, par rapport à l'an passé.

La phonologie - qualité des sons, accentuation, rythme et intonation - reste le point noir que tout candidat désireux de communiquer efficacement dans la langue étrangère se devra de maîtriser encore mieux.

Les stratégies de communication – bouclage de vérification, interaction, explication par l'exemple lorsqu'un mot vient à manquer, etc. - doivent être intégrées et pratiquées de longue date. Demander la traduction d'un mot à l'examinateur est pénalisante, alors que les efforts pour surmonter un obstacle ou les contourner astucieusement sont bonifiés.

La connaissance minimale de l'actualité et des structures des sociétés étrangères est un atout supplémentaire pour décrypter les textes proposés, et les commenter. Une écoute régulière d'informations du pays tiers, plus que leur lecture, doit permettre de couvrir les thèmes susceptibles d'être abordés en se familiarisant avec les prononciations recevables.

Toute comparaison pertinente avec le système français a été valorisée, ainsi que l'émission d'avis appropriés et étayés par une culture solide.

Les candidats devraient être sensibilisés au fait que l'expression «à partir d'un texte» doit être prise dans un sens large ; le texte n'est qu'un prétexte ; le véritable « texte » étant celui de la conversation orale de l'entretien.

4. Objectifs de la sélection et critères mis en œuvre par le jury

➤ Les membres du jury ont élaboré ensemble une doctrine préalablement à chacun des concours. Ils ont souhaité fonder leur choix sur un certain nombre d'objectifs à travers un dialogue confiant de ses membres.

Le souci était de recruter les candidats qui offraient de solides garanties quant à leurs qualités présentes mais plus encore, par le potentiel futur, en raison même de l'élévation nécessaire du niveau de qualification des emplois dans l'administration.

Le concours d'entrée aux IRA n'est pas en soi un débouché de fin de carrière (interne) ni fondé uniquement sur la garantie d'un emploi ou encore une rémunération intéressante.

- C'est la détection d'un potentiel chez les candidats, tant au travers des exposés que les questions réponses, que les jurys ont recherché.
- Conformément à l'esprit et à la lettre des règles de suppression de limites d'âge, aucun candidat n'a fait l'objet de discrimination en raison de son âge
- En revanche, le jury a été vigilant sur l'aptitude des candidats à assumer l'ensemble des responsabilités qu'implique l'entrée dans les corps de débouchés des IRA (capacité à tenir des fonctions d'encadrement ou d'expertise, mobilité fonctionnelle, géographique,...)
- Le jury a eu pour objectif au travers des trois concours d'assurer un maximum de diversité du recrutement. A ce titre, aucune discrimination n'a eu lieu concernant des candidats :
 - actuellement en catégorie C, certains ont d'ailleurs brillamment réussi, mais le jury a distingué ceux dont la prestation a permis de déceler les aptitudes et les compétences requises
 - en provenance de régions éloignées de la région mosellane
 - ou encore à partir des diplômes détenus ou non (niveau et nature)
- A travers l'hétérogénéité des parcours professionnels, ont été recherchés les éléments à même de valoriser le potentiel (courbe de fonctions ascendante, responsabilités de plus en plus larges, mobilité)...
- La présence d'une réflexion concrète sur la fonction d'attaché plutôt que l'affirmation d'un attrait à participer au service public ou encore l'évocation « d'une aspiration à la réforme de l'Etat !).

5. Recommandations générales destinées aux futurs candidats

- assurer une réelle préparation de l'écrit et de l'oral et notamment, comme on l'a vu, à l'épreuve QRC.
- être capable de se projeter dans les fonctions d'attachés susceptibles de leur être proposées ou auxquelles ils pourraient postuler. Certains candidats ont des difficultés à se projeter dans des tâches d'encadrement.

Les candidats ne doivent pas craindre de révéler leur personnalité dans les éléments qui dépendent d'eux, comme par exemple la présentation de leurs motivations dans le dossier et dans l'entretien (sentiment de creux de certaines motivations). Ainsi l'exposé gagnerait à être personnalisé en mettant en valeur les éléments du parcours de formation et/ou d'expériences professionnelles, si peu nombreuses soient-elles et quel qu'en soit le domaine.

Il convient d'éviter :

- les maladresses du type «ça m'intéresse», « c'est une bonne question »
- les formules vides de sens
- les engagements sans portée véritable
- les banalités redondantes avec le dossier
- l'étalage d'idées toute faites
- la rigidité de la présentation ou au contraire une logorrhée qui frise parfois la «star académie»

L'oral n'est pas un oral technique. Les questions sont de nature telle qu'un fonctionnaire ou un candidat fonctionnaire normalement curieux du monde qui l'entoure et dont la presse et les médias lui renvoient l'image, est en mesure de répondre sans difficulté.

Les formations sont indispensables a fortiori pour les candidats éloignés de l'administration ou de certaines évolutions, mais il convient de proportionner les formations aux objectifs de l'exercice.

L'oral doit en particulier se préparer car on constate souvent une méconnaissance de la maîtrise du langage, du contrôle de la voix et des émotions. Pour cela, il convient d'effectuer des exercices répétés.

Pour l'écrit et l'oral, un suivi attentif de l'actualité s'impose.

La présidente
Marine Dorne-Corraze