



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR  
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Concours interne d'attaché d'administration de l'État (Plan PATS)  
relevant du ministre de l'intérieur et des outre-mer**

**Session 2023**

Rapport du jury

**Statistiques :**

Nombre de postes	Candidats inscrits	Taux de présence	Candidats admissibles	Barre admissibilité	Barre admission	Admis LP	Admis LC
94	2672	68,97 %	321	14,50/20	14,392/20	94	47

**Synthèse de l'épreuve écrite :**

L'objectif de la note visait à apprécier les aptitudes des candidats à accéder à des fonctions de cadres en les projetant dans une situation professionnelle pour évaluer leurs capacités :

- à rédiger une note intelligible et opérationnelle ;
- à être force de propositions adaptées auprès de leur hiérarchie ;
- à s'extraire d'un sujet technique pour prendre de la hauteur.

L'exercice proposé consistait à rédiger une note assortie de 2 annexes (un calendrier et des éléments de langage).

Le niveau des copies est très hétérogène.

De nombreuses copies étaient inachevées ou très déséquilibrées avec une note très détaillée et des annexes inexistantes ou insuffisamment fournies, signe que les candidats n'ont pas su maîtriser le temps qui leur était imparti. Il convient de rappeler l'importance de réaliser au moins un exercice dans les conditions de l'examen et de lire attentivement le sujet pour répondre à la commande.

La plupart des candidats ont respecté le formalisme attendu : présence du timbre, du destinataire, de l'objet, d'un plan, des annexes, de la signature...

En revanche, les propos introductifs sont parfois laconiques voire inexistantes ou se bornent à annoncer la structuration de la note. Les copies qui ont su mettre en perspective la thématique traitée ou/et la replacer dans le contexte de la structure d'emploi dès l'introduction et dans le plan ont retenu l'attention.

La méthode de la note administrative dans la forme est plutôt maîtrisée mais mériterait encore davantage de synthèse de la part de certains candidats qui veulent souvent trop en écrire.

Le niveau d'orthographe et de grammaire est relativement décevant.

Pour certaines copies, la qualité de l'écriture, de la syntaxe et de l'orthographe est parfois médiocre au point de nuire, dans certains cas, à la lisibilité du fond. Certains devoirs étaient rédigés avec des phrases trop longues, parfois sans verbe, ou en juxtaposant des mots sans logique, pour un résultat totalement inintelligible. La maîtrise de la rédaction et le choix d'un niveau de langage approprié sont des pré-requis pour réussir cet exercice et font partie des compétences attendues d'un cadre de l'administration.

Sur le fond de l'exercice :

Le dispositif de l'indemnité temporaire de mobilité a été compris par l'ensemble des candidats.

Les copies ayant réussi à s'extraire des documents démontrant une compréhension des enjeux, à replacer la problématique dans le contexte de la structure, à argumenter les choix retenus, à rédiger des éléments de langage opérationnels et appropriés à la situation donnée ont obtenu les meilleures notes, démontrant un travail de réflexion, une prise de recul sur un dispositif technique, une vraie mise en perspective et une capacité à lui donner une dimension concrète.

Nombreux sont les devoirs qui ont paraphrasé voire recopié certains documents ce qui ne permettait pas de s'assurer des qualités de synthèse, de compréhension et de clarté dans l'expression du futur cadre.

Il était demandé au candidat de formuler des propositions à son chef de service en justifiant ses choix. Si les propositions étaient présentes et conformes la plupart du temps à la réglementation, l'argumentation était souvent sommaire et peu en lien avec le contexte de la structure. Les candidats ont peiné à montrer qu'ils évoluent déjà dans un milieu professionnel.

La plupart des copies ont longuement détaillé le dispositif et les propositions, au risque de souvent se répéter, et au détriment des annexes.

Ainsi, le calendrier a pu être abordé sans indiquer de date ou de jalons et comportait un nombre d'actions très succinct (la consultation des organisations syndicales a été souvent omise). Ces actions n'étaient pas toujours adaptées ou correctement échelonnées.

De même, les éléments de langage étaient peu opérationnels et manquaient de matière. Certains se bornaient à reprendre la description du dispositif. Rares sont ceux qui ont su combiner le rappel des principes et enjeux du dispositif, l'opportunité qu'il présente pour la structure et répondre aux critiques sur la mesure proposée.

Enfin, certains ont pu discerner des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, démontrant une prise de hauteur par rapport à la commande, une capacité à alerter

leur hiérarchie et à anticiper les risques en proposant des actions correctrices et ainsi favoriser la réussite du déploiement au sein de la structure d'emploi.

### **Synthèse de l'épreuve orale :**

De façon générale, la présentation faite par les candidats est bien préparée, avec un respect des 5 minutes, et une expression orale dans l'ensemble claire. Certains candidats qui, en dépit de l'attention du jury, ont eu des difficultés à s'exprimer, par émotivité ou timidité, ont été pénalisés quand ces situations conduisaient à empêcher l'échange.

Le jury regrette toutefois que la partie motivations soit souvent convenue et réduite à « obtenir plus de responsabilités ».

En général, les candidats ont une bonne connaissance de leur environnement professionnel immédiat. En revanche, les candidats ont fait preuve d'un niveau faible de connaissances des différentes administrations et du MIOM, peinant à démontrer leur motivation pour servir en son sein et à porter un projet professionnel réfléchi et un engagement affirmé. Peu ont réellement manifesté une réelle capacité à établir un échange avec le jury et à développer des argumentaires structurés et approfondis.

Si quelques candidats manquent de synthèse dans leurs réponses la plupart doivent au contraire essayer de développer leur propos et structurer leur argumentaire. Le jury a dû, à de nombreuses reprises, essayer de comprendre ou d'interpréter la pensée du candidat, lui demander d'expliquer son propos ou de donner des exemples précis. Il ne suffit pas de dire que l'on est un bon manager pour être un bon manager, il faut expliquer pourquoi.

Les candidats qui ont réalisé d'excellentes prestations sont ceux qui ont réussi à répondre aux questions sur l'environnement ministériel, aux mises en situation en faisant preuve de réflexion, de bon sens, en se projetant sur les attendus d'un attaché et en s'appuyant sur le statut et la déontologie des fonctionnaires. Les excellents candidats sont aussi ceux qui sont parvenus à démontrer leurs capacités managériales et de communication. Les candidats qui ont su prendre de la hauteur et apporter des réponses abouties et réfléchies se sont distingués.

Certains candidats, qui occupent des fonctions d'exécution ou d'application, en dépit de la qualité de leur engagement et de leur préparation, étaient en situation de difficulté quand il s'agissait de se projeter dans une posture de cadre, trop éloignée parfois, de leur positionnement professionnel actuel.

Le jury a particulièrement insisté sur les mises en situation. Ces mises en situation sont soit issues d'un rebond sur ce qu'indiquait le candidat ("je sais gérer une crise", renvoi à un exemple de crise), soit font l'objet d'un temps dédié, soit les deux. En dehors des questions de savoir, les candidats ont donc tout intérêt à préparer des mises en situations concrètes. Ceux qui, à cette occasion, sont capables de reformuler, situer la problématique, indiquer le niveau de complexité, répondre sous différents prismes (appuis possibles, sanctions, appel à la réglementation, limites dans la capacité à traiter efficacement le problème...) marquent favorablement le

jury. À l'inverse, des mises en situation auxquelles les candidats n'apportent pas des éléments de réponses et des propositions d'un niveau suffisant peuvent s'avérer dirimantes dans l'appréciation du jury.

Le jury a estimé que les meilleurs candidats étaient ceux qui avaient bien appréhendé le rôle du cadre (de par l'observation de leurs propres N+1 ou N+2) et qui avaient développé une bonne hauteur de vue, tout en faisant preuve d'humilité.

Compte tenu des réponses de certains candidats, de la perception par le jury de leur candidature, les notes du jury ont parfois conduit à écarter des candidats de la réussite du concours. L'attribution d'une note éliminatoire signifie que le jury a considéré, qu'au regard de son niveau ou de sa préparation ou de son état d'esprit, le candidat n'était pas en mesure d'intégrer le corps des attachés d'administration lors de cette session.

  
Le Préfet Délégué  
pour l'Égalité des Chances  
Michael SIBILLEAU