



**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 2024**

Rapport du jury

**Statistiques :**

Session	Nombre de postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats admis / LP	Candidats admis / LC
2023	94	2672	1843 68,97 %	321 barre à 14,50/20	94 barre à 14,392	47 barre à 13,460
2024	95	2602	1859 71,45 %	311 barre à 13,35/20	95 barre à 14,22/20	44 barre à 12,90/20

**Synthèse de l'épreuve écrite :**

L'exercice proposé consistait en un cas pratique sur le recrutement de réservistes. Une annexe comprenant des éléments de rétro-planning était attendu.

L'objectif 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 trouver l'information pertinente sur un sujet technique dans les différents documents proposés,
- à rédiger une note opérationnelle répondant aux sollicitations de l'autorité,
- à être force de propositions et envisager différentes hypothèses.

Le niveau des copies est très hétérogène. Peu d'entre elles ont véritablement répondu à la totalité de la problématique posée par le sujet, ce qui interroge le jury sur la compréhension de ce dernier. Il convient d'insister sur la préparation du concours en réalisant au moins un exercice « blanc » au préalable.

De nombreux candidats ont éprouvé une forte difficulté dans la gestion du temps imparti, ce qui a eu pour conséquence d'avoir des copies déséquilibrées et pour certaines, bâclées.

Le formalisme est dans l'ensemble respecté, l'énoncé de l'exercice comprenant deux questions principales permettant d'articuler le propos dans un plan simple et clair. Les niveaux d'orthographe et de syntaxe sont décevants. Le manque d'aisance rédactionnelle et de maîtrise du niveau de langage approprié des candidats est flagrant.

L'introduction est de manière générale bien en dessous des attentes. Quand une phrase d'accroche existe, elle manque souvent son objectif. Le plan est très vite énoncé sans que la problématique ne soit contextualisée.

L'articulation des idées et des propos dans un plan clair n'est pas maîtrisée par une majeure partie des candidats au point que les membres du jury ont recherché des éléments dispersés pour accorder un certain nombre de points.

Concernant le fond de l'exercice proposé, le dispositif technique de la réserve civile est compris par la grande majorité des candidats.

La densité du dossier documentaire a permis de distinguer les candidats qui se sont extraits des documents et ont exposé leur raisonnement en s'appuyant sur cette ressource.

À l'opposé, de nombreuses copies ont reflété l'absence de hauteur et de réflexion de candidats paraphrasant les documents, voire en copiant des extraits dans les différentes parties et sous-parties de leurs plans.

La courte analyse budgétaire demandée, bien que ne nécessitant aucun calcul complexe, a très souvent été ignorée par les candidats, se contentant de recopier les données fournies dans l'énoncé.

Des propositions étaient attendues sur la phase de recrutement de réservistes, avec une partie « communication ». De nombreux candidats ont réduit au minimum leur réflexion sur le sujet et très peu se sont montrés inventifs, la grande majorité se contentant de reprendre les exemples du dossier documentaire.

Le rétroplanning attendu en fin de copie était très rarement satisfaisant, la plupart des candidats ayant eu du mal à gérer leur temps pour cet examen. Lorsque cette annexe figurait, elle était souvent sommaire ou ne constituait qu'un résumé de la copie.

Enfin, peu de copies ont revêtu le caractère opérationnel attendu de la note.

### **Synthèse de l'épreuve orale :**

#### **Concernant le RAEP :**

Une majorité des dossiers transmis présente des incohérences dans le déroulé de carrière présenté et des redites entre les parties « présentation » et le « déroulé de carrière ». Il rapporte une accumulation déclarative de savoir-être et de savoir-faire qui ne sont pas toujours vérifiés dans le cadre de l'entretien.

Les motivations du candidat ne sont pas souvent clairement exposées.

## **Concernant l'entretien avec les membres du jury :**

L'exercice est loin d'être maîtrisé par l'ensemble des candidats, au-delà du léger stress que peut engendrer un tel exercice. Peu de candidats disposent d'une réelle aisance dans la prise de parole et utilisent un langage adapté à l'exercice.

La présentation de 5 minutes est moyenne et présente de nombreuses redites avec le dossier de RAEP. Les candidats ont du mal à sortir du cadre du document pour susciter l'intérêt du jury, mais l'exercice a le mérite d'avoir été préparé.

Les connaissances en lien avec le milieu professionnel (périmètre PN et GN) sont assez limitées pour un grand nombre de candidats qui se limitent à l'exposé de leurs fonctions actuelles, sans curiosité pour les missions du MIOM.

Le rôle de l'attaché est souvent méconnu. Mis en situation par le biais de cas pratiques, de nombreux candidats ne font pas preuve de discernement ni du recul nécessaire. Malgré leurs affirmations de « vouloir manager » ou d'exercer « plus de responsabilités », peu ont démontré de réelles facultés d'encadrement au cours de l'entretien.

On comprend que le positionnement en catégorie A est attrayant pour les candidats mais peu démontrent qu'ils en ont les capacités en termes de positionnement, de capacité de décision, de propositions et d'esprit d'initiative et d'en assurer les missions et les responsabilités quotidiennes.

Les motivations déclarées des candidats sont liées aux diplômes universitaires obtenus pour ceux se situant en début de carrière et à la reconnaissance de l'expérience vécue comme une suite logique de carrière pour les plus expérimentés.

Des questions sur les sujets d'actualité ont été posées. Dans leur grande majorité, les candidats n'ont pas fait preuve de curiosité intellectuelle ou n'ont pas su développer leur opinion personnelle sur le sujet proposé.

Seuls quelques candidats se sont renseignés sur les postes susceptibles d'être proposés à l'issue de la réussite au concours.

Trois à quatre candidats par sous-commission se sont détachés de l'ensemble et ont bénéficié de bonnes voire de très bonnes notes.

Compte tenu des réponses de certains candidats, de la perception du jury de leur candidature, certains candidats n'ayant pas démontré leurs capacités d'intégrer le corps des attachés d'administration ont obtenu des notes éliminatoires.

La présidente du jury,



Charlotte DEFREMONT