

AVANT-PROPOS

La parution d'un nouvel ouvrage sur la préparation aux oraux d'admission des concours administratifs se justifiait-elle ? L'exercice est fort connu – même de ceux qui ne l'ont jamais expérimenté (le fameux « grand oral » des concours) – et les manuels portant sur sa préparation paraissent déjà assez nombreux ; quoique se limitant généralement à un concours précis. Pourtant, et il convient ici de les en remercier, les éditions Ellipses ont répondu favorablement à la suggestion de l'équipe pédagogique de l'Institut de préparation à l'administration générale (IPAG) de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense qui leur a récemment soumis l'idée du présent recueil.

Il s'avère en effet que les concours administratifs ont beaucoup changé au cours de la période récente (V. par ex. *Les concours administratifs en questions*, doss. spéc., *Revue française d'administration publique* 2012, n° 142). Depuis la fin des années 2000, le contenu et la nature des épreuves de nombreux concours administratifs ont été modifiés. La philosophie de la réforme repose sur l'idée de « professionnalisation » des concours, lesquels doivent désormais davantage servir à recruter les futurs agents des administrations en fonction des métiers auxquels les concours permettent d'accéder plutôt qu'à sélectionner les candidats sur la base de considérations essentiellement académiques. Quel que soit le jugement que l'on porte sur ce mouvement, et notamment son impact sur certaines épreuves autrefois traditionnelles comme la culture générale, il importe de constater que cette réforme a débuté il y a déjà plusieurs années et qu'elle se poursuit encore aujourd'hui.

Partant, les oraux d'admission des concours administratifs ont, sauf rares exceptions, très sensiblement évolué. C'est là la principale justification de la publication de ce volume. Car l'expérience de plusieurs années de préparation à ces oraux d'un nouveau genre, que les arrêtés régissant les concours dénomment le plus souvent « entretien avec le jury », a permis à l'IPAG de Nanterre-La Défense de développer une méthode appropriée et efficace. Elle se propose de concilier les intérêts des candidats (ne – surtout – pas se limiter à un seul concours pendant l'année de leur préparation) et le sens de la réforme (la professionnalisation induit nécessairement une forme

particularisation du concours donnant accès à tel corps ou cadre d'emploi). C'est pourquoi les pages qui suivent contiennent une *méthodologie générale* de l'entretien avec le jury valable pour tous les concours ainsi qu'une *méthodologie spéciale* qui a précisément pour fonction d'adapter la première aux spécificités des métiers, des carrières et de l'administration correspondant à chaque concours. Ainsi, le « lecteur-candidat » trouvera ci-après les méthodes de préparation à l'oral non pas d'un seul concours, mais d'une quinzaine de concours à la fois. Évidemment, même appliquées à la lettre, elles ne garantiront jamais totalement la réussite. Mais, que l'on prépare un concours de catégorie A ou un concours de catégorie B, un concours externe, un concours interne ou un troisième concours, il peut être assuré d'ores et déjà que la lecture qui va suivre devrait au moins permettre de mieux maîtriser les enjeux de l'épreuve, sinon les « ficelles » de l'exercice.

Benoît APOLLIS
Directeur de l'IPAG de Nanterre-La Défense
Secrétaire général de la Conférence nationale
des IPAG (universités)-CPAG (IEP)

MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE

Benoît Apollis

L'entretien avec le jury correspond à l'épreuve phare d'admission dans les concours administratifs. C'est elle qui est souvent affublée du plus fort coefficient et qui permet au jury de véritablement « choisir » les lauréats du concours parmi les admissibles. Ainsi que l'avant-propos l'a déjà souligné, cet exercice s'est profondément transformé dans la période contemporaine à la faveur de multiples réformes du contenu de la plupart des concours ; réformes initiées à la suite de la publication de plusieurs rapports sans ambiguïté sur le sujet (V. not. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'État – « Rapport Desforges » de 2008¹ / L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État – « Rapport Dorne-Corraze » de 2008²).

À ce stade, il ne s'agit pas encore de singulariser la préparation de ces nouveaux oraux en résonance avec ce que prévoit chaque arrêté de concours, mais au contraire de généraliser le propos de sorte que l'application de cette méthode générale s'adaptera tant à la préparation de la conversation avec le jury des concours externes qu'à celle des concours internes ou des troisièmes concours³. Dès lors, il convient, d'une part, de bien comprendre l'épreuve dont il est question, d'en connaître les nouveaux contours et, d'autre part, de se muer en véritable candidat, prêt à converser avec le jury.

-
1. Disponible sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000100/index.shtml>
 2. Disponible sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000483-l-organisation-et-le-pilotage-des-recrutements-au-sein-de-la-fonction-publique>
 3. À ceci près que, pour ces deux derniers, il revient également parfois aux candidats de soigner la rédaction d'un dossier de « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) d'après les modèles préconisés pour chaque concours.

I. Comprendre l'épreuve

Quel que soit le concours, l'entretien avec le jury constitue à la fois un exercice protéiforme et un exercice formel.

A. Un exercice protéiforme

Dans la majorité des concours, le grand oral au sens traditionnel du terme n'est plus. L'épreuve de l'entretien avec le jury se rapproche désormais davantage d'un exercice de recrutement et s'éloigne par là même de la sélection académique qu'il incarnait naguère, sur fond de test de la culture générale des candidats. Toutefois, et c'est en cela que l'exercice est protéiforme, il faut signaler d'emblée que rien n'empêche un jury de toujours évaluer les connaissances des candidats. La culture générale sera moins convoquée qu'autrefois à cette occasion. Mais il n'est pas rare en revanche que la culture administrative (les grandes réformes récentes ou en cours dans l'Administration, voire dans le corps de fonctionnaire visé) et les grands principes du service public ou de la fonction publique apparaissent à un moment ou à un autre de l'entretien. Cela suppose donc, outre de rester attentif en permanence à l'actualité, de poursuivre à ce niveau l'effort déjà entrepris pour préparer les écrits¹. Du reste, l'expérience montre également que les entretiens des concours internes et des troisièmes concours sont paradoxalement de plus en plus ponctués par ce genre de questions d'ordre général. Cela s'explique notamment par l'insuffisance de la « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP) dans le processus global de recrutement – certains directeurs d'écoles de service public se plaignant parfois du manque de bases, notamment juridiques, des derniers lauréats des concours internes ou des troisièmes concours.

Cependant, pour l'essentiel, l'entretien avec le jury sert dorénavant à apprécier trois choses : le caractère, la motivation et les aptitudes du candidat. C'est dire si la détermination du potentiel devient capitale. Au fond, l'objectif de tout candidat devrait être aujourd'hui le suivant : faire

1. Certaines questions ressortent régulièrement : que savez-vous de la distinction entre ordonnateurs et comptables ? Qu'est-ce que le service public ? À quoi sert la « modernisation de l'action publique » ? Que savez-vous de telle loi ou de tel principe ? (en général en lien avec le corps de fonctionnaires correspondant au concours), etc.

émerger dans l'esprit du jury qu'il ou elle, le cas échéant après un complément de formation, aurait toute sa place dans l'équipe de chaque membre du jury. Il s'agit ainsi de donner envie de se faire recruter, donc de plaire¹. Plaire personnellement (paraître motivé, dynamique, sérieux mais aussi agréable, sinon souriant) et plaire professionnellement (paraître compétent, organisé, adaptable, dégourdi, etc.). Il convient par conséquent de toujours tenter de faire la démonstration de ce que l'on peut apporter à l'administration qui recrute par le truchement du concours – et non pas l'inverse ! Dans ce contexte, une certaine subjectivité motivera inévitablement l'appréciation portée par le jury. L'entretien avec le jury est un « exercice de l'instant ». Tout se joue à ce moment-là, en fonction de la performance du candidat et de la disposition du jury. C'est ce qui explique que, malgré la déception, en cas d'échec à ce stade du concours, il est à recommander de se présenter à nouveau, dans la mesure où il arrive (plus souvent qu'on ne le pense) que l'appréciation du jury soit plus favorable, la seconde fois.

B. Un exercice formel

Au moins deux grandes caractéristiques formelles sont à prendre en considération. L'entretien avec le jury est un exercice qui dure un certain temps et au cours duquel l'on doit se comporter d'une certaine manière.

En premier lieu, l'exercice est chronométré. Le temps varie selon le concours, mais en tout état de cause il existe toujours au moins deux phases : celle de la présentation de la candidature et celle de la conversation avec le jury². L'ensemble dure forcément moins d'une heure, sachant qu'une tendance nette se fait jour ces derniers temps, celle de la réduction maximale du temps de présentation pour laisser la plus grande place à la conversation. Ceci amène à formuler de trois remarques.

-
1. Avec tout ce que ce mécanisme peut comporter de pervers à certains égards. Peut-on réellement prétendre que l'on connaît une personne au bout de 20 à 40 minutes d'entretien ? Les processus de recrutement des cadres du secteur privé ne se structurent-ils pas en plusieurs entretiens successifs de la même durée pour éviter précisément cet écueil ? Aussi, l'exercice conduit souvent (et logiquement) les candidats moins à être qu'à paraître devant le jury, ou à tout le moins à apparaître selon les canons de ce qui est généralement attendu.
 2. Une troisième étape plus technique est parfois prévue (résolution d'un cas pratique ; commentaire d'un texte ou d'un sujet), surtout dans les concours de catégorie B.

D'abord, le temps sera toujours respecté par le jury (présentation + conversation), le principe d'égalité entre les candidats l'y contraint. Ensuite, il faut bien mesurer que le temps de la présentation est en quelque sorte celui réservé au candidat alors que durant la conversation le jury reprend la main – ce qui impose que les candidats aient avant toute chose très bien préparé leur présentation (*cf. infra*) ; temps au cours duquel ils ne craignent pas d'être coupés, au contraire de la conversation qui présente pour eux plus de risques. Enfin, l'on peut sans doute résumer l'exercice à « une lutte contre le temps ». L'objectif de tout un chacun est effectivement, sur le laps de temps de l'épreuve, d'apparaître le moins souvent possible en difficulté. Cela suppose donc, d'une part, répétons-le, de totalement utiliser le temps imparti à la présentation et, d'autre part, d'être entraîné(e) à affronter le temps de la conversation de telle sorte que, au-delà des atouts et faiblesses des uns et des autres, les moments les moins agréables de cette étape soient aussi les plus rares.

En second lieu, l'exercice comporte des codes qu'il s'agit de connaître et de respecter. D'une manière générale, chaque candidat doit intégrer le fait qu'en la circonstance toute son attitude, sa façon d'être et de parler vont plus que jamais incarner sa personne. Par conséquent, et quoi qu'on puisse en dire par ailleurs, les apparences compteront au moins autant que le fond le jour de l'oral, surtout dans un temps aussi court de passage. Ces aspects s'avèrent donc non négligeables.

Ils concernent par exemple la tenue vestimentaire choisie. Il va de soi qu'elle ne peut être celle que l'on porte habituellement. Elle doit être celle qui convient à un entretien professionnel dans la fonction publique : ni trop négligée, ni trop élégante. En un sens, elle doit, elle aussi, refléter la neutralité du service public. Certains rapports de jury regrettent parfois que les tenues, notamment celles des hommes, soient sempiternellement identiques (costumes bleus, noirs ou gris) ; mais, que chacun soit rassuré : dès lors que les jurys recruteront effectivement des candidats vêtus différemment, les centres de préparation feront bien sûr évoluer leurs méthodes. Pour l'instant, tel n'est pas le cas. Il en va de même pour la posture ou l'attitude (ni trop raide, ni trop agitée) ou pour l'élocution et le ton de voix (ni trop rapide, ni trop hésitant). Bref, on l'aura compris, le mieux est encore de s'entraîner à devenir un candidat sérieux à l'admission.

II. Devenir candidat

Ainsi qu'il a déjà été précisé, l'entretien avec le jury comporte deux étapes qu'il convient chacune de préparer correctement : la présentation et la conversation.

A. Préparer sa présentation

Quel que soit le concours, et sans entrer pour l'instant dans les subtilités de chacun d'eux, il est possible d'identifier trois phases pour préparer la présentation orale de sa candidature au jury, premier temps de l'entretien.

Premièrement, *l'élaboration de la présentation*. Une chose est claire : la présentation qui apparaîtra la plus naturelle du monde sera toujours celle qui, en réalité, aura été la plus travaillée en amont. Le commencement de ce travail consiste à construire son propos, à déterminer les éléments qui le structureront. Pour ce faire, le candidat peut s'appuyer sur deux séries de données.

En premier lieu, les informations sur ce qui est le plus souvent attendu par le jury. Celles-ci seront récoltées à différents endroits : dans les derniers rapports du jury ; dans les éléments nécessaires à la constitution de sa fiche individuelle de renseignements, de son dossier RAEP ou de son curriculum vitae ; dans les lettres de cadrages de l'épreuve (si elles existent et ont été publiées par les administrations organisatrices). Mais il importe aussi d'être en phase avec des données qui surplombent toujours l'épreuve (réformes récentes, culture administrative inhérente au corps ou au cadre d'emploi visé – c'est-à-dire prendre connaissance de tout ce qui peut donner une idée précise du corps, des métiers et des carrières). Enfin, de très bonnes orientations pourront être glanées au cours de discussions avec des membres du corps de fonctionnaires en question, soit en les sollicitant directement, soit au cours de stages.

En second lieu, la construction de la présentation nécessite aussi une certaine introspection. Elle est assez simple à réaliser pour les concours internes et troisièmes concours en ce sens que les candidats disposent là d'une expérience professionnelle de plusieurs années qui leur faut valoriser. Mais tel n'est pas le cas des candidats aux concours externes. Dès lors, pour eux, il convient de nourrir la présentation avec tout ce qui pourrait être mis en relation avec les métiers qui seront exercés en cas d'admission

au concours. De ce point de vue, il semble évident qu'outre la formation, les stages en administration – et *a fortiori* dans des services corrélés au concours ambitionné – constituent un atout sérieux. Toutefois, beaucoup d'autres aspects sont à considérer. Une personne peut par exemple tirer beaucoup de choses du fait qu'elle a toujours travaillé pour financer ses études, qu'elle a un engagement associatif de longue date ou encore qu'elle est titulaire du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA). À chacun son histoire, donc sa présentation.

En somme, et il s'agit d'un travail aussi long qu'important, il revient au candidat de déceler dans un premier temps tous les éléments qui composeront sa présentation, de faire éventuellement des choix selon les concours passés et, surtout, de construire son propos de telle sorte qu'il fasse en permanence la démonstration de l'adéquation entre son profil et les attentes du recruteur, *i. e.* le jury¹.

Deuxièmement, *la rédaction de la présentation*. Bien sûr, la rédaction doit correspondre à un style oral, de la même manière qu'on rédigerait un discours ou un exposé (avec ses propres mots et son propre style, inutile de compliquer l'affaire encore un peu plus ; il faut, comme l'expriment souvent les rapports de jury et même si l'expression mériterait d'être largement nuancée, « être soi-même² »). La question se pose alors de savoir dans quel ordre les éléments précédemment identifiés doivent apparaître. À notre sens, la présentation chronologique de l'ensemble manque de dynamisme et d'originalité. On préférera plutôt une présentation plus thématique (par exemple en trois points : formation/expériences/motivations). Mais chacun est libre bien sûr d'envisager la chose comme il l'entend.

Troisièmement, *la répétition de la présentation*. Ainsi qu'il a déjà été mentionné, la meilleure présentation orale est toujours celle qui a été longuement travaillée. Dans les entretiens avec le jury qui débutent par une telle présentation du candidat, ce dernier ne peut normalement pas disposer de notes écrites, ni même d'une montre parfois. Aussi, il s'avère

-
1. Il est également à remarquer que, ce faisant, le candidat commence en même temps à préparer sur le fond la conversation qu'il aura avec le jury.
 2. Cela ne signifie évidemment pas qu'il faille s'exprimer devant le jury de la même façon qu'entre amis ! Le langage employé ne peut pas être familier. Mais il est simplement inutile de se contraindre à des formules trop élaborées ou trop longues ; le plus simple est souvent le mieux dans ces cas-là.