

Sélection pour l'accès aux classes Talents de l'INSP et de l'INET 2022-2023

Rapport du jury

L'arrêté du 18 mai 2009 relatif à la mise en place d'une classe préparatoire pour l'accès au concours externe de l'Ecole nationale d'administration, abrogé par l'arrêté du 5 août 2021 a créé la classe préparatoire intégrée de l'ENA (CP'ENA) et prévoyait, notamment, que la sélection des candidats tienne compte « *de leurs ressources et de celles de leurs parents, de la qualité de leurs études et de leur motivation* » (article 3).

La CP'ENA est devenue classe préparatoire « Talents du service public » avec la réforme introduite au printemps 2021. D'une part, l'ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès de certaines écoles de service public crée, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2024, un concours externe spécial pour l'accès à certaines écoles assurant la formation de fonctionnaires. Les personnes pouvant se présenter à ce concours sont celles « *qui suivent, à la date de clôture des inscriptions, ou ont suivi, dans les quatre années civiles précédant l'année au cours de laquelle le concours est ouvert, un cycle de formation préparant à l'un ou plusieurs des concours externes ou assimilés donnant accès à ces écoles ou organismes, accessible au regard de critères sociaux et à l'issue d'une procédure de sélection* » (article 1^{er}).

D'autre part, le décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant prévoit que l'Ecole nationale d'administration, futur Institut national du service public, et l'INET fassent partie des établissements organisant ces cycles de formation. Les candidats remplissent « *1° Au plus tard lors de l'admission à ce cycle, les conditions requises de la part des candidats aux concours externes ou assimilés correspondants ; 2° Lors de l'admission, les conditions de ressources fixées pour bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux* » (article 1^{er}). En outre, les candidats sont sélectionnés « *au regard notamment de la qualité de leur parcours de formation antérieur, de leurs aptitudes et de leur motivation* » (article 2).

Le cycle de formation pour la préparation du deuxième concours externe de l'INSP et de l'INET est assuré, depuis la rentrée 2021, par trois classes : les anciennes classes préparatoires « égalité des chances » de Paris et Strasbourg, à laquelle est venue s'ajouter une troisième classe à Nantes.

Ces trois classes « Talents du service public » comprennent 24 places chacune. Celles de Strasbourg et de Nantes sont organisées en partenariat avec l'INET, l'université de Nantes et Sciences Po Strasbourg. Celle de Paris s'adosse à Paris 1-ENS.

Le recrutement de la promotion 2022-2023, qui fait l'objet de ce rapport, a été commun aux trois classes afin d'en assurer l'homogénéité et l'égalité d'accès.

Les élèves admis dans ces classes Talents bénéficient d'une année de préparation au concours de l'INSP, de l'INET et à d'autres concours de la fonction publique de catégorie A+ de leur choix – par exemple, administrateur et administrateur-adjoint des assemblées, directeur d'hôpital, cadre de direction de la Banque de France, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel, conseiller de chambre régionale des comptes...

En complément de la lecture du présent rapport, le jury invite les futurs candidats à consulter, sur le site internet de l'INSP et le site web archivé de l'ENA, l'ensemble des références utiles à leur préparation, parmi lesquelles les textes officiels, les rapports de jurys des précédentes promotions ainsi que le webinaire de présentation des trois classes.

La composition du jury

Par une décision du 13 mai 2022 de la directrice de l'INSP ont été désignés :

- M. Paolo Bailo, agent de l'INSP chargé des questions d'égalité des chances
- M. Arnaud Duranthon, maître de conférences de droit public à l'Université de Strasbourg, personnalité extérieure choisie pour ses compétences en matière de recrutement et de formation,
- Mme Jeanne Ménémenis, rapporteur public au Tribunal administratif de Paris, représentant le directeur de l'INSP en qualité de présidente
- Mme Elisabeth Rozier, chargée de mission à l'Institut national des études territoriales, fonctionnaire extérieure à l'INSP, relevant d'un corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent à celui ou ceux auxquels le concours préparé donne accès, choisie pour ses compétences en ressources humaines

Le jury tient à remercier tout particulièrement Mme Audrey Muckensturm, chargée de mission pour les politiques de diversité : sa parfaite rigueur, son infaillible disponibilité et son entrain constant ont permis une gestion optimale de chacune des phases de la sélection, dans une ambiance toujours réjouissante. Le jury remercie également vivement Mme Michèle Bornert, cheffe du département de la diversité, des talents, des concours et des évaluations, qui a œuvré avec constance et ardeur à faciliter et agréments les travaux du jury. Il est enfin très reconnaissant à Mme Maryvonne Le Brignonen, directeur de l'INSP, pour sa réactivité et son aide précieuse sur les questions stratégiques qui se sont posées tout au long de la sélection.

La campagne de recrutement

L'ouverture des opérations d'information et de communication a été réalisée en janvier 2022, d'abord par le biais de la mise à jour de la page dédiée sur le site web de l'INSP puis par une mise à jour de l'information sur les réseaux sociaux. Des mails ciblés accompagnés d'un kit de communication ont été adressés aux préfets, recteurs et universités, élèves de la CP'Ena et aux coordonnateurs pédagogiques. Un webinaire a également été organisé par l'INSP le 22 mars 2022, à destination de tous les candidats, pour répondre à leurs questions.

Les inscriptions ont été ouvertes le 31 janvier 2022 et la date de clôture a été fixée au 22 avril à 17 heures, pour les inscriptions en ligne et au 26 avril, cachet de la Poste faisant foi, pour la réception des dossiers papier.

Les candidatures s'effectuent en deux temps, après une demande de dossier opéré par le candidat auprès de l'INSP :

- le renseignement de ce dossier sur le site de l'INSP et
- l'envoi par courrier du dossier comportant l'ensemble des pièces justificatives.

522 demandes de dossiers ont été adressées à l'INSP mais seuls 286 dossiers ont été validés de manière informatique. A l'issue de la campagne de recrutement, l'INSP a reçu 248 dossiers complets, avec une quasi-parité – 127 hommes, 121 femmes.

D'emblée, il convient de souligner la forte baisse du nombre de candidats par rapport à l'année précédente où 790 dossiers avaient été demandés et 325 effectivement reçus. Certes, l'année 2021 avait été particulièrement faste en termes de nombre de candidatures, qui avait atteint un sommet historique depuis la création de la classe préparatoire intégrée « égalité des chances » en 2009 :

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de candidatures reçues	145	114	88	124	75	168	187	137	246	230	224	231	325	286

Le recrutement opéré en 2021 bénéficiait sans aucun doute tout à la fois de la création du concours Talents et du doublement de places dans les nouvelles classes Talents. Toutefois, la réduction de 25 % du nombre de candidatures, si elle n'est pas alarmante, interroge le jury sur le maintien de l'attractivité pour la fonction publique en général et la haute fonction publique en particulier.

Le jury invite tant la direction de l'INSP et celle de l'INET que les responsables pédagogiques des trois classes Talents à renforcer la communication sur l'existence de ce dispositif, l'intérêt qu'il représente et les débouchés qu'il propose auprès des établissements d'enseignement supérieur intéressés (facultés de droit, d'économie mais également de sciences humaines ou de sciences ; IEP ; écoles de commerce...). A ce titre, des rencontres de haut niveau entre membres de la direction de l'INSP et de

l'INET et membres de la direction de ces établissements et des conférences entre responsables pédagogiques des classes Talents et potentiels futurs candidats peuvent être encouragées. De surcroît, de nouveaux partenaires pourraient également être identifiés, notamment Pôle emploi, dès lors que les demandeurs d'emploi sont éligibles au dispositif.

Il semble par ailleurs nécessaire au jury de construire des trajectoires cohérentes bien en amont de la sélection pour entrer dans les classes Talents. C'est pourquoi, il propose que l'information sur ces classes soit donnée avant même le début des études supérieures, au sein des lycées d'enseignement général et technologique. Le relai des rectorats et des chefs d'établissement pourrait être utilisé efficacement et des rencontres entre lycéens boursiers motivés et anciens élèves des classes Talents organisées sur l'ensemble du territoire avec pour finalité de promouvoir une information sur les carrières dans la fonction publique et sur les différentes voies qui y conduisent. Le dispositif « un jeune, un mentor » pourrait également être utilement mobilisé dans cette perspective.

Le succès des deux webinaires – celui organisé par l'INSP le 22 avril 2022 et celui initié par l'association « La Cordée » le 31 mai à destination des candidats admissibles – invite à reproduire et à renforcer ces outils d'informations pratiques, pour permettre aux candidats de bénéficier d'une information rapide et sûre, portant tant sur des aspects matériels que sur des questions pédagogiques ou professionnelles.

La sélection des dossiers

L'article 2 du décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 prévoit que le jury « *procède à la sélection des candidats au regard notamment de la qualité de leur parcours antérieur, de leurs aptitudes et de leur motivation. La sélection comprend l'examen des dossiers des candidats et un entretien* ».

Comme l'an dernier, le jury a choisi de reprendre la méthode prévue par l'article 5 de l'ancien arrêté du 18 mai 2009 et de procéder en deux étapes :

- l'examen des dossiers constitués par les candidats et la détermination de la liste des candidats retenus pour participer à l'entretien d'admission,
- la fixation de la liste définitive des candidats admis à l'issue des entretiens individuels d'admission.

72 places, incluant les éventuels redoublements, ont été proposées, 24 dans chacune des trois classes. Toutefois, le jury, en concertation avec les coordonnateurs des trois classes, a choisi d'accepter quinze demandes de redoublements formulées par les étudiants des classes Talents inscrits en 2021-2022, qui ont été eux-mêmes sélectionnés par les coordonnateurs pédagogiques, sur des critères d'assiduité, de résultats, de capacité de progression et de situation personnelle. Ce choix étudié s'explique par la volonté de donner toutes les chances aux étudiants les plus méritants déjà inscrits en classes Talents, afin que les progrès réalisés lors de la première année

de préparation puissent fructifier complètement. 19 places ont donc été ouvertes pour chacune des trois classes.

Le jury s'est réuni les 16, 17 et 24 mai 2022 pour examiner tous les dossiers réceptionnés dans les délais.

La qualité de très nombreuses candidatures doit être soulignée.

La sélection des candidats s'est appuyée, conformément aux textes de référence, sur les ressources familiales des candidats ; le plafond de ressources au titre de l'allocation pour la diversité a été fixé, pour l'année 2022, à 33 100 euros, au même niveau que l'année précédente. Le lieu de résidence ou d'études en quartier prioritaire de la ville, dans une zone de revitalisation rurale ou dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution a été pris en compte, en application de l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 2021-239 du 3 mars 2021.

Le statut du candidat, qui doit être étudiant ou demandeur d'emploi, a été bien pris en compte, les candidats sous contrat de travail doivent démissionner ou arriver en fin de contrat avant de rejoindre la classe préparatoire.

Le jury a été particulièrement attentif à la qualité des études suivies par le candidat. Il a évalué le parcours universitaire en tenant compte de la nature et du nombre des diplômes présentés, ainsi que des notes et mentions obtenues. Si le jury a nécessairement été vigilant à l'adéquation entre les formations suivies et les matières des concours administratifs, il a fait le choix de privilégier davantage l'excellence du parcours à la nature de ce dernier. Il a en effet constaté qu'un excellent étudiant pouvait tout à fait se mettre à niveau durant l'année de préparation sur les matières qu'il ne maîtrise que peu ou pas du tout, même s'il s'agit d'un très gros investissement. L'objectif est également de diversifier les parcours au sein des classes Talents. Néanmoins, le fait d'avoir déjà étudié le droit public ou l'économie, même comme matière mineure dans le parcours, reste un avantage primordial.

Le jury invite les candidats à présenter leur parcours de manière claire et lisible sur leur CV. Il est fortement conseillé de ne pas passer sous silence les éventuelles années de rupture ou de décrochage dans le parcours scolaire et universitaire.

De même, le jury conseille vivement aux candidats de produire tous les relevés de notes depuis la première année d'études supérieures jusqu'à l'année en cours. Le défaut de communication des résultats d'une année universitaire, voire d'un simple semestre, pénalise fortement le candidat, sauf à ce qu'il en donne une explication écrite.

Le jury a également prêté beaucoup d'attention à la motivation des candidats et, donc, à la qualité de la lettre de motivation. Cette dernière ne doit pas se limiter à transmettre le dossier de candidature : elle constitue pour le candidat une occasion de présenter, de manière plus personnelle, l'adéquation entre son parcours et son projet. Elle permet aussi au candidat de valoriser ses expériences professionnelles en

appui de sa volonté d'intégrer la fonction publique. Il va de soi qu'une lettre de motivation « standard » ou convenue ne saurait attirer favorablement l'attention du jury.

La plupart des candidats a fait valoir de très nombreuses expériences, jobs d'été, emplois plus pérennes ou stages dans l'administration. S'agissant des emplois dans le privé, le jury les a pris en compte lorsqu'ils étaient le reflet d'un parcours méritant. S'agissant des stages dans l'administration de l'Etat, au sein des collectivités territoriales ou de la fonction publique hospitalière, le jury a considéré qu'ils témoignaient bien souvent d'une motivation à intégrer la haute fonction publique, construite dans le temps et rendue plus crédible par cette découverte de la réalité du monde de l'administration.

Toutefois, la réalisation d'un stage en administration ne constitue en aucun cas un prérequis aux candidatures. Le jury est en effet conscient des difficultés que peuvent parfois avoir les étudiants à trouver des stages dans la fonction publique et de la nécessité pour nombre d'entre eux d'occuper des emplois leur permettant de financer leurs études. Le jury n'a dès lors pas fait des stages en administration un critère pour la sélection des candidats.

Le jury rappelle par ailleurs aux candidats que les classes Talents proposent, tout au long de l'année de préparation, sous réserve que le contexte sanitaire le permette, des visites d'administration aux étudiants, au cours desquelles ils rencontrent des hauts fonctionnaires, jeunes et moins jeunes, pouvant leur parler de leur parcours mais aussi de l'écosystème administratif dans lequel ils évoluent. Les candidats admis peuvent de surcroît solliciter les coordonnateurs des classes pour les aider à trouver un stage pour la période qui sépare les résultats d'admission de la rentrée de la classe (entre juillet et fin septembre).

Au terme de cette sélection sur dossier, le nombre d'admissibles s'est élevé à 130, dont 62 femmes et 68 hommes.

Les entretiens d'admission

Les candidats déclarés admissibles ont été entendus par le jury, du 7 au 17 juin 2022, lors d'un oral individuel d'une durée de 20 minutes qui s'est tenu dans les locaux parisiens de l'INSP. Quatre entretiens se sont également déroulés en visio-conférence pour des candidats en stage à l'étranger.

A compter du 10 juin, le jury s'est tenu à trois, le quatrième de ses membres ayant été testé positif au Covid-19. Afin d'assurer la sécurité des candidats et des personnels de l'INSP, le jury a imposé le port du masque aux candidats et à eux-mêmes jusqu'au 14 juin compris. Parallèlement, un courriel a été envoyé à l'ensemble des candidats qui avaient été auditionnés les jours précédents pour les informer de la situation et les inviter au respect des gestes dits barrières. Les trois membres du jury restants ayant été testés négatifs au Covid-19 cinq jours après leur dernier contact avec le membre

du jury malade, l'obligation de port du masque a été levée. Le jury a bien sûr conscience que le port du masque a pu gêner les candidats concernés mais les impératifs de protection sanitaire n'ont pu que s'imposer à lui.

Le jury a entendu au total 109 candidats, 21 admissibles ayant renoncé à se présenter à l'entretien. Certains des candidats qui se sont désistés n'ont pas même pris la peine de prévenir le jury, ce qui l'a fortement indisposé. En outre, un candidat ne s'est pas présenté à l'heure prévue de son entretien sans en avertir le jury mais il est arrivé à l'INSP quelques heures plus tard, espérant convaincre le jury de l'auditionner malgré tout. Le jury invite donc l'ensemble des candidats à le prévenir des éventuelles contraintes nécessitant une modification de la date prévue pour l'entretien en amont de celle-ci pour que des aménagements puissent être trouvés le cas échéant. Il souligne par ailleurs qu'il est regrettable de se priver d'une chance d'intégrer une classe Talents en ne se présentant pas à l'entretien.

Comme l'an passé, le jury a fait le choix d'une organisation-type pour le déroulé des entretiens. Ce choix ne préjuge pas de celui qui pourrait être fait par le prochain jury ; les candidats sont invités à se renseigner préalablement à cet effet.

Les candidats ont été prévenus en amont, par courriel individuel, de ce que cet entretien serait divisé, de la même manière pour tous, en trois temps :

- un exposé de cinq minutes du candidat, destiné à présenter son parcours et ses motivations,
- des questions en retour de cette présentation, afin d'approfondir les motivations présentées et les informations données par le candidat,
- des questions plus larges, portant sur l'actualité et les connaissances attendues, en lien avec la formation du candidat.

L'exposé liminaire a généralement été préparé en amont par les candidats. Certains d'entre eux ont fait l'effort d'une présentation personnelle, mettant en avant leurs compétences et leur parcours, et permettant de bien comprendre leur motivation à rejoindre une classe Talents. C'est d'autant plus essentiel qu'un candidat n'ayant pas ou peu préparé sa présentation ne donnera pas une impression favorable au jury.

Néanmoins, de trop nombreuses présentations s'achèvent bien avant les cinq minutes requises, ce qui prive le candidat d'un temps précieux pour convaincre le jury de sa motivation. De plus, certains candidats reprennent de manière linéaire leur parcours et leurs expériences tels qu'ils apparaissent dans leur CV que le jury a déjà sous les yeux. Il est fortement conseillé aux candidats de mettre leur parcours en valeur de manière argumentée et dynamique. S'agissant des stages effectués le cas échéant, le jury recommande que les candidats présentent en quelques mots ce qu'ils en ont retiré sur les plans personnel et professionnel.

Les questions portant sur le parcours et la motivation des candidats ont pour objet de cerner les raisons qui amènent à vouloir présenter des concours exigeants pour rentrer dans la haute fonction publique. Le jury attend des réponses sincères et personnelles,

allant au-delà du traditionnel souci de l'intérêt général ou de la volonté de concevoir et de mettre en œuvre des politiques publiques. Les candidats ne doivent pas se censurer mais au contraire expliciter les mobiles qui les guident pour rejoindre la fonction publique de manière générale et la haute fonction publique en particulier. En tout cas, le jury a été sensible à la spontanéité, à la modestie et à l'honnêteté de certains candidats.

Une très grande majorité de candidats a indiqué souhaiter rejoindre la diplomatie ou encore la carrière préfectorale. Si le jury ne peut que se féliciter que les candidats aient à cœur certains domaines de l'action publique, il a constaté que ce projet était souvent directement inspiré des stages effectués. Mais surtout, il invite les candidats à mettre leur projet en perspective avec la réforme de la haute fonction publique de l'Etat, qui incite à davantage de mobilité au sein du corps unique des administrateurs de l'Etat. Dans ce cadre, il a pu s'étonner de ce que de nombreux candidats indiquent vouloir rejoindre le corps diplomatique ou le corps préfectoral, sans paraître être au courant de la réforme.

En outre, il est particulièrement nécessaire que les candidats se renseignent sur la nature des épreuves des concours qu'ils souhaitent préparer et sur les différents postes pouvant être occupés à la sortie des écoles. Les oreilles du jury ont ainsi été désagréablement chatouillées lorsqu'un candidat a affirmé qu'à la sortie de l'INSP, il pouvait devenir préfet. Les candidats peuvent utilement consulter les sites web des écoles visées ainsi que les organigrammes des ministères, des services de l'Etat et des grandes collectivités territoriales.

Le jury invite également les candidats à mieux valoriser leurs stages et le temps passé à l'étranger dans le cadre d'une formation universitaire. Ces expériences constituent une vraie richesse qu'il serait utile d'exploiter. Le jury a en effet été surpris de constater que les candidats peinent à apporter des réponses sur l'organisation administrative du pays dans lequel ils ont séjourné durant un semestre voire une année universitaire ou à porter un regard sur les structures dans lesquelles ils ont évolué. Ainsi, un candidat ayant passé un an à l'étranger pour étudier le droit de ce pays n'a pas été capable de répondre à la question de savoir si la dualité juridictionnelle existait ou non dans cet Etat.

Enfin, la dernière partie de l'entretien s'est structurée autour de questions portant tant sur le contenu des matières étudiées au cours de la formation que sur l'actualité en lien avec le parcours du candidat et les centres d'intérêt précisés dans le CV. Si des candidats ont bien montré au jury qu'ils avaient acquis un excellent bagage de connaissances et que leur curiosité leur avait permis de les affiner encore, d'autres l'ont inquiété quant aux lacunes qui transparaissaient dans les réponses apportées à des questions qui ne comportaient pourtant aucun piège. Par exemple, le jury ne pouvait que s'étonner de l'incapacité d'un étudiant en économie à présenter les enjeux liés à l'inflation actuelle. Or, l'absence d'un décalage important entre le niveau des candidats et le niveau attendu aux concours est essentielle, de manière à éviter tout risque d'abandon au cours de la préparation.

Certaines des questions du jury invitaient le candidat à exposer un point de vue ou une opinion sur une question d'actualité ou de société. Le jury attend alors que le candidat se positionne personnellement sur la question et non qu'il déporte la question vers un simple exposé de connaissances. Pour ce type de questions, il est donc indispensable que le candidat montre qu'il réfléchit aux sujets d'actualité et qu'il est capable de produire un argumentaire succinct mais raisonné. Le courage du candidat, capable de trancher un dilemme et de s'extraire d'une position de repli, a été particulièrement valorisé.

Le jury a été sensible aux candidats qui faisaient mention de centres d'intérêt autres que ceux en relation avec leurs études, qui témoignent d'un état d'esprit ouvert, appréciable chez des candidats à la haute fonction publique. Il a ainsi aimé dialoguer avec un candidat sur le sartorialisme et avec une autre sur ses écrits de jeunesse. Toutefois, il recommande vivement aux candidats de ne faire mention de centres d'intérêts que si et seulement s'il est apte à en parler. Indiquer une passion pour la *Recherche du temps perdu* n'est pas utile si le candidat ne sait pas expliquer au jury ce qu'est la sonate de Vinteuil.

Les investissements politiques, syndicaux ou associatifs sont perçus positivement, dès lors qu'ils témoignent d'une dynamique d'engagement. Le candidat gagnerait à les présenter de manière argumentée, témoignant d'un engagement raisonné et d'un esprit critique bienvenu. Le jury tient néanmoins à rappeler qu'il n'a aucune attente en termes d'engagement associatif, ni sur sa nature, ni même sur son existence.

Afin de mieux cerner la personnalité des candidats, le jury a également cherché à savoir quelle était la capacité de travail des candidats, leur aptitude au travail en groupe et ce qu'ils pensaient pouvoir apporter aux autres étudiants de la classe Talents. La détermination et la ténacité, le parcours méritant sont des atouts qui se retrouvent chez l'ensemble des candidats mais cela ne suffit pas. Le jury a donc cherché à déceler chez le candidat non seulement les capacités de travail et d'endurance nécessaires tout au long de la préparation mais aussi les promesses d'incarner ce que doit être un haut fonctionnaire. Dans l'appréciation de ce potentiel, le jury adapte naturellement ses attentes au niveau des prérequis à l'entrée en classe préparatoire et non à celui du concours.

L'appréciation finale du jury a porté sur les quatre critères suivants :

- la motivation à rejoindre la fonction publique ;
- la possession d'un socle de connaissances de base issues des études réalisées et nécessaires pour la préparation des concours A+ ;
- la capacité à prendre du recul, à exprimer et soutenir un point de vue ;
- la personnalité du candidat.

L'établissement de la liste des admis

A l'issue des entretiens, le jury a constaté que d'excellents profils avaient émergé de cette phase de sélection. Toutefois, il n'a pu que reconnaître que le nombre de ces profils était inférieur à ses attentes. C'est la raison pour laquelle il a décidé de ne pas établir de liste complémentaire.

Le jury a ainsi privilégié le maintien d'un niveau de connaissances et de compétences minimal, afin que les étudiants des classes Talents aient une vraie chance de réussir un concours de la fonction publique. Par ailleurs, la possibilité d'effectuer une préparation en deux ans pour les étudiants les plus méritants mais ayant quelques lacunes à rattraper lui a semblé le choix le plus approprié pour que l'investissement réalisé tant par les étudiants eux-mêmes que par la collectivité soit pleinement efficace.

Le jury invite les futurs candidats à réfléchir au niveau de difficulté et de sélectivité des concours qu'ils envisagent de préparer. Si l'auto-censure doit à tout prix être bannie des esprits, une conscience de la complexité des concours semble nécessaire afin de minimiser les risques d'échec à la sélection des étudiants en classes Talents et aux concours ensuite.

Le profil des admis

57 candidats ont été déclarés admis sur liste principale et la liste d'admission a été publiée sur le site internet de l'INSP le 21 juin 2022. Ils se répartissent en 29 femmes et 28 hommes. Il est à noter que la part des femmes a largement progressé par rapport à l'année 2021 : 50,8 % contre 39 %. Elle témoigne également d'un léger rattrapage par rapport à la proportion de femmes admissibles (47,6 %).

28 % des candidats admis ont effectué leurs études secondaires dans une zone d'éducation prioritaire. Ils ont réalisé, pour 39 % d'entre eux, leurs études supérieures en province, 28 % à Paris et 33 % entre Paris et la province.

La quasi-totalité des admis a un master 2 ou est en train de le valider. Le jury souligne à cet égard l'écart entre le diplôme minimal exigé pour se présenter aux concours, le grade de licence ou équivalent et le niveau réel de diplôme des candidats admis en classe Talents qui est similaire au niveau des candidats admis à l'INSP, à l'INET ou aux autres concours A+.

31% des admis ont déjà suivi une année de classe préparatoire aux concours administratifs. La valeur ajoutée de la classe Talents réside alors dans le fait d'offrir aux élèves, d'une part, des enseignements nouveaux dans des matières qu'ils connaissent, de nombreux entraînements et un tutorat et, d'autre part, une année où ils pourront se consacrer à temps plein à leur préparation sans avoir à travailler pour assurer les conditions financières et matérielles de leur scolarité.

Les candidats sont en majorité des étudiants mais quatre des admis sont demandeurs d'emploi. Le plus jeune, né en 2000, a 22 ans ; le plus âgé, né en 1994, a 28 ans.

Le jury se félicite de cette diversité de profils, qui fait toute la richesse des classes Talents.

Le jury n'a pu proposer un entretien oral de bilan aux candidats non admis le désirant. En revanche, il a transmis, à ceux qui en faisaient la demande, des éléments sur le déroulement de leur entretien, ainsi que des recommandations pour une nouvelle candidature à la classe Talents INSP/INET.

La répartition par classe

A la suite de la publication des résultats, chaque candidat admis a reçu un courriel du département des concours de l'INSP lui indiquant son affectation – Paris, Strasbourg ou Nantes.

Préalablement au déroulé des entretiens, les candidats admissibles avaient été informés, par courriel, que le lieu d'affectation serait fonction de la note obtenue lors de l'entretien d'admission et des éventuelles contraintes d'ordre familial ou pour motif de santé, qui justifieraient qu'ils se trouvent plutôt dans l'une des trois classes que dans les deux autres. Dans cette perspective, ils avaient à remettre un questionnaire, avant la fin des entretiens, exposant leur ordre de préférence s'agissant de la localisation de la classe dans laquelle ils effectueraient leur année de préparation et de leurs éventuelles contraintes. Ils étaient invités à produire tout justificatif établissant la réalité des contraintes.

L'immense majorité des candidats a émis le vœu d'être affecté d'abord à Paris, ensuite à Strasbourg et enfin à Nantes. Un nombre important d'entre eux a fait valoir des contraintes personnelles. Toutefois, nombre d'entre elles n'ont pas été jugées recevables par le jury, dès lors qu'elles se bornaient à mentionner un éloignement de la cellule parentale ou des réseaux amicaux. Le jury rappelle en effet que la plupart des concours préparés débouche sur des écoles ou des postes situés en-dehors de la région parisienne et qu'il en est de même de beaucoup de postes de sortie des concours de l'INSP, de l'INET ou de DH. Par ailleurs, il a pu apparaître surprenant que des étudiants qui avaient déjà vécu éloignés de leur famille, notamment lors de séjours à l'étranger, considèrent comme nécessaire de rester désormais à leur immédiate proximité. Le jury a en revanche retenu comme contrainte l'existence d'une vie commune de couple, la présence d'enfants ou des difficultés médicales avérées d'un proche membre de la famille. Il a été particulièrement sensible à la situation très difficile vécue par certains candidats.

Afin de tenir compte des redoublements autorisés, 19 candidats admis ont été affectés dans chacune des trois classes.

De nombreuses demandes de modification d'affectation sont parvenues au jury à la fin du mois de juin, alors même qu'il avait indiqué aux candidats que l'affectation était définitive. Il n'a accédé à aucune de ces demandes, quand bien même douze

désistements étaient déjà intervenus, libérant deux places dans la classe de Paris et sept dans celle de Strasbourg. Le jury a en effet tenu à maintenir une stricte égalité entre les admis en se bornant à faire application des principes qu'il avait définis et annoncés en amont des entretiens.

Le jury ne peut que s'interroger sur le nombre élevé de désistements intervenus à l'issue de la phase d'affectation. Si certains s'expliquent par le choix d'une autre formation, d'autres ne semblent pas avoir d'autres raisons explicitées que celles du lieu d'affectation. Le jury a conscience des désagréments liés à un déménagement et à l'intégration dans un nouvel espace géographique mais il rappelle que la mobilité géographique est une donnée désormais essentielle des parcours dans la haute fonction publique.

Recommandations du jury pour les futurs candidats

Le choix de se présenter aux classes Talents pour préparer des concours de catégorie A+ suppose une réflexion préalable sur les parcours professionnels auxquels ils destinent et une anticipation des épreuves du concours par le choix d'un cursus approprié. Les remarques du jury détaillées ci-après sont destinées à améliorer la préparation des futurs candidats.

- En amont de la candidature : réfléchir à son projet professionnel au sein de la fonction publique et acquérir les connaissances nécessaires

En premier lieu, il importe qu'une réflexion soit menée par les candidats sur le choix de devenir fonctionnaire et, plus précisément haut fonctionnaire. Elle implique de s'interroger sur le rôle et la conception de l'Etat, ainsi que sur les évolutions de la fonction publique, notamment à la suite des réformes de 2019 et 2021. Cette réflexion doit se nourrir de leurs lectures et de leurs enseignements, mais aussi de leurs expériences professionnelles, stages et autres activités auxquelles ils s'adonnent, notamment leurs engagements associatifs ou politiques. Elle permettra de définir une motivation plus précise et plus personnelle que la classique volonté de participer aux missions d'intérêt général ou de renforcer le « vivre ensemble ».

En deuxième lieu, les candidats sont invités à se demander quel fonctionnaire ils souhaitent devenir, dès lors que les trois quarts des étudiants des classes Talents rejoignent l'une des trois fonctions publiques depuis 2009. Cela implique de s'interroger sur les qualités attendues d'un fonctionnaire, ses devoirs particuliers et les valeurs qu'il peut incarner, d'autant qu'il est amené à encadrer de nombreux agents. Cela emporte également une bonne connaissance des métiers ouverts à la sortie de l'INSP, de l'INET et des concours A+ que le candidat ambitionne de présenter. Il doit ainsi pouvoir présenter le rôle d'un préfet, d'un administrateur de l'Etat, d'un magistrat administratif ou financier ou d'un directeur général des services dans une collectivité.

Il doit également connaître les principaux traits de la scolarité à l'INSP et à l'INET ainsi que les conditions de sortie, surtout dans un important contexte de réforme.

En troisième lieu, il est essentiel que les candidats détiennent un socle de connaissances suffisant pour aborder l'année de préparation dans des conditions optimales. C'est donc une stratégie de préparation pluriannuelle qui est conseillée aux candidats, avant de rejoindre l'une des classes Talents INSP/INET. Il est recommandé aux étudiants de lire attentivement les programmes des épreuves des concours qu'ils souhaitent préparer et d'orienter, autant que faire se peut, le choix de leurs enseignements obligatoires et optionnels vers les matières y figurant.

Le jury conseille aux étudiants dont le droit ou l'économie ne feraient pas partie de leur cursus de saisir toutes les occasions qui leur sont offertes d'étudier ces deux matières, par exemple en choisissant des unités d'enseignement optionnelles en plus de leur domaine d'étude. A défaut d'une telle possibilité, l'étude autonome de manuels d'introduction à ces deux disciplines ne peut qu'être encouragée. Les finances publiques et les questions sociales ne sont pas non plus à négliger, ne serait-ce que par la consultation régulière de la presse sur ces sujets ou la lecture d'un manuel. La bibliographie publiée sur le site de l'INSP est utile dans cette perspective.

Le niveau en anglais est également très important pour le concours et pour la carrière, la maîtrise de cette langue étant essentielle à la pratique professionnelle de nombreux hauts fonctionnaires. Aussi les candidats gagnent-ils à étudier l'anglais tout au long de leur parcours universitaire. Au-delà des enseignements académiques, la lecture de la presse, le visionnage de journaux télévisés et l'écoute de la radio en anglais sont vivement encouragés.

— Pour réussir au mieux la sélection

S'agissant, d'une part, de la préparation du dossier de candidature, les candidats doivent avoir à l'esprit qu'il permet au jury :

- de s'assurer de leur situation matérielle et financière ;
- de prendre connaissance de leur parcours universitaire et de leurs expériences professionnelles et extra-universitaires (engagements associatifs, loisirs) ;
- d'apprécier, grâce à la lettre, leur personnalité et leurs motivations.

Il n'y a pas de modèle particulier de CV recommandé par le jury. Il s'agit de trouver un équilibre entre une présentation trop succincte et un CV qui dépasserait deux pages. Toutefois, le jury recommande de ne pas se servir de modèles tout faits sur Internet sans les adapter. Par ailleurs, il est déconseillé de rédiger son CV en anglais en utilisant des items tels que « soft skills » ou des noms de missions professionnelles anglicisés.

De même, aucun modèle de lettre de motivation n'est attendu. Le jury recommande toutefois qu'elle soit dactylographiée et ne dépasse pas deux pages. Ce que cherche le jury, c'est qu'elle présente le candidat de manière personnelle, mette en valeur le parcours suivi, explique les éventuels accrocs à ce parcours et expose le projet

professionnel. Il va sans dire que le jury apprécie n'y pas trouver de fautes d'orthographe.

Le jury rappelle ici que la transmission des relevés de notes est essentielle : une année ou un semestre omis peut soulever des interrogations.

S'agissant, d'autre part, de la préparation à l'épreuve orale d'admission, les candidats sont invités à se référer aux rapports des jurys des concours A+ qu'ils ambitionnent de réussir, et notamment ceux des concours de l'INSP et de l'INET.

Contrairement à ce que pourraient penser nombre de candidats, un tel oral se prépare car il n'est pas évident, de premier abord, de parvenir à valoriser son parcours et ses compétences, expliciter sa motivation et répondre à des questions de manière argumentée. Les candidats gagneraient à s'entraîner avant l'épreuve en sollicitant un de leurs enseignants, un mentor, un ancien élève des classes Talents ou un lauréat d'un des concours visés.

Sans appeler les candidats à adopter un style vestimentaire prédéfini, le jury attire l'attention sur le fait que se présenter à l'oral dans une tenue très décontractée n'est pas du meilleur effet.

Il est regrettable que, dans de nombreux cas, la présentation initiale de cinq minutes faite par le candidat ne soit pas utilisée de manière optimale. Ce temps de présentation doit permettre au candidat de guider le jury dans la discussion qui va suivre en lui proposant des points d'accroche. Une présentation de deux ou trois minutes laisse trop tôt la main au jury et ne permet pas au candidat d'entrer avec suffisamment de précision dans l'analyse souhaitée de sa motivation et de son projet. Il est également déconseillé d'apprendre par cœur une présentation, même si cette dernière doit avoir été mûrement réfléchi et soigneusement préparée ; la spontanéité, même si elle est un peu illusoire, permet de créer un lien avec le jury dès les premières minutes de l'entretien.

Le jury encourage les candidats à adopter une attitude d'honnêteté durant toute la durée de l'entretien. Ainsi, si un candidat ne sait pas répondre à une question, il peut tout à fait l'indiquer clairement au jury ; dissenter de manière très large sur un point visiblement pas maîtrisé n'apporte pas de valeur ajoutée et fait perdre un temps précieux, qui aurait pu être utilisé sur un sujet mieux connu. Le jury déconseille en revanche les postures trop décontractées, voire familières, parfois constatées chez certains candidats, qui manifestent une absence de recul. Ainsi, débiter l'entretien par un « bonjour, moi, c'est... » ou s'adresser au jury durant tout l'entretien en commençant chaque phrase par un « écoutez ! » n'est pas du meilleur effet. Il en va de même de l'utilisation de formules à la mode mais incorrectes (« de base », « du coup », « au jour d'aujourd'hui »...). De plus, si les candidats sont incités à valoriser leur parcours et leurs expériences, ils ne doivent pas non plus se présenter comme des « experts », notamment dans des domaines comme le management où seule une expérience professionnelle longue peut forger une telle compétence.

En ce qui concerne les candidats qui feraient preuve d'une grande timidité, le jury leur recommande de saisir toutes les occasions pour prendre la parole en public afin d'améliorer la fluidité de leur expression. Toutefois, lorsque cette attitude ne fait pas perdre aux candidats leurs moyens, le jury ne peut en tenir compte.

Enfin, le jury recommande aux candidats de bénéficier des réseaux d'entraide et de parrainage/marrainage pour recueillir et cultiver les informations utiles, tant sur la gestion de leurs études que sur les carrières à l'issue des concours. Cet accompagnement permet aussi d'être conseillé dans les lectures et d'acquérir des outils utiles à la préparation des concours. Ils trouveront sans difficulté sur internet les réseaux associatifs qui peuvent les accompagner - La Cordée, Des territoires aux grandes écoles et INSP 50-50, par exemple. Ils sont notamment invités à solliciter directement les conseils de fonctionnaires de catégorie A ou A+ en poste, qu'ils auront pu avoir comme enseignants ou connaître lors d'un stage, qui sauront leur dispenser des conseils utiles dans leur préparation aux concours.

Le jury souhaite aux futurs candidats plein succès dans leur projet.