

Sélection pour l'accès aux classes Talents de l'INSP et de l'INET 2023-2024

Rapport de la commission de sélection

La classe préparatoire « Talents du service public », qui a succédé à la classe préparatoire intégrée de l'ENA (CP'ENA), s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès de certaines écoles de service public qui 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}).

Le décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 modifié instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant prévoit que l'Institut national du service public (INSP) et le Centre national de la fonction publique territoriale (ici représenté par l'Institut national des études territoriales) 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 du concours d'administrateur territorial est assuré, depuis la rentrée 2021, sur trois campus différents : Nantes, Paris et Strasbourg.

Alors que chacune des trois classes préparatoires « Talents du service public » comprenaient 24 places chacune, l'INSP a décidé cette année de modifier la répartition du nombre d'étudiants par classe afin de tenir compte d'une plus forte demande pour le campus de Paris. **Il a ainsi été décidé d'ouvrir 20 places au sein des campus de Strasbourg et de Nantes, organisés en partenariat avec l'INET, Nantes Université et l'IEP de Strasbourg. Le campus de Paris, qui s'adosse à l'université Paris 1-ENS, pouvait cette année accueillir 26 étudiants.**

Le recrutement de la promotion 2023-2024, qui fait l'objet de ce rapport, a été commun aux trois campus afin d'en assurer l'homogénéité et l'égalité d'accès.

Les étudiants admis dans ces classes préparatoires Talents bénéficient d'une année de préparation aux concours de l'INSP, d'administrateur territorial et à d'autres concours de la fonction publique de catégorie A+ de leur choix – par exemple, concours des Assemblées, de l'EHESP, de cadre de direction de la Banque de France, de conseiller ou conseillère de tribunal administratif et de cour administrative d'appel, du ministère des affaires étrangères... Lors de leur scolarité, les étudiants peuvent aussi passer des concours de la fonction publique de catégorie A – comme les concours des Instituts régionaux d'administration (IRA), d'attaché de la Ville de Paris, d'attaché territorial...

En complément de la lecture du présent rapport, la commission invite les futurs candidates et 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 campus.

La composition de la commission d'admission

Par une décision du 20 avril 2023 de la directrice de l'INSP ont été désignés, conformément à l'article 4 de l'arrêté du 5 août 2021 relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents » :

- M. Martin Guesdon, conseiller juridique du directeur général du Trésor, représentant la directrice de l'INSP en qualité de président ;
- M. Bruno Denis, chef du département des préparations aux concours administratifs et européens à l'INSP, choisi pour ses compétences en matière de recrutement, de formation et d'égalité des chances ;
- Mme Karine Foucher, vice-présidente de Nantes Université en charge de l'orientation et l'insertion professionnelle, maître de conférences en droit public, personnalité extérieure choisie pour ses compétences en matière de recrutement et de formation ;
- Mme Elisabeth Rozier, chargée de mission à l'INET, 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.

La commission d'admission remercie tout particulièrement Mme Audrey Muckensturm, chargée de mission pour les politiques de diversité, qui a fait preuve d'un engagement sans faille et d'un très grand professionnalisme. Elle a su, à chacune des phases de sélection, accompagner la commission dans la résolution des nombreuses questions qui se sont posées, tout en veillant à rendre le processus le plus agréable possible. La commission remercie également vivement Mme Michèle Bornert, cheffe du département de la diversité des talents, des concours et des évaluations, pour son implication constante et son précieux soutien tout au long de la sélection. Elle est enfin très reconnaissante à Mme Maryvonne Le Brignonen, directrice de l'INSP et à Sybille Mert, directrice de la formation initiale et continue, pour leur confiance et la clarté des orientations fixées.

La campagne de recrutement

L'ouverture des opérations d'information et de communication a été réalisée en janvier 2023, d'abord par le biais de la mise à jour des pages dédiées sur les sites web de l'INSP et de l'INET puis par une mise à jour de l'information sur leurs réseaux sociaux. Des courriels accompagnés d'un kit de communication ont été adressés aux préfets, recteurs et universités, anciens étudiants des classes préparatoires intégrées de l'École nationale d'administration et aux coordonnateurs pédagogiques. Deux webinaires d'information ont également été organisés par l'INSP : le premier, le 27 février 2023, à

destination des candidates et candidats potentiels ; le second organisé en mode hybride dans ses locaux parisiens, le 3 mars 2023 en partenariat avec l'association de la diversité « La Cordée », ouvert aux bénéficiaires du programme « Ambition service public » ainsi qu'au public.

Les inscriptions ont été ouvertes le 1^{er} février 2023 et la date de clôture a été fixée au 22 mars à 17 heures, pour les inscriptions en ligne et au 24 mars, 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 ;
- l'envoi par courrier du dossier avec l'ensemble des pièces justificatives.

513 demandes de dossiers ont été adressées à l'INSP mais seules 315 candidatures ont été menées jusqu'à leur terme. A l'issue de la campagne de recrutement, l'INSP a reçu 282 dossiers complets, soit une hausse de 13,71% par rapport à l'année précédente. Il s'agit du chiffre le plus élevé depuis la création de la classe préparatoire intégrée « égalité des chances » en 2009, après celui enregistré en 2021 à la suite de l'annonce du dispositif « Talents » :

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de candidatures	145	114	88	124	75	168	187	137	246	230	224	231	325	286	315

Ces données témoignent de l'intérêt persistant que suscite le dispositif. Cette hausse du nombre de candidats récompense les efforts déployés par l'ensemble des acteurs pour rendre l'information plus accessible et accompagner les personnes intéressées dans le processus de sélection. La commission salue, à cet égard, l'organisation de webinaires par l'INSP et l'association La Cordée, qui permettent aux candidats potentiels de mieux cerner l'offre de services que recouvre une classe préparatoire Talents mais aussi les attendus de la commission d'admission. Le déploiement du programme « Ambition service public » constitue également un outil précieux pour susciter des vocations et orienter des étudiants, jeunes diplômés ou demandeurs d'emplois vers le dispositif.

Aussi encourageants qu'ils soient, ces chiffres ne doivent pas masquer les marges de progrès subsistantes pour accroître l'attractivité des classes préparatoires Talents INSP-INET. Alors qu'en 2017, 1 candidat sur 10 était admis en classe préparatoire intégrée, ce sont aujourd'hui 2 candidats sur 10 qui sont admis en classe préparatoire Talents.

Comme les années précédentes, la commission invite donc tant la direction de l'INSP et celle de l'INET que les responsables pédagogiques des trois campus 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 et science politique, d'économie mais également de sciences humaines ; IEP ; écoles de commerce...). Elle recommande en outre de mieux préciser les conditions d'éligibilité au dispositif, dans la mesure où celui-ci entre dans sa troisième année d'existence : ainsi, les étudiants qui auraient suivi une classe préparatoire pendant deux années ne peuvent bénéficier du dispositif une année de plus.

Elle forme également le vœu que le dispositif des Cordées du service public, qui s'appuie sur des partenariats entre des collèges, lycées et des écoles de service public, se poursuive et s'étende, afin de promouvoir une information sur les carrières dans la fonction publique et sur les différentes voies qui y conduisent.

Enfin, le nombre élevé de dossiers saisis informatiquement mais non déposés en version papier demeurant élevé, une dématérialisation totale du dossier de candidature mériterait d'être envisagée.

Le nombre de places offertes

En accord avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ce sont 66 places, incluant les éventuels redoublements, qui ont été proposées cette année. La commission, en concertation avec les coordonnateurs des trois campus, a choisi d'accepter 16 demandes de redoublement formulées par les étudiants Talents inscrits en 2022-2023, qui ont été eux-mêmes proposés par les coordonnateurs pédagogiques, sur des critères de motivation, d'investissement au sein de la classe, de résultats, de capacité de progression et de situation personnelle. Ce choix s'explique par la volonté de donner toutes les chances aux étudiants les plus méritants déjà inscrits en classes Talents. La préparation aux concours de la haute fonction publique étant particulièrement exigeante, il est nécessaire de laisser la possibilité à certains étudiants de poursuivre leur formation afin de leur permettre de capitaliser sur les avancées effectuées durant la première année de préparation.

Il est par ailleurs apparu souhaitable de permettre une mobilité entre les trois campus de Nantes, Paris et Strasbourg pour les étudiants ayant déjà effectué une année de préparation. Ainsi, sur les 5 places ouvertes au redoublement à Nantes et Strasbourg, une était réservée à un étudiant issu d'un des deux autres campus. Sur les 8 places ouvertes au redoublement à Paris, 3 places étaient quant à elles réservées à des étudiants issus des campus de Nantes ou Strasbourg.

La sélection des dossiers

Conformément à l'article 2 du décret du 3 mars 2021 modifié et à l'article 6 de l'arrêté du 5 août 2021 relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents », la commission a procédé 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.

La commission s'est réunie les 19, 20 et 21 avril 2023 pour examiner tous les dossiers réceptionnés dans les délais.

Comme l'an dernier, la qualité de très nombreuses candidatures doit être soulignée.

La sélection des candidates et candidats s'est appuyée, conformément aux textes de référence, sur les ressources de leur famille. Le statut du candidat, qui doit être étudiant ou demandeur d'emploi, a par ailleurs été pris en compte. Les candidats sous contrat de travail doivent démissionner ou arriver en fin de contrat avant de rejoindre la classe préparatoire.

La commission a, en premier lieu, fondé son appréciation sur la **motivation des candidats**. Le soin apporté à la rédaction du CV et de la lettre de motivation est évidemment révélateur de cette

motivation. Sans attendre des candidats qu'ils présentent un projet de carrière abouti, la commission a valorisé les lettres de motivation reflétant une curiosité certaine pour la fonction publique. La commission a été surprise par le nombre particulièrement élevé de candidats désireux d'intégrer le ministère des affaires étrangères afin de mener une carrière diplomatique. Elle rappelle à cet égard que le ministère des affaires étrangères n'est pas la seule administration au sein de laquelle il est possible de participer à la conception et à la mise en œuvre de la politique étrangère de la France.

La plupart des candidats a fait valoir de très nombreuses expériences, jobs d'été, emplois plus pérennes, stages dans l'administration ou engagements bénévoles de type associatif. Cette mise en avant des expériences professionnelles est parfois apparue excessive, au point de relayer le parcours académique au second plan dans les CV, comme si ces expériences constituaient pour la commission d'admission le principal critère de sélection. La commission rappelle que les expériences professionnelles ou les engagements bénévoles peuvent certes fournir des éléments d'appréciation intéressants sur le degré de motivation des candidats pour accéder à la fonction publique ou sur leur souci de l'intérêt général, mais qu'ils ne sauraient faire à eux-seuls la différence.

S'agissant des emplois dans le privé, la commission 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, la commission 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. La commission est en effet consciente 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. La commission n'a donc pas fait des stages en administration un critère pour la sélection des candidats.

La commission rappelle d'ailleurs aux candidates et candidats que les classes préparatoires Talents proposent aux étudiants tout au long de l'année de préparation des visites d'administration, 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 pédagogiques de chaque campus pour les aider à trouver un stage pour la période qui sépare les résultats d'admission de la rentrée de la classe. Le but de la sélection n'est donc pas de recruter des étudiants déjà acclimatés à l'administration, des « *insiders* », mais de repérer les jeunes talents qui, par leur potentiel, leurs valeurs et leurs aspirations pourraient s'y épanouir et apporter leurs compétences.

La commission a, en deuxième lieu, été particulièrement attentive à la **qualité du parcours académique** des candidats. Elle a évalué le parcours dans les études supérieures en tenant compte de la nature et du nombre des diplômes présentés, ainsi que des notes et mentions obtenues. Si la commission a nécessairement été vigilante à l'adéquation entre les formations suivies et les matières des concours administratifs, elle a fait le choix de privilégier l'excellence du parcours à la nature de ce dernier. Elle a en effet constaté que des excellents étudiants pouvaient tout à fait se mettre à niveau durant l'année de préparation sur les matières peu ou mal maîtrisées, même s'il s'agit d'un investissement particulièrement important qui peut s'étaler sur deux ans. L'objectif est également de diversifier les parcours et les profils au sein des classes préparatoires Talents.

La commission a, en dernier lieu, valorisé les candidates et candidats dont elle parvenait à déceler **l'ouverture** : l'ouverture aux autres mais également l'ouverture intellectuelle. Cette qualité a pu se

retrouver dans leurs activités associatives, mais également sportives. La commission a, en outre, apprécié de voir que de nombreux candidats avaient eu l'occasion de réaliser des projets collectifs ou de suivre des enseignements en dehors de leur parcours académique dans des domaines liés aux nouvelles technologies ou à l'environnement.

Au terme de cette sélection sur dossier, le nombre d'admissibles s'est élevé à 143, dont 73 femmes et 70 hommes, une quasi-parité dont la commission se félicite.

Les entretiens d'admission

Préalablement aux entretiens d'admission et à sa demande, la commission a bénéficié d'une **sensibilisation d'une heure et demie à la lutte contre les discriminations et les biais sociaux**. Cette session, dispensée par un formateur extérieur à l'INSP, expert en recrutement, a été particulièrement utile. Elle apparaît comme un préalable indispensable pour assurer une sélection efficace et conforme aux objectifs de diversification de la fonction publique poursuivis par le dispositif « Talents du service public ». La commission recommande que cette formation, qui avait lieu pour la première fois, soit renouvelée l'an prochain et se tienne en amont de la première phase de sélection.

Les candidats déclarés admissibles ont été entendus par la commission, du 22 mai au 2 juin 2023, lors d'un oral individuel d'une durée de 20 minutes qui s'est tenu dans les locaux parisiens de l'INSP. A titre dérogatoire, quelques entretiens se sont également déroulés en visio-conférence pour des candidats qui se trouvaient dans l'impossibilité de se déplacer, soit parce qu'ils effectuaient un stage à l'étranger, soit parce qu'ils résidaient dans un territoire ultra-marin.

La commission a entendu au total 126 candidats, 17 admissibles ayant renoncé à se présenter à l'entretien. Quelques rares candidats se sont hélas désistés sans juger utile de prévenir la commission. La commission invite l'ensemble des candidats à la 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.

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 :

- une présentation liminaire, par chaque candidat, de son parcours et de sa motivation ainsi que de ses vœux d'affectation et de ses contraintes éventuelles (5 minutes) ;
- des questions en retour de cette présentation, afin d'approfondir les motivations présentées et les informations données ;
- des questions plus larges, en lien avec des sujets abordés dans le dossier de candidature ou la présentation afin de tester ses aptitudes.

La **présentation liminaire** a généralement été préparée 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 préparatoire Talents. C'est d'autant plus essentiel qu'un candidat n'ayant pas ou peu préparé sa présentation ne donnera pas une impression favorable à la commission.

Néanmoins, de trop nombreuses présentations s'achèvent bien avant les cinq minutes requises, ce qui prive le candidat d'un temps précieux pour convaincre la commission de sa motivation. De plus, certains candidats reprennent de manière linéaire leur parcours et leurs expériences tels qu'ils apparaissent dans leur CV. 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, la commission recommande que les candidats présentent en quelques mots ce qu'ils en ont retiré sur les plans personnel et professionnel. La commission a retrouvé les mêmes « éléments de langage » dans plusieurs présentations et attire l'attention des candidats et des associations les accompagnant sur le risque d'uniformisation des présentations.

Les **questions portant sur le parcours et la motivation des candidates et candidats** ont pour objet de cerner les raisons qui amènent à vouloir présenter des concours exigeants pour rentrer dans la haute fonction publique. La commission attend des réponses sincères et personnelles, allant au-delà du traditionnel souci de l'intérêt général, notion sur laquelle elle a interrogé de nombreux candidats sans toujours obtenir une réponse concrète ni même éclairante. Les candidats ne doivent pas se censurer mais au contraire expliciter les mobiles qui les guident pour rejoindre la haute fonction publique. Au total, la commission a été sensible à la spontanéité, à la modestie, à l'honnêteté et, parfois même, à l'humour de certains candidats.

La commission a valorisé les candidats dont le projet professionnel apparaissait cohérent avec les motivations exprimées. A l'inverse, certaines présentations n'ont pu que troubler la commission. Il est ainsi difficilement compréhensible de se déclarer intéressé par les fonctions d'auditeur au Conseil d'Etat ou à la Cour des comptes tout en indiquant ne pas souhaiter passer les concours de magistrat administratif et financier. La commission invite par ailleurs les candidats disposant d'une expérience professionnelle (6 ans au moins) leur permettant de s'inscrire au troisième concours de l'INSP de privilégier ce concours et de s'orienter vers un cycle préparatoire dont les épreuves d'accès sont également organisées par l'INSP.

La commission a également été satisfaite de voir que certains candidats faisaient preuve d'une réelle curiosité à l'égard de la palette des métiers et carrières de la fonction publique, ainsi qu'une sensibilité non feinte aux grands enjeux contemporains de l'action publique.

Afin d'étayer leur motivation et de consolider leur projet professionnel, la commission recommande aux candidats de se renseigner sur la nature des épreuves des concours qu'ils souhaitent préparer et sur les différents postes pouvant être occupés à la sortie des écoles de service public. Dans cette perspective, il leur serait utile de consulter les sites web des écoles visées ainsi que les organigrammes des ministères, des services de l'Etat et des grandes collectivités territoriales.

La commission invite également les candidats à mieux valoriser leurs stages et, le cas échéant, le temps passé à l'étranger dans le cadre d'une formation universitaire. Ces expériences constituent une vraie richesse qu'il serait opportun d'exploiter. La commission a en effet été surprise 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.

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 ou la lettre de motivation. La commission s'est également permise de poser des questions sur les grands enjeux économiques et sociaux comme le numérique ou la transition écologique qui, à en croire leur lettre de motivation, ne semblent intéresser qu'une minorité de candidats.

Si de nombreux candidats ont montré à la commission qu'ils avaient acquis un excellent bagage de connaissances et que leur curiosité leur avait permis de les affiner encore, d'autres l'ont inquiétée quant aux lacunes qui transparaissaient dans les réponses apportées à des questions qui ne

comportaient pourtant aucun piège. Or, il est essentiel que le niveau des candidats attesté par leur diplôme ne soit pas trop en décalage avec le niveau attendu aux concours, de manière à éviter tout risque d'abandon au cours de la préparation.

Certaines des questions de la commission invitaient le candidat à exposer un point de vue ou une opinion sur une question d'actualité ou de société. La commission attendait 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.

La commission a été sensible aux candidats qui faisaient mention de centres d'intérêt autres que ceux en relation avec leurs études. Ceci témoigne d'une ouverture d'esprit appréciable chez des candidats à l'accès à la haute fonction publique.

Les investissements politiques, syndicaux ou associatifs sont perçus positivement, dès lors qu'ils témoignent d'une dynamique d'engagement. Les candidats gagneraient à les présenter de manière argumentée, témoignant d'un engagement raisonné et d'un esprit critique bienvenu. La commission tient néanmoins à rappeler qu'elle n'a aucune attente en termes d'engagement associatif, ni sur sa nature, ni même sur son existence. La commission précise qu'elle attend moins des centres d'intérêt une forme d'originalité (la boxe, l'équitation et le karaté, gages sans doute d'un profond dynamisme et d'une forte ténacité, semblent ainsi être à la mode) qu'une indication de curiosité personnelle et d'ouverture au monde et à l'altérité.

Afin de mieux cerner la personnalité des candidats, la commission a également cherché à savoir quelle était leur capacité de travail, leur aptitude au travail en groupe et leur contribution potentielle aux autres étudiants de la classe préparatoire Talents. La détermination et la ténacité, le parcours méritant sont des atouts qui se retrouvent chez la quasi-totalité des candidats. La commission a toutefois cherché à déceler non seulement les capacités de travail et d'endurance nécessaires tout au long de la préparation mais aussi les promesses de développer les qualités nécessaires à l'exercice de fonctions d'encadrement. Dans l'appréciation de ce potentiel, la commission adapte naturellement ses attentes au niveau des prérequis à l'entrée en classe préparatoire et non à celui du concours.

La liste des admis

Sur les 126 candidats admissibles, la commission en a admis 52 sur liste principale (23 femmes et 29 hommes). Compte tenu de la qualité des candidatures et du nombre élevé de désistements ayant eu lieu l'an passé, une liste complémentaire de 19 personnes a été établie (12 femmes et 7 hommes). Les résultats ont été publiés sur le site internet de l'INSP le 6 juin 2023.

Aucun candidat n'ayant été placé à égalité avec un autre candidat, la commission n'a pas eu besoin de faire usage de la disposition prévoyant que priorité est donnée aux candidats qui résident ou ont obtenu leur baccalauréat ou un diplôme dans un territoire particulier.

Listes principale et complémentaire confondues, la parité est presque parfaite : 35 femmes et 36 hommes.

9,6 % des candidats admis ont effectué leurs études secondaires dans une zone d'éducation prioritaire. Ils ont réalisé, pour 42,3 % d'entre eux, leurs études supérieures en province, 40,4 % à Paris et 17,3 % entre Paris et la province.

La quasi-totalité des admis a validé un master 2 ou est en train de le valider. La commission 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 préparatoire Talents qui est similaire au niveau des candidats admis à l'INSP, à l'INET ou aux autres concours A+.

44,2 % des admis ont déjà suivi une année de classe préparatoire aux concours administratifs. La valeur ajoutée de la classe préparatoire 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, notamment grâce à la bourse Talents, aux prêts d'ordinateur et d'ouvrages et au logement mis à leur disposition.

Les candidats sont en majorité des étudiants mais 4 des admis sont demandeurs d'emploi. A la date de publication des résultats d'admission, le plus jeune, né en 2001, a 21 ans ; le plus âgé, né en 1993, a 29 ans.

La commission se félicite de cette diversité de profils, qui fait toute la richesse des classes préparatoires Talents.

La commission n'a pu proposer un entretien oral de bilan aux candidats non admis le désirant. En revanche, elle 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 aux campus Talents INSP/INET.

La répartition par campus

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 – Nantes, Paris ou Strasbourg.

Préalablement au déroulé des entretiens, les candidats admissibles avaient été informés, par courriel, que le lieu d'affectation serait fonction de quatre critères :

- leurs préférences d'affectation ;
- leurs éventuelles contraintes personnelles ;
- leur projet : par exemple, certains candidats ayant pour principal objectif de passer l'INET peuvent, au regard des autres critères, être affectés à Strasbourg qui bénéficie d'une proximité avec les étudiants de l'INET ;
- leur niveau : des niveaux trop hétérogènes au sein des classes avec des effectifs aussi réduits peuvent en effet rendre les enseignements et les apprentissages délicats.

Dans cette perspective, les candidats avaient à remettre un questionnaire, avant la fin des entretiens, exposant leur ordre de préférence s'agissant de la localisation du campus auquel ils effectueraient leur année de préparation et de leurs éventuelles contraintes d'ordre personnel, familial ou médical. Ils étaient invités à produire tout justificatif établissant la réalité de ces contraintes. Ils avaient par ailleurs l'opportunité d'explicitier leurs vœux et leurs contraintes lors de l'entretien.

Les candidats ont été nombreux à émettre le vœu d'être affectés d'abord à Paris, ensuite à Strasbourg et enfin à Nantes. La commission salue néanmoins le nombre croissant de candidats ayant exprimé, en cohérence avec leur résidence géographique, leur parcours ou leur projet, des préférences pour les campus de Nantes et de Strasbourg. Elle rappelle d'ailleurs que le niveau de préparation et la qualité de l'accompagnement pédagogique offerts aux étudiants sont équivalents entre les trois campus, comme en attestent les excellents résultats obtenus par les étudiants nantais et strasbourgeois des promotions antérieures.

Plusieurs candidats ont fait valoir des contraintes personnelles. Toutefois, un certain nombre d'entre elles n'ont pas été jugées recevables par la commission, les candidats se bornant à mentionner un éloignement de la cellule parentale ou des réseaux amicaux. La commission rappelle 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 de l'INSP, d'administrateur territorial ou de l'École des hautes études en santé publique (EHESP). 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. La commission a en revanche retenu comme contrainte la présence d'enfants ou des difficultés médicales établies d'un proche membre de la famille et a été particulièrement sensible à la situation très difficile vécue par certains candidats.

Afin de tenir compte des redoublements autorisés, 15 candidats admis ont été respectivement affectés dans les campus de Nantes et Strasbourg, et 18 à Paris.

Comme l'an passé, la commission 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. C'est d'autant plus regrettable que la commission a systématiquement demandé aux candidats si une affectation géographique pouvait leur sembler rédhibitoire et a suivi scrupuleusement les réponses qui avaient été formulées en entretien par les candidats dans ses recommandations d'affectation. La commission a conscience des désagréments liés à un déménagement et à l'intégration dans un nouvel espace géographique mais elle rappelle que la mobilité géographique est une donnée désormais essentielle des parcours dans la haute fonction publique. Elle invite ainsi les candidats à faire preuve de transparence sur leurs réelles intentions lors de l'entretien, plutôt que de vouloir taire leurs réserves, et à prendre contact avec les responsables administratifs et coordonnateurs pédagogiques des différents campus, préalablement à tout désistement.

Recommandations de la commission pour les futurs candidats

Le choix d'intégrer les campus Talents de l'INSP/INET 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 de la commission 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 candidates et candidats sur le choix de rejoindre la fonction publique et, plus précisément la sphère des cadres dirigeants (A+). Elle implique de s'interroger sur le rôle et la conception de l'Etat, des collectivités territoriales ou du système de santé, 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 à leurs autres activités, 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.

En deuxième lieu, les candidats sont invités à se demander quel(le) fonctionnaire ils ou elles souhaitent devenir, dès lors que les trois quarts des étudiants des classes Talents (et, avant eux, les étudiants des anciennes classes préparatoires intégrées) 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/elle 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 les candidats souhaitent présenter. Il est nécessaire de pouvoir se représenter le rôle des sous-préfets, des administrateurs en administration centrale, des magistrats administratifs ou financiers ou des directeurs généraux des services dans une collectivité, lorsqu'on exprime le vœu d'exercer l'une de ces fonctions. Il convient également de connaître les principaux traits de la scolarité à l'INSP et à l'INET ainsi que les conditions de sortie, surtout dans un 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 qu'il est conseillé de mettre en œuvre, avant de vouloir rejoindre l'un des campus Talents INSP/INET. La commission recommande aux candidats de lire attentivement les programmes des épreuves des concours visés et d'orienter, autant que faire se peut, leur choix d'enseignements obligatoires et optionnels vers les matières y figurant.

La commission 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.

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 cadres de l'administration. Pour rappel, une note inférieure à 10/20 à l'épreuve d'anglais du concours de l'INSP est éliminatoire depuis la réforme de 2023. 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 que ce dossier permet à la commission :

- 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 de motivation, leur personnalité et leurs attentes.

Il n'y a pas de modèle particulier de **CV** recommandé par la commission. Il s'agit de trouver un équilibre entre une présentation trop succincte et un CV trop long. Une page apparaît, à cet égard, comme la longueur adaptée. La commission recommande par ailleurs de ne pas omettre les éléments relatifs au parcours académique, qui sont pris en compte au titre de la qualité du parcours de formation antérieur. Il est par ailleurs déconseillé de se servir de modèles disponibles sur Internet sans les adapter (et de rédiger son CV en utilisant des termes anglais, par exemple « soft skills »). Enfin, il est préférable d'éviter les logos ou les pictogrammes, qui ne peuvent se substituer à un propos clair et précis.

Ainsi vaut-il mieux indiquer un niveau C1 en anglais qu'une graduation certes esthétique mais imprécise et sujette à interprétation.

De même, aucun modèle-type de **lettre de motivation** n'est attendu. La commission recommande toutefois qu'elle soit dactylographiée et ne dépasse pas deux pages (c'est-à-dire une feuille recto-verso maximum). Elle a vocation à présenter la candidate ou le candidat de manière personnelle, à mettre en valeur son parcours, à expliquer, le cas échéant, les éventuelles interrogations que ce parcours pourrait susciter et à exposer son projet professionnel. La commission rappelle que cette lettre ne doit comporter aucune faute d'orthographe, démontrer une forme de préparation et de projection personnelle, et éviter les formules ampoulées ou plaquées de manière artificielle.

La commission insiste également sur la nécessité de transmettre l'ensemble des **relevés de notes** depuis la première année d'études supérieures jusqu'à l'année en cours : une année ou un semestre omis peut soulever des interrogations et pénaliser les candidats, sauf à ce qu'une explication soit donnée dans leur lettre de motivation.

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+, et notamment ceux des concours de l'INSP et d'administrateur territorial.

Contrairement à ce que pourraient penser nombre de candidats, un **tel oral se prépare** car valoriser son parcours et ses compétences, expliciter sa motivation et répondre à des questions de manière argumentée est loin d'être aisé. Il est dans leur intérêt de s'entraîner avant l'épreuve en sollicitant des enseignants, des mentors, d'anciens étudiants des classes préparatoires Talents, des associations ou des lauréats de concours visés.

Les candidats s'interrogent parfois sur la tenue vestimentaire qu'il convient d'adopter. La commission les invite à se présenter de la même manière qu'ils le feraient pour un entretien d'embauche.

Il est regrettable que, dans de nombreux cas, la présentation initiale de cinq minutes faite par les candidats ne soit pas utilisée de manière optimale. Ce temps de présentation doit permettre de guider la commission 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 à la commission et ne permet pas aux candidats d'entrer avec suffisamment de précision dans l'analyse souhaitée de leur motivation et de leur projet. Il est également déconseillé d'apprendre par cœur, mot à mot, une présentation, même si cette dernière doit avoir été mûrement réfléchie, soigneusement préparée et répétée plusieurs fois. La présentation liminaire ne doit pas sonner comme une performance d'acteur ou une récitation désincarnée (qui peut d'ailleurs être émaillée d'oublis), mais résonner plutôt comme une projection enthousiaste et mûrement réfléchie dans l'entretien qui va suivre.

En outre, la commission 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, autant l'indiquer clairement à la commission ; dissenter de manière très large sur un point visiblement non maîtrisé n'apporte pas de valeur ajoutée et fait perdre un temps précieux, qui aurait pu être utilisé sur un sujet mieux connu. Cette honnêteté est tout aussi attendue et appréciée s'agissant des vœux que les candidats formulent pour rejoindre l'un des trois campus. Ces préférences permettent à la commission de procéder à l'affectation des étudiants en toute connaissance de cause et évitent ainsi des désistements en cascade qui préjudicient *in fine* à d'autres candidats.

La commission déconseille les postures trop décontractées, voire familières, parfois constatées chez certains candidats, qui manifestent une absence de recul. De plus, s'il est permis de valoriser son parcours et ses expériences, cette valorisation ne doit pas conduire à se qualifier d'« expert », 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, la commission tient à les rassurer : elle les accueille et les écoute avec bienveillance et leur recommande de saisir toutes les occasions pour prendre la parole en public et faciliter ainsi les échanges.

Enfin, la commission recommande aux candidats de solliciter des réseaux d'entraide et de parrainage/marrainage pour recueillir 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 de précieux outils à la préparation des concours. Des réseaux associatifs peuvent les accompagner - La Cordée, Des territoires aux grandes écoles (DTGE) et INSP 50-50, par exemple. Des fonctionnaires de catégorie A ou A+ en poste, qu'ils auront pu avoir comme enseignants ou connaître lors d'un stage, seront ravis de pouvoir les conseiller.

La commission souhaite aux futurs candidates et candidats plein succès dans leur projet.

Martin GUESDON
Président
de la commission de sélection