

Epreuves d'accès au cycle préparatoire au troisième concours d'entrée à l'ENA

Session 2020

Rapport du Jury

Les épreuves d'accès au cycle préparatoire au troisième concours d'entrée à l'ENA devaient se dérouler le 8 avril 2020 pour l'épreuve écrite d'admissibilité puis de 2 au 5 juin 2020 pour l'oral d'admission.

La pandémie de COVID 19, et le confinement de la population qui en est résulté, ont eu pour effets :

- le report sine die de l'épreuve écrite d'admissibilité, par décision du directeur de l'Ecole du 19 mars 2020, puis son remplacement par une admissibilité prononcée sur la base des dossiers RAEP renseignés par les candidats, conformément à l'arrêté du 28 mai 2020 portant adaptation, pour l'année 2020 en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, des dispositions de l'arrêté du 16 décembre 2015 relatif à la discipline des concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration et des épreuves d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours et de l'arrêté du 16 décembre 2015 fixant la nature, la durée et les coefficients des épreuves d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration ;
- le report de l'épreuve d'admission au mois de juillet ;
- la publication de la liste d'admission décalée au 22 juillet 2020.

*

* *

I. Statistiques d'ensemble

Sur 58 inscrits, seuls 32 candidats ont envoyé à l'Ecole leur dossier RAEP et ont donc pu être considérés comme « présents » à l'épreuve de sélection à l'admissibilité.

Les statistiques d'ensemble s'énoncent comme suit.

	Total	Dont femmes	Dont hommes
Inscrits	58	26	32
Candidats ayant envoyés leur dossier RAEP	32	13	19
Admissibles	23	10	13
Admis	19	9	10

II. Modalités de la sélection : la recherche de compétences clés et d'une aspiration « militante » à rejoindre le service public

Les épreuves de sélection ouvrant l'accès à la préparation au concours de l'ENA pour des candidats éligibles au troisième concours ont été l'occasion cette année d'examiner la candidature de 32 personnes, réparties de la façon suivante : 13 femmes (soit 40.63%) et 19 hommes (soit 59,37%).

Le jury a évalué les candidats au regard des compétences et des critères de sélection qu'avait alors pris le soin de détailler la présidente des jurys de concours de l'ENA de 2019, Isabel Marey Semper, dans son rapport remis le 21 janvier 2020 au Premier ministre.

Elle y expliquait notamment que : « *Au-delà de tester les connaissances académiques et techniques, prérequis indispensable, la logique retenue pour évaluer les dossiers RAEP des candidats, et lors des entretiens d'admission a consisté à sélectionner des candidats et candidates au profil présentant les caractéristiques suivantes:*

- *sachant élaborer une vision stratégique à partir de la compréhension fine des enjeux sur le terrain, et en mesure de formuler le sens des actions de transformation ;*
- *détenant du sens politique et une compréhension de la complexité, c'est-à-dire capables d'une juste anticipation des appuis et des résistances ;*
- *capables de mener une équipe en créant les conditions de la coopération entre collaborateurs et avec d'autres services ;*
- *sachant trancher et prendre des décisions, les mettre en œuvre et soucieux(ses) de leur impact sur les usagers ;*
- *capables de douter et de remettre en cause leurs idées ;*
- *innovants en étant forces de propositions nouvelles, meilleures et différentes ;*
- *dotés d'un rapport sain à l'autorité ;*
- *disposant d'un sens éthique et d'une confiance en soi mesurée (ni trop humbles ni trop arrogants);*
- *et enfin, faisant preuve de courage et d'intelligence des situations en particulier en matière de relations humaines y compris dans un contexte d'adversité. »*

Compte tenu des circonstances très particulières engendrées par la crise sanitaire de la Covid-19, c'est à partir de l'examen des dossiers RAEP de ces candidats que le jury a pu procéder à la sélection de 23 candidats admissibles, parmi lesquels figuraient 10 femmes (43,5% des candidats) et 13 hommes (56,5% des candidats).

Le fait de n'avoir pas eu l'occasion d'évaluer une candidature à partir d'une composition résultant d'une question contemporaine d'ordre général portant sur le rôle des pouvoirs publics et leurs rapports à la société, pouvait initialement apparaître comme une inquiétude pour le jury, notamment pour tester la capacité d'analyse et de raisonnement des candidats. En pratique l'identification de ces compétences recherchées a pu être en bonne partie menée grâce à la lecture des dossiers RAEP. D'une part à travers la perception que le jury a pu se forger du parcours des personnes. D'autre part à travers la façon que chaque personne avait de présenter son parcours, ses compétences et ses motivations.

Pour sélectionner les candidats admissibles, deux dimensions importantes dans les profils et expériences des candidats ont été recherchées. La composante entrepreneuriale a tout d'abord été fortement valorisée, conduisant quasiment tout candidat ayant été à l'initiative d'une activité et dirigeant d'une structure (commerciale ou associative) à être retenu pour les épreuves d'admission. La dimension "terrain" de l'expérience professionnelle des candidats a également été particulièrement prise en compte. Ainsi, tout candidat qui a su faire état une expérience significative au contact d'usagers de services (publics ou privés) a également fait l'objet d'une appréciation conduisant le jury à vouloir l'entendre lors de l'épreuve orale.

Lors des épreuves orales, le jury a souhaité s'assurer de la conformité entre ce qu'il avait perçu de la personnalité et du parcours des candidats dans leur dossier RAEP - au regard notamment des deux critères clés exposés ci-dessus - et la façon dont ces professionnels pouvaient en parler lors d'un entretien.

Le jury a également pris un soin particulier à approfondir les motivations des candidats dans leur aspiration à préparer le concours de l'ENA et à rejoindre la haute fonction publique. Ainsi, il a porté un regard critique sur tous les candidats et candidates pour lesquels l'intérêt pour le service public ne paraissait pas clair à l'issue de l'entretien. Les membres du jury ont été particulièrement soucieux de sélectionner des femmes et des hommes dont la détermination à servir la puissance publique apparaissait évidente. Les personnes ayant su transmettre de façon claire leur motivation pour déployer des politiques publiques destinées à améliorer la vie de nos concitoyens - et à chaque fois que possible à partir des expériences de la relation usager qu'ils avaient eu lors de leur première vie professionnelle - ont été très favorablement notées.

In fine, le jury a reçu 19 candidats, parmi lesquels figurent 9 femmes (47,5% des candidats) et 10 hommes (52,5% des candidats).

III. Une grande diversité de profils et de nombreux professionnels au contact avec le terrain

Si le profil des candidats admissibles laisse une part encore très significative aux personnes ayant mené une carrière dans le secteur bancaire (8 soit 25%) ou ayant eu une expérience de consultant (5 soit 15,6%), il n'en demeure pas moins que nous avons pu examiner des candidatures qui, sur le plan des métiers exercés et des compétences développées, démontraient une grande diversité : chefs d'entreprises, dirigeants d'établissements sociaux et médico-sociaux, masseur-kinésithérapeute, assistant parlementaire, journaliste, éducateur spécialisé, urbaniste, ingénieur, cadre associatif, intervenante sociale en centre d'accueil pour demandeurs d'asile, docteur en sciences physiques, directeur pénitentiaire d'insertion et de probation, chauffeur routier, avocat, experts de la communication et des relations publiques... Parmi eux, 3 personnes disposaient d'une expérience d' élu local, et deux d'une expérience militaire.

a) De nombreux profils ayant une expérience du privé et de l'action publique

Parmi tous ces candidats jugés aptes à se présenter à l'épreuve d'admission, au moins 14 (soit plus de 43%) pouvaient valoriser une double expérience du « privé » et, directement ou indirectement, de l'action publique : élus locaux, militaires et réservistes, collaborateurs parlementaires, cadres d'établissements sociaux et médico-sociaux, éducateurs, urbanistes, intervenants en Centre d'accueil pour demandeur d'asile, acteurs du monde pénitentiaire...

Si peu d'entre eux ont réellement exercé une activité professionnelle en tant que salariés d'une administration publique à proprement parler, le jury a pu constater à maintes reprises la porosité et la proximité entre des carrières dites du privé et des missions de service public. Au point de se demander si la distinction opérée entre concours interne et troisième concours avait toujours autant de sens dans une époque où les articulations et alliances entre acteurs publics et organisations privées sont désormais omniprésentes dans la conduite des politiques publiques.

Plus que des candidats venant du privé, qu'il conviendrait d'isoler de fonctionnaires de métier avec lesquels nombre d'entre eux ont souvent collaboré, n'avions-nous pas simplement en face de nous des personnes désireuses de devenir des haut fonctionnaires d'Etat après une première carrière professionnelle ?

b) Une promotion de préparatoires aux mille compétences et facettes qui ressemble à la France

In fine, le jury a reçu 19 candidats, parmi lesquels figurent 9 femmes (47,5% des candidats) et 10 hommes (52,5%). Quasiment égalitaire en genre, la promotion qui débutera au 4^e trimestre 2020 le cycle de préparation à l'ENA est également caractérisée par une grande diversité géographique, culturelle et sociale.

Voici leurs portraits



IV. Repenser le concours d'entrée pour que cette diversité irrigue jusqu'au bout les futurs diplômés de l'ENA ?

Pour conclure, il est crucial de partager un questionnement qui a profondément traversé les débats entre membres du jury. Dans un grand nombre de cas, elle peut se résumer ainsi : « *Ce candidat / cette candidate dispose d'un parcours très intéressant, assez atypique, et d'une personnalité qui viendrait positivement nourrir notre haute fonction publique ; mais sera-t-il / elle en mesure de passer le filtre que constitue notamment les épreuves écrites du concours de l'ENA ?* »

Il serait faux d'affirmer que les notes que nous avons attribuées aux candidats n'ont pas tenu compte de ce « potentiel » à répondre aux attentes du concours de l'ENA dans sa version actuelle. Prendre le risque d'orienter un candidat dans un processus qui, compte tenu des attentes très particulières du concours de l'ENA dans sa version actuelle, pourrait le conduire à un échec, nécessite de bien mesurer sa capacité à répondre à ces attentes, et ce quelle que soit la qualité de son profil.

En responsabilité, le jury a néanmoins fait le choix de répondre un grand « OUI » ce questionnaire. Et ce quand bien même nous sentions que l'acquisition des « codes » et la maîtrise des « attendus » propres au concours de l'ENA – notamment à toutes les épreuves de composition écrite - pourrait constituer une marche encore haute pour certains.

Forts de ce choix, nous avons terminé notre mission avec un sentiment de fierté. Non pas pour nourrir un quelconque sentiment d'autosatisfaction. Mais pour deux raisons. Tout d'abord pour avoir sélectionné des profils et des personnalités pour leurs mérites et leur richesse plus que pour leur capacité à respecter les « codes », revenant ainsi aux fondamentaux de la méritocratie républicaine. Ensuite parce que nous avons eu le sentiment de participer, humblement, au fait de nourrir la haute fonction publique d'Etat de compétences et de savoirs êtres qui, dans leur diversité, correspondent au meilleur que la société civile peut lui apporter.

Conscients des biais de sélection que nous avons voulu éviter mais également des opportunités soulevées par la procédure de sélection exceptionnelle de cette année – qui a conféré au dossier RAEP un rôle prépondérant – nous formulons donc un souhait : le souhait d'adapter le concours d'entrée de l'ENA pour les candidats bénéficiant déjà d'une longue expérience professionnelle.

Un concours dont le nombre d'épreuves écrites serait allégé et le poids du dossier professionnel serait accentué, favoriserait d'une part un plus grand nombre de candidats, et d'autre part l'identification de formes d'intelligences autres que purement académiques et dont la haute fonction publique a besoin. L'exigence académique imposée par un concours composé de 5 épreuves écrites et 5 épreuves orales, et la durée de préparation que cela exige, constituent indéniablement un frein à l'inscription à ces concours de personnes ayant déjà une expérience professionnelle significative dans le privé, souvent une charge de famille et enfin un certain niveau de revenus. Particulièrement centrées sur l'excellence académique, les épreuves actuelles accordent de plus une place très relative à la valorisation des expériences professionnelles, des réalisations concrètes et des savoir-être.

Un concours ouvert aux professionnels doit nécessairement permettre de vérifier l'acquisition d'un socle incompressible de connaissances indispensables à tout haut fonctionnaire (notamment en droit public et en finances publiques). Néanmoins, un nombre réduit d'épreuves écrites et un poids accru du dossier professionnel dès l'admissibilité permettrait certainement de répondre à deux grandes exigences de l'Etat employeur.

Ces deux exigences, ce sont, tout d'abord d'adapter la sélection de profils à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la haute fonction publique. Mais également de mieux identifier et sélectionner les profils qui, dans toute leur diversité, sont porteurs des compétences et des savoir être essentiels pour mieux créer, coopérer, entreprendre, mener des équipes, et construire des politiques publiques frugales qui améliorent concrètement la vie de nos concitoyens.

Nous savons l'ENA consciente de ces enjeux et soucieuse de mettre en œuvre une stratégie qui lui permette de mieux recruter et mieux développer les compétences nécessaires à une carrière publique riche et profitable à la nation. Gageons que l'expérience et les enseignements tirés de cette année exceptionnelle nourriront cette stratégie pour faire de l'étape que constitue le concours d'entrée à l'école, un des axes de sa mise en œuvre.

Rapport présenté par M. Guillaume HERMITTE, président par intérim du Jury des épreuves d'accès au cycle préparatoire au 3^{ème} concours d'entrée à l'ENA de 2020.