



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

RAPPORT DU COMITE DE SELECTION INTERMINISTERIEL

**EXAMEN DES TITRES PROFESSIONNELS ET DE
L'ETABLISSEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE D'ACCES
AU CORPS DES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT
DIT « TOUR EXTERIEUR DES ADMINISTRATEUR DE
L'ETAT »**

ANNEE 2022



SOMMAIRE

1. Données quantitatives.....	5
1.1 Une hausse significative du nombre de candidats	5
1.2 La concentration des candidats sur quelques administrations	6
1.3 Une parité presque parfaite des candidatures.....	6
1.4 L'âge moyen des lauréats est proche de 43 ans.....	7
1.5 Le corps des attachés demeure le plus représenté	7
2. L'examen des dossiers des candidats.....	8
2.1 Les curriculum vitae	8
2.2 L'évaluation des supérieurs hiérarchiques.....	8
2.3 Les rapports d'analyse d'une expérience professionnelle (RAEP).....	9
2.4 Les éléments d'appréciation du parcours professionnel.....	9
3. Principaux enseignements des auditions.....	10
3.1 Partie consacrée à la présentation des candidats et au parcours professionnel	10
3.2 Partie consacrée à un échange élargi avec le comité.....	11
4. Quelques conseils et recommandations aux candidats et aux administrations...	12
4.1. Pour les candidats	12
4.2. Pour les administrations	12



Paris, le 27 décembre 2022

**La présidente et les membres
du comité de sélection interministériel
à Monsieur le ministre de la
transformation et de la fonction
publiques**

Le comité de sélection interministériel, constitué de neuf personnes : un président, conseiller d'Etat et huit représentants de l'administration – dont la composition est jointe en annexe- a établi la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs de l'Etat, pour cette année 2022.

L'arrêté du 21 décembre 2021 énonce les modalités d'établissement de cette liste d'aptitude.

L'arrêté du 15 juillet 2022 fixe à 38 le nombre d'emplois d'administrateur de l'Etat à pourvoir au titre de l'année 2022.

Le comité de sélection s'est réuni en juin pour prendre connaissance des dossiers dont la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avait vérifié la validité. Ces dossiers ont été déposés par les employeurs sous forme dématérialisée sur la plateforme interministérielle RESANA. Cette année, **une hausse significative des dossiers de candidature est constatée, à savoir 297 dossiers déposés** contre 241 en 2021.

Quatre binômes ont été constitués pour étudier les dossiers, respectant la parité et représentant chacun les ministères suivants : ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, ministère de l'intérieur, ministère des armées, ministères sociaux, ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et enseignement supérieur et recherche, ministère de la culture et un représentant de la DGAFP.

Le comité a étudié 292 dossiers de candidats (après 5 désistements) avant de siéger du 5 au 13 septembre 2022 pour établir la liste des 81 candidats sélectionnés aux auditions

Les auditions se sont déroulées entre le 20 et le 30 septembre 2022 puis du 11 au 13 octobre à la suite du report des auditions¹. Ces dernières auditions ont pu se dérouler dans les locaux de la DGAFP.

Le comité, d'un commun accord, a décidé de ne pas tenir compte des listes préférentielles présentées par les ministères - tous n'en avaient pas établi - afin de se doter d'une capacité d'appréciation la plus libre possible formée exclusivement à partir de la réalité des dossiers de candidature et des prestations orales.

¹ Les auditions ont dû être reportées pour une raison externe et imprévisible



A l'issue des auditions, le 13 octobre 2022, le comité de sélection a établi une liste de 34 lauréats susceptibles d'être inscrits sur la liste d'aptitude (16 femmes et 18 hommes).

Il souligne que le résultat de sa sélection finale fait suite à des discussions constantes au sein du jury, durant toute la période des oraux, qui ont ainsi favorisé un large consensus final. Il a fait l'objet d'un échange avec la DGAFP sur les raisons qui l'ont conduit à ne retenir que 34 candidats pour 38 postes initialement offerts.

Ces éléments de constat ont été détaillés le 24 octobre 2022 lors de la réunion de débriefing auprès des ministères mais également des candidats. Ils sont repris dans le bilan ci-dessous.

L'ensemble de ces éléments pourra utilement éclairer la préparation de la nouvelle procédure qui sera mise en place l'année prochaine.

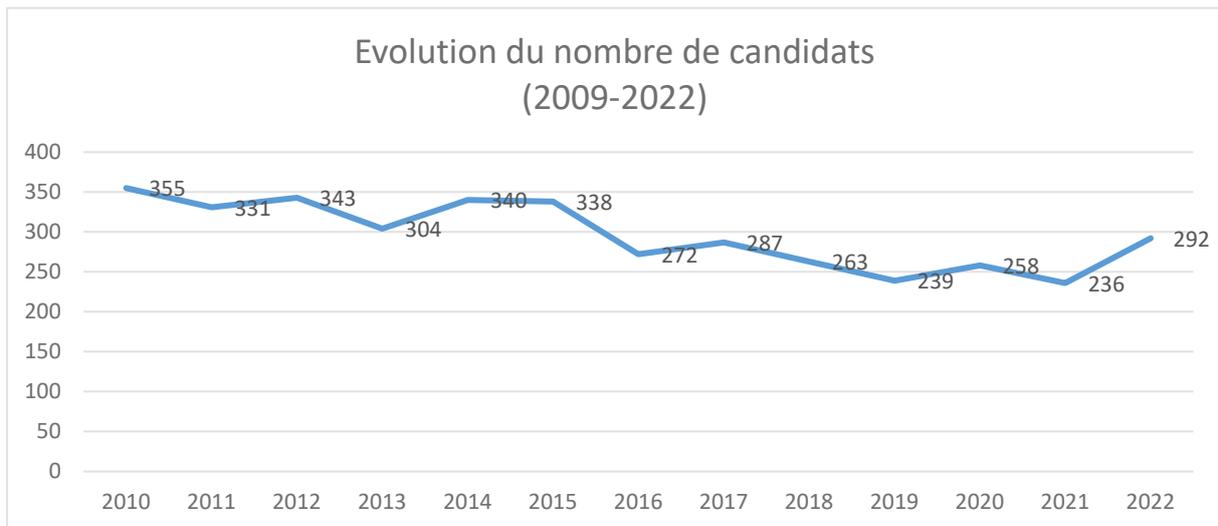
Le comité remercie très vivement le bureau de l'encadrement supérieur et des politiques d'encadrement de la DGAFP pour son accompagnement constant, sa compétence et son dynamisme, mais aussi pour sa présence bienveillante auprès des candidats lors de l'épreuve orale, qualités unanimement reconnues par tous les membres du jury et sans lesquelles le travail n'aurait pas été le même.



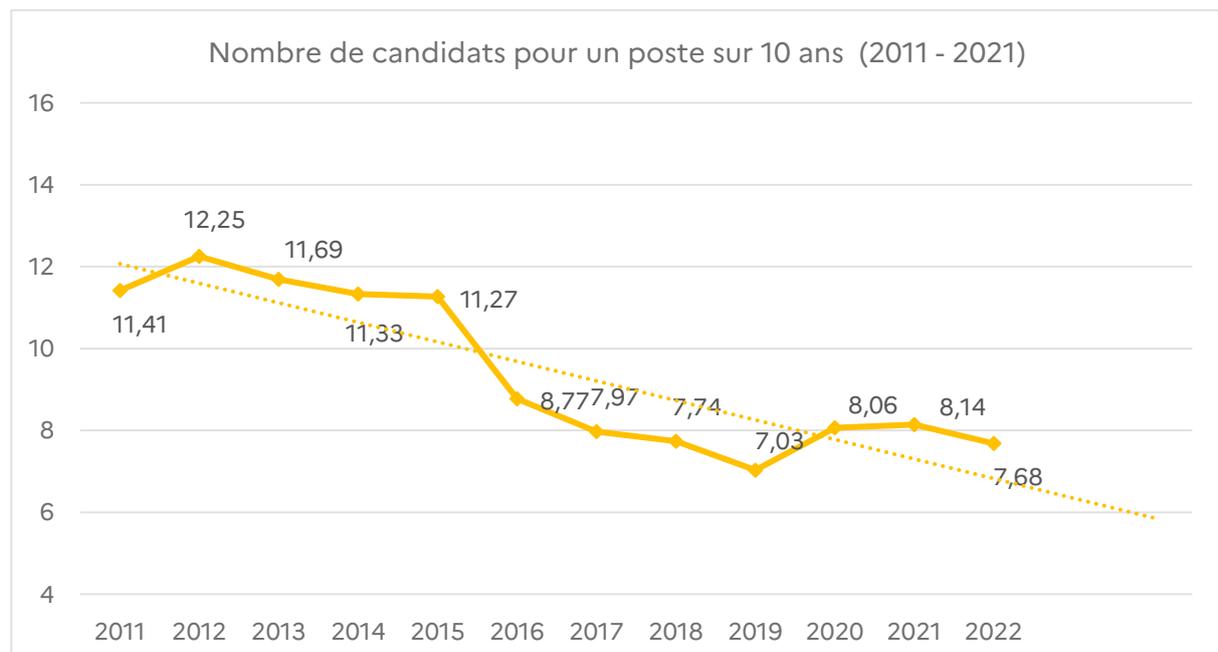
1. Données quantitatives

1.1 Une hausse significative du nombre de candidats

Alors que depuis 2016, on constatait une baisse du nombre de dossiers (en-dessous de 300), cette année présente une hausse de + 8,5% des dossiers déposés par rapport à 2021, comme l'illustre le graphique ci-dessous.



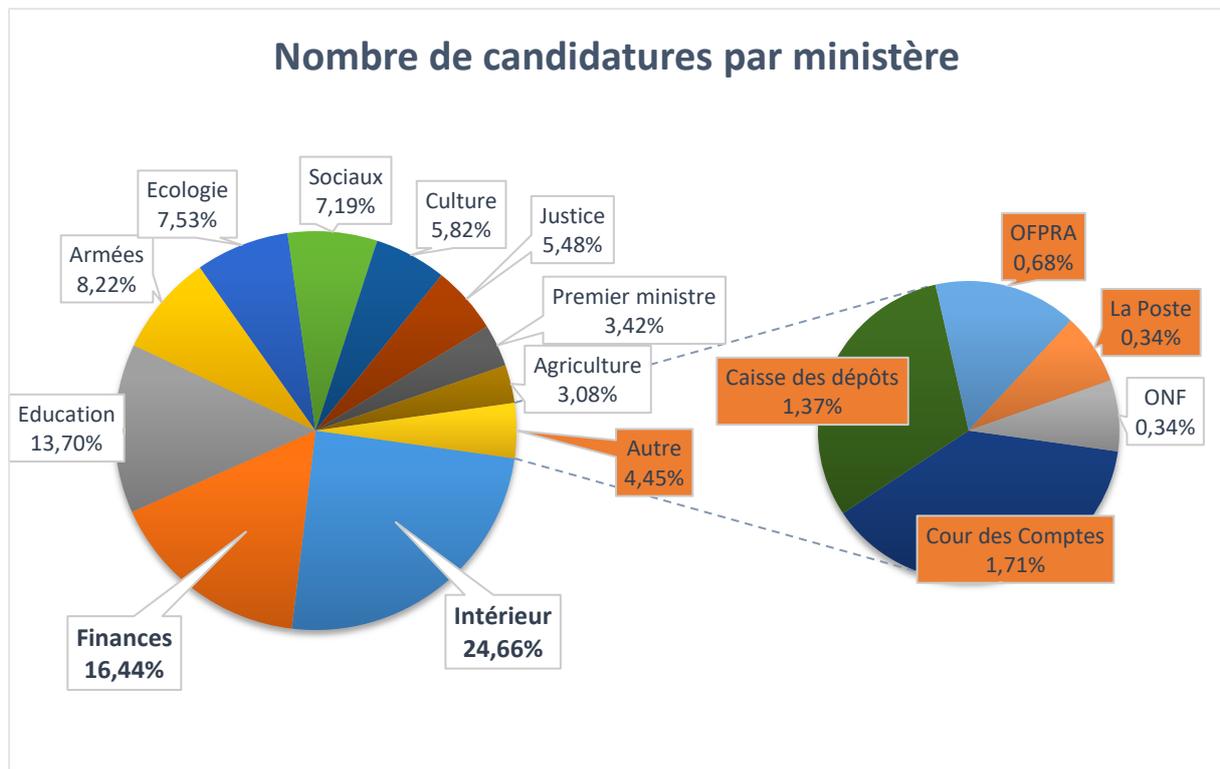
La sélectivité, notamment concernant le nombre de candidats par poste, est en baisse par rapport à la procédure de l'an passé.





1.2 La concentration des candidats sur quelques administrations

- Deux ministères réunissent 41,10 % des candidats (ministère de l'intérieur et des outre-mer et ministère des de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique)
- Les ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de la culture enregistrent cette année une hausse des candidatures par rapport à 2021. Le nombre de candidats est en baisse pour la plupart des autres ministères (baisse significative pour le ministère des armées avec 24 candidats contre 41 en 2021).



1.3 Une parité presque parfaite des candidatures

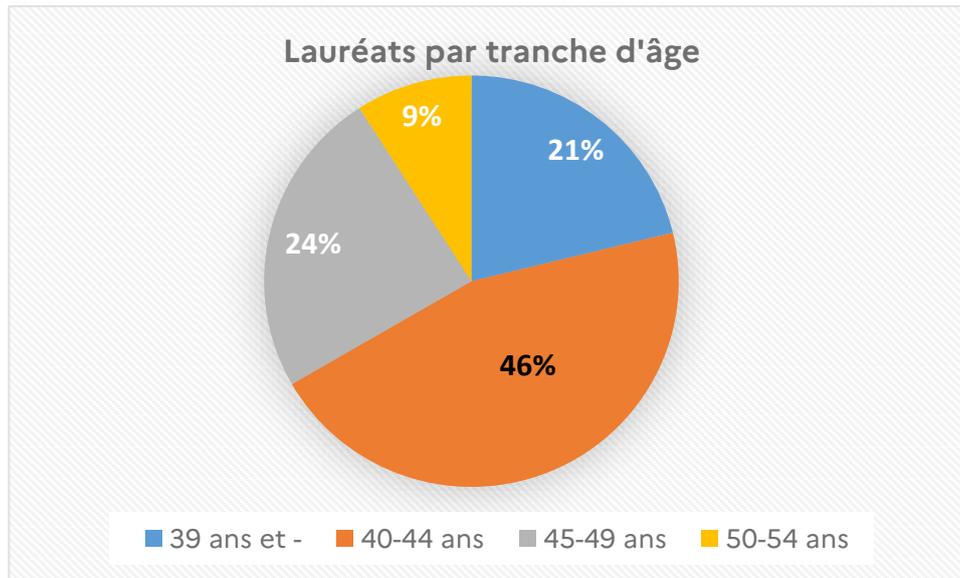
- 52 % d'hommes et 48% de femmes parmi les candidats
- 51 % de femmes parmi les admissibles
- 47 % de femmes parmi les lauréats



1.4 L'âge moyen des lauréats est proche de 43 ans

L'âge moyen des lauréats est de 43 ans contre 42 ans en 2021 (le plus jeune lauréat a 36 ans et le plus âgé a 51 ans).

Comme l'an passé, la tranche d'âge la plus représentée parmi les lauréats est celle des « 40-44 ans » (46%).



1.5 Le corps des attachés demeure le plus représenté

Les attachés d'administration de l'État (principaux et hors classe) représentent 80 % des candidats, pourcentage équivalent à 2020 et 2021. Parmi les lauréats, 13 d'entre eux sont détachés sur emplois soit 38,2 %.

Contrairement à 2021 (100 % des lauréats appartenaient au corps des attachés) parmi les lauréats de cette année figurent **deux administrateurs des finances publiques adjoints et un ingénieur de recherche**. 70,6 % des lauréats sont attachés principaux, 20,6 % attachés hors classe.



2. L'examen des dossiers des candidats

Les éléments constitutifs du dossier cette année ont été modifiés. Dans un objectif de simplification, le nombre d'annexes a été réduit. La lettre de motivation a été supprimée et il a été demandé dans le dossier de candidature, de présenter un rapport d'analyse qui relate une expérience professionnelle.

2.1 Les curriculum vitae

Le constat reste le même que l'année passée.

On ne peut que regretter la médiocre présentation et le peu de clarté de beaucoup de CV. Il faut donc rappeler que ce document est très important et qu'il doit être clair et explicite permettant de situer exactement le candidat dans sa fonction, son rang hiérarchique, son management d'équipe, son parcours afin que le comité soit à même d'en apprécier la cohérence.

Beaucoup restent brouillons, parfois inutilement bavards, et surtout peu lisibles voire incompréhensibles, démontrant une absence de réflexion sur sa préparation et son objectif.

On peut citer aussi l'insertion de sigles sans explicitation, l'utilisation inutile de logos ou de graphiques à la finalité incertaine qui ajoutent à la complexité de la lecture sans éclairer utilement ou encore de commentaires qui mélangent description d'une fonction et auto-appréciation de qualités personnelles.

Plus grave, certains éléments ne sont pas exacts, parce que survalorisés ou présentés de manière artificielle ou encore sans réflexion véritable, notamment dans la partie réservée aux activités ou engagements en dehors de la sphère professionnelle, ce qui fait, qu'interrogé à l'oral, le candidat ou la candidate se trouve alors gêné(e) par ses propres affirmations ou présentations.

2.2 L'évaluation des supérieurs hiérarchiques

Elle doit être complète, sincère, équilibrée -notamment quand elle met en évidence les points forts et les points faibles- pour permettre au comité de bien appréhender non seulement les compétences, les qualités, les capacités, le potentiel du candidat mais aussi les sujétions auxquelles il est soumis, la réalité de ses responsabilités et son engagement professionnel.

On ne peut que rappeler la nécessité d'une homogénéité, surtout au sein d'un même ministère avec une validation au même niveau hiérarchique.

L'ambiguïté, qui se retrouve parfois, y compris dans les observations manuscrites, est toujours gênante pour le comité et n'a donc pas sa place dans cette évaluation.



Enfin, au vu des réactions de certains candidats, on ne peut que les inviter à relire les évaluations contenues dans leur dossier afin qu'ils ne soient pas surpris à l'oral par des questions posées par le comité sur cette partie de leur dossier personnel.

2.3 Les rapports d'analyse d'une expérience professionnelle (RAEP)

Cet exercice n'est manifestement pas bien compris et reste très en-deçà des attentes du comité alors que c'est dans ce document que le candidat peut s'exprimer, avec sa personnalité, sur ce qu'il a fait, mis en place, su mobiliser comme compétences, expérience, énergie, savoir-faire y compris dans un travail d'équipe.

C'est cette restitution personnelle qui lui est demandée.

La présentation doit donc être claire, porter sur une expérience récente, comporter une part descriptive mais dynamique et aussi critique, à la condition qu'elle soit sincère et surtout bien argumentée. Les candidats doivent faire l'effort d'une expression et d'une orthographe correctes, d'une rédaction agréable à lire et, de façon essentielle, s'attacher à capter l'intérêt du lecteur. En synthèse, la RAEP doit permettre au candidat de faire la démonstration qu'il détient une hauteur de vue, des capacités d'analyse et des aptitudes opérationnelles au niveau de ce qui peut être attendu d'un administrateur de l'Etat.

Or, le comité a constaté que la RAEP est parfois la simple description d'une fiche de poste sans présentation d'une quelconque problématique ou alors, à l'inverse, elle comporte des prises de position tranchées et péremptoires mais qui ne sont pas fondées sur une démonstration. En outre, certains candidats détournent la règle du jeu pour donner une place trop importante à leur projet personnel au détriment de l'expérience professionnelle elle-même, et surtout sans aucun lien avec elle.

2.4 Les éléments d'appréciation du parcours professionnel

Le jury a tenu compte de plusieurs éléments relatifs au parcours professionnel des candidats lors de leur sélection pour l'oral. Plusieurs critères permettant de démontrer les capacités d'adaptation des candidats ont ainsi été valorisés lors de l'examen des dossiers, notamment:

- l'existence d'une ou plusieurs mobilités entre ministères ou entre fonctions publiques ou encore entre différentes structures administratives (administrations centrales, services déconcentrés, établissements publics) ;
- l'occupation de poste dans des domaines fonctionnels différents (juridique, RH, budget...) ou de nature différente (fonctions supports, mise en œuvre d'une politique publique, tutelle d'opérateurs...) ;
- l'occupation de fonctions d'encadrement à un moment de la carrière ;
- une prise de responsabilités croissante ayant permis d'atteindre un niveau hiérarchique suffisant et pouvant se caractériser, sans que cela ne soit une condition exclusive, par l'occupation d'un emploi fonctionnel.



Pour chacun de ces critères, le jury a tenu compte, lorsqu'il examinait les candidatures, des spécificités propres à chaque ministère en particulier s'agissant de la nature et du niveau hiérarchique des postes ouverts aux catégories A.

3. Principaux enseignements des auditions

A chaque candidat, avant sa prestation, a été rappelée la « règle du jeu » de l'épreuve de trente minutes, chronométrée, comportant une partie « parcours » et une partie « échange élargi » avec l'entier comité.

3.1 Partie consacrée à la présentation des candidats et au parcours professionnel

Sur la première partie relative aux parcours, la partie présentation du candidat est plutôt réussie en termes de gestion du temps—même si la tendance est une durée de 4 min plutôt que de 5 min-, et d'aisance.

Le défaut majeur reste cependant des exposés parfois décousus, malgré une annonce de plan. Le constat, unanime, est celui d'un discours souvent trop convenu sur le fond. En effet, si les candidats ont, pour la plupart, semblé maîtriser leur stress, beaucoup d'exposés semblaient construits à partir des mêmes recettes ou formules ce qui donnait un sentiment d'uniformité assez ennuyeuse sans que les candidats puissent y révéler leurs qualités et leur personnalité.

En revanche, pour la partie relative aux questions, le comité a constaté de véritables lacunes alors qu'il est resté sur la thématique exclusive du parcours pour interroger les candidats, au vu des seuls éléments du dossier : CV, évaluations, RAEP.

Les candidats ont souvent montré une incapacité à décrire et surtout à situer leur poste – certains CV restent nébuleux - ou leurs missions dans un environnement professionnel ou dans des problématiques de politiques publiques un peu élargis.

La question souvent posée portant sur une appréciation critique de leurs points forts, mis en en avant par leurs évaluateurs, les a souvent surpris. Celle, plus classique encore, portant sur l'absence de points faibles dans les évaluations proposées par les supérieurs hiérarchiques en a désarçonné plus d'un, les rendant circonspects ou mutiques, un candidat ayant même refusé de répondre sur ses points faibles alors qu'il avait pourtant lui-même proposé un CV dévoilant des éléments très personnels.

D'une manière générale, beaucoup ont semblé désemparés, comme s'il ne s'agissait pas vraiment d'eux-mêmes, par des questions simples pourtant construites à partir de leur dossier et portant sur leurs choix de postes, de parcours fonctionnel (administration centrale, administration territoriale, établissements publics) de mobilité géographique ou sur des éventuelles prises de risque -ou leur absence- dans l'accomplissement du parcours. Peu se sont autorisés à une analyse un peu critique y compris pour commenter un échec antérieur à la sélection du tour extérieur.

Par ailleurs, et de manière très visible, certains candidats n'ont pas suffisamment relu leur dossier, surtout la RAEP, ne serait-ce que pour justifier leur choix et certains n'ont pas compris que leur RAEP comportait des imprécisions ou des prises de position tranchées méritant qu'on les interroge et qu'ils sachent s'en expliquer.



Enfin, nombreux sont ceux qui n'ont pas su décrire de manière précise et, surtout, situer leur projet professionnel futur dans l'administration elle-même et encore moins dans une politique publique plus vaste ou dans un environnement, notamment européen qui demeure largement inconnu, y compris pour ceux déjà censés y travailler ou disant vouloir travailler sur des politiques publiques dépendant largement de l'Union.

3.2 Partie consacrée à un échange élargi avec le comité

La seconde partie de l'entretien qui doit, notamment, permettre aux membres du comité de sélection d'apprécier l'aptitude du candidat à intégrer le corps des administrateurs de l'Etat en testant qu'il possède le socle minimum de la culture administrative, juridique, économique et politique que doit avoir un administrateur de l'Etat, est un véritable échec.

Il faut rappeler ici que l'épreuve orale doit être conçue comme quelque chose de tout à fait complémentaire à la préparation du dossier. Elle se travaille et c'est même la clef de la réussite.

Or, pour le comité, ce qui est en cause, c'est l'impréparation, le manque de réflexion et de curiosité mais aussi des imprécisions voire des lacunes importantes sur des connaissances minimales empêchant de bien articuler sa pensée, y compris sur les grands sujets d'actualité du moment, pourtant très largement analysés dans les médias.

On doit aussi rappeler aux candidats cette règle simple : il est toujours très instructif de regarder le parcours et le profil des membres du comité qui donnent des indications précieuses sur leurs centres d'intérêt naturels ou leurs spécialités. Or, manifestement, peu y ont été attentifs.

Le comité a pourtant veillé à formuler des questions récurrentes, le plus souvent simples et ouvertes, faisant appel à la culture moyenne d'un cadre de la fonction publique, « averti » du fait de son expérience dans l'administration, et portant sur des sujets classiques, institutionnels, financiers, juridiques, économiques ou sur l'environnement européen. Les questions plus techniques ou plus fines étaient réservées à ceux qui présentaient un profil de nature à leur permettre d'y répondre mais elles ne venaient qu'en complément des premières questions.

Le constat unanime est que les questions récurrentes-dont le comité a choisi de publier en annexe quelques exemples, pour plus de transparence- ont mis les candidats en réelle difficulté par manque de connaissances mais, surtout, du fait d'une incapacité à mobiliser leur réflexion et à construire une réponse argumentée autour d'une brève définition du sujet, du rappel des positions envisageables et de la formulation d'un avis personnel, très souvent absent ou alors donné, d'emblée, de façon péremptoire et non argumentée.

Par ailleurs, quand le comité a tenté d'engager certains candidats sur la voie de la réflexion, ils n'ont pas toujours perçu cette aide, faute d'attention et surtout faute de capacité à l'interaction avec le jury. Certains ont même manifesté de l'agacement montrant ainsi une grande incompréhension de l'épreuve et de son objectif.



4. Quelques conseils et recommandations aux candidats et aux administrations

4.1. Pour les candidats

Il faut d'abord rappeler, dans les mêmes termes que l'année passée, que les critères de sélection, lors de la phase initiale du choix sur dossiers, ont eu pour objectif (voir aussi le point 2.4) de valoriser des potentiels à partir de parcours diversifiés montrant une mobilité et des responsabilités suffisantes mais tenant compte, aussi, de la capacité des candidats à se confronter à des univers professionnels variés ou complexes et à s'exposer à une certaine prise de risque dans le choix de leurs fonctions de nature à déjouer le caractère parfois trop monocolore du parcours, y compris au sein d'une même administration.

Le travail sur la RAEP doit être fait en fonction de ce qu'est la finalité de cette épreuve et sans les défauts décrits plus haut.

Par ailleurs, le travail et la préparation de l'épreuve orale sont, on l'a dit, essentiels et au moment de l'oral, le candidat doit penser à ne pas se déconnecter des grands sujets de l'actualité administrative, institutionnelle et politique, au sens large, qui sont, en plus de son socle de connaissances, la manifestation de son intérêt et de sa curiosité, en tant que cadre de la fonction publique, pour un environnement professionnel élargi.

L'objet du présent rapport est véritablement d'aider les candidats dans leur préparation sans les décourager.

Des restitutions individuelles ont, par ailleurs, beaucoup mobilisé les membres du jury qui ont répondu aux très nombreuses demandes qui leur ont été faites.

4.2 Pour les administrations

S'agissant des dossiers, l'attention doit porter sur les évaluations, conformément à ce qui a été écrit plus haut, en s'attachant à respecter des critères qui les rendent lisibles, sincères et suffisamment harmonisées au sein de chaque ministère.

On ne peut que rappeler aussi que l'accompagnement des candidats a pour objectif de bien les orienter sur la voie d'un tour extérieur en pesant de manière objective avec eux leurs chances de réussite.

Une fois ce choix fait, la préparation doit être conçue de manière à inciter les candidats à se présenter avec un projet et des perspectives bien dessinés, tout en les aidant à développer leur curiosité et à consolider les acquis d'un socle solide de connaissances utiles et nécessaires pour exercer des fonctions d'encadrement supérieur.



Or, à l'évidence, le travail de préparation de l'épreuve orale est très insuffisant ce qui conduit à s'interroger sur la qualité des formations dispensées aux candidats. Les lacunes avérées dans tous les champs de la culture administrative, juridique, économique et institutionnelle, relevées par le comité, méritent d'être questionnées en profondeur.

Il en est de même pour le caractère formaté de certaines prestations orales, particulièrement lorsque le candidat semble enfermé dans une attitude où il se met maladroitement en scène et en avant, sans jamais parler de l'équipe qui l'entoure, ou autre défaut, où il se trouve conduit, au lieu de montrer ses qualités professionnelles et sa personnalité, à livrer des éléments personnels de manière artificielle sans lien aucun avec son parcours ou son projet professionnels.

Le comité incite donc à une réflexion approfondie sur les défauts ainsi recensés mais aussi sur l'objet lui-même d'une sélection au tour extérieur qui doit être mieux comprise et valorisée dans les formations dispensées.



ANNEXE

Composition du comité de sélection interministériel au tour extérieur des administrateurs de l'Etat au titre de l'année 2022

Mme Françoise TOME, présidente

Mme Christine BUHL, ministère de l'économie

Mme Florence IBARRA, ministère de la culture

M. Jean-Luc IZARD, ministères sociaux

Mme Sophie LEBRET, DGAFP

M. Christophe PEYREL, ministère de l'intérieur

Mme Armelle de RIBIER, ministère des armées

M. Marc TEISSIER, ministère de la justice

M. Hervé TILLY, ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et ministère de
l'enseignement supérieur et de la recherche



Annexe 2 : Questions portant sur la culture institutionnelle, politique, administrative et juridique :

- > Qu'est-ce que la souveraineté nationale et comment s'exerce-t-elle ?
- > Quelles sont les missions du Conseil Constitutionnel ?
- > Qu'est-ce que le bloc de constitutionnalité ? A quoi sert-il ?
- > Quelles différences entre un décret en conseil d'Etat et un décret en conseil des ministres ?
- > Qui exerce le pouvoir réglementaire ?
- > Qu'est-ce que l'article 49-3 de la Constitution ?
- > Qu'est-ce que la hiérarchie des normes ?
- > Quelles sont les missions régaliennes de l'Etat ?
- > Comment sont organisées les juridictions en France ? Deux ordres sont-ils utiles ?
- > Qu'est-ce que le Conseil d'Etat ? La Cour de cassation ?
- > Connaissez-vous des juridictions spécialisées et dans quels domaines ?
- > Quelles sont les juridictions compétentes en droit du travail ?
- > Quelles sont les juridictions financières en France ?
- > Connaissez-vous des juridictions qui emploient des juges non professionnels ? Des citoyens ?
- > Faut-il juger les ministres ? Qui les juge ? Existe-t-il des procédures en cours ?



- > Quelles sont les juridictions compétentes en matière pénale ? A quoi sert la cour d'assises ?
- > Quel est le rôle du parquet ? Parquet siège quelles différences ?
- > Fallait-il créer un parquet financier ?
- > Qui juge les terroristes ? Quelle est l'utilité d'un parquet antiterroriste ?
- > Quelle est la différence entre éthique et déontologie ? Qu'est-ce que la déontologie ? Quelles instances interviennent dans ce domaine ?
- > Qu'est-ce que l'article 40 du Code de procédure pénale ?
- > Qu'est-ce qu'une autorité administrative indépendante ? Pouvez-vous en citer ? Leur utilité ?
- > Les grands principes du droit des collectivités locales ?
- > L'organisation des collectivités territoriales de l'Île-de-France est-elle efficace ?
- > Quel est le cadre juridique encadrant les compétences des collectivités locales ?
- > Les régions ont-elles une clause de compétence générale ?
- > Quel transfert de compétence est demandé par les régions ?
- > Fallait-il départementaliser Mayotte ?
- > La France a-t-elle vraiment sa place outre-mer ? Que lui apporte cette présence ?
- > Qu'est-ce que la diagonale du vide ?
- > Quelles sont les conditions de la réussite de la dématérialisation des procédures ?



- > Qu'est-ce que la fracture numérique ?

- > Faut-il garder deux forces de sécurité en France, police et gendarmerie ?

- > Le lien armée Nation ?

- > Compte tenu de l'actualité géopolitique, pensez-vous qu'il fallait supprimer le service militaire ?

- > Faut-il continuer à dialoguer avec la Russie ?

- > Votre avis sur la conception française de la laïcité ? Avez-vous des exemples de politiques françaises de discrimination positive ? Votre avis ?

- > La politique française de lutte contre le séparatisme est-elle efficace ?

- > Quelles sont les mesures prises dans l'éducation pour lutter contre la radicalisation ?

- > Faut-il accueillir les mineurs de retour des zones de terrorisme en Syrie ?

- > Quels ont été les derniers éléments de modernisation de la formation professionnelle en France ?

- > A quoi sert la formation continue ?

- > Qu'est-ce qu'un dialogue social réussi ?

- > La réquisition est-elle la marque de l'échec du dialogue social ? Quels sont les fondements juridiques de la réquisition ?

- > Le droit à la paresse

- > Faut-il supprimer les droits de succession ?

- > Le prix unique du livre



> La loi Toubon : un combat vain ?

Questions économiques, budgétaires et financières :

> Quels sont les grands principes qui régissent la commande publique ?

> Quels sont les grands principes budgétaires ?

> Qu'est-ce qu'une loi financière ? Quelle différence avec la loi ordinaire ?

> Quelle différence entre une loi de financement de la sécurité sociale et une loi de finances ?

> Quel est le 1er poste de la dépense publique en France ?

> Quels sont les principales dépenses du budget de l'Etat ?

> Pourquoi faut-il maîtriser la dépense publique ?

> Le montant de la dette française est-il un problème ?

> Quel est le montant de l'excédent budgétaire français ? (question-piège !)

> Quelles sont les principales mesures du projet de loi de finances 2023 ?

> Quelles sont les principales mesures du projet de loi de financement de la sécurité sociale 2023 ?

> Quel sont les atouts de l'économie française ?

> Quels sont les maux de l'économie française ?

> Comment est gérée l'assurance chômage ?

> La fermeture de Fessenheim était-elle opportune ?



Question sur l'Europe :

- > Pouvez-vous citer quelques institutions de l'Union européenne et leurs missions ?
- > Quelle différence y a-t-il entre le Conseil européen, le Conseil de l'Union européenne et le Conseil de l'Europe ?
- > Qu'est-ce que l'espace Schengen ?
- > Tous les Etats membres de l'UE participent-ils à la zone euro ? Lesquels n'y participent pas ?
- > Quels sont les principaux actes juridiques contraignants de l'Union européenne ?
- > Dans quelle mesure le droit de l'Union européenne s'applique-t-il en France ?
- > Quelles sont les principales caractéristiques du budget de l'Union européenne ?
- > Faut-il retirer l'anglais de la liste des langues de travail de l'UE ?
- > L'usage de la langue française dans l'administration française et dans les relations avec l'Union européenne ?
- > Faut-il réformer le marché européen de l'électricité ?

Questions sur la Fonction publique

- > Le statut général de la Fonction publique : sa première qualité et son plus grand défaut ?
- > La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 ? Quels en sont les 5 axes ou les grands principes ?
- > Est-ce que l'ouverture facilitée au recrutement des agents contractuels pour les emplois de direction est de nature à diminuer l'attractivité du corps des administrateurs de l'Etat ?



- > Quels sont les freins au recrutement des agents contractuels pour les emplois de direction ?
- > Le statut de fonctionnaire a-t-il encore du sens pour les missions non régaliennes et pourquoi ?
- > le statut est-il un élément d'attraction ou un frein au recrutement ?
- > Comment rendre plus attractive la fonction publique ?
- > Fallait-il supprimer l'ENA ?
- > Le temps réel de travail des hauts fonctionnaires français est-il un signe d'efficacité ?
- > La transformation de certains corps du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères pourrait-il avoir des conséquences pour la diplomatie française ?
- > Dans quelle mesure la crise sanitaire récente a-t-elle été une opportunité de modernisation de la fonction publique française ?
- > Quelles sont les instances représentatives des personnels dans la fonction publique ?
- > Qu'est-ce que le devoir de réserve du fonctionnaire ? L'obligation de discrétion ? Le secret professionnel ?
- > Quel est le rôle actuel des CAP ? Est-ce que les compétences revues des CAP seront de nature à diminuer le rôle des organisations syndicales et d'avoir une incidence sur le taux de participation des élections de décembre ?
- > Est-ce que le syndicalisme a du sens pour l'encadrement supérieur ?
- > Existe-t-il un dispositif alternatif pour prendre en compte les aspirations de l'encadrement supérieur en dehors du champ syndical ?
- > Télétravail et encadrement ?
- > Un plan égalité a-t-il été mis en place dans votre structure/établissement ?



- > Comment revaloriser le métier d'enseignant ?

- > Quels sont les enjeux de la revalorisation des salaires des enseignants ?

- > Les concours sont-ils toujours la meilleure façon de recruter des enseignants ? A l'image des autres pays européens, faut-il supprimer le statut des enseignants pour créer une profession réglementée ?

- > Qu'est-ce que Parcoursup ?

Questions diverses

- > Comment réagir face à un chef harceleur ?

- > Comment définir un mauvais chef ? Comment travailler avec lui ?

- > Qu'est-ce qui vous fait rire ?

- > Le dernier livre que vous avez lu ? Le dernier film vu ?