

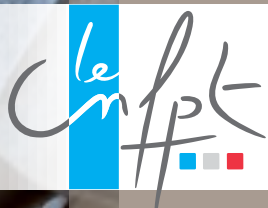
Catégorie

A

ADMINISTRATEUR.RICE TERRITORIAL.E

BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL

SESSION 2016



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Catégorie

A

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADMINISTRATEUR.RICE TERRITORIAL.E

BILAN

SESSION 2016

SOMMAIRE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES	3
I. COMPOSITION DU JURY	3
II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY	3
DONNÉES STATISTIQUES	9
III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL	9
IV. CANDIDAT.E.S INSCRIT.E.S	9
V. CANDIDAT.E.S ADMIS.E.S À CONCOURIR	9
VI. PROFIL DES CANDIDAT.E.S ADMIS.E.S À CONCOURIR	9
VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ	10
VIII. CANDIDAT.E.S ADMISSIBLES	11
IX. PROFIL DES CANDIDAT.E.S ADMISSIBLES	11
X. ÉPREUVE D'ADMISSION	12
XI. PROFIL DES LAURÉAT.E.S	13

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

L'examen professionnel d'administrateur.rice territorial.e session 2016 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 17 février 2016.

Le nombre de postes ouverts était de 35.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du mardi 29 mars au vendredi 22 avril 2016 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 29 avril 2016.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du lundi 13 juin 2016 au lundi 27 juin 2016.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le mercredi 06 juillet 2016.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du lundi 20 septembre 2016 au vendredi 07 octobre 2016.

La réunion d'admission s'est tenue le lundi 17 octobre 2016.

I. COMPOSITION DU JURY

Président	Bruno PAULMIER Administrateur territorial, Commune de Niort (79)
Suppléant	Loïc CHABRIER Adjoint au maire, Commune de Villeurbanne (69)
Élu.e.s locaux.ales	Patrick AYACHE Vice-Président, Région Bourgogne-Franche-Comté (21)
	Loïc CHABRIER Adjoint au maire, Commune de Villeurbanne (69)
	Astrid FROIDURE-LEPETIT Conseillère municipale, Commune de Caen (14)
Fonctionnaires territoriaux.ales	Thomas MEEKEL Administrateur territorial, Métropole Grand Lyon (69)
	Bruno PAULMIER Administrateur territorial, Commune de Niort (79)
	Annick TUAL Ingénieur en chef territorial, Communauté urbaine de Dunkerque (59)
Personnalités qualifiées	Pascale BOURRAT-HOUSNI Rapporteuse à la 5 ^e Chambre, Cour des comptes (75)
	Jean-Pierre DAYRAS Ancien directeur général des services, Conseil départemental de l'Allier (03)
	Sophie MAIBORODA Directrice générale adjointe, SEDIF (Syndicat des eaux d'Ile-de-France)

II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY

La présidence du jury de la troisième édition de l'examen professionnel d'administrateur.rice territorial.e qui m'a été confiée par le CNFPT a été source de beaucoup de satisfactions. Le jury a accompli en parfaite entente un travail collectif intense et concentré. Pour qui œuvre au sein de la fonction publique territoriale ou en relation avec les agent.e.s territoriaux.ales, cette expérience est particulièrement riche de rencontres et d'enseignements.

Je voudrais bien sûr remercier Monsieur le président du CNFPT et la direction générale de l'établissement, non seulement de m'avoir confié cette responsabilité, mais également d'avoir su constituer un jury composé

de neuf personnes, élu.e.s, fonctionnaires et personnalités qualifiées, à l'expérience et aux regards divers, investis dans leurs missions et particulièrement attentifs à la richesse humaine et professionnelle des territoriaux et donc des candidat.e.s. De nombreux.ses candidat.e.s admissibles ont d'ailleurs dit avoir ressenti la bienveillance du jury, ce qui a pu contribuer à l'expression des mérites et atouts de chacun, sans que bien entendu la recherche de l'exigence n'ait été altérée. Les membres du jury ont apprécié la diversité des parcours, des expériences relatées et des personnalités des candidat.e.s.

Au nom des membres du jury, je voudrais également saluer le travail et l'état d'esprit du service concours du CNFPT dont la rigueur et le soutien sans faille, tout au long du processus, constituent d'indispensables garanties de respect des textes et d'égalité de traitement entre les candidat.e.s. Une préparation parfaite et une logistique rodée ont permis au jury de travailler dans les meilleures conditions possibles.

Le rapport qui suit a été partagé avec les membres du jury que j'ai eu l'honneur et le grand plaisir de présider.

1. DES CANDIDATURES MOINS NOMBREUSES ET ASSEZ CARACTÉRISÉES

Avec 314 candidatures validées pour cette troisième édition, la tendance à la baisse du nombre de candidatures se confirme. Si l'on peut considérer que la 1^{ère} édition de 2014 était hors norme (782 candidat.e.s), la seconde (440 candidat.e.s en 2015) constitue une référence recevable. La 3^e édition témoigne donc d'une baisse du nombre de candidatures de l'ordre de 29 %, ce qui doit interpeller l'ensemble des observateur.rice.s et des candidat.e.s potentiel.le.s.

En outre, chaque année, entre 4 et 7 % de candidatures transmises sont rejetées pour différents motifs, dont certains relatifs à la non-conformité du dossier aux règles édictées. Certains rejets auraient pu être aisément évités par les candidat.e.s en question.

Le nombre de postes ouverts étant presque identique à celui de l'année précédente (35 au lieu de 36), le taux de réussite progresse donc de 8,2 à 11,2 %. Cet examen professionnel tout à fait atypique au sein de la fonction publique territoriale demeure cependant une voie d'accès très sélective au cadre d'emplois supérieur. À titre de comparaison, en 2015, 334 candidat.e.s ont été admis.e.s à participer aux épreuves du concours interne d'administrateur.rice territoriale, tous ne s'étant pas présentés, pour 24 postes ouverts. L'examen professionnel peut également être comparé au recrutement au tour extérieur des administrateur.rice.s civil.e.s de l'État, avec un taux de réussite du même ordre.

Parmi les milliers de cadres territoriaux en quête d'une importante progression de carrière, relevant du cadre d'emplois des attaché.e.s ou d'autres cadres d'emplois et remplissant les conditions pour se présenter à l'examen professionnel, il est certain que beaucoup de candidat.e.s potentiel.e.s renoncent à tort à se lancer dans cette épreuve qui n'est pourtant pas réservée à un profil en particulier (un homme, DGS, âgé de plus de 50 ans, par exemple...), les résultats en témoignent encore cette année.

Le CNFPT, mais également les employeurs territoriaux et les réseaux professionnels auront sans doute à renouveler leurs efforts pour garantir la notoriété de cette voie d'accès attractive au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. L'examen professionnel est pourtant réellement complémentaire aux concours, puisque que désormais il fournit à la FPT, chaque année, 4 nouveaux administrateurs sur 10 (en 2016, 49 postes pourvus par les 3 concours, plus 35 postes ouverts pour l'examen professionnel en application du ratio de 70 %).

En 2016, si les profils professionnels des candidat.e.s ont été toujours aussi diversifié.e.s (84 DGS, 60 DGA, 152 cadres de directions, 18 chargé.e.s de missions et autres cadres), exerçant dans différentes formes et strates de collectivités et dans toutes les parties du territoire, il.le.s se sont révélé.e.s un peu plus jeunes qu'en 2015, 60 % ayant moins de 50 ans contre 56 % en 2015. En 2016, 27 candidat.e.s ont moins de 40 ans, 162 ont entre 40 et 49 ans, 120 entre 50 et 59 ans tandis que les plus de 60 ans ne sont plus que 5. Les candidatures sont un peu moins féminines (45 % contre 50 % l'an passé). Côté grade, les directeur.rice.s territoriaux.ales constituent toujours le public le plus représenté (74,8 % en 2016 contre 69,3 % en 2015) devant les attaché.e.s principaux.ales (22,9 % en 2016 contre 28,2 % en 2015).

2. UNE NOUVELLE ORGANISATION DES TRAVAUX DU JURY CETTE ANNÉE

Pour la phase d'admissibilité, le CNFPT avait fait le choix, cette année, de ne pas nommer des examinateurs spécialisés auprès du jury, contrairement aux éditions précédentes. Les 9 membres du jury ont donc procédé à l'examen des 314 dossiers de candidatures en double correction, ce qui a représenté un investissement intense, réalisé en présentiel et sur une période ramassée au mois de juin 2016.

Cette nouvelle disposition a permis aux membres du jury d'apprendre à se connaître et à travailler ensemble bien avant les entretiens oraux de septembre et octobre, tout en harmonisant leurs pratiques en continu et en bénéficiant d'une appropriation collective du contenu des dossiers. Lors des oraux, les candidat.e.s n'étaient déjà plus des inconnu.e.s pour les membres du jury qui ont pu se concentrer sur les points clés de

leurs parcours et sur les aptitudes à vérifier. La recherche de consensus pour les décisions s'en est également trouvée facilitée.

Les trois membres du jury qui avaient participé aux éditions précédentes comme les six nouveaux.elles venu.e.s ont unanimement apprécié cette organisation très mobilisatrice et recommandent qu'elle soit reconduite à l'avenir.

Comme les années passées, les candidat.e.s non admissibles ont été destinataires des deux feuilles de corrections notées, commentées et signées par les examinateur.rice.s, les membres du jury étant donc individuellement et collectivement responsabilisés.

3. UNE PHASE D'ADMISSIBILITÉ EXIGEANTE ET SÉLECTIVE COMPTE TENU DE LA QUALITÉ DES DOSSIERS

Au vu des résultats de l'examen des dossiers, les membres du jury ont décidé de fixer à 75 le nombre de candidat.e.s admissibles soit 23,9 % des candidat.e.s admis.e.s à concourir (contre 80, soit 18 % des candidat.e.s en 2015).

La note minimum d'admissibilité s'est élevée à 14,5/20 compte tenu du barème qui avait été adopté par le jury. La note maximale s'est élevée à 18 et la minimale à 4,5. Trois quarts des notes étaient égales ou supérieures à 10.

3-1 Les enseignements à tirer de l'examen des dossiers

Les dossiers ont été composés, dans leur immense majorité, non seulement dans le respect de la forme mais également avec un soin manifeste. Les candidat.e.s ont su mettre en valeur leur parcours et leur contribution spécifique à un projet ou à une conduite de changement en particulier.

Un grand nombre de candidat.e.s 2016 ont donc approché de près l'admissibilité dans le cadre de cette sélection au niveau relevé et ils ne doivent pas se décourager dans la perspective d'une nouvelle candidature.

Quelques écueils persistent néanmoins qui peuvent être relevés à l'attention des futur.e.s candidat.e.s :

- Certain.e.s candidat.e.s ne présentent pas un parcours et des fonctions qui les positionnent sur l'accès à ce cadre d'emplois, leurs responsabilités étant limitées, leur parcours peu mobile. Ils ont exercé ou exercent dans des collectivités de taille assez éloignée de celles qui recrutent des administrateurs. Si ces candidat.e.s au profil jugé encore insuffisant veulent devenir administrateur.rice.s, il.elles.s devraient soit entreprendre une préparation intensive et se porter candidat au concours interne, soit compléter leur parcours professionnel en occupant des postes à responsabilité supérieure avant de se représenter à l'examen professionnel et/ou en suivant une importante formation professionnelle, comme un cycle de management de l'INET ou un cycle de direction générale des INSET ;
- Certain.e.s candidat.e.s ont présenté l'accès au cadre d'emplois d'administrateur comme une suite logique et légitime d'un parcours auto évalué comme méritant. Ils n'ont pas toujours su démontrer qu'ils avaient pris la mesure des exigences des missions dévolues aux administrateurs et envisagé une nouvelle trajectoire professionnelle incluant des perspectives de mobilité fonctionnelle et géographique ;
- Certain.e.s candidat.e.s ont également considéré qu'occuper d'ores et déjà un poste pouvant être également confié à un.e administrateur.rice ou encore occuper un poste impacté par une fusion de régions ou d'EPCI (changement de strate démographique), leur donnait un avantage suffisant pour être automatiquement ou prioritairement retenus. Il.elle.s ont parfois omis de présenter leur candidature avec suffisamment de conviction et d'éléments de preuve de leurs aptitudes à occuper tous types de postes ouverts aux administrateur.rice.s ;
- Les notes présentant les parcours professionnels sont parfois un peu confuses, omettant de préciser clairement la strate démographique des collectivités, la nature des responsabilités hiérarchiques, les volumes gérés, l'ampleur des projets portés... ou bien elles sont présentées de façon trop exclusivement chronologique sans mettre en avant les points saillants au regard des attendus spécifiques de l'examen professionnel ;
- De très nombreux.ses candidat.e.s présentent une formation initiale de haut niveau (Bac + 5 dans le domaine juridique, économique et social, diplôme d'institut d'études politiques...). Dans ces conditions, l'énumération parfois excessive par certain.e.s candidat.e.s de formations professionnelles parfois anciennes et très courtes (1 ou 2 jours) tandis que la logique d'ensemble échappe au lecteur, ne les sert pas ; par contre, les formations plus longues (cycles longs du CNFPT, du CNAM, une reprise d'études avec l'obtention d'un premier ou un second diplôme de niveau Bac + 5) qui viennent compléter fort utilement une formation initiale déjà solide ou plus modeste, mériteraient d'être plus souvent suivies et mieux mises en valeur ;
- Certaines lettres de motivations sont faiblement convaincantes, énumérant des informations déjà contenues dans le dossier, ce qui est d'autant plus dommage que des parcours atypiques peuvent se voir remarqués s'ils sont bien mis en valeur ; Il ne faut pas hésiter à parler de soi, de ses convictions au service du management public, de ses valeurs personnelles, de ses expériences ou activités extra-professionnelles et en définitive, de toutes informations qui constituent des indices du potentiel que l'on pense présenter ;

- Les rapports sur les réalisations professionnelles ont été largement bien construits et intéressants, souvent au cœur des préoccupations du moment dans les collectivités locales. Dans certains cas, néanmoins, les réalisations étaient un peu anciennes, les enjeux insuffisamment cernés, le rôle joué par le.la candidat.e peu explicite et surtout le recul insuffisamment pris.

Au total, les dossiers qui ont retenu l'attention du jury rendaient généralement compte d'un parcours ascendant de cadre dirigeant de collectivité moyenne ou déjà importante ou d'expert exerçant en plus grande collectivité, ayant démontré sa mobilité fonctionnelle et/ou géographique, utilisant avec clarté et complémentarité les documents ou outils mis à sa disposition dans le dossier normalisé, exposant avec des formules adaptées et du recul des points de vue personnels et donnant envie au jury de vérifier, lors de l'étape orale suivante, s'il présentait bien toutes les qualités requises.

3-2 Les candidat.e.s déclaré.e.s admissibles

Ont été déclarés admissibles par le jury 39 hommes et 36 femmes (en proportion équivalente à celle des candidat.e.s) soit 75 candidat.e.s qui ont dépassé la note d'admissibilité ; 46 d'entre eux.elles ont moins de 50 ans, soit 61 %, 57 sont directeurs territoriaux (76 %). Cet échantillon ressemble donc aux 314 candidat.e.s admis.e.s à concourir.

La seule proportion qui diffère est celle des cadres occupant un emploi fonctionnel, DGS et de DGA, habitués au travail direct avec les exécutifs élu.e.s, disposant généralement d'un parcours plus riche et de responsabilités plus importantes et par définition plus transversales que des directeurs sectoriels ou des experts.

4. LA PHASE D'ADMISSION A PERMIS DE SÉLECTIONNER LES CANDIDAT.E.S PRÊT.E.S POUR L'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS

La plupart des candidat.e.s ont suivi la préparation à l'examen organisée par le CNFPT. Tou.te.s les candidat.e.s sont parvenu.e.s à présenter leur parcours en trois minutes comme demandé, néanmoins pas toujours de façon « naturelle et spontanée » (quelques exposés appris par cœur).

Il.elle.s ont su répondre avec plus ou moins de pertinence aux questions du jury sur leurs acquis professionnels puis sur l'ensemble des sujets et mises en situation visant à évaluer leurs aptitudes à exercer les fonctions dévolues aux administrateur.rice.s territoriaux.ales. À la faveur de l'attitude bienveillante et constructive du jury, seul.e.s quelques rares candidat.e.s ne sont pas parvenu.e.s à maîtriser leur trac ou leur émotivité.

Les candidat.e.s qui n'ont pas été retenu.e.s ont généralement manqué de capacités de synthèse, ont répondu trop longuement et sans traits saillants, n'ont pas su s'éloigner de leur « zone de confort » en répondant à partir de leur poste actuel ou des postes occupés par le passé et par référence à leur territoire d'exercice, même quand les questions visaient précisément à élargir le champ de vision.

Tou.te.s n'ont pas suffisamment étudié les autres domaines d'action publique que le leur, ni les évolutions des autres niveaux de collectivités territoriales, ne se sont pas intéressé.e.s suffisamment aux partenaires publics et aux partenaires privés des collectivités locales, ni à l'État, aux grands équilibres de son budget et à ses relations avec les collectivités locales. Certaines réponses trop floues manquaient de références et de structure, traduisant une culture professionnelle insuffisante à ce stade.

À ce propos, le jury a remarqué que l'urbain était la culture professionnelle dominante des candidat.e.s au point que les questions concernant le monde rural étaient peu argumentées, faute peut-être d'avoir même été envisagées... C'est un déséquilibre à corriger à l'avenir : si, du fait de leur statut, les administrateur.rice.s territoriaux.ales n'exercent pas en petites et moyennes communes, nombreux.se.s sont ceux.celles qui dans les régions, départements, grands EPCI ont déjà et auront encore davantage des responsabilités vis-à-vis de l'aménagement du territoire rural ou de la couverture du territoire par les services publics. Et les enjeux ruraux sont nombreux, mésestimés et pourtant d'importance telle qu'ils impactent la cohésion républicaine.

Des projets professionnels exprimés ou revendiqués pourtant de façon précise dans les dossiers ou lors des premières minutes de présentation n'ont pas semblés étayés ou crédibles. La faiblesse de leur argumentation ainsi que celle des réponses apportées aux questions du jury n'ont pas contribué à valoriser l'implication du.de la candidat.e.

Au total, les candidat.e.s non retenu.e.s ont parfois manqué de curiosité professionnelle, se sont montré.e.s un peu passif.ve.s en manquant de points de vue personnels un peu percutants. Il.elle.s n'avaient pas suffisamment réfléchi aux rôles et aux postures des cadres dirigeant.e.s territoriaux.ales notamment dans leurs relations avec les élu.e.s, semblaient manquer de rigueur ou d'audace face aux situations nouvelles qu'il leur était proposé d'aborder.

Le temps imparti a été entièrement utilisé, le jury ayant considéré que même lorsque le.la candidat.e était en difficulté, l'échange méritait d'être poursuivi avec intensité jusqu'à la dernière minute, souvent instructive, qui a été réservée à la prise de parole conclusive du candidat.e.

Rares ont été les comportements inadaptés de candidat.e.s qui, par exemple, ont pu considérer à tort que le résultat était garanti et que l'épreuve d'admission consistait en une sorte d'entretien de validation des acquis de l'expérience. L'impréparation, la négligence ou la désinvolture ne sont pas de mise à ce niveau de sélection.

L'impression générale de ces entretiens avec le jury demeure très positive. Ils se sont déroulés sur deux semaines, entrecoupées d'une semaine de « pause » à finalité professionnelle ou électorale pour les membres du jury. Le nombre des entretiens a été volontairement limité à 8 par jour pour garantir une concentration constante du jury et donc une égalité de traitement entre tou.te.s les candidat.e.s.

Ces auditions ont été de véritables rencontres entre candidat.e.s et membres du jury, les candidat.e.s ayant fait preuve d'authenticité face aux questions croisées du jury, qui se servait de sa bonne connaissance du contenu des dossiers pour faire se révéler les atouts et les marges de progrès des candidat.e.s.

Les candidat.e.s qui ont été déclaré.e.s reçu.e.s ont manifesté des réelles qualités professionnelles et en particulier managériales. Il.elle.s ont donné à penser qu'il.elle.s ont soit atteint le même niveau que des administrateur.rice.s en fonction, soit qu'il.elle.s présentent un potentiel qui leur permettra de monter en compétences rapidement dans un cadre professionnel renouvelé. Il.elle.s ont semblé aptes à diriger des organisations publiques ou des parties significatives de ces organisations. Il.elle.s pilotent ou piloteront avec succès des projets d'envergure. Il.elle.s exercent ou exerceront auprès des élu.e.s des fonctions d'aide à la décision stratégique avec une réelle plus-value, une autonomie de jugement et une capacité à être entendu.e.s. Il.elle.s sont ou seront capables de représenter leur collectivité.

Il.elle.s conforteront leurs qualités de gestionnaires mais aussi leurs capacités à se comporter en développeurs. Il.elle.s pourront aider les élu.e.s à exprimer leurs orientations et à les décliner en politiques publiques. Leur personnalité affirmée, leur connaissance de soi et de l'image qu'il.elle.s donnent à voir, ainsi que leur savoir-faire relationnel les arment pour donner du sens à leurs actions, à les incarner et à partager sens et motivation avec leurs futur.e.s collaborateur.rice.s.

74 des 75 candidat.e.s ont été auditionné.e.s, un.e candidat.e n'ayant pu participer à l'épreuve. Les notes délivrées se sont échelonnées de 8 à 17/20. Compte tenu de la note d'admissibilité et des coefficients respectifs des deux épreuves, il s'est avéré qu'il fallait avoir obtenu de fait 14/20 à l'épreuve d'admission pour être déclaré reçu.

5. LES 35 CANDIDAT.E.S REÇU.E.S À L'EXAMEN PROFESSIONNEL 2016

Les lauréat.e.s 2016 sont majoritairement des femmes (19 femmes, 16 hommes), contrairement aux deux années précédentes et surtout au profil des 314 candidat.e.s admis.e.s à concourir. Le taux de réussite des femmes s'élève ainsi à plus de 13 % contre 9 % pour les hommes.

Certaines d'entre elles ont clairement exprimé les raisons, notamment familiales, pour lesquelles elles avaient privilégié l'examen professionnel plutôt que la préparation du concours interne. Certaines d'entre elles ont également fait valoir un parcours d'experte reconnue à partir duquel elles ont progressivement étoffé leurs compétences managériales à la faveur de l'exercice de responsabilités successives. Certaines, enfin, exercent des fonctions très exigeantes de DGS ou de DGA de collectivités de strate démographique moyenne mais souvent exposées (villes en tensions urbaines ou financières), tandis qu'elles n'ont pas (ou pas encore) franchi le pas vers des collectivités plus importantes. Les différents stigmates du plafond de verre dans la fonction publique territoriale ont été détectés dans un certain nombre de parcours. Il est donc heureux que la voie d'accès de la promotion interne désormais conditionnée par la réussite à cet examen professionnel permette d'apporter des solutions, mêmes partielles, à ces inégalités professionnelles.

Les lauréat.e.s sont également relativement plus jeunes que les candidat.e.s. Les moins de 50 ans représentent 69 % des lauréat.e.s contre 60 % des candidat.e.s.

Les directeur.rice.s territoriaux.ales représentent toujours les trois quarts des lauréat.e.s. Mais 6 attaché.e.s principaux.ales, 2 attaché.e.s et 1 ingénieur.se principal.e complèteront la liste d'aptitude, ce qui montre également que des entrées tardives dans la FPT, des « jeunes talents » ou des parcours atypiques peuvent être reconnus.

Les 12 DGS et 7 DGA de communes, d'EPCI, de département ou de région représentent plus de la moitié des lauréat.e.s mais le nombre des autres cadres est significatif (16) et leur domaine d'exercice est très varié (finances, ressources humaines, affaires européennes, solidarité, enseignement supérieur, développement économique, gestion immobilière, sécurité publique notamment).

Quelques lauréat.e.s ont su faire le choix d'exercer en détachement ou ont connu une partie de leur parcours en dehors de la FPT. Au-delà des capacités d'adaptation, la prise de risque fait partie des aptitudes recherchées. 11 des 13 nouvelles régions métropolitaines sont représentées, ainsi qu'une région d'outre-mer. Les lauréat.e.s provenant d'Île-de-France présentent des facteurs particuliers favorables (grande taille des communes, mobilité fréquente, création récente des établissements publics territoriaux du Grand Paris notamment par fusion d'EPCI).

EN GUISE DE CONCLUSION,

Le jury exprime un *satisfecit* sur la qualité des candidatures, du déroulement des épreuves et du profil des lauréat.e.s. Ses membres ont ressenti cette 3^e édition de l'examen professionnel comme un signe de bonne santé de l'encadrement supérieur des collectivités locales et de la fonction publique territoriale en général. Les candidat.e.s et en particulier les lauréat.e.s ont démontré de nombreuses qualités professionnelles et de fortes valeurs qu'ils mettent à disposition du service public territorial.

Quelques points de vigilance sont à garder à l'esprit. Les lauréat.e.s vont être inscrit.e.s sur une liste d'aptitude et vont entamer un processus de recrutement, tou.te.s n'ayant pas la possibilité ou la vocation à être recruté.e.s sur leur poste actuel. Les employeurs territoriaux à la recherche d'administrateur.rice.s et les cabinets de recrutement qui les accompagnent, doivent attacher du prix à ces futures candidatures qui présentent de sérieuses garanties de professionnalisme et de capacités d'adaptation. Le CNFPT met des outils pertinents à la disposition des lauréat.e.s pour les accompagner durant cette période de recherche de mobilité.

Les lauréat.e.s recruté.e.s seront bien inspiré.e.s de mettre pleinement à profit leur formation initiale, beaucoup plus courte néanmoins que celle des élèves administrateur.rice.s, pour renforcer leur potentiel et leur ouverture aux autres domaines et niveaux de collectivités et approfondir leurs compétences managériales.

Accessoirement, certains titulaires d'emplois fonctionnels vont rencontrer des difficultés statutaires ubuesques en raison de l'interdiction du double détachement (sur le grade d'administrateur.rice pendant la période de stage de six mois et sur un emploi de direction) et les pouvoirs publics, soucieux de rationaliser le statut de la fonction publique, seraient bien avisés de mettre fin à cette étrangeté.

Enfin, ce sont le nombre et la qualité des candidatures qui garantissent le haut niveau des lauréat.e.s et la crédibilité de ce mode d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Le faible nombre de postes ouverts à cette voie d'accès suscite toujours une interrogation au regard du nombre total d'administrateur.rice.s en fonction et des volumes de mouvements naturels. L'examen professionnel aura cependant permis de désigner plus de 100 lauréat.e.s en 3 ans et il occupe désormais une place originale dans le paysage de l'encadrement supérieur territorial. Sa promotion mérite donc de continuer à être effectuée avec détermination.

Bruno Paulmier
novembre 2016

III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen professionnel

(70 % des lauréat.e.s du concours d'administrateur.rice territorial.e session 2015)

35 postes

IV. CANDIDAT.E.S INSCRIT.E.S

339 candidat.e.s

V. CANDIDAT.E.S ADMIS.E.S À CONCOURIR

L'étude de la recevabilité des candidatures a été effectuée avant l'épreuve d'admissibilité par l'autorité organisatrice.

314 candidat.e.s admis.e.s à concourir

CANDIDATURES REJETÉES

Motifs des rejets	Nombre de rejets
Ancienneté insuffisante	12
Dossier incomplet	6
Format du dossier	6
Non-respect des conditions statutaires d'inscription	1
TOTAL	25

VI. PROFIL DES CANDIDAT.E.S ADMIS.E.S À CONCOURIR

SEXE

HOMME	172
FEMME	142
TOTAL	314

ÂGE

Moins de 40 ans	27
40 - 49 ans	162
50 - 59 ans	120
60 ans et plus	5
TOTAL	314

FONCTION

DGS ⁽¹⁾	84
DGA ⁽²⁾	60
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	152
Chargé.e de mission/ chef.fe de projets	10
Autres ⁽⁴⁾	8
TOTAL	314

GRADE

Attaché territorial	5
Attaché principal territorial	72
Directeur territorial	235
Conseiller principal APS territorial 1 ^{ère} classe	1
Ingénieur principal	1
TOTAL	314

(1) dont 24 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 40 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(3) Poste de direction et encadrement : chef.fe.s de service, directeur.rice.s et adjoint.e.s

(4) Contrôleur.se de gestion, collaborateur.rice de cabinet, conseil expert, vérificateur.rice

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	113
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	88
Département	57
Région	21
CDG	12
SDIS	5
Autres	12
CNFPT	3
Autres établissements publics locaux (CCAS...)	3
TOTAL	314

(1) dont 59 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 73 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Région	Admis à concourir
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	31
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	15
BRETAGNE	13
CENTRE-VAL de LOIRE	5
CORSE	2
GRAND-EST	19
HAUTS-DE-FRANCE	23
ÎLE-de-FRANCE	60
NORMANDIE	15
NOUVELLE AQUITAINE	24
OCCITANIE	32
OUTRE-MER	19
PAYS de la LOIRE	17
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	39
TOTAL	314

VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

EXAMEN DU DOSSIER (COEF.3)			
	Admis à concourir	Admissibles	Lauréat.e.s
Moyenne	12,15	15,54	15,6
Note maximum	18	18	18
Note minimum	4,5	14,5	14,5
Note supérieure à 10	238	75	35
Note éliminatoire	1		

RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ

43,50 points soit une moyenne de 14,5/20 pour l'examen professionnel

Soit 75 candidat.e.s admissibles

VIII. CANDIDAT.E.S ADMISSIBLES

75 candidat.e.s admissibles

IX. PROFIL DES CANDIDAT.E.S ADMISSIBLES

SEXE

HOMME	39
FEMME	36
TOTAL	75

GRADE

Directeur territorial	57
Attaché principal territorial	14
Attaché territorial	3
Ingénieur principal	1
TOTAL	75

ÂGE

Moins de 40 ans	4
40 - 49 ans	42
50 - 59 ans	29
TOTAL	75

FONCTION

DGS ⁽¹⁾	26
DGA ⁽²⁾	17
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	32
TOTAL	75

(1) dont 13 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 9 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(3) Poste de direction et encadrement : chefs de service, directeurs et adjoints

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	26
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	24
Départements	12
Régions	7
Autres	3
CDG	2
Fonction publique d'Etat	1
TOTAL	75

(1) 11 communes de plus de 40 000 habitants

(2) EPCI (Syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, métropoles) : 20 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Région	Admissible
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	10
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	3
BRETAGNE	4
CENTRE-VAL de LOIRE	2
GRAND-EST	3
HAUTS-DE-FRANCE	6
ÎLE-de-FRANCE	18
NORMANDIE	4
NOUVELLE AQUITAINE	6
OCCITANIE	7
OUTRE-MER	4
PAYS de la LOIRE	4
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	4
TOTAL	75

PRÉPARATION SUIVIE

Seule une préparation à l'épreuve orale d'admission de l'examen professionnel a été proposée par le CNFPT.

Préparation CNFPT	73
Pas de prépa CNFPT	2
TOTAL	75

X. ÉPREUVE D'ADMISSION

NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION

	ENTRETIEN AVEC LE JURY (COEF. 5)	
	Admissibles	Lauréat.e.s
Moyenne	12,9	15
Note maximum	17	17
Note minimum	8	14
Note supérieure à 10	71	35
Note éliminatoire	0	0

MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

	Admissibles	Lauréat.e.s
Examen professionnel (épreuve d'admissibilité et épreuve d'admission)	13,9	15,2

RÉSULTATS D'ADMISSION

113,5 points soit une moyenne de 14,19/20

Soit 35 candidat.e.s admis.e.s

XI. PROFIL DES LAURÉAT.E.S

SEXE

HOMME	16
FEMME	19
TOTAL	35

ÂGE

Moins de 40 ans	2
40 - 49 ans	22
50 - 59 ans	11
TOTAL	35

GRADE

Directeur territorial	26
Attaché principal territorial	6
Attaché	2
Ingénieur principal	1
TOTAL	35

FONCTION

DGS ⁽¹⁾	12
DGA ⁽²⁾	7
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	16
TOTAL	35

(1) dont 6 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 4 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(3) Poste de direction et encadrement : chefs de service, directeurs et adjoints

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Etablissements publics de coopération intercommunale ^{(1) (2)}	13
Communes ⁽¹⁾	10
Départements	4
Régions	4
CDG	1
Autres	3
TOTAL	35

(1) dont 5 communes et 10 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) EPCI : Syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, syndicats d'agglomération nouvelle, métropoles

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Région	Admis
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	4
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	1
BRETAGNE	1
CENTRE-VAL DE LOIRE	2
GRAND EST	1
HAUTS DE FRANCE	2
ÎLE-DE-FRANCE	11
MARTINIQUE	1
NORMANDIE	4
NOUVELLE AQUITAINE	3
OCCITANIE	4
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1
TOTAL	35

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 - FAX : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR

Certification ISO 9001/2008
Élaboration et organisation
des concours A+
par le CNFPT

