



Catégorie

A

ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL

SESSION 2015



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Catégorie

A

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

BILAN

SESSION 2015

SOMMAIRE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES	3
I. COMPOSITION DU JURY	3
II. EXAMINATEURS SPÉCIALISÉS	3
III. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY	4
IV. COMMENTAIRES DES EXAMINATEURS SPÉCIALISÉS	7
DONNÉES STATISTIQUES	8
V. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL	8
VI. CANDIDATS INSCRITS	8
VII. CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR	8
VIII. PROFIL DES CANDIDATS INSCRITS	9
IX. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ	10
X. CANDIDATS ADMISSIBLES	10
XI. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES	10
XII. ÉPREUVE D'ADMISSION	12
XIII. PROFIL DES LAURÉATS	12

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

L'examen professionnel d'administrateur territorial session 2015 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 16 février 2015.

Le nombre de postes ouverts était de 36.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 30 mars au vendredi 24 avril 2015 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au lundi 4 mai 2015.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du jeudi 4 juin 2015 au jeudi 18 juin 2015.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le mercredi 1er juillet 2015.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du mardi 8 septembre 2015 au jeudi 24 septembre 2015.

La réunion d'admission s'est tenue le mercredi 30 septembre 2015.

I. COMPOSITION DU JURY

Président	Claire GERMAIN Administrateur territorial Conseil départemental de Seine et Marne (77)
Suppléant	Gilles DA COSTA Ingénieur en chef territorial Région Franche Comté (25)
Élus locaux	Marie-Agnès POUSSIER-WINSBACK Conseillère régionale, Région Haute Normandie (76) Pascale GALLIARD Adjointe au maire, Commune de La Tronche (38) Loïc CHABRIER Adjoint au maire, Commune de Villeurbanne (69)
Fonctionnaires territoriaux	Jean-François PONS Administrateur territorial, Commune de Villefranche-sur-Saône (69) Marie-Claude SANTINI Administrateur territorial, Conseil départemental des Alpes-Maritimes (06) Claire GERMAIN Administrateur territorial, Conseil départemental de Seine et Marne (77)
Personnalités qualifiées	Thierry VAUTRIN Administrateur civil Secrétariat général des affaires européennes (75) Sophie MAIBORODA Directrice générale adjointe, SEDIF (Syndicat des eaux d'Ile de France) Gilles DA COSTA Ingénieur en chef territorial, Région Franche Comté (25)

II. EXAMINATEURS SPÉCIALISÉS

Conformément à l'article 5 du décret n°2013-766 du 23 août 2013 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, des examinateurs spécialisés ont été désignés par le Centre national de la fonction publique territoriale.

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

Monsieur Patrice ALLAIS

Administrateur territorial, directeur général à la communauté d'agglomération de Rennes métropole

Monsieur Patrick BRENNER

Administrateur territorial au conseil régional d'Ile de France et expert auprès de la Commission européenne

Monsieur Thomas COLLIN

Directeur adjoint des finances au conseil régional du Nord - Pas-de-Calais

Madame Marie-Louise COQUILLAUD

Directrice générale des services à la communauté d'agglomération d'Orléans Val de Loire

Madame Gwénaëlle DUBEE

Ingénieur en chef territorial à la ville de Saint-Brieuc

Madame Nelly FERREIRA

Maître de conférences en droit public à l'université de Cergy-Pontoise

Monsieur Gérard GALLIOT

Conseiller départemental du Doubs

Monsieur César GONZALEZ

Ingénieur en chef territorial, directeur de l'aménagement du territoire et du développement durable au conseil départemental du Cher

Monsieur Gilles GUIHEUX

Directeur de l'Institut de préparation à l'administration générale (IPAG) et professeur de droit public à l'université de Rennes I

Madame Marie-Christine JACQUINET

Conservateur territorial de bibliothèques, directrice de la bibliothèque départementale des Yvelines

Monsieur Jean-Robert JOURDAN

Administrateur territorial, directeur général ressources au conseil départemental du Nord

Monsieur Bruno MALHEY

Administrateur territorial, directeur général des services à la communauté d'agglomération Marne-La-Vallée-Val-Maubuée

Madame Chantal MOREAU

Administrateur territorial, directrice adjointe Europe, relations internationales et coopération au conseil régional Rhône-Alpes

Monsieur Simon MOVERMANN

Administrateur territorial, directeur général adjoint à la ville de Villeurbanne

Madame Cendrine OLLIER MONTANGON

Ingénieur en chef territorial aux Voies navigables de France (VNF)

Monsieur Jérôme PIGÉ

Ingénieur en chef territorial à la communauté urbaine de Bordeaux

Madame Anne PIGNON

Administrateur territorial, directrice générale adjointe des services animation et vie sociale de la ville et de la communauté d'agglomération de Poitiers

Monsieur Sébastien PRIOUL

Administrateur territorial, directeur des ressources humaines adjoint au Centre des monuments nationaux

Madame Isabelle RINDZUNSKI

Conservatrice territoriale de bibliothèques, directrice de la médiathèque d'Ivry-sur-Seine

Madame Françoise SEMPÉ

Maître de conférences en droit public à l'université de Pau

Madame Estelle TARRAGON

Administrateur territorial, directrice générale adjointe au pôle ressources et service public à la ville de Bagneux

Monsieur Luc Alain VERVISCH

Administrateur territorial, consultant en finances et gestion locales, chargé de cours en économie et finances locales à l'université de Cergy - Pontoise

III. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY

J'ai présidé avec grand intérêt le jury du deuxième examen professionnel d'administrateur, et je remercie le CNFPT de m'avoir confié cette responsabilité.

La rencontre et la collaboration avec l'équipe du CNFPT, les examinateurs et les membres du jury, la prise de connaissance des dossiers, et l'audition des candidats, constituent une expérience précieuse. Un jury est aussi une aventure humaine partagée entre les différents acteurs.

Les parcours des candidats et les épreuves de l'examen sont porteurs d'enseignement sur nos métiers et leurs conditions d'exercice et sur les collectivités, dans leur diversité. Tous ces éléments contribuent au grand intérêt que les membres du jury ont partagé pendant leurs travaux.

Je remercie les examinateurs et les membres du jury grâce auxquels l'examen s'est parfaitement déroulé, dans une ambiance sérieuse et professionnelle, mais aussi conviviale.

J'ai préparé ce rapport avec eux, les observations et préconisations qu'il contient sont partagées.

1. Candidatures

Ce deuxième examen a recueilli moins de candidatures que l'an passé (440 admis à concourir en 2015 pour 782 en 2014), un peu plus de la moitié des candidats se présentant pour la seconde fois (232 sur 440). L'effet attractif de l'examen la première année a sans doute été atténué par le faible nombre de postes ouverts (36) et le profil des candidats ayant réussi l'examen en 2014 qui auront dissuadé certaines candidatures, au-delà de l'effet « découverte » du premier examen.

Cela constitue un point de vigilance pour l'avenir, car il faut veiller à l'attractivité de l'examen, en particulier pour les professionnels des plus petites collectivités, gisement potentiel de candidats.

Les profils des candidats inscrits sont diversifiés, en particulier dans le parcours, les missions occupées, le type et la taille de collectivités et l'origine géographique. Les formations initiales sont diverses, cependant il y a peu de candidats issus de formations scientifiques. On peut noter une parité presque parfaite des candidatures masculines et féminines (221/219).

Si la très grande majorité des candidats est âgée de plus de 40 ans et de moins de 60 ans, on note tout de même 22 candidats de moins de 40 ans, et 15 de plus de 60 ans.

2. Organisation des travaux du jury

Le jury a fonctionné avec 8 membres au lieu de 9, compte tenu de l'indisponibilité d'un des membres à l'issue de la phase d'admissibilité.

Quatre des huit membres étaient déjà membres du jury en 2014, ce qui a permis de capitaliser et transmettre aux nouveaux membres du jury l'expérience précédente. Ce principe de continuité partielle des membres du jury nous semble devoir être conservé pour capitaliser l'expérience de l'examen. La complémentarité des 3 collèges et des profils des membres du jury a été très utile pour croiser les points de vue et les appréciations.

3. Phase d'admissibilité

Le jury a décidé de fixer le nombre de candidats admissibles à 80, soit 8 de plus que l'an passé pour le même nombre de postes et beaucoup moins de candidats. Notre intention était là d'adresser un signal positif aux éventuels candidats à venir, compte tenu de la chute du nombre de candidatures entre le premier et le deuxième examen, dont nous pensons qu'elle n'est pas étrangère aux profils des lauréats 2014.

3.1 Principaux enseignements des dossiers de candidature

Le jury a pu constater les points significatifs suivants, qui ont conduit à des notes faibles ou moyennes, sur lesquels il faudrait alerter les candidats pour l'avenir :

- La lettre de motivation est souvent banale, sans projection ni vision du rôle et des fonctions d'administrateur, ni réel projet professionnel, la motivation se résumant à une simple « récompense » et revendication d'un parcours méritant ; elle redit souvent le parcours professionnel, ce qui n'est pas l'objectif ;
- La note présentant le parcours professionnel n'est souvent qu'un CV, parfois à peine rédigé, ce qui est rédhibitoire. Les points forts du parcours, grandes étapes, évolutions significatives, ne sont souvent pas mis en valeur. Les compétences acquises sont souvent peu perceptibles ;
- Les réalisations professionnelles choisies sont parfois anciennes, peu significatives, trop opérationnelles, et ne font pas toujours apparaître le rôle spécifique du candidat. Les notes sont souvent peu stratégiques et peu problématisées, chronologiques, très générales, factuelles et descriptives, sans recul critique. Elles ne mettent pas suffisamment en lumière les compétences stratégiques et managériales que l'on cherche à évaluer ;
- La forme des documents est importante, elle peut pénaliser ou valoriser une candidature. La qualité de rédaction, la clarté de présentation, la structuration et la lisibilité du document, ainsi que la cohérence et la complémentarité des différentes composantes du dossier, sont évaluées au même titre que le fond.

Ainsi, les dossiers des bons candidats articulent sans redondance les 3 documents et font ressortir avec recul les points saillants du parcours professionnel, les compétences acquises et le projet professionnel. Les notes sont claires, structurées et bien rédigées. Le projet professionnel est bien choisi (suffisamment stratégique et vaste), récent, ses enjeux sont problématisés, le rôle spécifique du candidat est explicité, les compétences acquises sont illustrées, en particulier les compétences stratégiques et managériales et un regard critique argumenté est exprimé.

3.2 Résultats de la phase d'admissibilité

Le jury a déclaré 80 candidats admissibles, 46 hommes et 34 femmes, dont 49 occupant des emplois fonctionnels. Une grande diversité des employeurs et des origines géographiques est constatée.

La note minimum d'admissibilité est de 13,5/20 et la note maximum 17/20.

4. Phase d'admission

4.1 Principales difficultés des candidats :

Tous les candidats, à une exception, ont suivi la préparation à l'examen, organisée par le CNFPT.

Les bons et très bons candidats ont réussi l'épreuve, d'une part en maîtrisant la forme requise (gestion du temps, présentation claire et synthétique, capacité à rebondir et à faire appel à ses connaissances et compétences, écoute du jury), et d'autre part en faisant preuve d'un projet professionnel réfléchi et cohérent, d'une capacité de réflexion et d'argumentation, d'une capacité d'adaptation sur les cas pratiques proposés, d'une bonne connaissance des collectivités, des politiques publiques et des sujets d'actualité territoriale, au-delà de leur sphère propre d'activité (type de collectivité et champ d'expertise).

A l'inverse, nous avons constaté les difficultés d'un certain nombre de candidats, portant parfois sur des fondamentaux : non respect du temps, comportement inadapté avec le jury (arrogance ou familiarité), manque de vision du projet professionnel et, plus largement, étonnement des candidats sur les questions posées par le jury.

Dans la première partie de l'épreuve, la présentation des candidats est souvent apprise par cœur, manque de mise en perspective et la motivation pour accéder au grade d'administrateur est souvent exprimée comme légitime, sans expression d'une vision stratégique du métier, des missions et du rôle d'un administrateur. Le projet professionnel est souvent mal appréhendé.

Plus largement, nous notons : une insuffisante culture territoriale ; une connaissance fragile de tous les niveaux de collectivités et de leurs interactions ; une faiblesse de connaissances générales sur les collectivités et les enjeux de l'action publique ; peu de capacité à argumenter en rassemblant ses connaissances, avec des bases juridiques solides ; des banalités ou des généralités dans le cas de mise en situation (cas pratiques) ; une insuffisante exploitation des acquis de tout le parcours professionnel ; une déstabilisation durable face à une mise en difficulté (difficulté à rebondir) ; une expression manquant parfois d'humilité ou de capacité à valoriser un positionnement au sein d'un collectif, et une difficulté à se situer dans la répartition des rôles entre champ politique et administratif. Beaucoup de candidats ont du mal à s'extraire de leur réalité concrète. Enfin, les sujets d'actualité des collectivités sont assez peu maîtrisés, hors de connaissances très générales voire, pour certains candidats, particulièrement vagues.

Enfin, nous avons pu constater que de très bons candidats travaillent dans de toutes petites collectivités, et à l'inverse que de moins bons candidats pouvaient avoir des responsabilités importantes dans de grandes collectivités. Nous en tirons l'enseignement qu'il faut inciter largement les collègues des petites collectivités à se présenter à l'examen, car il y a là des talents « cachés ».

4.2 Résultats de l'épreuve orale d'admission

Seuls 79 candidats sur 80 déclarés admissibles se sont présentés à l'oral. Le jury a attribué des notes allant de 4 à 17.

5. RESULTATS FINAUX

36 lauréats, 16 femmes et 20 hommes ont été déclarés admis, avec une note moyenne de 12,56.

Parmi ces lauréats, une large majorité est âgée de moins de 50 ans (28 sur 36). Un peu plus des 2/3 des lauréats sont directeur territorial, 14 occupent un emploi fonctionnel de DGS soit un peu plus du 1/3. Tous les types d'employeurs et 18 régions sont représentés.

La promotion de l'examen professionnel 2015, comparée à la promotion 2014 qui comptait également 36 lauréats, est donc plus jeune (28 lauréats de moins de 50 ans au lieu de 23), plus féminisée (16 femmes au lieu de 10) et plus diversifiée en termes de parcours (14 DGS au lieu de 22) et d'origine géographique (18 régions au lieu de 16, avec une moindre prééminence de l'Île de France 6 au lieu de 10). On peut également noter un rééquilibrage des employeurs au détriment des communes (15 au lieu de 23) et au profit des départements (8 au lieu de 3) et des établissements publics (4 au lieu de 1 dont 1 EPCI de plus). Nous avons constaté que certains excellents candidats, notamment des femmes, sont issus de petites communes.

Par ailleurs, la note moyenne d'admission est de 12,56 en 2015 pour 13,88 en 2014. Il est délicat d'analyser les causes de ces évolutions, qui sont sans doute multiples.

J'estime que le jury a été vigilant pour valoriser des parcours plus diversifiés, aux expertises variées et aux fonctions d'encadrement diverses (au-delà des emplois fonctionnels), et par là même de retenir d'avantage de femmes, qui sont beaucoup moins nombreuses sur les emplois fonctionnels de DGS, alors qu'elles représentent quasiment la moitié des candidats.

EN CONCLUSION,

Le jury propose d'adapter le contenu de la préparation à l'examen, compte tenu des constats sur les difficultés des candidats, et de promouvoir l'examen auprès des cadres de tous types de collectivités et d'établissements publics, pour en garantir l'attractivité. Le vivier futur des administrateurs territoriaux par la voie de l'examen doit être conservé, et si la diminution du nombre de candidats perdure voire s'aggrave, la qualité et/ou le nombre des lauréats risque de s'en ressentir.

Claire GERMAIN

IV. COMMENTAIRES DES EXAMINATEURS SPÉCIALISÉS

À l'issue de l'examen des dossiers pour l'épreuve d'admissibilité, il est rappelé les objectifs attendus de cette épreuve :

- une présentation de la formation initiale, de la formation professionnelle tout au long de la vie et du niveau de qualification du candidat,
- une présentation du parcours professionnel du candidat faisant apparaître les fonctions d'encadrement et de conception exercées,
- une lettre de motivation dans laquelle le candidat porte une appréciation sur les différentes étapes de sa carrière, le sens qu'il veut lui donner et les raisons qui l'amènent à présenter sa candidature,
- un rapport sur une réalisation professionnelle choisie par le candidat. Ce rapport doit décrire avec précision une mission que le candidat a eu à mener dans son affectation actuelle ou immédiatement précédente. Le candidat choisira le sujet, décrira avec précision cette mission ou réalisation, ses enjeux, le rôle qui lui incombait et la méthode qu'il a choisie pour la conduire, en l'explicitant, le résultat obtenu et ce que le candidat en retire.

PARCOURS PROFESSIONNEL :

- Les parcours professionnels et les formations sont très variés.
- L'exercice a été parfois mal compris : le document n'était pas rédigé (sous forme de CV).
- Certains candidats ont rencontré des difficultés à faire un exercice de relecture de leur parcours, mettre en évidence les grandes étapes et les évolutions significatives de leur carrière (le document se borne à une simple présentation chronologique).
- Il est parfois à noter une absence de structuration des idées, de valorisation de la progression de carrière permettant à l'examineur de bien comprendre les mobilités : il est important d'expliquer clairement aussi bien les transitions que le contenu et les compétences acquises dans les différents postes.
- Des parcours intéressants ont mal été mis en valeur.
- L'absence de mobilité a été pénalisante : les explications données par les candidats n'ayant effectué aucune mobilité sont peu convaincantes.

LETTRE DE MOTIVATION :

- La lettre de motivation demeure l'exercice le plus difficile à appréhender pour les candidats : on note une tendance à relire le parcours et une difficulté à exprimer ce qui motive l'ambition de devenir administrateur.
- Beaucoup de lettres ne présentent aucune projection dans le rôle d'administrateur ni de définition du rôle d'un administrateur.
- Cet exercice demeure encore mal compris (lettre de motivation en réponse à une annonce imaginaire, redondance entre le parcours et la lettre). Peu de candidats savent faire ressortir ce qui en définitive les orientent vers l'examen professionnel.

RAPPORT SUR UNE RÉALISATION PROFESSIONNELLE :

- La présentation de ce document est souvent décevante, y compris de la part de candidats exerçant des responsabilités stratégiques et managériales importantes. Elle est souvent factuelle, chronologique et descriptive, se limitant à la restitution de projets opérationnels.
- Les rapports présentés sont dans de nombreux cas peu structurants, peu stratégiques et trop généralistes, se prêtant peu à la problématisation et manquant de hauteur vis-à-vis de missions dans lesquelles les candidats se sont investis.
- On peut regretter une mise en évidence trop rare de l'acteur que le candidat a été au milieu d'une diversité d'autres acteurs : la réalisation apparaît comme une œuvre solitaire conduisant à mettre en évidence son expertise plus que ses compétences stratégiques et managériales.
- De nombreux candidats n'osent pas montrer les difficultés qu'ils ont pu rencontrer lors de la réalisation. Or, il est important d'avoir un œil critique sur son travail et de trouver des solutions pour s'améliorer.
- Le rapport est souvent déterminant dans l'appréciation car il montre l'ampleur de la vision du candidat et de son engagement personnel.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES :

- Les dossiers ont été très hétérogènes : certains candidats ont passé beaucoup de temps à préparer leurs documents alors que d'autres les ont remplis dans l'urgence.
- Il a été signalé des problèmes de fond et/ou de forme : style ampoulé à la limite du théâtral, présentation empreinte de fausse modestie, traits d'humour risqués, manque d'humilité...
- Les dossiers présentés font apparaître très peu de mobilité géographique (les carrières sont assez linéaires et logiques), mais également peu de mixité inter-fonctions publiques et peu de candidats venant du secteur privé.
- Il est parfois difficile de lire la personnalité du candidat dans le dossier : certains ont su faire partager leur enthousiasme alors que d'autres ont construit leur rapport comme une note administrative.

DONNÉES STATISTIQUES

I. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen professionnel

(70 % des lauréats du concours d'administrateur territorial session 2014)

36 postes

II. CANDIDATS INSCRITS

463 candidats

III. CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR

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

440 candidats admis à concourir

CANDIDATURES REJETÉES

Motifs des rejets	Nombre de rejets
Dépôt de dossier hors délai	3
Ancienneté insuffisante	5
Dossier incomplet	6
Non-respect du nombre de pages demandé	5
Non-respect des conditions statutaires d'inscription	3
Document non dactylographié	1
TOTAL	23

IV. PROFIL DES CANDIDATS INSCRITS

SEXE

HOMME	221
FEMME	219
TOTAL	440

ÂGE

Moins de 40 ans	22
40 - 49 ans	226
50 - 59 ans	177
60 ans et plus	15
TOTAL	440

GRADE

Directeur territorial	305
Attaché principal territorial	124
Attaché territorial	8
Ingénieur principal territorial	2
Conseiller principal des activités physiques et sportives de 1ère classe	1
TOTAL	440

FONCTION

DGS ⁽¹⁾	104
DGA ⁽²⁾	78
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	228
Chargé de mission/chef de projets	20
Autres ⁽⁴⁾	10
TOTAL	440

(1) dont 30 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 63 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

(4) Autres : contrôleur de gestion, collaborateur de magistrat, conseiller expert, inspecteur général, ...

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	150
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	120
Département	97
Région	37
CDG	11
SDIS	10
Autres	7
CNFPT	5
Autres établissements publics locaux (CCAS, office public de l'habitat...)	3
TOTAL	440

(1) 86 communes de plus de 40 000 habitants

(2) EPCI (Syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, syndicats d'agglomération nouvelle, métropoles) : 94 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Région	Admis à concourir	Région	Admis à concourir
ALSACE	10	LANGUEDOC-ROUSSILLON	23
AQUITAINE	33	LIMOUSIN	3
AUVERGNE	4	LORRAINE	8
BASSE-NORMANDIE	11	MARTINIQUE	6
BOURGOGNE	10	MAYOTTE	1
BRETAGNE	15	MIDI-PYRÉNÉES	23
CENTRE	10	NORD-PAS-DE-CALAIS	26
CHAMPAGNE-ARDENNE	4	PAYS DE LA LOIRE	14
CORSE	7	PICARDIE	10
FRANCHE-COMTÉ	7	POITOU-CHARENTES	7
GUADELOUPE	5	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	50
GUYANE	3	LA RÉUNION	13
HAUTE-NORMANDIE	12	RHÔNE-ALPES	38
ILE-DE-FRANCE	87	TOTAL	440

V. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

EXAMEN DU DOSSIER (COEF.3)			
	Admis à concourir	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,77	14,48	14,7
Note maximum	17	17	17
Note minimum	4	13,5	13,5
Note supérieure à 10	287	80	36
Note éliminatoire	4,5		

RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ

40,5 points soit une moyenne de 13,5 / 20 pour l'examen professionnel

Soit 80 candidats admissibles

VI. CANDIDATS ADMISSIBLES

80 candidats admissibles

VII. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES

SEXE

HOMME	46
FEMME	34
TOTAL	80

ÂGE

Moins de 40 ans	3
40 - 49 ans	47
50 - 59 ans	28
60 ans et plus	2
TOTAL	80

GRADE

Directeur territorial	59
Attaché principal territorial	20
Ingénieur principal territorial	1
TOTAL	80

FONCTION

DGS ⁽¹⁾	29
DGA ⁽²⁾	20
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	30
Autres ⁽⁴⁾	1
TOTAL	80

(1) dont 15 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 17 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

(4) Autres : conseiller, consultant, contrôleur de gestion, inspecteur général des services, expert, chargé de mission...

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	32
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	22
Département	14
Région	4
CDG	4
CNFPT	2
SDIS	1
Autres	1
TOTAL	80

(1) 17 communes de plus de 40 000 habitants

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

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Région	Admissible	Région	Admissible
ALSACE	4	LANGUEDOC-ROUSSILLON	5
AQUITAINE	5	LIMOUSIN	1
BOURGOGNE	3	MARTINIQUE	2
BRETAGNE	4	MIDI-PYRÉNÉES	7
CENTRE	2	NORD-PAS-DE-CALAIS	4
CHAMPAGNE-ARDENNE	1	PAYS DE LA LOIRE	2
CORSE	1	PICARDIE	1
FRANCHE-COMTÉ	3	POITOU-CHARENTES	2
GUADELOUPE	1	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	5
GUYANE	1	LA RÉUNION	2
HAUTE-NORMANDIE	2	RHÔNE-ALPES	7
ILE-DE-FRANCE	15	TOTAL	80

PRÉPARATION SUIVIE

Préparation	77
Pas de prépa	3
TOTAL	80

ORGANISME DE FORMATION DE PRÉPARATION

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

CNFPT	77
Autres	3
TOTAL	80

XII. ÉPREUVE D'ADMISSION

NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION

	ENTRETIEN AVEC LE JURY (COEF. 5)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,48	13,44
Note maximum	17	17
Note minimum	4	10
Note supérieure à 10	50	36
Note éliminatoire	3	0

MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

	Admissibles	Lauréats
Examen professionnel (épreuve d'admissibilité et épreuve d'admission)	12,04	13,92

RÉSULTATS D'ADMISSION

100,50 points soit une moyenne de 12,56 / 20

Soit 36 candidats admis

XIII. PROFIL DES LAURÉATS

SEXE

HOMME	20
FEMME	16
TOTAL	36

ÂGE

Moins de 40 ans	2
40 - 49 ans	26
50 - 59 ans	7
60 ans et plus	1
TOTAL	36

GRADE

Directeur territorial	25
Attaché principal territorial	11
TOTAL	36

FONCTION

DGS ⁽¹⁾	14
DGA ⁽²⁾	8
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	14
TOTAL	36

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	14
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	10
Département	8
Région	1
CDG	1
SDIS	1
Autres établissements publics locaux (CCAS, office public de l'habitat...)	1
TOTAL	36

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

(2) dont 7 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

Région	Admis
ALSACE	2
AQUITAINE	1
BOURGOGNE	1
BRETAGNE	2
CENTRE	2
CHAMPAGNE-ARDENNE	1
CORSE	1
HAUTE-NORMANDIE	1
ILE-DE-FRANCE	6
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1
LIMOUSIN	1
MARTINIQUE	2
MIDI-PYRÉNÉES	4
NORD-PAS-DE-CALAIS	1
PAYS DE LA LOIRE	1
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	4
LA RÉUNION	1
RHÔNE-ALPES	4
TOTAL	36

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

