



Catégorie

**A**

# ADMINISTRATEUR OU ADMINISTRATRICE TERRITORIAL

**BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL**

---

SESSION 2018

---



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT



Catégorie

**A**

# **ADMINISTRATEUR OU ADMINISTRATRICE TERRITORIAL**

**BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL**

---

SESSION 2018

---

# SOMMAIRE

<b>OBSERVATIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>5</b>
<b>I. COMPOSITION DU JURY</b> .....	<b>5</b>
<b>II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY</b> .....	<b>6</b>
I. LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ .....	6
II. L'ÉPREUVE D'ADMISSION .....	7
CONCLUSION .....	9
<b>DONNÉES STATISTIQUES</b> .....	<b>10</b>
<b>III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL</b> .....	<b>10</b>
<b>IV. CANDIDATS ET CANDIDATES INSCRITS</b> .....	<b>10</b>
<b>V. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS À CONCOURIR</b> .....	<b>10</b>
<b>VI. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS À CONCOURIR</b> .....	<b>10</b>
<b>VII. ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ</b> .....	<b>12</b>
1) NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ .....	12
2) RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ .....	12
<b>VIII. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES</b> .....	<b>13</b>
<b>IX. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES</b> .....	<b>13</b>
<b>X. ÉPREUVE D'ADMISSION</b> .....	<b>15</b>
1) NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION .....	15
2) MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL .....	15
2) RÉSULTATS D'ADMISSION .....	15
<b>XI. PROFIL DES LAURÉATS ET LAURÉATES</b> .....	<b>15</b>

# OBSERVATIONS GÉNÉRALES

L'examen professionnel d'administrateur territorial session 2018 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 05 février 2018.

Le nombre de postes ouverts était de 33.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 16 avril au vendredi 11 mai 2018 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 18 mai 2018.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du lundi 02 juillet 2018 au jeudi 05 juillet 2018.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le vendredi 06 juillet 2018.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du lundi 24 septembre au vendredi 28 septembre, puis du lundi 1<sup>er</sup> octobre au jeudi 04 octobre 2018.

La réunion d'admission s'est tenue le vendredi 05 octobre 2018.

## I. COMPOSITION DU JURY

<b>Président</b>	<b>Bertrand UGUEN</b> Directeur général des services, Ville et Métropole de Brest (22)
<b>Suppléante</b>	<b>Estelle TARRAGON</b> Administratrice territoriale, Ville de Bagneux (92)
<b>Élus locaux</b>	<b>Laure DÉROCHE</b> Conseillère municipale, Ville de Roanne (42)
	<b>Philippe MEYER</b> Vice-président, Conseil départemental du Bas-Rhin (67)
	<b>Didier ROUSSEL</b> Adjoint au maire, Ville du Kremlin Bicêtre (94)
<b>Fonctionnaires territoriaux</b>	<b>Corinne CORDIER</b> Ingénieure en chef territoriale Communauté d'agglomération Grand Paris Sud (91)
	<b>Julien DION</b> Administrateur territorial Ville de La Rochelle (17)
	<b>Estelle TARRAGON</b> Administratrice territoriale, Ville de Bagneux (92)
<b>Personnalités qualifiées</b>	<b>Emmanuelle BOREL</b> Directrice des finances Communauté urbaine Grand Paris Seine et Oise (78)
	<b>Sylvie GUILLET</b> Ancienne directrice, INSET de Dunkerque (59)
	<b>Bertrand UGUEN</b> Directeur général des services, Ville et Métropole de Brest (22)

## II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY

J'ai assuré avec la mesure de l'honneur et de la confiance qui m'étaient confiés la présidence de cette cinquième session de l'examen professionnel d'accès au grade d'administrateur territorial.

Je remercie François Deluga, Président du CNFPT, Vincent Potier et Véronique Robitaille, de m'avoir permis de vivre cette riche expérience. Grand merci également et particulièrement à Catherine Durand, toujours discrète mais toujours présente pour nous accompagner durant ces trois semaines de travail intense, en y associant pleinement ses collaborateurs et collaboratrices toujours disponibles, compétents et d'une amabilité de tous les instants.

Enfin je veux souligner l'engagement de mes collègues membres du jury. Assumer une lourde responsabilité, celle de choisir, n'est pas une tâche aisée. Ce jury a été marqué par un dialogue constant et la recherche d'une vision la plus consensuelle. Je le dois à chacune et chacun de ses membres.

Je sais que ces choix font des heureux mais aussi des déçus. A toutes et à tous je souligne que la limite de l'exercice réside dans ce qui est la capacité humaine à juger ses pairs. Nous l'avons fait en conscience et dans la discussion.

Enfin il me faut souligner que l'objectif de l'examen professionnel final est de permettre à des candidat(e)s d'exercer les plus hautes fonctions au sein des grandes collectivités territoriales.

En cela il ne saurait être l'expression dominante d'une excellence sur un métier, celle d'une culture silo.

Les acquis de l'expérience ne peuvent constituer le socle unique de la capacité et l'aptitude à exercer les fonctions d'administrateur, qui expose à bien d'autres dimensions que la simple excellence professionnelle.

Telle a été la conviction constante des membres du jury durant ces trois semaines d'examen.

### I. LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ

#### I.1. Un formalisme bien rodé.

Le jury des épreuves d'admissibilité s'est réuni durant quatre jours et demi entre le 2 et le 6 juillet 2018. Le jury était composé de neuf membres dont quatre étaient déjà présents dans l'édition 2017. Nous avons procédé à la lecture de 255 dossiers, soit un nombre inférieur à celui de la session précédente (- 48).

Nous avons organisé les travaux du jury en recourant à nouveau à la constitution de binômes, en veillant à ce que, durant ces 4,5 jours, les tickets ainsi formés ne soient jamais les mêmes.

En cas de désaccord sur la note à porter, le dossier était examiné par un troisième membre du jury, et l'arbitrage du président de jury était sollicité pour trouver un compromis.

Ce moment fut aussi celui de la prise de connaissance de l'exercice pour les cinq nouveaux membres du jury. Sur ce plan la présence de quatre membres de la session précédente s'est révélée précieuse pour guider les modalités pratiques de la session.

Ainsi chacune des trois pièces remises par les candidats (lettre de motivation, parcours professionnel et note présentant un projet professionnel réalisé par l'intéressé) a fait l'objet d'une lecture approfondie par deux membres du jury.

A l'issue de ce travail, le jury a retenu la note de 13 sur 20 comme seuil d'admissibilité pour la deuxième année consécutive. Ce seuil était de 14 en 2014, 13,50 en 2015 et 14,50 en 2016.

Le nombre de candidats admissibles s'est ainsi élevé à 25,88 % des inscrits, contre 20,79 % en 2017 et 23,88 % en 2016. Il a permis à 66 candidats d'être admis à se présenter à l'épreuve orale.

#### I. 2. Etat des principales observations émises par les membres du jury sur cette phase de l'examen.

L'impression générale du jury, renseigné en particulier par les membres ayant œuvré précédemment, est celle d'une homogénéité plus grande de l'expression des candidats. Globalement l'épreuve semblait bien préparée par un grand nombre d'entre eux.

Plus précisément cependant, il convient d'attirer l'attention des postulants sur plusieurs éléments susceptibles de nuire à la qualité de leur rendu.

En premier lieu la lettre de motivation est souvent trop tournée vers l'expression d'un vécu professionnel, elle

en devient redondante par rapport au document dédié à cette présentation. Dès lors elle peut se révéler soit bien courte soit trop longue mais marquée dans les deux cas et paradoxalement du même travers, celui de ne pas apporter suffisamment d'éléments probants pour éclairer le jury sur la qualité de l'ambition et du projet porté par le candidat.

Il semble opportun de conseiller aux candidats d'appréhender que c'est ce document en particulier qui leur donne l'occasion d'exprimer leur envie et leur vision de ce qui pourrait être à leurs yeux la réalisation de leur ambition d'être administrateur.

Un autre risque est celui d'exprimer cette vision dans des mots trop convenus et vidés dès lors de leur sens, cette observation valant encore plus à l'oral. Il ne suffit pas de poser les mots « management stratégique d'une grande collectivité », il faut être capable d'en définir une vision et un contenu.

Le deuxième document qui expose le parcours professionnel semble mieux maîtrisé. Il doit cependant dépasser le formalisme abstrait d'un curriculum vitae rapidement commenté que l'on trouve parfois, en présentant les points forts des acquis de chaque expérience professionnelle sur la compétence métier, l'aptitude à manager et la construction de son profil professionnel. Il s'agit d'exposer les fondements de son potentiel, les points forts du parcours et les acquis en découlant. Le candidat doit démontrer ce que son parcours lui a apporté qui lui permet aujourd'hui d'évoluer vers des responsabilités d'administrateurs, et sur la forme éviter les descriptions trop linéaires.

Enfin le choix du sujet, objet de la note de projet, doit être bien réfléchi sur son double objet : relater une expérience forte qui a marqué le candidat mais aussi réfléchir à l'intérêt du projet présenté pour le lecteur, notamment dans son actualité.

En cela trop vouloir en dire nuit à la nécessaire adhésion du correcteur à partager le projet relaté.

Dès lors il convient accessoirement de ne pas chercher à utiliser une police d'écriture trop fine, permettant d'en dire beaucoup, mais entrant parfois trop dans le détail au détriment d'une pensée synthétique et stratégique, nécessaire sur le cadre d'emploi requis.

Sur le fond cette approche du projet est un élément fortement différenciant pour les candidats et il doit être géré comme tel. C'est le moment de l'épreuve où chaque candidat(e) peut présenter à la fois sa compétence professionnelle, un moment de vécu fort, voire une aventure professionnelle. Il convient de développer à la fois une vraie capacité de présentation synthétique de l'intérêt du projet, de sa conduite, mais également de laisser apparaître une approche critique sur les apports réels (sans fausse modestie) et sur le recul pris dans l'écriture (avec humilité). Une narration trop descriptive, peu problématisée sera considérée comme présentant peu d'intérêt.

Au final très peu de dossiers ont amené le débat entre les correcteurs, ce qui montre la cohésion de vision des membres du jury sur les attentes précédemment exposées.

Complémentairement, il nous faut souligner quelques points particuliers, au demeurant déjà évoqués par mes prédécesseurs :

- Certain(e)s candidat(e)s présentent un décalage important par rapport à la capacité d'accès au grade d'administrateur, notamment en raison de la taille de la collectivité d'exercice ou de l'absence de mobilité confortative au projet professionnel. Si l'ambition peut être légitime, ces profils impliquent sans doute de privilégier la voie du concours interne, qui apporte alors une formation complémentaire avant inscription sur la liste d'aptitude ;
- Quelques cadres experts ont des difficultés à exposer un rapport à l'autorité territoriale en dehors de leur domaine d'activité, ou à s'exprimer plus largement sur la déclinaison de politiques publiques. C'est alors l'expression d'un parcours méritant mais en décalage par rapport aux attentes. Une diversification du parcours peut alors être la solution en amont de la présentation à l'examen, pour bonifier le socle de connaissances ;
- Plusieurs candidat(e)s ont montré des difficultés à appréhender et surtout à exposer la marge de progression qu'imposerait la réussite à l'examen au-delà des certitudes d'un vécu passé. Aspirer à exercer une fonction d'encadrement supérieur au sein d'une grande collectivité amène nécessairement à devoir offrir une projection dans la description de son parcours.

## II. L'ÉPREUVE D'ADMISSION.

Organisée sur neuf jours, répartis sur deux semaines consécutives entre le 24 septembre et le 5 octobre, cette épreuve s'est révélée très dense.

L'originalité par rapport à la session précédente est le choix de ne pas prévoir une période d'interruption entre les deux semaines d'audition. Cette décision permet probablement de garder une vision précise du profil

des candidats. Elle a pour inconvénient d'amener un processus quotidien un peu répétitif pouvant créer une certaine usure dans la capacité de jugement, ce qui a nécessité un effort certain des membres du jury pour y remédier.

J'atteste de l'engagement de chacun de ses membres, à ce titre, et je les en remercie vivement.

### **II.1. Une épreuve orale au déroulé très normé.**

L'audition des 66 candidats s'est déroulée suivant un format précis, présenté d'entrée à chacun des postulants de manière précise et géré fermement par équité pour tous.

Auditionné 40 minutes, l'entretien était cadré en deux temps :

- Un premier quart d'heure divisé en deux sous temps :
  - Une présentation ouverte de trois minutes.
  - Douze minutes ensuite plutôt orientées vers la recherche des acquis de l'expérience.
- Puis 25 minutes consacrées à expertiser la capacité et les aptitudes à exercer les fonctions d'administrateur.

Concernant la présentation et les acquis, le jury était attentif à capter la capacité synthétique du candidat, son recul critique sur son parcours, ses qualités humaines, l'exposé de son savoir.

Les capacités à exercer les fonctions étaient de même appréhendées dans la recherche de la compréhension des enjeux territoriaux et sociaux, la compréhension des problématiques de gouvernance institutionnelle et de projet, la relation à l'élu.

Enfin l'aptitude à exercer portait plus précisément sur les qualités managériales de motivation mais aussi de présentation de comportement et d'éthique.

A l'évidence ce champ ambitieux de recherche amène le jury à soumettre le candidat à un flot de questions très diverses sans réel temps de respiration. En miroir, cet exercice exige des candidat(e)s, dans le même temps, une grande capacité de concentration, d'analyse, de synthèse et d'agilité d'esprit qui éclaire rapidement le jury.

Il m'importe également de souligner l'importance de s'investir dans la préparation de l'examen.

Le jury est traditionnellement composé de 9 personnes aux profils et à l'expérience diversifiés.

Il est important alors d'observer que durant ces 9 jours, il s'est toujours trouvé au sein du jury une majorité large et toujours renouvelée pour proposer après échange une note, dans la compréhension et le respect, et donc sans contestation.

Il en a également été ainsi du choix de ne pas recourir au marquage préalable d'une note d'admission.

Cette décision explique que nous n'ayons pas encore cette année abouti à pourvoir les 33 postes ouverts. Il en résulte certainement de la frustration mais également pour chaque membre du jury le sentiment d'avoir recherché la plus grande équité possible dans l'objectivation de l'exercice entre les candidats auditionnés.

Ainsi 25 candidats ont été admis pour un seuil d'admission fixé par le jury lors de ses délibérations finales à 13.

Ce chiffre représente 10% des admis à concourir rejoignant le pourcentage de la session de 2016. Il est supérieur à ceux des sessions 2017, 2015 et 2014.

Enfin sur ces 25 candidats lauréats, nous comptons 15 femmes pour 10 hommes.

### **II.2. La compréhension du sens de l'épreuve comme source de réussite.**

L'ensemble des candidats présentent à ce niveau un parcours professionnel solide, il est fondamental de comprendre alors que la qualité professionnelle exposée ne peut être le seul facteur de réussite à l'examen. En cela, l'épreuve orale n'est pas une nouvelle présentation de l'épreuve écrite. Quelques candidats ont ainsi pu obtenir des notes très différentes entre l'une et l'autre épreuve. Plus précisément l'authenticité du vécu et de son excellence sur un métier ne peut exonérer les candidats d'une veille sur les sujets territoriaux et sociaux du moment, ni une réflexion sur ce qui fait l'administrateur au-delà de sa collectivité d'appartenance.

La bonne imprégnation de ces dimensions participera à éviter à l'avenir l'incompréhension que certains peuvent ressentir à l'issue des épreuves.

Globalement, les candidat(e)s ont paru bien préparés à la forme de l'exercice oral. Aucun d'entre eux n'a montré de difficultés à exposer son parcours de manière concise. Très peu ont été gênés par un excès émotif.

Il est notable cependant que plusieurs candidat(e)s, qui ont probablement suivi la préparation organisée par le CNFPT, ont retranscrit leur propos introductif avec de grandes similitudes, y compris dans les mots



utilisés. A l'évidence, une prise de recul s'impose, car les premières minutes d'exposé sont fondamentales dans l'appréciation immédiate du jury. Des propos introductifs à l'évidence non personnalisés, alliés à un débit récitatif, peuvent nuire et être contreproductifs au-delà de la sécurisation visée dans la méthode.

Concernant les questions portant sur ce premier aspect, la plupart des candidat(e)s ont maîtrisé la gestion du temps de leur réponse, montrant ainsi des qualités de synthèse. Pour autant, certain(e)s ressentent visiblement des difficultés à profiter de ce moment pour mettre en valeur leur capacité managériale et encore plus leur aptitude à la relation aux élu(e)s.

Le jury s'est caractérisé durant cette partie de l'entretien dans une approche bienveillante, reformulant parfois les questions pour bien appréhender les profils professionnels. Un fait majeur apparaît, heureusement présent à ce niveau d'ambition, il s'agit de l'engagement professionnel de certain(e)s des postulant(e)s.

Je le souligne particulièrement car s'il s'agit d'une condition nécessaire, ce ne peut être cependant une condition suffisante. La nature de l'examen professionnel amène certes à interroger les parcours, mais l'inscription sur une liste d'aptitude à ce niveau de grade entraîne bien d'autres exigences. Si tous les candidat(e)s agrèent en théorie à ce constat simple, force est de constater que l'absence de prise de recul suffisant sur son exposé d'un vécu opérationnel peut nuire gravement à l'impression donnée à ce titre. Il faut vraiment intégrer le nécessaire dépassement d'un propos relatant un parcours en hybridant celui-ci d'une approche critique argumentée.

Concernant la deuxième partie de l'épreuve orale, deux axes forts ont caractérisé les questions posées. D'abord celle de l'expertise de la culture territoriale et sociétale des postulant(e)s, puis celle d'une évaluation plus ciblée sur la compétence du manager.

Autrement dit, le champ d'investigation visant à la fois à regarder la force et la capacité d'argumentation de chacun(e), et également la vision stratégique, l'aptitude à conceptualiser et à faire partager.

Face à cela, les risques sont ceux d'une approche trop sectorielle d'un manque de vision ou d'acculturation sociétale et / ou territoriale, et donc globalement de traduire l'expression d'une difficulté à se projeter sur la fonction espérée.

Paradoxalement, cette difficulté a été présente tant chez certain(e)s candidat(e)s exerçant dans les fonctions de DG de collectivités moyennes, mais également dans des cadres experts de plus grandes collectivités, où l'approche trop mono-orientée métier peut nuire à l'exercice. Ainsi, la diversification du parcours s'avère être un élément important dans la richesse des profils, au-delà d'un socle de connaissances avéré, car il permet de couvrir un champ large de projection sur la fonction d'un administrateur dans une grande collectivité.

Quelques candidat(e)s ont tenu ponctuellement des propos trop généraux, parfois même scolaires peu distanciés. Pour certain(e)s d'entre eux (2 ou 3), il a également été constaté un potentiel réel, mais fragilisé par un certain manque de connaissances de fond ou une expérience solide en management, le jury a expressément émis l'intérêt pour eux de se présenter plutôt au concours, et au bénéfice de la consolidation du projet par une formation l'accompagnant.

Attention enfin à l'erreur « fatale ». L'interrogation sur une mise en situation peut être marquée par ce type d'erreur, particulièrement dans l'exposé de la relation à l'élu, ou dans l'appréhension des fondamentaux du service public. A l'inverse certain(e)s candidat(e)s, craignant de commettre ce type d'erreur, ont parfois manqué de pragmatisme.

En conclusion, les candidatures retenues sont marquées par un enthousiasme, une réflexion structurée, des valeurs de service public affirmées et une approche managériale par le sens.

## CONCLUSION.

Cette cinquième édition amène à réitérer le souhait de voir cette voie de l'examen professionnel venir apporter des profils différents au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. L'exercice est difficile car il nécessite néanmoins de positionner sur la liste d'aptitude des personnalités aptes à être ensuite recrutées par une collectivité de taille importante. En cela, le souci de l'équité amène à considérer que la possibilité de nomination au sein de la collectivité d'appartenance n'est pas un élément à prendre en considération.

Il s'agit bien d'amener au sein du vivier des administrateurs des profils où l'expérience a permis aux lauréats de capitaliser des savoirs, savoir-être et savoir-faire, utiles aux grandes collectivités territoriales de notre pays.

Dans cette même perspective, le fait d'avoir un nombre de lauréates supérieures aux lauréats va également dans le sens d'un bon équilibre dans la diversification des recrutements futurs.

C'est une pierre à un édifice complexe au demeurant.

Je souhaite bonne chance à l'ensemble des postulants de la session prochaine.

Décembre 2018  
**Bertrand UGUEN**  
Président du jury

# DONNÉES STATISTIQUES

## III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen professionnel

(70 % des lauréats du concours d'administrateur territorial session 2017) : 33 postes

## IV. CANDIDATS ET CANDIDATES INSCRITS

278 candidats

## V. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS A CONCOURIR

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

255 candidats admis à concourir

CANDIDATURES REJETÉES

Motifs des rejets	Nombre de rejets
Format du dossier	10
Ancienneté insuffisante	7
Dossier incomplet	5
Hors-délai	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

## VI. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS A CONCOURIR

SEXE

<b>HOMMES</b>	117
<b>FEMMES</b>	138
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

ÂGE

<b>Moins de 40 ans</b>	31
<b>40 - 49 ans</b>	147
<b>50 - 59 ans</b>	70
<b>60 ans et plus</b>	7
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

## GRADE

<b>Attaché territorial</b>	<b>1</b>
<b>Attaché principal territorial</b>	<b>91</b>
<b>Directeur territorial</b>	<b>92</b>
<b>Attaché territorial hors classe</b>	<b>70</b>
<b>Ingénieur principal territorial</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

## FONCTION

<b>DGS (1)</b>	<b>74</b>
<b>DGA (2)</b>	<b>46</b>
<b>Poste de direction et encadrement (3)</b>	<b>114</b>
<b>Chargé de mission/chef de projet</b>	<b>13</b>
<b>Autres (4)</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

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

(2) dont 36 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

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

## TYPE DE COLLECTIVITÉ

<b>Communes (1)</b>	<b>89</b>
<b>Etablissements publics de coopération intercommunale (2)</b>	<b>79</b>
<b>Départements</b>	<b>55</b>
<b>Régions</b>	<b>20</b>
<b>CDG</b>	<b>2</b>
<b>Collectivité territoriale unique</b>	<b>2</b>
<b>CNFPT</b>	<b>1</b>
<b>Autres</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

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

(2) dont 71 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

RÉGIONS	ADMIS À CONCOURIR
ILE-de-FRANCE	48
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	32
HAUTS-DE-FRANCE	26
PROVENCE-ALPES -CÔTE D'AZUR	24
OCCITANIE	23
NOUVELLE AQUITAINE	21
GRAND-EST	14
NORMANDIE	13
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	11
BRETAGNE	11
LA RÉUNION	8
GUADELOUPE	6
PAYS de la LOIRE	6
MARTINIQUE	5
CORSE	3
CENTRE-VAL de LOIRE	2
GUYANE	2
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

## VII. ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ

### 1) NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

	EXAMEN DU DOSSIER (coef.3)	
	Admis à	Admissibles
Moyenne	10,80	13,98
Note maximum	17	17
Note minimum	5	13
Note supérieure à 10	157	66
Note éliminatoire		

### 2 ) RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ

**39 points** soit une moyenne de **13/20** pour l'examen professionnel  
Soit **66 candidats admissibles**

## VIII. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES

66 candidats admissibles

## IX. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES

### SEXE

<b>HOMMES</b>	<b>39</b>
<b>FEMMES</b>	<b>27</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

### ÂGE

<b>Moins de 40 ans</b>	<b>8</b>
<b>40 – 49 ans</b>	<b>42</b>
<b>50 – 59 ans</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

### GRADE

<b>Directeur territorial</b>	<b>16</b>
<b>Attaché principal territorial</b>	<b>26</b>
<b>Attaché hors classe territorial</b>	<b>24</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

### FONCTION

<b>DGS (1)</b>	<b>24</b>
<b>DGA (2)</b>	<b>8</b>
<b>Poste de direction et encadrement (3)</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

(1) dont 14 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 6 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

<b>Communes (1)</b>	<b>23</b>
<b>Etablissements publics de coopération intercommunale (2)</b>	<b>20</b>
<b>Départements</b>	<b>12</b>
<b>Régions</b>	<b>7</b>
<b>CDG</b>	<b>1</b>
<b>CCAS</b>	<b>1</b>
<b>Autres</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

(1) 12 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

<b>RÉGIONS</b>	<b>ADMISSIBLES</b>
<b>ILE-de-FRANCE</b>	<b>13</b>
<b>AUVERGNE RHÔNE-ALPES</b>	<b>10</b>
<b>NOUVELLE AQUITAINE</b>	<b>8</b>
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	<b>8</b>
<b>OCCITANIE</b>	<b>4</b>
<b>BRETAGNE</b>	<b>4</b>
<b>PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR</b>	<b>3</b>
<b>LA RÉUNION</b>	<b>3</b>
<b>PAYS de la LOIRE</b>	<b>3</b>
<b>GRAND-EST</b>	<b>2</b>
<b>GUADELOUPE</b>	<b>2</b>
<b>MARTINIQUE</b>	<b>2</b>
<b>NORMANDIE</b>	<b>2</b>
<b>BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ</b>	<b>1</b>
<b>GUYANE</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

## PRÉPARATION SUIVIE

Une préparation à l'épreuve orale d'admission de l'examen professionnel a été proposée par le CNFPT aux candidats admissibles :

Préparation CNFPT	59
Pas de prépa CNFPT	7
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>

## X. ÉPREUVE D'ADMISSION

### 1) NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION

	ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef. 5)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,8	13,46
Note maximum	17	17
Note minimum	4	12
Note supérieure à 10	36	25
Note éliminatoire	1	0

### 2 ) MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

	Admissibles	Lauréats
Examen professionnel (épreuve d'admissibilité et épreuve d'admission)	12,02	13,25

### 2 ) RÉSULTATS D'ADMISSION

**104 points** soit une moyenne de **13/ 20**

**Soit 25 candidats admis**

## XI. PROFIL DES LAURÉATS ET LAURÉATES

### SEXE

HOMMES	10
FEMMES	15
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

## ÂGE

<b>Moins de 40 ans</b>	<b>2</b>
<b>40 - 49 ans</b>	<b>19</b>
<b>50 - 59 ans</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

## GRADE

<b>Directeur territorial</b>	<b>5</b>
<b>Attaché principal territorial</b>	<b>10</b>
<b>Attaché hors classe territorial</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

## FONCTION

<b>DGS (1)</b>	<b>11</b>
<b>DGA (2)</b>	<b>3</b>
<b>Poste de direction et encadrement (3)</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

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

(2) dont 1 collectivité avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

## TYPE DE COLLECTIVITÉ

<b>Communes (1)</b>	<b>8</b>
<b>Etablissements publics de coopération intercommunale (1) (2)</b>	<b>8</b>
<b>Régions</b>	<b>5</b>
<b>Départements</b>	<b>2</b>
<b>CCAS</b>	<b>1</b>
<b>Autres</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

(1) dont 4 communes et 8 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

RÉGIONS	ADMIS
ILE-DE-FRANCE	4
NOUVELLE AQUITAINE	4
BRETAGNE	3
PAYS DE LA LOIRE	3
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	2
LA RÉUNION	2
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	1
GRAND EST	1
GUADELOUPE	1
GUYANE	1
HAUTS DE FRANCE	1
OCCITANIE	1
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

---

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 9001/2015*  
*Élaboration et organisation*  
*des concours et examens pour le recrutement*  
*des cadres A+ de la fonction publique territoriale*

