



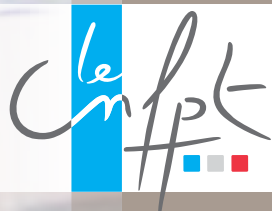
Catégorie

A

INGÉNIEUR EN CHEF TERRITORIAL

BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL

SESSION 2017



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

SOMMAIRE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES	3
I. COMPOSITION DU JURY	3
II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY	4
1. LES CANDIDATURES	4
2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ	4
3. L'ÉPREUVE D'ADMISSION	6
EN GUISE DE CONCLUSION	7
DONNÉES STATISTIQUES	8
III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL	8
IV. CANDIDATS INSCRITS	8
V. CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR	8
VI. PROFIL DES CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR	8
VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ	10
NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ	10
RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ	10
VIII. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES	11
IX. ÉPREUVE D'ADMISSION	12
NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION	12
MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL	12
RÉSULTATS D'ADMISSION	13
X. PROFIL DES LAURÉATS	13

L'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territorial session 2017 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 29 juin 2017.

Le nombre de postes ouverts était de 24.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 4 au vendredi 29 septembre 2017 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 6 octobre 2017.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du lundi 20 au jeudi 29 novembre 2017.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le jeudi 29 novembre 2017.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du lundi 5 au jeudi 8 février 2018, puis du mardi 13 au vendredi 16 février 2018.

La réunion d'admission s'est tenue le vendredi 16 février 2018.

I. COMPOSITION DU JURY

Président	Willy LUIS Ingénieur en chef territorial Département du Lot (46)
Suppléante	Astrid FROIDURE-LEPETIT Conseillère municipale Ville de Caen (14)
Élus locaux	Joël CARREIRAS Conseiller municipal Ville de Toulouse (31)
	Mireille ALPHONSE Vice-présidente Etablissement public Est Ensemble (93)
	Astrid FROIDURE-LEPETIT Conseillère municipale Ville de Caen (14)
Fonctionnaires territoriaux	Véronique MATHIAS Ingénieure en chef territoriale Communauté d'Agglomération Bourges Plus Ville de Bourges (18)
	Philippe FONTAINE Ingénieur en chef territorial Syndicat interdépartemental pour l'assainissement de l'agglomération parisienne (SIAAP) (75)
	Willy LUIS Ingénieur en chef territorial Département du Lot (46)
Personnalités qualifiées	Jérôme DEZOBRY Administrateur territorial Société du Canal Seine Nord Europe
	Jérôme BARATIER Directeur Agence d'Urbanisme de l'Agglomération de Tours (37)
	Florence LERIQUE Professeure des Universités Université Bordeaux-Montaigne (33)

II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY

Je remercie très sincèrement le CNFPT, son Président et sa direction générale, tout particulièrement Véronique Robitaille, de m'avoir proposé de présider le jury du premier examen professionnel d'ingénieur en chef. C'est avec beaucoup de plaisir que j'ai assumé cette responsabilité. Le présent rapport, partagé avec tous les membres du jury, vient clore cette mission passionnante.

Ces quatre semaines de travail ont été intenses pour les neuf membres du jury. Elles laisseront à chacun de nous le souvenir d'une expérience riche sur le plan humain et d'un exercice stimulant et instructif. En effet les échanges avec les candidats ont souvent révélé de beaux projets et de belles initiatives locales qui mériteraient d'être mieux connues et qui attestent de l'intelligence et de la capacité à innover des cadres territoriaux. Malgré la charge de travail que cela représente, nous recommandons donc fortement à tous ceux qui en auraient la possibilité de ne pas hésiter à accepter une telle mission.

La composition du jury a également beaucoup contribué à rendre l'exercice agréable, et sans doute efficace. La diversité des profils, des parcours et des sensibilités des membres répartis entre les trois collèges (élus, fonctionnaires, personnalités qualifiées) a incontestablement enrichi nos débats et nos analyses. La présence parmi nous de plusieurs membres ayant déjà participé à des jurys similaires aura été très utile. L'implication très professionnelle de tous les membres, leur état d'esprit très collectif et leur bonne humeur ont grandement facilité la tâche du Président. Dès lors, qu'il s'agisse de l'examen des dossiers ou de l'épreuve orale, l'expression et le croisement des différents points de vue a toujours abouti à une évaluation consensuelle. Je tiens à remercier très chaleureusement chacun d'eux.

Enfin, je veux saluer l'aide précieuse des agents du service concours du CNFPT tout au long du processus. Leur professionnalisme, leur disponibilité, leur gentillesse et leurs bienveillantes attentions ont été très appréciés et nous tenions à les en remercier.

1. LES CANDIDATURES

1.1 Diversité et pluralité dans sa composition

Comme il s'agit du premier examen professionnel d'ingénieur en chef, nous ne disposons évidemment pas d'éléments statistiques qui permettraient d'établir des comparaisons avec les sessions précédentes.

Nous avons été surpris et déçus de la faiblesse relative du nombre de candidatures féminines. Sur les 382 candidats admis à concourir, elles ne sont en effet que 116, soit à peine plus de 30%.

L'âge de la grande majorité (près de 64%) des candidats est compris entre 40 et 50 ans, alors que 14,4 % ont moins de 40 ans et 1,6% plus de 60 ans. La proportion de candidats de moins de 40 ans nous a interpellés car elle est sensiblement plus importante que celle constatée lors du dernier examen professionnel d'administrateur territorial. L'effet « premier examen » peut être un élément d'explication. Il est donc probable que cette statistique se contracte lors des prochaines sessions.

L'origine des candidats est logiquement diversifiée, qu'il s'agisse de l'origine géographique pour laquelle nous relevons une répartition cohérente entre les différentes régions françaises, ou du type de collectivité d'appartenance qui place néanmoins les EPCI comme premiers pourvoyeurs de candidats (157 sur 382).

2. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

2.1 Le fonctionnement du jury

Le jury s'est réuni durant deux semaines en novembre 2017 au siège du CNFPT à Paris pour évaluer les 382 candidatures.

Dans un premier temps, nous avons souhaité consacrer le temps nécessaire pour échanger et nous accorder sur les fondamentaux qui allaient par la suite guider tout le processus :

- **Quels sont les attendus afférents au cadre d'emplois des ingénieurs en chef ?**

L'ingénieur en chef, au même titre que l'administrateur, est un cadre supérieur qui a vocation à occuper les plus hautes fonctions des administrations territoriales et, à ce titre, exercer les plus importantes responsabilités. Même si sa formation initiale le dirige naturellement vers les domaines techniques, l'ingénieur en chef doit se différencier de l'ingénieur dans sa capacité à se positionner sur des fonctions stratégiques. Il doit par conséquent être capable de parfaitement appréhender l'environnement dans lequel il évolue, identifier et maîtriser tous les enjeux, y compris des enjeux sortant du domaine technique (budgétaires, managériaux, juridiques, sociaux, politiques, ...), diriger des projets complexes ainsi que des équipes importantes et multi-métiers.

• **Quels sont par conséquent les éléments d'appréciation que nous souhaitons mettre en avant ?**

Nous avons considéré que l'examen des différentes pièces du dossier (la présentation du parcours professionnel, la lettre de motivation et le rapport présentant une réalisation professionnelle) devait principalement permettre au jury de mesurer

- la cohérence du parcours du candidat,
- sa capacité à problématiser, à analyser, à synthétiser et à prendre du recul,
- son expérience, ses réussites (tout comme ses échecs qui peuvent être formateurs) en matière de management d'équipes importantes et de projets complexes,
- de manière générale, sa posture vis-à-vis de problématiques stratégiques.

• **Comment le jury s'est-il organisé pour évaluer efficacement les 382 candidatures et garantir le maximum d'équité dans la notation des dossiers de candidature ?**

Les 9 membres du jury ont procédé à l'examen de l'ensemble des dossiers de candidature en double correction. Réalisée en présentiel, cette phase d'admissibilité a facilité les échanges, a favorisé le partage d'analyse, et a sans aucun doute aidé à préparer les épreuves d'admission.

2.2 Les principales observations des membres du jury

A l'issue de l'examen des 382 candidatures, le jury a fixé le seuil d'admissibilité à la note de 13.75/20, alors que la plus élevée a été de 16,5, la plus basse de 2,75, et la moyenne de 10,31.

52 candidats ont donc été déclarés admissibles soit un peu plus du double du nombre de places ouvertes à cet examen (24). La proportion hommes/femmes est proche de celle constatée sur l'ensemble des candidats.

A ce stade, le jury avait acquis la conviction d'avoir sélectionné de très bonnes candidatures, la qualité des dossiers retenus ne faisant aucun doute. Il s'agissait, pour la totalité d'entre eux, de candidats qui avaient su :

- partager la richesse, la logique et la progressivité de leur parcours, qui les a souvent conduits jusqu'à des postes de direction, voire de direction générale, au sein de collectivités importantes, au gré de plusieurs mobilités,
- démontrer leurs compétences techniques et managériales en rapport avec leurs formations et surtout leurs expériences professionnelles,
- convaincre, d'une part, de leur capacité à gérer des missions et des problèmes complexes et, d'autre part, à encore progresser,
- exprimer clairement leurs motivations et envisager de manière cohérente la suite de leur carrière,
- s'exprimer de manière claire, concise et argumentée,
- soigner la mise en forme, ce qui est également un atout car un document agréable à parcourir est plus convaincant et donc mieux valorisé,
- et, d'une manière générale, renvoyer de leur production l'image d'un travail réfléchi et appliqué, ainsi que d'eux-mêmes l'image d'un cadre supérieur polyvalent et apte à se positionner sur des fonctions hautement stratégiques au service des décideurs territoriaux.

A l'inverse, les candidats éliminés ont souvent révélé quelques lacunes. Nous encourageons ceux qui ont approché de près l'admissibilité à chercher à améliorer encore un peu leur dossier dans la perspective d'une nouvelle candidature.

En revanche, pour les moins bien notés d'entre eux, qui représentent environ 15 à 20 % des dossiers, notre recommandation sera plus radicale : la faiblesse générale des documents présentés oblige à ne pas envisager une nouvelle candidature avant d'avoir véritablement compris ce qui est attendu.

Pour les y aider, voici les écueils les plus souvent cités par les correcteurs :

- des présentations du parcours professionnel purement descriptives et chronologiques, sans analyse ni prise de distance, parfois confuses et dans lesquelles nous peinons à trouver les informations élémentaires telles que les postes occupés, la durée des expériences, les responsabilités assumées, le type de collectivité, ...
- des lettres de motivation qui se limitent à demander une promotion, souvent redondante avec la présentation du parcours, sans que le candidat se projette dans le cadre d'un projet professionnel ; qui apportent peu d'éléments sur le candidat, ses valeurs, le rôle qu'il aimerait tenir au sein des administrations territoriales dans l'environnement actuel des collectivités et comment il envisage sa relation avec les élus, sa direction générale, ses agents, ...

- des rapports présentant une réalisation professionnelle dont le sujet est éloigné des missions généralement confiées aux ingénieurs en chef, souvent trop technique, sans que le candidat mette en exergue des compétences variées, avec une absence de problématisation des enjeux, de recul et d'évaluation,
- sur la forme, nous regrettons quelques dossiers bâclés, peu structurés, souffrant d'une expression pauvre et maladroite, avec des erreurs d'orthographe et de grammaire, traduisant des insuffisances et un manque de rigueur difficilement compréhensibles au regard des postes occupés.

3. L'ÉPREUVE D'ADMISSION

A la suite de trois désistements, ce sont donc 49 candidats admissibles qui ont été auditionnés lors de l'épreuve d'admission, qui s'est déroulée sur deux semaines en février 2018.

3.1 Déroulement et objectifs de l'épreuve

L'épreuve orale, d'une durée totale de 40 minutes, se déroule selon deux séquences :

- Une première séquence de 15 minutes consacrée au parcours professionnel du candidat. Cette séquence a systématiquement débuté par une présentation synthétique par le candidat de son parcours, d'une durée de 3 minutes,
- Une séquence de discussion, pendant 25 minutes, permettant au jury d'apprécier, d'une part, la culture territoriale du candidat, son ouverture à son environnement professionnel, ses connaissances des principales problématiques actuelles des collectivités et sa capacité à les analyser, et, d'autre part, au travers notamment de courtes mises en situation, sa perception du management et son comportement face à des situations délicates, pour cela, les 9 membres du jury ont pris soin systématiquement de balayer un maximum de thématiques (management, finances et fiscalité, juridique, technique, institutionnelle, ...), en variant, lorsque cela paraissait nécessaire, le rythme de l'échange afin de garantir à chaque candidat un nombre de questions relativement équivalent.

3.2 Les principales observations des membres du jury

Les notes de l'épreuve d'admission se sont échelonnées de 6 à 16,5, pour une moyenne de 10,37, soit plus de 4 points de moins que la moyenne des notes attribuées à ces mêmes candidats lors de l'épreuve d'admissibilité. L'engouement du jury à l'issue de la sélection des candidats admissibles avait suscité une forme de curiosité et d'impatience : l'épreuve orale devait confirmer le potentiel des candidats que nous avons cru repérer et sans doute révéler des talents. La moyenne des notes attribuées traduit une certaine déception.

Peu ont semblé manquer de préparation, et rares sont ceux qui ont cédé au stress et à l'émotivité. Sur ce point, de manière constante, le jury s'est employé à mettre à l'aise et encourager les candidats qui pouvaient renvoyer au début de l'épreuve des signes de fébrilité.

Certains candidats, très peu, ont manifesté un savoir-être problématique, avec des postures et des expressions inappropriées : ceux-là ont été durement sanctionnés car le jury a considéré que ce type de manquements n'était absolument pas en adéquation avec les responsabilités confiées aux ingénieurs en chef sur des fonctions de direction, de management et de représentation de la collectivité.

Quelques candidats ont brillamment réussi cette épreuve. Ils ont tout à la fois :

- exprimé de manière claire et synthétique leur parcours professionnel et leurs motivations,
- tenu l'échange avec le jury en répondant aux questions avec précision, pertinence, justesse,
- fait preuve d'attention et d'écoute, maîtrisant avec calme le rythme voire les changements de rythme imposés par le jury, et adoptant une posture générale tout à fait adaptée,
- démontré une très bonne connaissance du fonctionnement des collectivités, sur l'ensemble des thématiques abordées, de leur histoire et de leur actualité,
- réagi avec clairvoyance aux mises en situation, en comprenant instantanément le court exercice que le jury leur proposait, et en avançant des réponses pertinentes aux problématiques énoncées,
- d'une manière générale, su convaincre sur leurs capacités à comprendre vite, à analyser avec justesse des informations diverses et complexes, à proposer des solutions pertinentes en rapport avec le niveau de responsabilité généralement confiées aux ingénieurs en chef, à s'exprimer et se comporter de manière appropriée c'est-à-dire simple, respectueuse et efficace,
- totalement rassuré le jury sur leurs aptitudes à occuper les plus hautes fonctions proposées aux

fonctionnaires territoriaux, ce qui est déjà le cas pour certains d'entre eux.

En revanche, beaucoup de candidats ont déçu.

Même si tous avaient préparé la première séquence de l'entretien, nous avons regretté pour certains un manque de clarté, de conviction, et une trop faible mise en valeur des points forts de leurs parcours.

Mais c'est principalement lors de la deuxième phase de l'entretien que la différence entre les niveaux de candidats a été mise au jour.

Les moins bons ont rapidement été déstabilisés dès que les échanges se sont écartés de leurs sujets quotidiens.

Le jury a été frappé par la faiblesse de la culture territoriale de certains candidats qui, pourtant, occupent des postes à responsabilité dans des collectivités parfois de grande taille et ont réussi brillamment l'épreuve d'admissibilité.

Les questions relatives aux finances publiques et à la fiscalité, à la commande publique, aux ressources humaines, au fonctionnement des assemblées, à la répartition des compétences entre les différents types de collectivités, aux partenariats, à l'Etat, bref tous les sujets qui bornent le champ de l'action territoriale, ont révélé d'étonnantes lacunes.

Comment peut-on prétendre accéder à l'un des cadres d'emplois sommitaux de la fonction publique territoriale, ambitionner occuper des postes de cadres dirigeants, et, parfois, manquer à ce point d'intérêt pour la chose publique ?

Le jury n'a pas souhaité être indulgent face à l'absence de maîtrise de ce que l'on peut appeler « les fondamentaux ». Il a donc sanctionné, parfois sévèrement, les candidats dont le niveau de connaissances sur ces sujets n'a pas été jugé suffisant.

De même ont été sanctionnés les candidats mis en difficulté dès qu'il s'est agi d'exprimer une analyse et un point de vue personnels, en particulier lors des mises en situation. Ces exercices sont révélateurs de la capacité à produire rapidement une analyse et à proposer des réponses pertinentes à des problématiques du quotidien, notamment dans les domaines du management et du conseil aux élus. Le bon sens a parfois fait défaut.

Pour ces raisons, le jury a attribué 27 notes en dessous de 10 et a fixé à 12 le seuil d'admission. 22 candidats ont été admis.

EN GUISE DE CONCLUSION

Le jury exprime sa satisfaction générale sur le déroulement de cet examen mais surtout sur le niveau des candidats admis. Les 22 lauréats ont pleinement convaincu : ils sauront très certainement être à la hauteur des responsabilités qui leurs seront confiées en tant qu'ingénieur en chef, et certains d'entre eux, lorsque ce n'est pas déjà le cas, peuvent aspirer rapidement à des fonctions de direction générale car ils disposent des qualités pour réussir sur ces missions. Nous leur souhaitons en outre de continuer à s'épanouir au service de l'intérêt général au travers des multiples champs d'action sur lesquels les collectivités s'investissent au quotidien.

Nous n'avons pas pourvu la totalité des postes ouverts (22 sur 24). Nous avons en effet jugé que les candidats non admis, souvent pour des raisons cumulées, ne répondaient pas aux attentes dont nous avons convenues, sans qu'elles aillent pour autant au-delà de celles habituellement convenues à ce niveau, et n'avons pas davantage souhaité réviser nos exigences pour arriver à tout prix à couvrir tous les postes ouverts.

Naturellement, l'épreuve d'admission est déterminante. L'entretien permet de réellement faire connaissance avec les candidats et ainsi poser une appréciation au regard non plus d'un dossier mais d'un échange qui laisse le loisir au jury de creuser les aspects qui semblent le nécessiter : personnalité, connaissances, compétences, motivation, potentiel...

Pour ces raisons, nous suggérons dans l'avenir que le ratio d'environ 1 à 2 généralement appliqué entre le nombre de postes et le nombre d'admissibles soit légèrement revu. Dans le cas présent, nous aurions dû abaisser un peu le seuil d'admissibilité de sorte à auditionner une petite dizaine de candidats supplémentaires.

Enfin, nous regrettons le faible nombre de candidates parmi les admis. Nous formulons le vœu, pour les prochaines sessions, d'un ré-équilibre en nombre de candidatures femmes/hommes et, par conséquent, encourageons fortement nos collègues féminines à présenter cet examen sans retenue.

Willy LUIS

Mai 2018

III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen professionnel

(70% des lauréats du concours d'ingénieur en chef session 2017)

24 postes

IV. CANDIDATS INSCRITS

424 candidats se sont inscrits à l'examen professionnel

V. CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR

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

382 candidats ont été admis à concourir

CANDIDATURES REJETÉES

MOTIFS DES REJETS	Nombre de rejets
Ancienneté insuffisante	12
Dossier incomplet	5
Format du dossier	23
Non-respect des conditions statutaires d'inscription	2
TOTAL	42

VI. PROFIL DES CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR

SEXE

HOMME	266
FEMME	116
TOTAL	382

ÂGE

Moins de 40 ans	55
40 - 49 ans	243
50 - 59 ans	78
60 ans et plus	6
TOTAL	382

GRADE

Tous les candidats admis à concourir avaient le grade d'ingénieur principal territorial.

FONCTIONS

	Concours externe
DGS ⁽¹⁾	16
DGA ⁽²⁾	21
DGST / DST	32
DSI	10
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	253
Chargé de mission/chef de projet	34
Autres ⁽⁴⁾	16
TOTAL	382

(1) dont 8 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 directrices et adjoints et adjointes

(4) Manager qualité, responsable d'exploitation, urbaniste...

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	74
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	157
Départements	89
Régions	41
CDG	1
SDIS	5
Autres établissements publics locaux (CCAS, ...)	2
CNFPT	4
Collectivités territoriales uniques	4
Autres	5
TOTAL	382

(1) dont 22 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 142 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	43
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	12
BRETAGNE	14
CENTRE-VAL DE LOIRE	12
CORSE	4
GRAND-EST	20
GUADELOUPE	3
GUYANE	1
HAUTS-DE-FRANCE	41
ÎLE-DE-FRANCE	46
MARTINIQUE	2
MAYOTTE	2
NORMANDIE	22
NOUVELLE AQUITAINE	44
OCCITANIE	30
PAYS DE LA LOIRE	20
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	52
LA RÉUNION	13
BELGIQUE	1
TOTAL	382

VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Notes obtenues à l'épreuve d'admissibilité

Epreuve d'admissibilité EXAMEN DU DOSSIER (coef.3)			
	Admis à concourir	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,31	14,58	14,67
Note maximum	16,5	16,5	16,5
Note minimum	2,75	13,75	13,75
Note supérieure à 10	196	52	22
Note éliminatoire	4		

RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ

41,25 points soit une moyenne de **13,75/20** pour l'examen professionnel

Soit 52 candidats admissibles

VIII. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES

SEXE

HOMME	37
FEMME	15
TOTAL	52

ÂGE

Moins de 40 ans	12
40 – 49 ans	35
50 – 59 ans	5
TOTAL	52

FONCTIONS

DGS ⁽¹⁾	3
DGA ⁽²⁾	5
DGST / DST	4
DSI	1
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	37
Chef de projet	2
TOTAL	52

(1) dont 3 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 directrices et adjoints et adjointes

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	7
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	23
Départements	11
Régions	9
Autres	2
TOTAL	52

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

(2) dont 21 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	8
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	2
BRETAGNE	2
CENTRE-VAL DE LOIRE	5
GRAND-EST	3
GUADELOUPE	2
HAUTS-DE-FRANCE	3
ÎLE-DE-FRANCE	5
NORMANDIE	1
NOUVELLE AQUITAINE	4
OCCITANIE	6
PAYS DE LA LOIRE	3
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	5
LA RÉUNION	3
TOTAL	52

PRÉPARATION SUIVIE

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

Tous les candidats admissibles ont suivi la préparation proposée par le CNFPT.

IX. ÉPREUVE D'ADMISSION

NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Notes obtenues à l'épreuve d'admission

ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef.5)		
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,37	12,82
Note maximum	16,5	16,5
Note minimum	6	10,5
Note supérieure à 10	22	22
Note éliminatoire		

MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

	Admissibles	Lauréats
Examen professionnel (épreuve d'admissibilité et épreuve d'admission)	12,54	13,74

RÉSULTATS D'ADMISSION

96 points soit une moyenne de **12/20** pour l'examen professionnel

Soit 22 candidats admis

X. PROFIL DES LAURÉATS

SEXE

HOMME	18
FEMME	4
TOTAL	22

ÂGE

Moins de 40 ans	6
40 – 49 ans	14
50 – 59 ans	2
TOTAL	22

FONCTIONS

DGS ⁽¹⁾	2
DGA ⁽²⁾	3
DGST / DST	3
Poste de direction et encadrement ⁽³⁾	14
TOTAL	22

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

(2) dont 3 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

TYPE DE COLLECTIVITÉ

Communes ⁽¹⁾	5
Etablissements publics de coopération intercommunale ⁽²⁾	7
Départements	6
Régions	3
Autres	1
TOTAL	22

(1) dont 3 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	3
BRETAGNE	2
CENTRE-VAL DE LOIRE	2
GRAND-EST	1
GUADELOUPE	2
HAUTS-DE-FRANCE	2
ÎLE-DE-FRANCE	1
NORMANDIE	1
NOUVELLE AQUITAINE	1
OCCITANIE	3
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1
LA RÉUNION	3
TOTAL	22

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REVILLY - 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

