

Catégorie

A

ADMINISTRATEUR OU ADMINISTRATRICE TERRITORIAL

EXAMEN PROFESSIONNEL

BILAN

SESSION 2020



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



**Examen professionnel de
Administrateur ou administratrice territorial
Session 2020**

SOMMAIRE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES	4
I. COMPOSITION DU JURY	5
II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY.....	6
DONNÉES STATISTIQUES	14
III. POSTES OUVERTS A L'EXAMEN PROFESSIONNEL	14
IV. PARTICIPATION	14
V. PROFIL DES CANDIDATS	15
VI. NOTES ET SEUILS	20

OBSERVATIONS GENERALES

L'examen professionnel d'administrateur territorial session 2020 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 26 novembre 2019.

Le nombre de postes ouverts était de 35.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 06 janvier au vendredi 31 janvier 2020 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 07 février 2020.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature), initialement prévue du 1^{er} au 07 avril 2020 a été reportée en raison du contexte sanitaire et des dispositions prises pour lutter contre la propagation de la pandémie. Elle s'est déroulée du lundi 28 septembre 2020 au vendredi 02 octobre 2020.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le vendredi 02 octobre 2020.

L'épreuve orale d'admission, initialement prévue à compter du 02 juin 2020, a eu lieu à Paris du mercredi 13 janvier 2021 au mardi 26 janvier 2021.

La réunion d'admission s'est tenue le mardi 26 janvier 2021.

I. COMPOSITION DU JURY

Président	François LANGLOIS Administrateur général Ancien directeur général des services (38)
Suppléante	Marie COSTES Conseillère régionale Région Nouvelle-Aquitaine (47)
Elus locaux	Patrick MOLINOZ Vice-Président Conseil régional Bourgogne Franche Comté (21)
	Marie COSTES Conseillère régionale Région Nouvelle-Aquitaine (47)
	Aïcha BASSAL Adjointe au maire, Ville de Nantes et vice-présidente de Nantes Métropole (44)
Fonctionnaires territoriaux	Anne COLLIN Administratrice territoriale Département de la Mayenne (53)
	Alain BENARD Administrateur territorial CA Roissy Pays de France (95)
	Luc-Olivier SEHIER Administrateur territorial Ville de Pornichet (44)
Personnalités qualifiées	François LANGLOIS Administrateur général Ancien directeur général des services (38)
	Jean-Luc TARREGA Directeur de cabinet Préfecture des Deux-Sèvres (79)
	Amelle GHAYOU Directrice des ressources humaines CHU Besançon (25)

II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY

Permettez-moi tout d'abord de remercier le CNFPT et son Président de m'avoir confié la responsabilité de présider le jury 2020 de l'examen professionnel d'administrateur territorial. Issu de la fonction publique de l'Etat et ayant eu un parcours professionnel riche et diversifié, fait d'aller-retours entre la FPE et la FPT, entre des fonctions opérationnelles et de contrôle et d'audit, j'ai particulièrement apprécié la confiance qui m'était accordée en me nommant à cette présidence. J'en ai tout de suite mesuré les enjeux, que ce soit pour les candidats, leurs actuels et futurs employeurs ou pour le CNFPT qui a créé cette voie d'accès pour enrichir et diversifier l'accès au grade d'administrateur territorial.

L'examen professionnel national permet de rendre plus objectif cette promotion, en la libérant des enjeux purement locaux et en l'ouvrant à de nouveaux cadres qui exercent leur talent dans des collectivités de tailles beaucoup plus diverses. Il permet ainsi de valoriser des parcours parfois atypiques et de reconnaître des savoir-faire et des compétences plus riches.

Le jury, riche de sa diversité – géographique, statutaire, paritaire -, s'est attaché à promouvoir des candidates et candidats sérieux, respectueux des règles fixées par le CNFPT, solides et imaginatifs, curieux et prêts à innover, attachés aux valeurs et à la déontologie du Service Public, maîtrisant leurs acquis et ouverts aux transformations qu'elles soient numériques, écologiques ou permettant des formes nouvelles d'intervention citoyenne.

L'équipe concours du CNFPT a, tout au long du parcours du jury, depuis sa constitution jusqu'à la délibération finale d'admission, excellemment accompagné les membres du jury, toujours disponible, accueillante, souriante, prête à répondre à toutes les demandes et à trouver une solution à chaque problème. Qu'elle en soit ici chaleureusement et sincèrement remerciée, d'autant plus que cette année fut particulière puisque le calendrier comme certaines modalités ont dû être adaptés pour tenir compte de la pandémie. Le CNFPT et ses équipes ont su faire preuve d'adaptabilité, donnant ainsi l'exemple au jury comme aux candidats de ce que l'on est en droit d'attendre d'un administrateur territorial et du Service Public en général.

LE JURY

Le CNFPT a choisi de composer le jury de neuf membres : trois élus, trois administrateurs territoriaux, trois personnalités qualifiées aux statuts et parcours variés, quatre femmes et cinq hommes. La diversité et la complémentarité résidaient également dans l'origine géographique des membres, l'appartenance aux différentes strates de collectivités ou d'EPCI. Deux membres du jury, dont moi-même, avaient déjà été membres du jury de l'examen professionnel, d'autres avaient dans le passé participé à des jurys du concours externe ou interne. Certains élus ou fonctionnaires étaient plus spécialisés en ressources humaines, d'autres plus généralistes ou experts.

La parité a malheureusement été malmenée pour les épreuves orales de janvier 2021, une des membres du jury ayant dû renoncer du fait de son évolution professionnelle. Le jury de l'oral était donc mixte, composé de trois femmes et cinq hommes.

Lors de l'examen des dossiers individuels pour déterminer l'admissibilité, chaque dossier était examiné par deux membres du jury. Ce binôme variait chaque jour afin d'assurer une plus grande équité et de tendre vers une certaine homogénéité des appréciations malgré des positions et des parcours très différents.

Je remercie tous les membres du jury de m'avoir accompagné dans cette aventure avec générosité, grande disponibilité, bienveillance, ouverture et humilité. Nos échanges furent fructueux, toujours sympathiques, avec la dose d'humour et de convivialité nécessaires pour que la cohabitation soit toujours heureuse, même lorsque les points de vue s'avéraient très éloignés. Le sens du collectif a toujours pu l'emporter sur des postures individuelles. La cohésion d'un jury, comme celle d'une équipe qu'elle soit administrative ou politique, est souvent le résultat d'une alchimie complexe qui doit beaucoup aux efforts de chacun. C'est une grande chance de contribuer à la créer, merci de m'y avoir aidé.

LA PHASE D'ADMISSIBILITE

L'admissibilité se fait à l'issue de l'examen de trois notes rédigées par le ou la candidate. Cette année il y a eu 293 inscrits et le jury a étudié 279 dossiers ainsi répartis : 142 candidates et 137 candidats, ayant pour la majorité entre 40 et 49 ans. 54 candidats avaient déjà été au moins une fois admissibles précédemment.

Il y a au maximum 35 places prévues en admission définitive. Au moment de délibérer, le jury a décidé de retenir 69 candidats admissibles, fixant la barre d'admissibilité à 13,75. Les candidats admissibles auront ainsi une chance sur deux d'être admis.

D'une manière générale et pour l'ensemble des trois éléments, le jury a eu un triple étonnement quant à la forme des documents présentés : cet examen professionnel permet de devenir administrateur territorial et donc d'occuper des postes à haute responsabilité nécessitant des relations fréquentes avec les élus, des partenaires publics et privés et les administrations de l'Etat. Il est normal d'attendre des candidates et candidats une bonne maîtrise de l'orthographe et de la langue française. Une écriture simple, claire, compréhensible devrait être un minimum requis. D'autres, rarement les mêmes, ont essayé de jouer de la taille des caractères pour masquer leur incapacité à respecter la norme imposée quant à la longueur des documents. Certains ont densifié à l'extrême leur dossier, oubliant que l'esprit de synthèse, la concision, font partie des qualités d'un administrateur. Enfin, globalement, peu de candidats pensent qu'une présentation claire, attrayante, facile à lire, sachant mettre en avant les points essentiels, est un atout non seulement pour être bien apprécié d'un jury mais aussi dans la vie professionnelle pour être lu facilement, en particulier par des lecteurs et lectrices qui ont peu de temps à consacrer à cet exercice.

Le présent rapport ne fera pas preuve d'une originalité excessive par rapport aux précédents, les épreuves étant identiques, nombre de remarques le seront probablement également, preuves d'un manque certain d'imagination mais aussi d'une continuité et d'une cohérence dans les jugements des jurys.

La présentation du parcours professionnel est le premier document lu par les examinateurs.

Cette première note donne en général le ton : elle crée l'envie d'en savoir plus, de mieux connaître l'auteur, ce qu'il a fait de remarquable, ce qu'il veut faire à l'avenir ou bien elle suscite une certaine distance, voire un sentiment de rejet. Le candidat ou la candidate a donc tout intérêt à la soigner, à faire preuve d'une certaine originalité, à rendre une note attractive qui ne se limite pas à la simple énumération de postes et de collectivités.

Les parcours sont variés, pas toujours linéaires, parfois avec des accidents ou des ruptures surprenantes. Le candidat devrait s'attacher à mettre en avant les points forts et originaux de son parcours, en n'excluant pas parfois un exemple concret de dossier ou de difficulté.

Le ton personnel, spontané sont des éléments positifs tout comme l'affirmation de valeurs qui

apparaîtront d'autant plus sincères qu'elles s'énonceront avec fluidité au fil du récit. Présenter son parcours professionnel incite à intégrer une dose d'autoévaluation avec fierté mais aussi humilité, avec prise de recul et respect des faits, avec réalisme et modestie. Trop rarement, les membres du jury se sont dits à la lecture de cette note qu'ils auraient bien voulu être à la place de la ou du candidat(e).

Tout questionnement quant à la sincérité du candidat ne peut que lui porter préjudice. La ou le candidat(e) se présente seul(e) à l'examen. Il s'agit donc de son évaluation et il n'est pas opportun d'impliquer les élus ou des collègues pour justifier telle ou telle situation, encore moins pour les critiquer.

La densité d'un parcours professionnel peut être mise en valeur avec un document structuré, aéré, se suffisant à lui-même, facile à lire et à comprendre en une seule lecture. Tel est l'objectif que devrait se fixer la ou le candidat(e).

Le dossier comprend la liste des formations suivies au cours de la carrière, ou du moins de ses dernières années. Ce document est très inégal selon les candidats. Parfois d'une grande pauvreté, parfois se limitant aux seules formations obligatoires lors de la réussite à un concours ou un examen professionnel, parfois au contraire d'une grande richesse. Certains négligent de mentionner les formations diplômantes ou certifiantes qu'ils ont suivies donnant ainsi la fausse impression qu'ils ne se sont pas formés.

Les candidates et candidats notent trop rarement des formations en management. Or le management n'est ni inné, ni ne se résume à de simples recettes ; il nécessite au contraire de se poser, d'échanger, de lire, d'apprendre, de sortir régulièrement de son quotidien et de sa zone de confort pour trouver de nouvelles idées, pour évoluer dans sa pratique et son comportement. La principale responsabilité et plus-value d'un administrateur est de plus en plus souvent managériale et non technique, surtout avec des élus et des collaborateurs de mieux en mieux formés et de plus en plus exigeants. Les futurs administrateurs devraient davantage s'y préparer, surtout s'ils sont déjà membres d'une direction générale.

La lettre de motivation est certainement l'épreuve la plus difficile, elle est incontestablement la plus décevante comme cela a déjà été souvent écrit dans les rapports précédents. Trop souvent elle n'est qu'une pâle répétition du document précédent, agrémentée de la volonté de devenir calife à la place du calife.

L'ambition d'exercer de plus hautes responsabilités est tout à fait légitime, cela peut être une motivation mais sans doute pas la seule. Il est légitime de vouloir devenir administrateur pour faire, pour remplir des missions, porter des changements, accompagner des élu(e)s, répondre aux attentes et besoins des citoyens et des usagers, cela l'est moins s'il s'agit simplement d'être administrateur.

Tenter d'expliquer ce que l'on voudra faire, avec qui, pourquoi, éventuellement où, voilà ce que le jury aurait voulu lire dans les lettres de motivation. Ce fut rarement le cas. La note devrait permettre de découvrir la vision qu'a le candidat des fonctions exercées par un administrateur, ses responsabilités, ses enjeux, son positionnement stratégique en particulier vis à vis des élu(e)s. Cette note peut être également l'occasion pour le ou la candidate de développer ses idées, ses projets, ses convictions, ses ambitions pour faire évoluer le Service Public, le transformer pour mieux répondre aux évolutions de la société et des attentes des usagers.

Il n'est pas illégitime de vouloir une promotion sur place et les situations personnelles et familiales limitent dans de nombreux cas les désirs de mobilité. Il faut cependant que la note

montre alors une ambition de faire autrement et autre chose au risque de résumer le grade d'administrateur à un simple bâton de maréchal pour services rendus à la collectivité et au Service Public...

Cette lettre de motivation n'est pas une lettre de candidature à tel ou tel poste mais doit permettre au jury de choisir un profil, des idées, sur la base de compétences, elle doit donner envie de rencontrer le ou la candidate plutôt que de vite passer à autre chose.

La réalisation professionnelle est la troisième note.

Elle doit permettre au candidat d'être original, de se singulariser, de marquer le jury par le sujet retenu et la manière de le présenter, de montrer qui on est, quelle a été sa responsabilité dans le dossier présenté. Davantage encore que pour les autres documents, les candidats auraient intérêt à montrer une réelle implication personnelle et à oublier les stéréotypes, les banalités, propos de comptoir ou les sujets et expressions à la mode, comme par exemple résilience, co-construction, agilité, intelligence situationnelle...

L'intérêt de cette note est de présenter un dossier mené à son terme sous la responsabilité du candidat, parfois à son initiative ou en réponse à une commande politique ou administrative. Le sujet ne doit pas relever des tâches habituelles et courantes liées au poste occupé. Qu'un directeur des finances décrive le processus de préparation budgétaire ne présente aucun intérêt... Le jury a regretté le trop faible nombre de projets originaux, personnels et le trop grand nombre de projets qui sont la simple déclinaison locale d'un sujet général.

Le projet doit être récent, achevé et le candidat doit être en capacité de prendre un certain recul pour évaluer les échecs, les difficultés, les réussites. Trouver le ton juste entre fierté et humilité n'est pas le plus simple, c'est aussi un exercice fréquent que devrait pratiquer celui ou celle qui ambitionne d'exercer d'importantes responsabilités administratives. Savoir reconnaître la place de ses collaborateurs ou de son ou ses supérieurs hiérarchiques dans sa réussite est souvent une attitude digne, sincère, respectueuse et qui révèle des qualités managériales même si l'examen est un exercice individuel.

Certains dossiers sont particulièrement bien réussis alors même que le projet présenté ne fut pas un plein succès, voire même échoua. Il s'agit plus de présenter un projet, ses enjeux, une méthode de travail, un calendrier, un plan d'action, le volet financier et l'évaluation que de raconter quelques mois de sa vie administrative. Les candidats évoquent très rarement le rôle positif ou négatif des partenaires extérieurs comme si la fonction publique territoriale était seule au monde.

Très peu de dossiers présentent un projet de transformation de l'action administrative ou de changement dans la relation avec les usagers, une innovation. Presque tous ignorent le dialogue social comme élément structurant de l'avancée d'un projet, au-delà bien sûr de la présentation devant les instances institutionnelles, vécues souvent comme un passage obligé sans plus-value.

Certains candidats se présentent plusieurs fois à cet examen professionnel. Ils devraient s'astreindre à présenter à chaque fois un projet différent, tout en tenant compte des remarques qu'elles soient individuelles ou plus générales.

L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

Le jury de l'épreuve d'admission était composé de huit membres – trois femmes et cinq hommes – puisqu'une membre du jury a dû renoncer compte tenu de son évolution professionnelle.

69 candidates et candidats avaient été retenus à l'issue de l'épreuve d'admissibilité. Seuls 67 candidates et candidats se sont présentés.

Les auditions se sont étalées sur 18 demi-journées, entrecoupées de deux week-end. Quatre candidats étaient reçus par demi-journée. Ce rythme est dense mais permet de garder fraîcheur et lucidité pour apprécier l'ensemble des candidates et candidats et donc de préserver l'équité de traitement entre tous. Afin de respecter les règles sanitaires en vigueur, les membres du jury et les candidats étaient pourvus de masques dits « inclusifs » ce qui a accru la distance entre les uns et les autres et rendu plus difficile la mémorisation des visages. Ce fut un mal nécessaire qui a permis toutefois au jury de se tenir malgré ce contexte particulier.

L'entretien durait 40mn, réparties en deux temps distincts :

- un premier quart d'heure lui-même divisé en deux : cinq minutes au cours desquelles le candidat se présentait, sans note, et dix minutes d'échanges avec le jury à partir de cette présentation ;
- 25 mn d'échanges orientés sur les savoir-faire et savoir-être attendus d'un administrateur.

Au total, les membres du jury posaient de 17 à 33 questions selon les candidats, l'immense majorité se situant à environ 24 questions. Cet écart est révélateur de grandes différences d'approches de la part des candidates et candidats : certains semblent vouloir occuper le terrain par des réponses longues, perdant même parfois le fil de leur propos, tandis que d'autres se contentent de réponses brèves, sèches qui peuvent laisser le jury sur sa faim ou révéler une spontanéité de bon aloi. Le jury ne s'était pas fixé de règle à ce propos mais cet élément – la longueur des réponses, leur clarté et leur précision – a bien sûr été pris en compte dans l'opinion que chaque membre du jury a pu se faire du candidat avant l'échange permettant d'arrêter une note.

La présentation initiale de cinq minutes est un exercice difficile. La plupart des candidats a su maîtriser le temps. Certains avaient visiblement appris par cœur leur propos ce qui en retire une certaine spontanéité tout en aidant probablement à surmonter le stress. D'autres montrent une certaine assurance par un ton et un déroulé plus libres. Quelques-uns enfin sont trop noués par le trac pour faire une présentation fluide et susceptible de véritablement capter l'attention du jury. Ce dernier a constamment cherché à se montrer bienveillant, ouvert, et attentif, regrettant toutefois que trop de candidats cherchent absolument à caser les mots et expressions à la mode comme si ce formatage de l'expression et donc de la pensée était indispensable.

Ce propos liminaire du candidat est important car il peut orienter les questions posées et révèle déjà beaucoup de la personnalité qui se cache derrière le candidat. Cette intervention doit être préparée sérieusement ; le candidat peut légitimement se faire aider en évitant surtout de tomber dans l'énoncé de stéréotypes et lieux communs qui ne peuvent que lui nuire.

L'échange de dix minutes qui suit cette présentation permet au candidat d'apporter des précisions, au jury d'approfondir tel ou tel aspect et de revenir parfois sur le dossier d'admissibilité.

Cette première partie a permis aussi à certains candidats de préciser en toute franchise et clarté leur situation administrative qui a pu évoluer depuis leur inscription à l'examen, surtout cette année où l'examen s'est tenu fort longtemps après cette dernière. La transparence du candidat à

ce sujet est apparue essentielle aux membres du jury.

Les quinze premières minutes de l'épreuve sont aussi l'occasion pour le jury de mieux comprendre le parcours du candidat : les carrières sont variées, certaines ont débuté dans le secteur privé, d'autres sont linéaires dans la fonction publique territoriale ou présentent des alternances avec la fonction publique d'Etat. Certains candidats – assez rares - ont fait toute leur carrière dans la même collectivité, d'autres ont cheminé d'une collectivité à l'autre au sein d'une même strate ou ont goûté à la pluralité des niveaux et des établissements publics. La diversité des parcours est apparue comme un véritable atout pour intégrer le cadre d'emplois d'administrateur territorial même si certains «experts» financiers ou juridiques par exemple, ont montré également des qualités et des connaissances leur permettant de réussir.

Le cadre d'emplois d'administrateur territorial permet de travailler en communes et EPCI au-delà d'un certain seuil démographique, dans des départements et régions et d'être détaché dans des cadres d'emploi de la haute fonction hospitalière et de l'Etat. Si l'examen professionnel n'impose pas une diversité de parcours pour s'y présenter, il est attendu au minimum des candidats qu'ils connaissent les compétences et principales caractéristiques des différentes structures dans lesquelles ils vont pouvoir postuler. Le jury a regretté que certains aient de sérieux manques dans ce domaine.

De même, cet exercice suppose que les candidats maîtrisent les règles statutaires du cadre d'emplois auquel ils prétendent accéder. Ainsi la méconnaissance de la décomposition en trois grades du cadre d'emplois, tout comme des conditions de mobilité statutaire s'appliquant pour l'avancement, ont été considérées très négativement car révélatrices d'un manque d'engagement, de préparation et de sérieux de la part du candidat.

Le jury se permet de suggérer aux candidats ayant échoué à plusieurs reprises à cet examen professionnel de diversifier leur parcours, en changeant de collectivité et surtout de strate avant de faire une nouvelle tentative qui aura d'autant plus de chance de réussite.

La deuxième partie de l'entretien est consacrée à des échanges permettant d'apprécier savoir-faire et savoir-être attendus d'un fonctionnaire d'expérience voulant intégrer le cadre d'emplois d'administrateur.

Par ses questions le jury a cherché à évaluer les connaissances générales en particulier en rapport avec l'actualité et les enjeux sociétaux ainsi que celles plus précises de l'environnement des collectivités publiques,

Les questions posées n'ont pas cherché à piéger tel ou tel candidat. Les membres du jury n'attendaient pas, dans la plupart des cas, une réponse unique qui aurait énoncé « la vérité » mais un propos argumenté, une vision stratégique, une opinion fondée sur un raisonnement, une démonstration appuyée sur des éléments juridiques ou factuels légitimement connus. La capacité du candidat à entraîner son auditoire, à lui faire partager une prise de position a été un élément important de l'appréciation portée par le jury. Si l'examen professionnel n'est pas un exercice académique fondé sur les connaissances livresques et la culture encyclopédique, un manque de culture générale territoriale et un piètre suivi de l'actualité sont pénalisants.

Le jury a eu recours systématiquement à des mises en situation visant à évaluer les compétences relationnelles du candidat et sa capacité à incarner la posture attendue d'un administrateur territorial. Le plus souvent, il s'agissait de détecter la pertinence des solutions proposées et la solidité des positions prises dans des situations professionnelles complexes, tant dans la relation avec les agents, les usagers que les élus.

Le jury s'est constamment efforcé d'évaluer le potentiel humain et managérial des candidats, de

découvrir à travers ses réponses ses qualités humaines, quelle personne se cache derrière le fonctionnaire. Le jury a recherché des cadres territoriaux dynamiques, sachant impulser des politiques publiques avec enthousiasme, avec charisme et loyauté. Il s'est efforcé de vérifier que le sens de l'intérêt général, les valeurs et l'éthique du Service Public soient bien présents chez le futur administrateur. Les qualités managériales recherchées ont aussi été le partage que ce soit avec ses collaborateurs, les élus ou les usagers.

Pour tous ces sujets liés au savoir-être, le jury a recherché la sincérité des propos et des attitudes, notamment managériales, du candidat en essayant de lire qui se cachait derrière le masque et les propos généreux. Enfin, le jury a apprécié les candidats qui faisaient preuve de courage et montraient une « réelle colonne vertébrale » à l'occasion de leurs propos, en particulier dans les échanges imaginés avec les élus lors de mises en situation. Etre administrateur territorial suppose de savoir respecter les élus, travailler en confiance avec eux, les conseiller mais aussi parfois leur rappeler les risques qu'ils peuvent prendre par telle ou telle décision et l'impératif respect du droit qui doit être leur ligne de conduite permanente.

CONCLUSION

Bien qu'il y ait eu 35 postes ouverts à l'examen professionnel, le jury a retenu 18 candidates et 09 candidats, soit 27 candidats au total. Le dernier candidat admis a une moyenne générale de 12,94. Même s'il peut apparaître regrettable à certains que tous les postes ouverts n'aient pas été pourvus, le jury a considéré que les candidates et candidats sous la barre d'admission ne justifiaient pas suffisamment par leur parcours comme par leur prestation de devenir cette année administrateur territorial.

L'origine géographique comme administrative des candidates et candidats reçus est très variée. Les régions d'outre-mer sont bien représentées. Les membres du jury ont regretté le très faible nombre de personnalités marquantes ou atypiques alors même que l'examen professionnel devrait pouvoir permettre à la fonction publique territoriale de s'enrichir de personnes au parcours de vie original.

Au total, et malgré la légère réserve ci-dessus, le jury a souligné avec une belle unanimité la qualité des candidats reçus et espéré que le potentiel qu'ils nous ont laissé entrevoir puisse s'exprimer pleinement et longtemps au service de collectivités publiques et de l'intérêt général. Au nom du jury, qu'ils reçoivent ici mes sincères félicitations.

Que ceux et celles qui ont échoué cette année ne se démobilisent pas, qu'ils approfondissent les qualités de leur parcours, qu'ils l'enrichissent et qu'ils tentent à nouveau leur chance avec sérieux et enthousiasme.

François Langlois

Janvier 2021

DONNÉES STATISTIQUES

III. POSTES OUVERTS A L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen professionnel
(70% des lauréats du concours d'administrateur territorial session 2019) **35 postes**

IV. PARTICIPATION

	Inscrits	admis à concourir	admissibles	Lauréats
Nombre de candidats	293	279	69	27

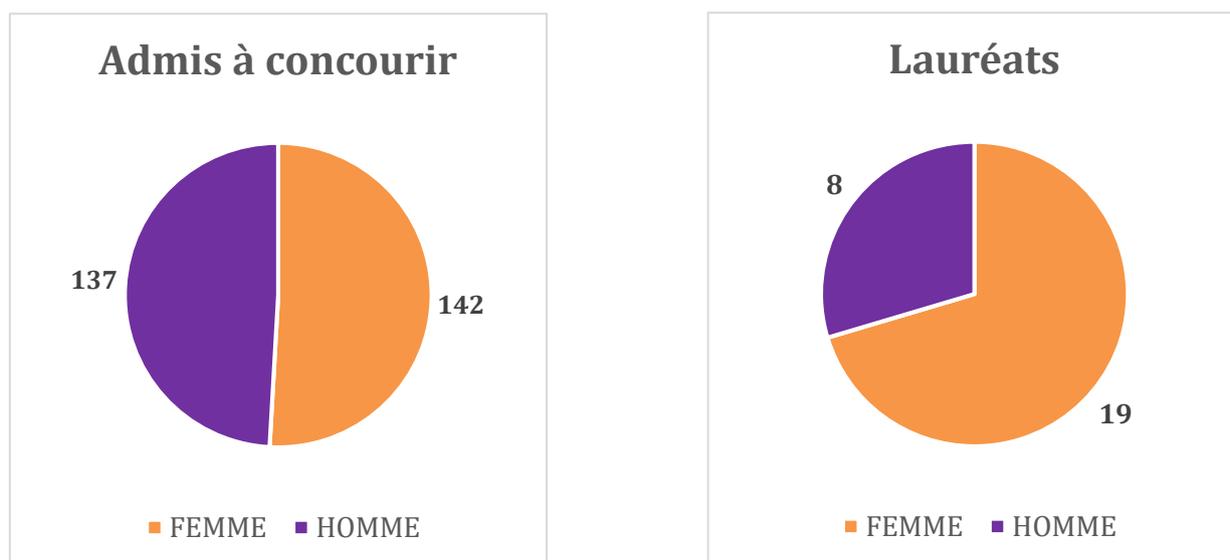
L'étude de la recevabilité des candidatures, qui sélectionne les candidats admis à concourir, a été effectuée avant l'épreuve d'admissibilité par l'autorité organisatrice.

14 Candidatures rejetées

Motifs des rejets	Nombre de rejets
Format du dossier non conforme	5
Ancienneté insuffisante	4
Pièces manquantes au dossier	2
Grade non conforme	1
Hors-délai (envoi du dossier)	1
Position d'activité non conforme	1
TOTAL	14

V. PROFIL DES CANDIDATS

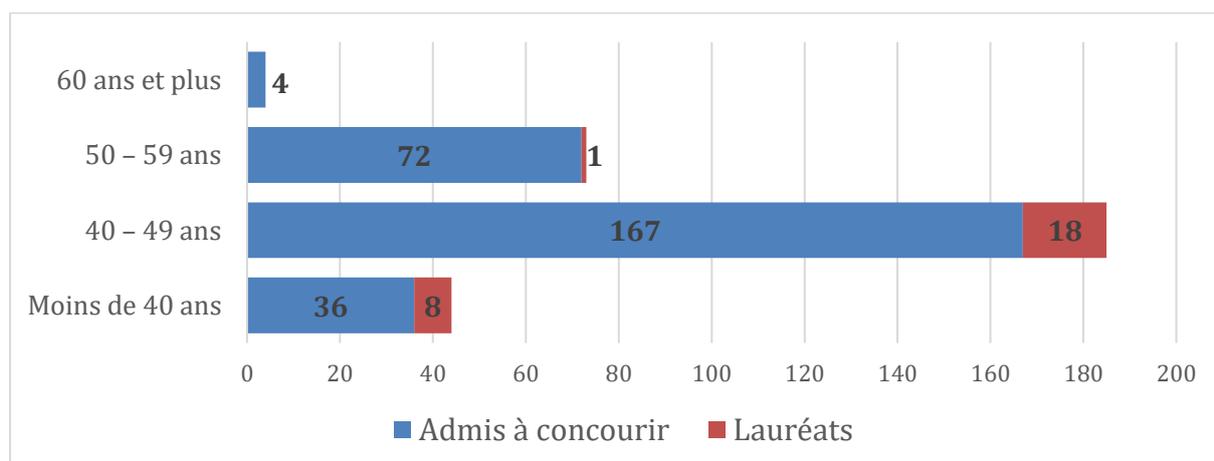
Genre



Depuis 2018, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir et réussir l'examen professionnel d'administrateur territorial.

Session 2020 : 50,9% de femmes admises à concourir et 70,4% de lauréates.

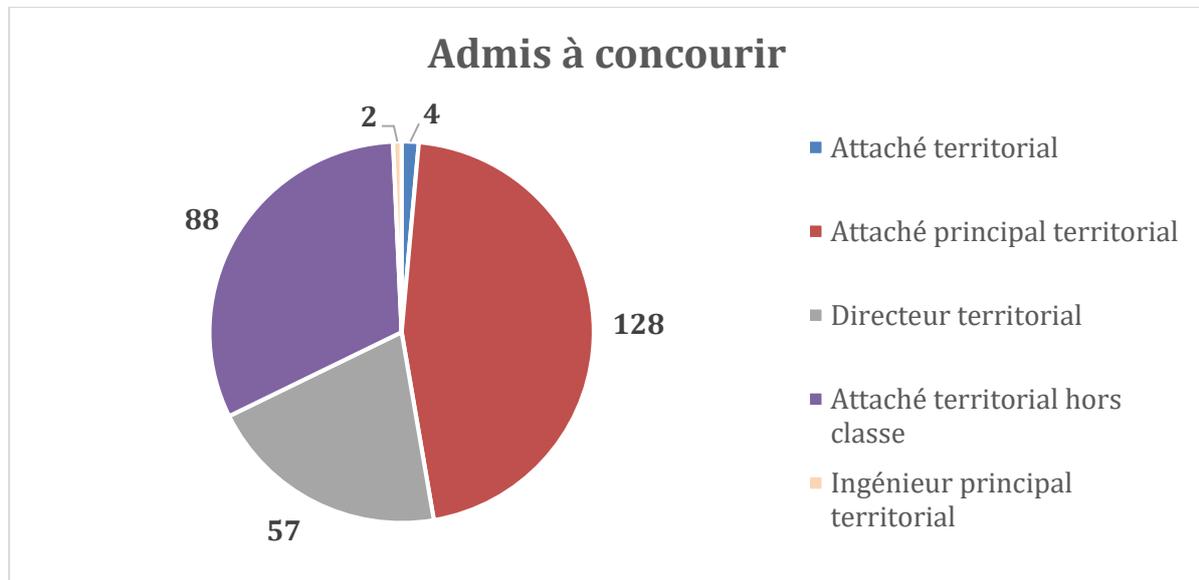
Age



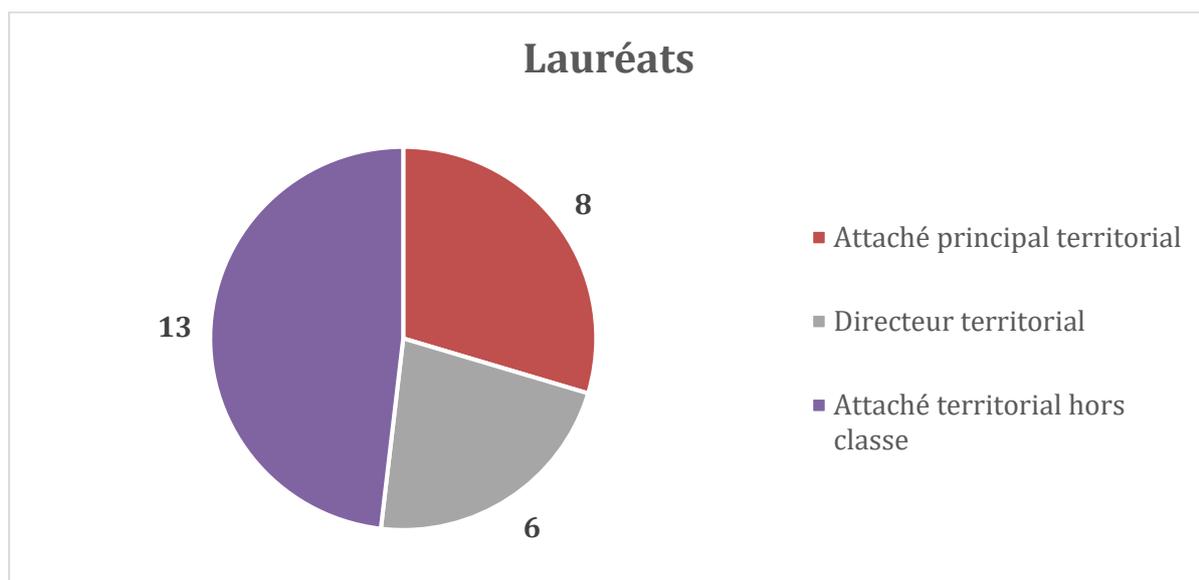
Comme les années précédentes, les candidats de la session 2020 issus de la tranche d'âge 40-49 ans sont les plus nombreux à être admis à concourir (59,9%) et faire partie des lauréats (66,7%).

Grade

Pour s'inscrire à l'examen professionnel d'administrateur territorial, il faut être soit sur un grade d'avancement du cadre d'emplois des attachés territoriaux ou des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, soit fonctionnaire territorial de catégorie A ayant occupé pendant au moins 6 ans un emploi fonctionnel listé dans le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987.

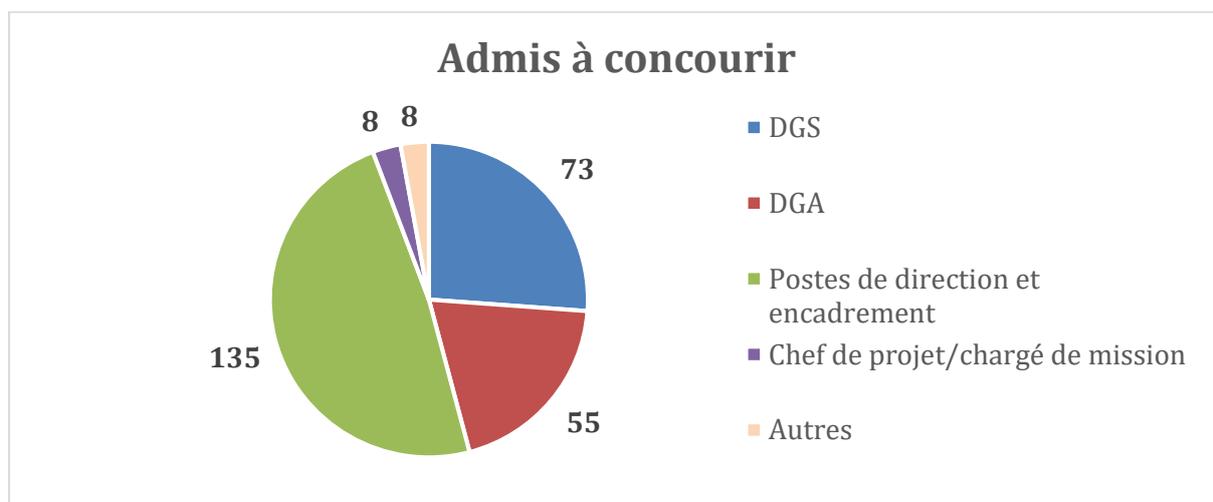


En 2020, les attachés principaux sont les plus nombreux à être admis à concourir (45,9%), ce qui était déjà le cas en 2019 (en 2018, les directeurs territoriaux étaient légèrement plus nombreux).



Les lauréats de la session 2020 sont majoritairement des attachés hors classe (48,1%), ce qui était déjà le cas en 2019 (en 2018, il y avait autant de lauréats attachés principaux que d'attachés hors classe).

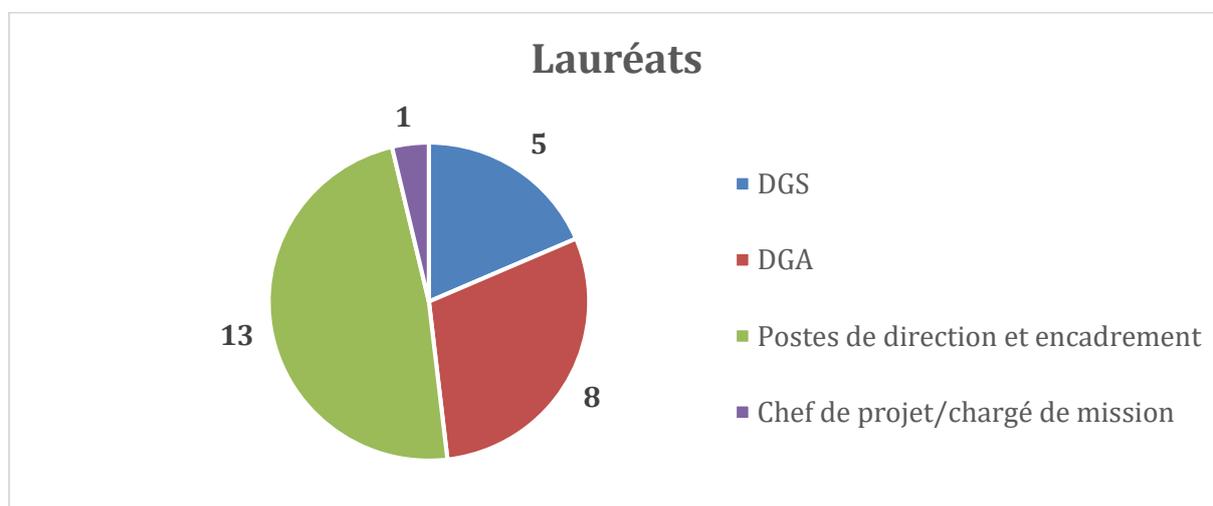
Fonction



*Postes de direction et encadrement : directeurs, adjoints et responsables de service
Exemples « Autres » : contrôleurs de gestion, conseillers techniques, délégués...*

En 2020, les candidats en fonction sur des postes de direction et d'encadrement sont en majorité (48,4%). Ils sont suivis par les directeurs généraux de services (26,2%) et les directeurs généraux adjoints (19,7%). Ces pourcentages sont équivalents aux années précédentes.

Parmi les admis à concourir DGS, 18 travaillent dans des collectivités/EPCI de plus de 40 000 habitants. Les admis à concourir DGA sont 43 à travailler dans des collectivités/EPCI de plus de 40 000 habitants.



Postes de direction et encadrement : directeurs, adjoints et responsables de service

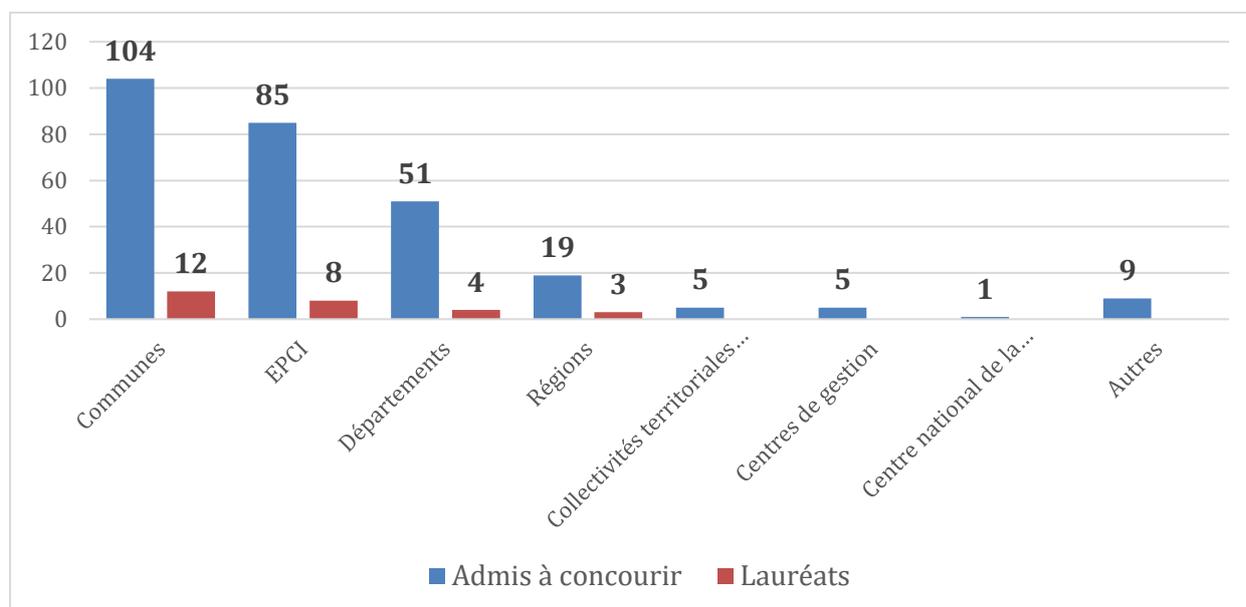
Les lauréats de la session 2020 sont majoritairement en fonction sur des postes de direction et d'encadrement (48,1%). On trouve ensuite des lauréats directeurs généraux adjoints (29,6%), puis des lauréats directeurs généraux de services (18,5%) et, enfin, un lauréat dans la catégorie « chef de projet/chargé de mission » (3,7%).

Parmi les lauréats DGS, 2 travaillent dans des collectivités/EPCI de plus de 40 000 habitants. Les lauréats DGA sont 7 à travailler dans des collectivités/EPCI de plus de 40 000 habitants.

En 2019, les directeurs généraux de services étaient majoritaires (38,7%). En 2018, les directeurs généraux de services et les lauréats en fonction sur des postes de direction et d'encadrement étaient les plus nombreux (44% chacun).

En 2019 et 2018, seules les catégories « DGS », « DGA » et « postes de direction et encadrement » étaient représentées chez les lauréats.

Type de collectivité



Les candidats admis à concourir et lauréats travaillent majoritairement dans une commune (37,3% des admis à concourir et 44,4% des lauréats). Parmi les candidats, 54 admis à concourir et 8 lauréats travaillent dans des communes de plus de 40 000 habitants. Les candidats travaillant dans des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants sont au nombre de 71 admis à concourir et 8 lauréats.

Comme les années précédentes, la répartition des candidats 2020 par type de collectivité est en concordance avec l'organisation territoriale française.

Origine Géographique

RÉGIONS	ADMIS À CONCOURIR	LAUREATS
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	39	5
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	13	
BRETAGNE	12	2
CENTRE-VAL DE LOIRE	6	
CORSE	4	
GRAND-EST	24	3
GUADELOUPE	4	1
GUYANE	2	
HAUTS-DE-FRANCE	27	3
ILE DE FRANCE	38	4
LA RÉUNION	15	3
MARTINIQUE	7	
MAYOTTE	1	
NORMANDIE	13	1
NOUVELLE AQUITAINE	14	3
OCCITANIE	25	
PAYS DE LA LOIRE	12	
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	22	2
BELGIQUE	1	
TOTAL	279	27

En 2020, les candidats admis à concourir et lauréats en provenance d'Auvergne-Rhône-Alpes sont majoritaires (14% d'admis à concourir et 18,5% de lauréats) et devancent légèrement les candidats venant d'Ile-de-France, qui étaient majoritaires en 2019 et 2018.

Préparation suivie

Une préparation à l'épreuve orale d'admission de l'examen professionnel est proposée par le CNFPT.

Sur 27 lauréats, 11 ont suivi la préparation organisée par le CNFPT, 3 ont suivi une préparation organisée par d'autres organismes et 13 n'ont suivi aucune préparation.

VI. NOTES ET SEUILS

Notes obtenues

	<u>Epreuve d'admissibilité</u>		<u>Epreuve d'admission</u>	
	EXAMEN DU DOSSIER (coef.3)		ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef. 5)	
	Admissibles	Lauréats	Admissibles	Lauréats
Moyenne	14,35	14,37	11,52	13,26

57 candidats admissibles ont obtenu une note supérieure à 10 à l'épreuve orale d'admission et aucune note éliminatoire n'a été donnée lors de cette épreuve.

(note éliminatoire : inférieure à 5)

Seuil d'admissibilité

41,25 points soit une moyenne de **13,75/ 20**

69 candidats déclarés admissibles par le jury

Seuil d'admission

103,50 points soit une moyenne de **12,94 / 20**

27 candidats déclarés admis par le jury

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

