



Catégorie

A

INGÉNIEUR OU INGÉNIEURE EN CHEF TERRITORIAL

BILAN DES CONCOURS
EXTERNE ET INTERNE

SESSION 2019



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

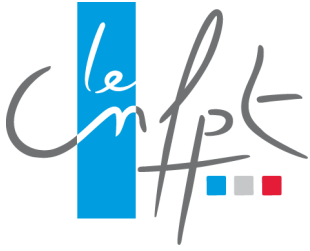


Concours de Ingénieur ou ingénieure en chef territorial Session 2019

Sommaire

I. COMPOSITION DU JURY	6
II. CORRECTEURS ET CORRECTRICES	7
1) Note de synthèse et de propositions visant à faire l'analyse d'un dossier remis au candidat portant sur un sujet technique à choisir parmi cinq options, au moment de son inscription.....	7
2) Composition portant sur une question de la société contemporaine	8
3) Note de synthèse et de propositions ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier portant sur une conduite de projet et soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale	8
III. EXAMINATEURS ET EXAMINATRICES	10
IV. RAPPORT GENERAL DU PRESIDENT DU JURY	11
V. SUJETS DES EPREUVES ECRITES	18
VI. COMMENTAIRES DES CORRECTEURS ET CORRECTRICES	19
1) Note de synthèse et de propositions portant sur un sujet technique	19
2) Note de synthèse et de propositions soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale	21
3) Composition portant sur une question de la société contemporaine	23
VII. EXEMPLES DE SUJETS TIRES AU SORT AUX EPREUVES ORALES.....	26
1) Concours externe	26
2) Concours interne	30
VIII. COMMENTAIRES DES EXAMINATEURS ET EXAMINATRICES.....	33
IX. POSTES OUVERTS AUX CONCOURS	34
X. CANDIDATS INSCRITS	35

XI. CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR	35
XII. PROFIL DES CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR	36
XIII. CANDIDATS PRESENTS	39
XIV. EPREUVES D'ADMISSIBILITE	40
1) Notes obtenues par épreuve par les candidats présents	40
2) Résultats d'admissibilité	44
XV. CANDIDATS ADMISSIBLES.....	44
XVI. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES	46
XVII. EPREUVES D'ADMISSION	48
1) Répartition des candidats présents selon leurs choix de matières	48
2) Notes obtenues par épreuves	48
3) Moyenne générale par concours	50
4) Résultats d'admission	50
XVIII. LAUREATS	51
1) Condition d'accès (concours externe)	51
2) Répartition des lauréats selon leurs choix de matières.....	51
XIX. PROFIL DES LAUREATS	53



Concours d'ingénieur en chef territorial Session 2019

OBSERVATIONS GENERALES

Le concours d'ingénieur en chef territorial session 2019 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 14 janvier 2019.

Le nombre de postes était ainsi réparti :

-  **Concours externe** = 27 postes
-  **Concours interne** = 18 postes

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 6 mai au vendredi 31 mai 2019 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 7 juin 2019.

Le jury s'est réuni le vendredi 28 juin 2019 afin de choisir les sujets des épreuves écrites.

Les épreuves écrites se sont déroulées du mardi 10 au jeudi 12 septembre 2019, dans l'un des centres d'écrits au choix des candidats (Paris, Bordeaux, Rennes, Strasbourg, Lyon, Fort-de-France et Saint-Denis-de-la-Réunion).

L'admissibilité a été prononcée par le jury le jeudi 25 octobre 2019.

Les épreuves orales ont eu lieu à Paris comme suit :

-  Concours externe : du 26 au 27 novembre 2019
-  Concours interne : le 28 novembre et du 3 au 5 décembre 2019

La réunion d'admission s'est tenue le lundi 16 décembre 2019.

Après avoir été informés des modalités de la scolarité à l'INET, les lauréats du concours sont entrés en scolarité en mars 2020.

I. COMPOSITION DU JURY

Président	Daniel VILLESSOT Directeur général des services Conseil départemental de l'Hérault (34)
Suppléante	Laure DEROCHE Conseillère municipale Ville de Roanne (42)
Elus locaux	Laure DEROCHE Conseillère municipale Ville de Roanne (42)
	Hugues FOURAGE Conseiller municipal Ville de Fontenay-le-Comte (85)
	Ludovic FAGAUT Vice-président Conseil départemental du Doubs (25)
Fonctionnaires territoriaux	Gwénaëlle DUBÉE Ingénieure en chef territoriale Ville de Niort (79)
	Eric MAISON Ingénieur en chef territorial CA Grand Paris Sud (91)
	Isabelle BAYET-BLAESSINGER Conservatrice territoriale de bibliothèques Ville de Nevers (58)
Personnalités qualifiées	Daniel VILLESSOT Directeur général des services Conseil départemental de l'Hérault (34)
	Rémy LE SAOUT Maître de conférences en sociologie Université de Nantes (44)
	Sabine FRANCOIS Directrice Région Grand Est (57)

II. CORRECTEURS ET CORRECTRICES

Les sujets étaient communs aux deux voies d'accès externe et interne

1) Note de synthèse et de propositions visant à faire l'analyse d'un dossier remis au candidat portant sur un sujet technique à choisir parmi cinq options, au moment de son inscription

Ingénierie environnementale

Monsieur Bernard DEVAU

Ingénieur en chef territorial – Métropole de Montpellier

Madame Karine MABILLON

Ingénieure en chef territoriale – Bordeaux Métropole

Constructions publiques, gestion immobilière, énergie

Monsieur Emmanuel CHARIL

Administrateur territorial – Syndicat intercommunal d'énergies de Maine-et-Loire

Monsieur Vincent COGNEE

Ingénieur en chef territorial – Eurométropole de Strasbourg

Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme

Monsieur Joseph SALAMON

Ingénieur en chef territorial – Conseil départemental des Hauts-de-Seine

Monsieur André LAFARIE

Attaché territorial hors classe – Bordeaux Métropole

Réseaux techniques urbains et infrastructures routières

Madame Katell TREGO-RUFFIER

Ingénieure en chef territoriale – Métropole Aix Marseille Provence

Monsieur Olivier ASTORGUE

Ingénieur en chef territorial – Direction interdépartementale des routes Centre-Est

Systèmes d'information et de communication

Monsieur Marcel HAYON

Directeur territorial (en retraite)

Monsieur Régis CEGLARSKI

Ingénieur en chef territorial – Communauté urbaine de Dunkerque

2) Composition portant sur une question de la société contemporaine

Monsieur Patrick BRENNER

Administrateur territorial – Région Ile-de-France

Madame Violaine CHÉNEL

Directrice du pôle ressources du bureau national interprofessionnel du cognac

Monsieur Thomas COLLIN

Administrateur territorial – Conseil départemental de l'Eure

Monsieur Vincent DE BRIANT

Premier conseiller à la chambre régionale des comptes d'Île-de-France

Monsieur Hugues FOURAGE

Conseiller municipal – Commune de Fontenay-le-Comte

Madame Sandrine GALLAIS

Formatrice – Caen

Madame Marie-Hélène RIAMON

Conseillère régionale – Région Auvergne Rhône-Alpes

Monsieur Daniel VILLESSOT

Directeur général des services – Conseil départemental de l'Hérault

3) Note de synthèse et de propositions ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier portant sur une conduite de projet et soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

Monsieur Hubert DEGOUL

Ingénieur en chef territorial – Communauté d'agglomération Nîmes Métropole

Monsieur Jérôme DEZOBRY

Administrateur territorial – Canal Seine-Nord Europe

Madame Gwénaëlle DUBÉE

Ingénieure en chef territoriale – Commune de Niort

Madame Lénie GIRARDOT

INGENIEUR OU INGENIEURE EN CHEF TERRITORIAL

BILAN DES CONCOURS EXTERNE , INTERNE – SESSION 2019

Administratrice territoriale – Lorient agglomération

Monsieur Jacques HENRI-ROBERT
Arbitre à la Cour européenne d'arbitrage

Monsieur Alain LE BRIS
Premier conseiller à la chambre régionale des comptes d'Occitanie

Madame Sylvie MAKARENKO
Administratrice territoriale – Bordeaux Métropole

Monsieur Jean-Baptiste MALINGRE
Administrateur territorial – Eurométropole de Strasbourg

Monsieur Jérôme PIGE
Ingénieur en chef territorial – Bordeaux Métropole

Monsieur Jean-François PONS
Administrateur territorial – Commune de Beaune et Communauté
d'Agglomération Beaune Côte et Sud

III. EXAMINATEURS ET EXAMINATRICES

Anglais	Madame Brigitte BARRY Maître de conférences Enseignant chercheur à l'université de Nanterre La Défense
	Madame Cécile BIRKS-RAISSEIX Maître de conférences à l'université de Nanterre La Défense
Allemand	Madame Margarete STURM FOUCAULT Maître de conférences en allemand et chargée de mission au Pôle égalité des chances et diversité à l'Institut d'études politiques de Paris
	Madame Christine DEMAISON Maître de conférences en allemand à l'université Paris VI Pierre et Marie Curie (en retraite)

IV. RAPPORT GENERAL DU PRESIDENT DU JURY

Parfaitement conscient de la responsabilité endossée par le président d'un jury de concours, principalement lorsqu'il s'agit de recruter les futurs cadres dirigeant de nos collectivités, j'ai accepté cette mission avec enthousiasme, sérieux et disponibilité. A l'issue du processus, je pense sincèrement que le jury a su, collectivement, faire émerger une promotion diverse, innovante pour demain et résolument empreinte du service public. Je veux avant toute chose remercier le CNFPT qui m'a fait confiance, couronnant ainsi de longues années d'investissement personnel dans l'acquisition de compétences. Je lui adresse toute ma reconnaissance.

1/ Etre ingénieur en chef territorial, pour quoi faire ?

Son rôle au sein d'une collectivité...

Un ingénieur en chef territorial, cadre supérieur de la fonction publique, est appelé à exercer des fonctions de management d'équipes et de projets. Il peut, plus rarement, occuper un emploi d'expert auprès d'un dirigeant, lorsque son domaine de compétence est particulièrement sollicité ou que son expérience accumulée s'avère déterminante pour la conduite des politiques publiques.

Au sein d'importantes collectivités, en charge de sujets majeurs, il est l'interlocuteur et le conseil de la plus haute hiérarchie administrative et des élus. Le cap étant fixé par ces derniers, il porte la décision auprès des différents acteurs, dans le respect des décisions prises. Il assume la responsabilité de l'action dans son domaine de compétence et doit donc savoir analyser l'environnement général des projets, adapter, le cas échéant, la stratégie arrêtée, faire preuve de conviction pour satisfaire aux objectifs fixés, avec les moyens alloués.

Son profil n'est donc pas celui d'un « super-technicien », mais d'un manager de haut niveau, capable de s'adapter à différents contextes, sachant exprimer ses positions qui résultent de sa propre analyse puis parfaitement loyal une fois la décision prise.

On le voit, il s'agit d'un poste en rupture avec un cursus d'ingénieur territorial, qui ne peut s'imaginer comme un grade d'avancement. C'est sur la base de ces constats que le CNFPT et le jury ont construit leurs critères de sélection.

... trouve sa traduction dans les objectifs fixés au jury, sa composition, la place du président.

Dès sa composition connue, le jury a travaillé pour définir conjointement le profil d'ingénieur en chef dont les collectivités auront besoin demain, en fonction des missions qui leur sont dévolues. Cette position partagée a présidé au choix des sujets des différentes épreuves, puis des critères pris en compte pour l'appréciation des candidats. Ce travail a fait l'objet de plusieurs réunions qui ont permis au jury de se forger un cadre commun, nécessaire compte tenu des diverses origines de ses membres, et de construire la cohésion du groupe.

Conformément aux textes, le jury était composé de 9 personnes, réparties en 3 collèges : élus, fonctionnaires territoriaux et personnalités qualifiées. Outre son président, une stricte parité homme/femme était respectée. Cette diversité est un gage de large appréciation des candidats, à l'aune des angles de vue qui peuvent diverger selon les cursus de chacun. Toutefois, nous avons observé que les analyses se rejoignaient dans la majorité des cas. Le

rôle d'arbitre du président est resté, à ce niveau, assez restreint. Sa responsabilité première a consisté à s'assurer du respect du bon déroulé du concours (plus qu'aidé en cela par le professionnalisme rassurant du service des concours du CNFPT), à tenir le chronomètre dans un véritable marathon pour tous et à arbitrer les quelques cas qui le nécessitaient.

2/ Appréciation générale sur le déroulé du concours

Le niveau général des candidats 2019, leur origine, leur préparation

Le nombre de poste ouverts aux concours externe et interne est resté stable ces 3 dernières années. Par contre, tant le nombre d'inscrits que d'admis à concourir et de présents n'a cessé de baisser, offrant aux candidats un taux de postes ouverts/participants supérieur à 22%. Ce ratio est exceptionnellement élevé pour un recrutement de ce niveau.

Malgré cela, force est de constater que le niveau général des candidats n'est pas en adéquation avec les attendus. Et cette tendance s'accroît au fil des ans. C'est surtout lors des épreuves d'admissibilité que la sélection est la plus marquée. Même si le taux admissible/admis semble, lui, correct pour la seconde phase des concours, le bilan global reste décevant.

Le deuxième constat concerne la faiblesse du nombre de présents au concours externe, qui, lui aussi, s'aggrave au fil des ans

Enfin, la majorité des candidats avait suivi une préparation aux épreuves, presque toujours par le canal du CNFPT. Si le jury a pu noter l'intérêt pour le candidat d'un tel investissement, il s'est interrogé sur une certaine standardisation des productions qui en découlaient, principalement dans la composition ou la présentation orale du candidat. Alors que le jury attend une personnalité souvent plus affirmée, capable de sortir du cadre, tout en satisfaisant bien évidemment aux exigences de la fonction.

Ce constat, dont les points saillants se pérennisent d'année en année, encourage à poursuivre les actions mises en place pour développer l'attractivité de ce concours, et également pour adapter la préparation des candidats pour que les futurs candidats travaillent davantage ces aspects attendus par le jury. Nous essaierons de proposer en fin de rapport quelques pistes.

La scolarité des lauréats à l'INET pendant 12 mois viendra renforcer et développer les aptitudes des lauréats repérées lors de ce concours pour au final proposer des profils attendus et adaptés aux enjeux des collectivités.

Les conditions matérielles de déroulement des épreuves

On ne peut que saluer la qualité de l'organisation et l'attention permanente dont ont bénéficié les membres du jury et les candidats. Tout le mérite en revient au service des concours et examens professionnels A+ du CNFPT. Perturbées par un mouvement de grève nationale particulièrement suivi, les épreuves ont néanmoins pu se dérouler sans encombre, preuve supplémentaire de leur professionnalisme.

Je me dois de souligner cet avis unanime des membres du jury, que je partage naturellement, en remerciant sincèrement toute l'équipe pour sa disponibilité, son aide et son soutien, toujours aimable.

En conséquence, même si le rythme imposé est plus que soutenu, je ne vois pas comment améliorer les conditions matérielles d'organisation des épreuves, tant écrites qu'orales.

3/ Les épreuves d'admissibilité

Le contenu des épreuves et le bilan des résultats

Au titre de l'admissibilité, les 2 concours, externe et interne, proposent aux candidats 3 épreuves écrites : une note de synthèse portant sur un sujet technique dans un domaine choisi par le candidat lors de son inscription, une seconde note destinée à vérifier son aptitude à mettre en œuvre une conduite de projet, enfin une composition portant sur une question de la société contemporaine. Ces 3 productions, parfaitement complémentaires parce qu'elles sollicitent des acquis différents (techniques, managériaux et de culture générale), permettent d'appréhender les capacités du candidat à comprendre une problématique, en extraire les différents enjeux, analyser ses effets, puis à présenter des éléments de réflexion et de choix de manière construite, argumentée et intelligible.

Les résultats détaillés par épreuve sont présentés et analysés ci-après. Il en ressort un taux de candidats ayant obtenu une note moyenne supérieure à 10 de l'ordre d'un tiers, sensiblement égal pour les 2 concours. Toutefois, le panel des « externes » se caractérise par un éventail assez resserré des notes moyennes, plus marquée dans la composition de culture générale et « seulement » une note éliminatoire. Pour ce qui concerne les candidats internes, on trouve d'excellentes copies et de fort médiocres, une certaine homogénéité des notes obtenues par matière pour chaque candidat et 23 notes éliminatoires qui se répartissent sur l'ensemble des épreuves.

Synthèse des avis des correcteurs

Les correcteurs formulent des commentaires communs pour les 3 épreuves d'admissibilité. Sur la forme, un niveau de français et d'orthographe trop souvent inacceptable pour un cadre appelé à s'exprimer publiquement au nom de la collectivité qui l'emploie. Cette faiblesse, associée à une écriture parfois difficile à déchiffrer, ne place pas le correcteur dans les meilleures conditions pour apprécier la composition. Sur le fond, dans la majeure partie des copies, le candidat peine à se positionner au bon niveau d'analyse et de proposition, celui d'un cadre supérieur.

Pour la note de synthèse « technique », 3 remarques principales. D'abord l'introduction, s'adressant à un décideur, doit très clairement poser le problème et susciter l'intérêt en quelques phrases ; c'est trop rarement le cas. Ensuite, le développement a fréquemment revêtu une forme trop académique. Il s'agit là d'une épreuve technique qui demande des solutions opérationnelles, certes étayées, mais concrètes et pragmatiques. Enfin, de nombreux candidats ont eu du mal à gérer le temps, produisant un devoir inachevé ou incomplet.

Pour les 2 autres épreuves, les avis des correcteurs se rejoignent souvent. L'appropriation et la compréhension du sujet semblent parfois limitées, vraisemblablement par une lecture trop rapide. Le traitement du sujet reste partiel, sans exemples ou propositions personnelles, à l'exception des outils classiques de gestion de projets. Certaines compositions ont également montré une absence de recul sur les convictions personnelles du rédacteur, entraînant des propos parfois maladroits, voire critiquables. La prise de position attendue doit être construite, solide, mais sans jamais conduire à des affirmations pouvant être considérées comme extrêmes. Un minimum de culture générale et de sens politique a trop souvent manqué.

La décision du jury

Pour asseoir sa décision, le jury s'est fixé comme postulat de départ de ne pas s'éloigner des moyennes fixées les années précédentes. Au-delà de ce premier élément, nous avons

observé, toujours à partir de documents parfaitement anonymes, les incidences aux limites, afin de caler au mieux la décision finale en fonction des spécificités repérées. Ainsi, nous avons arrêté notre décision, conscient qu'elle conduirait, comme les années précédentes, à ne pas pourvoir l'ensemble des postes ouverts, les épreuves orales devant naturellement réduire le nombre de candidats finalement admis.

4/ Les épreuves orales d'admission

Leur déroulé et les attentes du jury

Les épreuves d'admission sont exclusivement orales. Deux épreuves obligatoires complétées, le cas échéant, par une épreuve de langue facultative sont proposées aux candidats admissibles. Elles se déclinent comme suit.

- *Une mise en situation professionnelle collective*, qui consiste à regrouper 4 candidats (parfois 3 pour s'adapter au nombre d'admissibles) pour un échange professionnel duquel doit émerger des préconisations de nature à répondre à une problématique lue par le président du jury en début de séance. Chaque candidat incarne la fonction d'un ingénieur en chef qui lui est dévolu par tirage au sort. Durée : 30 minutes. Le jury, observateur attentif, apprécie la compréhension du sujet, le jeu des acteurs au sein du groupe, la valeur de la réponse apportée au final (quand elle existe !).
- *Un entretien individuel* en 2 temps, d'une durée de 30 minutes, comprenant 10 minutes de présentation libre par le candidat (cursus, compétences, motivations...), 20 minutes d'échange ouvert avec le jury, puis un retour de 15 minutes sur l'exercice collectif. Si les 2 premiers temps sont assez classiques et permettent de mesurer les connaissances, les motivations et la capacité du candidat à s'extraire de sa « zone de confort », le dernier temps donne l'occasion au jury de déterminer le degré de lucidité du candidat sur son implication dans le travail du groupe et les enseignements qu'il en tire.
- *Une épreuve de langue*, optionnelle pour les candidats internes, mais obligatoire pour les candidats externes

Le bilan sur la prestation des candidats

Comme pour les épreuves écrites, quelques points significatifs communs ressortent. Le jury a souligné une expression orale globalement maîtrisée par les candidats. Les questions sont généralement bien comprises et les réponses fournies claires, à défaut quelquefois d'être suffisamment argumentées ou justes. En contrepartie, un certain nombre de postulants souffre d'une émotivité pouvant aller jusqu'à les priver de leurs moyens. Dans ces cas, le jury a systématiquement tenté de mettre le candidat en confiance, mais la fréquence des difficultés rencontrées à ce niveau justifierait peut-être la mise en place d'un travail sur ce thème pour les candidats internes.

Pour l'épreuve de langue externe, sur 16 candidats admissibles retenus, 9 ont obtenu une note inférieure ou égale à la moyenne ! Pour les « internes », sur les 19 qui avaient souhaité participer, « seulement » 4 ont perdu des points.

Concernant la mise en situation collective, la lecture du sujet est parfois superficielle, générant des erreurs de compréhension du contexte, de la commande, voire même des rôles à tenir.

Plusieurs groupes se sont accordés 2 ou 3 minutes de lecture silencieuse du sujet. Ce temps n'a pas été pénalisé par le jury, mais nous a semblé peu productif car il ne génère pas d'embryon du collectif. Trop souvent, le déroulé de l'épreuve se résume à une énumération de « bonnes idées » des participants, y compris pour les « internes » pourtant à priori à l'aise avec la conduite de réunion. Si la plupart des groupes respectent les 30 mn imparties, le temps est mal maîtrisé dans le déroulé : il est fréquent qu'une synthèse soit effectuée à 10mn de la fin, puis reprise plusieurs fois pour « tenir ».

Lors de l'entretien individuel, les exposés liminaires des candidats sont toujours (trop) bien préparés. Cela se traduit par une présentation formalisée à l'excès, parfois rigide et artificielle. Le jury a toujours apprécié les exposés qui sortaient du cadre, valorisant l'originalité par la notation. Le deuxième temps d'échange a révélé une connaissance des collectivités territoriales parfois lacunaire, se bornant au milieu professionnel du candidat qui, en présentant ce concours, manifeste pourtant son intérêt pour d'autres pans d'activités. Nous avons également constaté que certains fondamentaux (valeurs, déontologie...) ne sont pas ou sont mal connus des candidats. À plusieurs reprises le manque de capacité de synthèse des candidats a été soulevé, ainsi que, bien souvent, une vivacité de réponse et une dynamique trop restreintes. Sur *l'analyse individuelle de l'épreuve collective*, celle-ci est souvent trop courte (entre 1 et 2 mn), légère et peu réflexive ! Elle se borne alors à un descriptif, un constat consensuel de ce qui s'est déroulé. La plupart des candidats ont à cœur de défendre le collectif, ce qui est tout à leur honneur. Néanmoins, cela ne doit pas les empêcher de porter un regard lucide sur leur prestation et les interactions qui ont pu se nouer.

La décision du jury

Le jury a confirmé, lors de la réunion d'admission, les critères qui ont présidé aux choix d'admissibilité. Ainsi, sans s'écarter des moyennes retenues les années précédentes, nous avons affiné la sélection pour garantir la cohérence de la décision. La totalité des postes ouverts ne pourra pas, malheureusement cette année encore, être pourvue. Ce triste choix s'imposait à nous pour maintenir un niveau de concours adapté au potentiel requis pour exercer les fonctions d'ingénieur en chef, assurer aux collectivités, futurs employeurs, un « retour sur investissement » à la hauteur de leurs attentes et s'affranchir du risque pour un candidat retenu de ne pas trouver d'affectation à sa sortie de l'INET.

5/ Bilan général et recommandations

Une attractivité du concours trop restreinte qui se traduit par un niveau des candidats décevant

En résumé, il nous faut constater que les candidatures présentées n'ont pas révélé de particularités en termes d'expertise forte ou de capacités/savoir-faire managériaux patents. En d'autres termes, à quelques exceptions près, les profils proposés à l'analyse du jury sont restés trop souvent exempts de facettes saillantes et faisant preuve de trop peu d'originalité.

Ce constat doit conduire à s'interroger sur les dispositions à mettre en œuvre pour développer encore l'attractivité du concours et de ses métiers de dirigeants des collectivités.

Une préparation proposée par le CNFPT bénéfique, mais à compléter individuellement

- Pour les épreuves écrites, la préparation proposée par le CNFPT a été saluée par les candidats qui en ont bénéficié et le jury a pu noter un impact largement positif sur la consistance des prestations, notamment sur leur forme. Mais les attendus du concours nécessitent que les impétrants aillent bien au-delà de cette offre. Sur la forme, ils doivent s'astreindre, quotidiennement, à produire, dans le cadre du travail, voire à

l'extérieur, des écrits structurés, augmentés, synthétiques et... en français. Réserver la messagerie aux échanges ponctuels ! Et le jour du concours, écrire avec soin ! Sur le fond, c'est un travail de longue haleine qu'il convient de privilégier en lisant régulièrement journaux, magazines, publications diverses... On trouve sur internet tout le socle indispensable, et seule une exploitation soutenue de cette manne permettra de donner une consistance aux propos lorsqu'ils nécessitent une argumentation.

- *Pour l'entretien d'admission*, là encore, la préparation CNFPT a été bénéfique. Toutefois, le jury, recherchant des personnalités à fort potentiel, ne peut se satisfaire d'une récitation standardisée du cursus et des motivations. Il convient donc que chaque candidat travaille sa présentation pour mettre en exergue le fil rouge de sa dynamique, en l'enrobant du cadre ou de la forme qui va pouvoir interpeller le jury. Au minimum, le ton, la diction, les temps de respiration, les exclamations, doivent donner vie au discours. Pour le temps d'échange, les lectures réalisées pour les épreuves écrites seront très utiles. Néanmoins, elles devront être complétées par un travail sérieux sur le cadre de la FPT, ses missions et ses compétences et l'environnement juridique qui s'y rattache. L'intérêt voire la passion pour le service public, à savoir une égalité de traitement, une équité de réponse... et le service prioritaire aux plus démunis sont trop peu présents dans les propos de nombre de candidats. Peu ont exprimé leur appétence pour une évolution du service public et leur engagement personnel à y participer pour le projeter dans le futur des attentes ou besoins des populations.
- *Pour l'épreuve de mise en situation collective*, peu d'écho d'une préparation institutionnelle. Pourtant, l'image donnée par le candidat lors de cet exercice précédant l'entretien individuel est si présente que le jury a dû quelquefois prendre sur lui pour s'en extraire. Cette épreuve mérite donc que l'on s'y attarde. La lecture du sujet est parfois superficielle voire inefficace, générant des erreurs de compréhension du contexte, de la commande, voire même des rôles à tenir. Trop souvent le sujet est partiellement pris en considération. Plusieurs groupes se sont accordés 2 ou 3 minutes de lecture silencieuse. Une lecture commune, partagée et commentée par l'ensemble du groupe sous le pilotage de l'un d'entre eux, permettrait peut-être d'éviter les erreurs d'analyse de la commande. De même, si le sujet est parfois relu, les termes clés du sujet sont rarement explicités ou interrogés ; ceci peut expliquer également les hors-sujets. Comme indiqué plus haut, attention également à la gestion du temps pour synthétiser en temps opportun la production du collectif.

Pour les heureux lauréats, une année à l'INET pour construire une posture de cadre supérieur.

Cette année, 27 lauréats auront la chance de rejoindre l'INET pour suivre une formation de 12 mois, en alternance, avant leur inscription sur la liste d'aptitude. C'est une opportunité dont chacun devra se saisir et l'adapter, autant que possible, à sa propre personnalité. Je conseillerais aux futurs ingénieurs en chef de privilégier les apports théoriques ou pratiques les plus éloignés de leur champ de compétence, à plus forte raison pour les stages. Cela dans le but d'élargir ses connaissances techniques, de développer ses capacités de management stratégique, d'éveiller sa curiosité et son socle de culture générale. Durant cette année, rapprochez-vous des autres, les administrateurs bien sûr que vous côtoierez, mais aussi tous les métiers et tous les grades avec qui il vous sera donné de partager. Essayez de découvrir et d'emmagasiner le plus de « grains à moudre ». Cadres de direction de haut niveau de

demain, une fois en poste, vous n'en aurez plus le temps et on vous demandera de réagir pertinemment... Bon courage, vous allez vivre des années passionnantes !

Daniel VILLESSOT

V. SUJETS DES EPREUVES ECRITES

Les sujets étaient communs aux deux voies d'accès externe et interne

- 1) Note de synthèse et de propositions visant à faire l'analyse d'un dossier remis au candidat portant sur un sujet technique à choisir parmi cinq options, au moment de son inscription**

Ingénierie environnementale

Evaluation environnementale : la séquence ERC (Eviter, Réduire, Compenser)

Constructions publiques, gestion immobilière, énergie

Construction d'un immeuble en bois : montage opérationnel et démarches environnementales

Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme

Définition de la stratégie départementale d'innovation urbaine et sa mise en œuvre

Réseaux techniques urbains et infrastructures routières

Voies partagées et électromobilité

Systèmes d'information et de communication

Les outils numériques modernes en appui à la démocratie locale

- 2) Composition portant sur une question de la société contemporaine**

Les minorités dans les sociétés modernes

- 3) Note de synthèse et de propositions ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier portant sur une conduite de projet et soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale**

Réduction des inégalités femmes-hommes en matière d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération

VI. COMMENTAIRES DES CORRECTEURS ET CORRECTRICES

4) Note de synthèse et de propositions portant sur un sujet technique

Ingénierie environnementale

Le sujet était très intéressant : la stratégie ERC est un levier très puissant pouvant être utilisé par tous les types de collectivités et tous les types de projets. Les documents supports étaient très adaptés et permettaient aux candidats non spécialistes de réussir l'épreuve. Tout y était : tant pour établir une synthèse riche que pour aider le candidat à établir une note de propositions pertinente.

Il a globalement bien été perçu par les candidats mais le temps a semblé avoir manqué à beaucoup, lesquels ont, dans leur grande majorité, nettement moins bien traité la partie propositions alors que c'est vraiment à ce niveau que la qualité d'ingénieur en chef doit s'exprimer. De ce fait, le niveau d'ensemble était assez faible et décevant : rares ont été les candidats ayant su montrer une posture d'ingénieur en chef.

Ils ont été plus à l'aise sur la partie synthèse qui s'appuie sur les documents. Peu d'entre eux se sont adossés aux consignes pour la partie propositions alors même qu'elles leur permettaient très facilement de proposer un plan adapté pour ce volet de l'épreuve : stratégie générale, projets de la direction eau et environnement, appui de la direction aux autres directions. Peu ont également su exploiter le cadre qui était donné : CA littoral avec une activité conchylicole et touristique majeure. Trop souvent, ils n'ont fait que de rappeler ce fait sans jamais réellement l'exploiter. Ainsi, les propositions ont régulièrement été trop générales (manque d'atterrissage des propositions : qu'est-ce que l'on va faire concrètement et de manière adaptée dans notre CA ?). Les aspects ressources, financiers et fonciers n'ont pas suffisamment été abordés.

Cette épreuve demeure bien adaptée pour sélectionner les candidats. Travailler sur un sujet nouveau, produire des éléments de connaissances pour les élus de manière pédagogique et faire des propositions qui sont à la fois stratégiques, opérationnelles et organisationnelles relèvent bien des missions d'un ingénieur en chef.

Constructions publiques, gestion immobilière, énergie

Sur le fond, le sujet a bien été perçu par les candidats. Mais sur la forme, trop ont abordé la note de synthèse et de propositions avec une perspective académique. Peut-on se contenter d'une copie qui reste dans une approche scolaire (type « thèse, antithèse, synthèse ») ou collant trop aux canons de la dissertation universitaire dans une note qui se veut avant tout opérationnelle sur la conduite des événements à venir ? Ce qui a fait la différence entre une bonne copie et une copie moyenne, au-delà de leurs capacités de synthèse et de formuler des propositions, c'est leur faculté à intégrer cette valeur ajoutée en se projetant dans une posture opérationnelle rendant ainsi leur note crédible d'un point de vue professionnel et technique.

Si l'exercice de synthèse a été globalement plutôt bien maîtrisé, il faudrait véritablement sensibiliser les futurs candidats à travailler sur la crédibilité opérationnelle de leur note en portant un soin tout particulier à la qualité de rédaction des introductions et des deuxièmes parties. L'introduction est très importante car elle confère tout de suite une impression globale

sur la copie qu'il peut être difficile de rectifier par la suite. Beaucoup sont partis de trop loin (de longues introductions générales sur les problématiques environnementales de notre société, par exemple). Or, il faut que l'on sente, dès les premiers paragraphes, l'esprit de concision, le caractère opérationnel et l'inspiration du candidat et ne pas se contenter non plus de simplement reformuler la commande. Il convient également de faire attention aux deuxièmes parties universelles sans réel lien avec le dossier : les développements trop génériques ou abstraits trahissent généralement un manque d'opérationnalité et ne contribuent pas à faire sortir la note rendue du lot des copies moyennes.

Pour ce faire, il faut prendre le temps d'analyser le jeu d'acteurs proposé, bien intégrer qui est l'émetteur de la note et qui en sera le destinataire. Et ne pas hésiter à renforcer tous les éléments permettant de concevoir un livrable à la fois inspiré, directif, pratique et rassurant quant à la pertinence d'un projet et les moyens à mettre en œuvre.

Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme

Le sujet était adapté au niveau stratégique d'un ingénieur en chef et aux évolutions réglementaires depuis la loi NOTRe. Il a été bien compris par les candidats. Cela est attesté par la partie note de synthèse qui fut plutôt acceptable voire parfois de qualité pour hiérarchiser leurs idées principales. Cependant, la seconde partie sur les propositions restait en décalage avec le niveau attendu, à la fois d'un point de vue stratégique, opérationnel et organisationnel.

Le niveau de cette épreuve a finalement été très moyen à cause de cette seconde partie dédiée aux propositions qui a consisté bien souvent en une liste d'actions manquant de hiérarchisation et a donc été décevante au regard des attendus pour un tel concours.

Cette épreuve reste toutefois très bien adaptée car elle permet d'évaluer le niveau stratégique des futurs ingénieurs en chef.

Réseaux techniques urbains et infrastructures routières

Le sujet concernait une double thématique, l'électromobilité et les voies réservées, qu'il convenait à la fois de relier à la problématique infrastructures (et non déplacement, c'est-à-dire, aménagement de la voirie et aménagement d'un réseau de recharge) mais aussi de relier entre elles, ce qui n'était pas forcément évident de prime abord. Lier ces deux versants du sujet pouvait être fait en positionnant ces deux items comme des versants innovants, nouveaux, « à la pointe », à développer, thématiques dont il fallait s'emparer pour les joindre aux mesures de mobilité, c'est-à-dire deux versants d'actualité sur lesquels l'exécutif doit réfléchir à une intégration dans sa politique métropolitaine. Le dossier était assez riche avec des documents de divers niveaux.

Le sujet a donc souvent été mal ou insuffisamment perçu en lien avec la spécialité infrastructures. De nombreuses copies ont développé des politiques de mobilité, parfois même très générales, sans même viser l'électromobilité ou les voies réservées. Ces deux versants ont souvent fait l'objet de traitement inégal avec des difficultés à les relier. La thématique « voies réservées » / « voies partagées », malgré les documents du dossier qui permettaient d'éviter cet écueil, a souvent été mal comprise et interprétée trop rapidement, comme le partage de la voirie avec d'autres modes de déplacements, et a orienté ces copies vers des considérations très générales sur la mobilité et pas assez ciblées. Ces différents écueils ont donné lieu à de nombreuses copies hors sujet.

De manière générale, les copies corrigées ne reflétaient que rarement un niveau de cadre A+. La note de propositions se doit d'aller au-delà des idées développées dans la note de synthèse et elle ne doit pas se limiter à un mode projet. Une dimension stratégique, et non pas seulement technique, est attendue. Très peu de copies proposaient une problématisation. En ce qui concerne la note de synthèse, il convient à la fois de restituer le dossier (de nombreuses copies en proposent un survol trop léger, sans analyse, sans recul, sans données sur les différents aspects du sujet, voire même un problème de compréhension du sujet lui-même), mais également de rester dans le dossier, sans apporter d'informations personnelles ou subjectives. Quelques candidats ont eu un problème de gestion du temps en fin de copie.

Finalement, il s'agissait d'un sujet discriminant qui a malheureusement aussi entraîné des candidats dans de mauvaises interprétations. Il avait également un côté complexe avec cette double thématique.

Systèmes d'information et de communication

C'était un très bon sujet, conforme aux attentes du concours et tout à fait d'actualité. Il montrait l'importance du lien entre les administrés et les élus ; ces derniers restant seuls décideurs du futur des collectivités territoriales. L'évolution des outils numériques remet en cause l'ensemble du développement du système d'information de la collectivité et touche également à son organisation (chaque service est organisé en silos et non transversalement). On peut dire que les collectivités gèrent des systèmes d'information et non un seul SI. Sur ces différents points, le sujet et les documents d'accompagnement étaient précis et le plan de réponse était simple mais il n'a pas toujours été retenu par les candidats.

Le sujet a semblé bien perçu avec en général de très bonnes introductions mais les candidats ont eu des difficultés à en comprendre la portée stratégique (c'est pourtant un des critères à évaluer). A la question 1 sur les enjeux, les gains et les contraintes, beaucoup n'ont pas su argumenter ou développer, notamment sur les gains liés aux outils numériques. Nombre de candidats les ont confondus avec les enjeux. Pour la partie relative aux propositions, les candidats devaient, en premier lieu, préciser le domaine d'étude et les propositions pouvaient ainsi en découler. Les candidats ne l'ont pas suffisamment fait. Il faut remarquer que c'est un projet à long terme et donc qui passe par plusieurs étapes.

Le niveau d'ensemble était plutôt moyen. Les correcteurs ont eu le sentiment que les candidats de l'externe étaient moins bien préparés que ceux de l'interne. Ceux qui ont pris soin de proposer et de suivre le plan demandé sont ainsi parvenus à bien traiter le sujet, à condition que la rédaction soit convenable. Pourtant un point commun est à retenir : les candidats ont globalement bien compris la problématique. Les introductions étaient de bonne, voire très bonne, qualité et posaient bien le contexte du développement du numérique vis-à-vis de la population. Dans l'ensemble, ils ont également montré des connaissances techniques. Toutefois, les candidats ont eu des difficultés à problématiser et à prendre de la hauteur par rapport aux outils (le sujet portait sur la démocratie locale portée par un SI et non l'inverse).

5) Note de synthèse et de propositions soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

Le thème de l'égalité femmes-hommes, notamment sur le volet de l'égalité d'accès aux postes à responsabilité et la réduction des écarts de rémunération à poste équivalent, constituait un

sujet s'inscrivant pleinement dans l'actualité et d'un niveau accessible pour ce type de concours à toutes personnes travaillant dans une collectivité territoriale. Peut-être pouvait-il être déroutant pour certains candidats de par son aspect généraliste. Le dossier qui l'accompagnait, était complet sans être trop volumineux et le libellé faisait apparaître clairement la structuration de la problématique attendue ce qui devait faciliter la structuration du plan. Logiquement, quelques connaissances et surtout du bon sens devaient permettre de rendre une bonne copie, la technicité du sujet n'étant pas particulièrement forte. Il s'agissait donc d'un sujet qui permettait aux candidats d'exprimer leur potentiel et leur capacité d'adaptation sur la gestion de projet. En portant sur le domaine fonctionnel RH, et en particulier, la lutte contre les discriminations, le sujet obligeait les futurs ingénieurs en chef à s'emparer d'une problématique pouvant, par ailleurs, trouver un éclairage particulier dans la filière technique. Le sujet les a obligés à sortir de leur sphère de compétences techniques et a révélé la grande difficulté que cela pose à nombre d'entre eux.

Le sujet a été perçu de manière diverse par les candidats. Ils en ont compris les enjeux pour la première partie de la note, c'est-à-dire l'analyse des situations existantes et du cadre réglementaire. Mais pour la seconde partie, la focale à deux axes, à savoir les inégalités d'accès aux postes à responsabilité et les écarts de rémunération, pourtant clairement énoncés dans la formulation de la commande, a été très rarement comprise, soit par défaut de lecture du sujet, soit faute de pouvoir formuler des propositions suffisamment étayées sur ces deux axes. Cela a donc souvent conduit les candidats à délayer leurs propos dans des propositions très généralistes et s'adressant à tous les types d'inégalités femmes-hommes au travail, voire même parfois dans la sphère privée.

Et si beaucoup ont cherché à manifester un enthousiasme pour l'égalité professionnelle, bien peu se sont positionnés comme des managers stratégiques à même de se saisir d'une telle question autrement que par des bonnes intentions. Un certain nombre de candidats, sur le concours interne, au-delà du sujet, a semblé ne pas complètement maîtriser le formalisme de cette épreuve. Les copies ayant obtenu une note inférieure à 8 n'ont pas suffisamment pris appui sur le dossier, n'ont pas correctement défini les différents volets de la réflexion et n'ont pas fait état de propositions opérationnelles (propositions standardisées pouvant être déclinées à n'importe quelle conduite de projet). Sur le concours externe, certains se sont égarés dans des copies longues et fastidieuses. Leur principale difficulté portait sur leur capacité à traiter la seconde partie en étant force de proposition, en proposant un volet opérationnel adapté aux caractéristiques de la collectivité et à ses problématiques. Les candidats ont souvent eu des difficultés à améliorer la cohérence et la complémentarité des deux parties de cette épreuve.

De ce fait, le niveau global était décevant, d'autant que le sujet n'était pas technique et faisait donc appel à un socle de culture générale. L'épreuve de synthèse est à peu près maîtrisée, tout du moins dans ses attendus formels. En revanche, sur les propositions, beaucoup n'ont pas compris l'exercice. Les candidats ont eu non seulement une difficulté à se situer à un niveau stratégique et managérial, certaines propositions ne s'inscrivant pas dans une dimension opérationnelle, mais également à différencier les enjeux : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, inégalités de carrière, écarts de rémunération, accès aux postes à responsabilité. Tout n'est pas du même ordre, tout ne découle pas des mêmes causes qu'il suffirait de combattre par une « évolution des mentalités ». Les bons sentiments ne font pas un bon positionnement managérial. Peu de candidats ont été capables de formuler des propositions étayées autres que sur la gouvernance du projet. Certains ont mal utilisé certains documents, n'ont pas problématisé leur plan ou n'ont pas toujours respecté la problématique. Enfin, quelques-uns ont repris intégralement des pans entiers des documents du dossier. Plus grave, certaines copies contenaient des propos maladroits voire sexistes.

Le niveau de français était faible dans plusieurs copies et inadapté à ce type d'épreuve ou de concours : des contre-sens dans les termes utilisés et un nombre de fautes d'orthographe beaucoup trop important. De manière assez évidente, les meilleures copies ont su faire appel à une problématique logique suivie et correctement argumentée mais aussi prendre appui sur les illustrations issues du dossier et mettre en avant des propositions opérationnelles. Elles mettaient ainsi en exergue des mesures concrètes et adaptées aux collectivités. Elles sont parvenues à faire le lien entre les deux parties autour d'un plan à la fois simple et efficace accompagnant un raisonnement tout aussi efficace. On peut noter la bonne compréhension du cadre réglementaire et un effort certain de faire des propositions. La clarté de l'argumentation, la bonne utilisation d'exemples issus du dossier, l'expérience personnelle, la véritable dimension d'aide à la décision et le caractère opérationnel et adapté des propositions sont en revanche des points forts à développer et améliorer dans les copies.

Cette épreuve s'adressant notamment à un public de professionnels en poste, les correcteurs auraient pu s'attendre, sur un sujet assez général comme celui-ci, à un meilleur rendu en termes de qualité. Certaines copies apparaissent éloignées du niveau attendu pour un cadre de direction, à la fois dans sa dimension rédactionnelle mais aussi capacité à conseiller une mesure et à argumenter en fonction de cette dernière. Face à un sujet d'actualité et aidé par un dossier constitué de documents très accessibles (documents à caractères législatif et journalistique), les candidats pouvaient relativement facilement s'appuyer sur une problématique indiquée dans l'intitulé du dossier assez riche et argumenter leurs propositions : y compris en faisant appel à quelques connaissances personnelles. Le résultat est de ce point de vue assez décevant. Les candidats n'ont pas suffisamment mis en avant leur sens critique. Ils pouvaient renforcer l'argumentation de leurs propositions en les adaptant à la structure. Il était important également au moment d'aborder l'évaluation des propositions d'en préciser le contenu et les modalités. Il y aurait peut-être un travail à mener auprès des candidats pour leur permettre de mieux appréhender la partie « propositions ». Les candidats doivent bien sûr maîtriser la forme de l'épreuve mais il est attendu d'eux une posture managériale et non une posture scolaire.

6) Composition portant sur une question de la société contemporaine

Le sujet proposé, « *les minorités dans les sociétés modernes* », était intéressant, vaste et vraiment d'actualité. Il était tout à fait pertinent par rapport à l'épreuve et relativement sélectif. Il offrait de nombreuses possibilités d'approche et demandait aux candidats des connaissances, de la réflexion, de la conceptualisation, de l'analyse et un esprit de synthèse pour ordonner tout ce qu'il y a à dire, sans se perdre dans des énumérations décousues. Il appelait effectivement à un rigoureux travail de problématisation à partir des notions de « *minorités* » et de « *sociétés modernes* ». Or celles-ci ne sont guère d'un usage aisé. Le sujet obligeait à contextualiser et à balancer les arguments au risque de prendre parti. C'est ce que l'on appelle un « beau sujet » de culture générale, peu valorisée dans les cursus d'ingénieurs mais qui demeure indispensable à celle ou à celui qui aspire à occuper des fonctions d'encadrement supérieur. C'est une épreuve qui doit être pérennisée et dont la préparation gagnerait certainement à être travaillée ; les acquis obtenus concourant, sans nul doute, au savoir professionnel du fonctionnaire, succès ou pas au concours.

Le sujet a été trop souvent mal traité par manque de culture de la part des candidats mais aussi par méconnaissance de la méthodologie, si bien que leur démarche argumentative s'en trouvait plus qu'affectée. Ils ont aussi eu du mal à prendre de la distance par rapport à ce qu'ils entendent ou lisent dans les médias. Le rôle des collectivités territoriales a lui été peu traité dans l'ensemble. La grande majorité des candidats ont eu de la peine à appréhender le sujet dans son ensemble et ont donc été nombreux à ne le traiter que très partiellement en

concentrant leur composition sur la crise migratoire de la décennie 2010 en Europe. La définition d'une « société moderne » a, quant à elle, été plus laborieuse ; tant dans sa définition même que dans son organisation. Une majorité s'est abstenue de tenter l'exercice.

Ceux qui sortent du lot maîtrisaient la langue française (orthographe, grammaire, syntaxe et vocabulaire) et disposaient d'un peu de culture, pour aborder le sujet à traiter. Les définitions ont été correctes : celle de la minorité (en oubliant souvent de définir la majorité) et celle de la société moderne sont plutôt acceptables même si peu précises. Le concept de société traditionnelle a été peu abordé ou utilisé. La société moderne est souvent comprise implicitement comme celle dans laquelle on vit en ce moment. Lorsqu'elle était correctement caractérisée (régime démocratique, société de l'information, de la mobilité, de la globalisation), le devoir s'en trouvait immédiatement meilleur. Les copies qui n'ont traité que partiellement l'un de ces aspects n'ont donc pas réussi l'exercice. Celles qui ont assimilé minorités à inégalités sociales ou à discriminations n'ont pas pu traiter le sujet dans sa globalité. Les processus de stigmatisation ont été mal analysés du point de vue sociologique ou alors de manière trop simpliste. Le cas des revendications et du mouvement des gilets jaunes a été beaucoup utilisé sans toujours le recul nécessaire : c'est là où les contre sens sont apparus, comme si la surmédiation empêchait les candidats d'utiliser leur propre jugement et leurs connaissances.

Quelques devoirs problématiques sont à signaler, de par leur parti pris : certains sont même allés jusqu'à ne pas savoir prendre le recul suffisant sur leurs opinions personnelles, les imposant avec force comme une vérité absolue. Un tel état d'esprit paraît incompatible avec une fonction de direction.

Certains candidats ont eu des difficultés à articuler un raisonnement et ont souvent proposé une vision partielle du sujet ne disposant pas, pour analyser l'énoncé, des outils nécessaires. En effet, de nombreuses copies relevaient à la fois d'une absence de maîtrise de la méthodologie de la composition, de manque de curiosité ou de travail que certaines cumulaient avec de graves lacunes dans la maîtrise des rudiments de la langue française. Ainsi, au-delà de l'aléa du sujet, une part significative d'entre eux ne disposait pas du niveau minimal requis pour se présenter à ce concours.

On retrouve souvent un plan en deux parties. La première contient les définitions (trop souvent une seule, parcellaire, des minorités) et le corpus de textes qui régissent notre organisation sociale (trop souvent uniquement servi par des exemples). La seconde partie traite généralement des conséquences sociales d'une ignorance de ces minorités suivies des actions à entreprendre pour garantir le bien « vivre ensemble ». C'est sans doute le plan le plus naturel. Mais il est trop fréquemment servi par un manque de conceptualisation, de réflexion qui se traduit par une succession d'exemples, sans fil conducteur, ni transition. En outre, peu, en analysant le pluriel mentionné pour les minorités dans le libellé du sujet, ont mis en évidence la fin de la centralité du clivage articulé autour de critères sociaux dans la démocratie.

L'épreuve demeure sélective, pertinente et indispensable pour permettre au jury d'appréhender la capacité d'un candidat pour exercer des fonctions d'encadrement supérieur, à s'extraire du cadre confortable dans lequel il évolue quotidiennement. Elle permet de mettre en lumière ses connaissances sur un sujet de société, sa curiosité, ses compétences argumentatives, sa capacité de réflexion, de conviction, d'expression mais aussi son ouverture d'esprit et sa propension à analyser objectivement une problématique en prenant le recul suffisant par rapport à ses propres convictions. Enfin, le correcteur sent bien, quand elle existe, la logique des cheminements intellectuels et qui est indispensable à tout manager en charge de prise de décisions importantes. Les questions d'actualité montrent la prééminence des médias pour la simplification des concepts, l'acceptation d'idées toutes faites, le manque de

recul, le choix d'exemples inappropriés par rapport à la dimension du sujet. Il faudrait peut-être recommander un renforcement important en science politique, en sociologie et en philosophie dans le cursus des futurs ingénieurs en chef à l'INET. L'épreuve des questions d'actualité a donc bien lieu d'être et de rester exigeante dans les sujets de société cruciaux qu'elle pose.

VII. EXEMPLES DE SUJETS TIRES AU SORT AUX EPREUVES ORALES

1) Concours externe

✚ Mise en situation professionnelle collective

✓ **Contexte**

Le Président de la Métropole souhaite annoncer, à l'occasion des rencontres avec la population qu'il compte initier dans la perspective d'un prochain mandat, la gratuité des transports en commun. Le sujet de la mobilité urbaine dégradée est effectivement abordé régulièrement par les citoyens, tous moyens de transports confondus.

Problématique posée

Le Président vous demande de recenser tous les impacts possibles d'une telle décision (organisationnels, financiers...), les bénéfices qu'elle apporterait ou qu'il pourrait mettre en avant pour étayer son choix et de lui donner des arguments pour contrer les oppositions qui ne manqueront pas de s'exprimer.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice aménagement, mobilité, environnement
Directeur ou directrice ressources
Directeur ou directrice services à la population et proximité
Directeur ou directrice communication

✓ **Contexte**

Une ville de 150 000 habitants s'est engagée dans une politique très volontariste de développement de l'agriculture urbaine. L'enjeu annoncé par les élus est de permettre à chaque habitant de vivre à moins de 15 minutes d'un espace potager. Ces jardins, propriétés de la ville, seront mis à disposition d'associations de quartier gestionnaires du potager.

Problématique proposée

Le directeur général des services vous demande de faire une proposition d'aménagement urbain qui puisse tenir compte de cette demande.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice du patrimoine et des espaces verts
Directeur ou directrice de la vie associative et de la citoyenneté
Directeur ou directrice des réseaux de transport
Directeur ou directrice des ressources

✓ **Contexte**

Dans le cadre de la prise de compétence énergie, et dans un contexte de forte mobilisation des jeunes sur les enjeux environnementaux, le président de la métropole veut engager l'ensemble des services et des communes dans une démarche d'exemplarité sur les volets de la transition énergétique et écologique.

Problématique posée

Le président vous demande d'élaborer une feuille de route à 3 ans définissant des objectifs atteignables et mesurables sur l'ensemble du territoire embarquant également les communes du territoire.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice du patrimoine

Directeur ou directrice des moyens généraux

Directeur ou directrice en charge des transports et de l'aménagement

Directeur ou directrice en charge de l'eau et de l'énergie

✓ **Contexte**

Une communauté d'agglomération de 23 communes ambitionne de rendre le territoire « intelligent » dans le sens où l'usage du numérique doit pouvoir être développé au bénéfice d'un fonctionnement de services optimisés et plus efficaces, de services proprement dits plus accessibles et en accord avec l'évolution des attentes des habitants et usagers. Une enquête a démontré que 30 % de la population est concernée par « l'illectronisme ».

Problématique posée

Le directeur général des services souhaite présenter à la Présidente de la CA, une vision prospective de ce que chaque politique pourrait mettre en œuvre en la matière pour contribuer au développement de ce « smart-territoire ». Il confie à un groupe de directeurs et directrices, le soin de lui faire des propositions.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice en charge du numérique

Directeur ou directrice en charge du développement économique

Directeur ou directrice en charge de la gestion de l'espace public

Directeur ou directrice de la proximité et de la citoyenneté

Allemand

- Gesundheitsstudie: Arbeitslosigkeit verdoppelt das Sterberisiko
Süddeutsche Zeitung, 9 octobre 2019

Anglais

- Campaign to stop 'killer robots' takes peace mascot to UN
The Guardian, 21 octobre 2019
- Facebook isn't going to influence the next election – until it does
The Guardian, 23 octobre 2019
- Low-emission cows: farming responds to climate warning
The Guardian, 12 octobre 2018
- Amazon rainforest 'close to irreversible tipping point'
The Guardian, 23 octobre 2019
- Winds of change: the sailing ships cleaning up sea transport
The Guardian, 23 octobre 2019
- Internet use at record level but Britons are lax about web security
The Guardian, 7 août 2018
- UK bill would weaken environmental law after Brexit, legal experts tell MPs
Climate Home News, 27 février 2019

INGENIEUR OU INGENIEURE EN CHEF TERRITORIAL

BILAN DES CONCOURS EXTERNE , INTERNE – SESSION 2019

- MPs warn post-Brexit environment plans fall 'woefully short'
The Guardian, 25 avril 2019
- Indigenous Mapuche pay high price for Argentina's fracking dream
The Guardian, 14 octobre 2019
- 'There is ingenuity in Africa': the architect who builds with trash
The Guardian, 22 octobre 2019

2) Concours interne

✚ Mise en situation professionnelle collective

✓ Contexte

Les collectivités locales doivent s'inscrire dans une recherche permanente de la performance. Tout naturellement parce que nous gérons de l'argent public, mais aussi pour répondre à l'exigence de réduction des déficits publics. Le sujet des effectifs et du temps de travail, particulièrement sensible, constitue un levier de l'action dans ce domaine.

Problématique posée

Le Président du département souhaite initier un dialogue avec le personnel pour parvenir à accorder le temps de travail effectif avec les obligations législatives. Avant d'engager la démarche, il souhaite que l'administration lui propose des éléments qui pourraient être abordés lors d'une négociation globale et une stratégie à déployer pour limiter les risques.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice des ressources humaines
Directeur ou directrice du contrôle de gestion
Directeur ou directrice de l'action territorialisée
Directeur ou directrice de la communication

✓ Contexte

Les exigences de prise en compte du développement durable, couplées aux aspirations des nouvelles recrues ainsi qu'à la nécessaire rationalisation des espaces de bureaux, obligent la Région « X » à expérimenter de nouvelles organisations de travail : télétravail, agenda des temps, travailleurs nomades...

Problématique proposée

Votre directeur général des services vous demande de lui proposer, à partir d'un ou plusieurs métiers exercés dans la collectivité, un mode d'organisation dit « nomade ». Vous lui détaillerez le choix d'un métier proposé, l'organisation matérielle et ses impacts, les modalités de management et de contrôle envisagées et la stratégie à mettre en œuvre pour la porter devant les personnels concernés.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice des ressources humaines
Directeur ou directrice du patrimoine et développement durable
Directeur ou directrice des moyens et SI
Directeur ou directrice du développement territorial

✓ **Contexte**

Parce que les jeunes et les citoyens se mobilisent fortement sur les sujets environnementaux, le président de la Région veut les inciter à passer à l'acte à l'appui d'un Fonds citoyens pour soutenir les initiatives locales sur les volets eau, biodiversité, énergie et économie circulaire.

Problématique posée

Le président souhaite pouvoir aider les citoyens dans des actions concrètes, pertinentes à l'échelle de leur quartier, de leur ville et village et valoriser ces initiatives à l'occasion de manifestations prévues dans l'année.

Le directeur général des services vous demande une première note de plan d'actions argumentées et financées.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice de la citoyenneté

Directeur ou directrice de l'environnement

Directeur ou directrice du numérique

Directeur ou directrice de la communication

✓ **Contexte**

Le département X dispose en son nom propre d'un événementiel culturel à rayonnement international qu'il porte au sein de son territoire. Ce festival lyrique accueille 600 000 spectateurs.

Problématique posée

Le président de la communauté urbaine souhaite, au regard de la conjoncture financière complexe et de la contractualisation avec l'Etat, que cet événement ne soit plus porté exclusivement par le département mais conjointement par la collectivité, la communauté urbaine et la ville sur lesquelles se tient ce dit événement.

Le président vous demande de lui proposer une note de réflexion.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice de la culture

Directeur ou directrice de la communication

Directeur ou directrice des services financiers

Directeur ou directrice du service attractivité des territoires

✓ **Contexte**

Suite au bilan 2018 sur les conditions de travail au sein de la métropole, des défaillances ont été observées en particulier pour l'application par les agents techniques de la démarche Sécurité Santé au Travail mise en œuvre depuis 5 ans.

Problématique proposée

Particulièrement mécontent de la non application des règles établies pourtant dans le cadre d'un projet d'ampleur soutenu par les élus, le Vice-Président en charge des ressources humaines sollicite auprès du directeur général des services une proposition de mesures à mettre en place pour y remédier.

Fonctions occupées par les candidats

Directeur ou directrice du patrimoine, des moyens, des espaces verts

Directeur ou directrice des territoires

Directeur ou directrice des ressources humaines

Directeur ou directrice des finances

Allemand

- Soziale Medien: Schaltet Facebook ab!
Die Zeit, 14 octobre 2019
- Wann muss Facebook Beleidigungen löschen?
Die Zeit, 9 octobre 2019

Anglais

- Think your iPhone is safe from hackers? That's what they want you to think...
The Guardian, 8 septembre 2019
- Farming could be absorber of carbon by 2050, says report
The Guardian, 21 octobre 2019
- Is South Africa's most fertile farmland under threat from developers?
The Guardian, 23 octobre 2019
- South Wales police to use facial recognition apps on phones
The Guardian, 23 octobre 2019
- 'We are not robots': Amazon warehouse employees push to unionize
The Guardian, 25 avril 2019
- Why data centres are the new frontier in the fight against climate change
Computerworld, 9 août 2019
- The Data Center Dilemma: Is Our Data Destroying the Environment?
Data Center Knowledge, 19 avril 2019
- Our phones and gadgets are now endangering the planet
The Guardian, 17 juillet 2018
- 'We need to put inclusion at the start of the process': the disabled musicians making their own instruments
The Guardian, 10 juillet 2019
- Latest fracking tremor believed to be UK's biggest yet
The Guardian, 26 août 2019

VIII. COMMENTAIRES DES EXAMINATEURS ET EXAMINATRICES

Concours externe et interne

Allemand

Pour le concours externe, le niveau linguistique est assez satisfaisant.

Quant au concours interne, le niveau est plutôt faible. Les candidats ne semblent pas bien connaître les tenants et les aboutissants de cette épreuve, en particulier en ce qui concerne le commentaire.

Anglais

A quelques exceptions près, le niveau d'ensemble du concours externe est peu élevé, tant au niveau linguistique qu'en culture générale ou bien encore sur les connaissances techniques. Seuls de rares candidats semblent s'être préparés de manière correcte à cette épreuve. Les examinatrices ont tout de même eu quelques excellentes prestations.

Sur le concours interne, globalement, le niveau des candidats apparaît peu élevé tant sur le plan linguistique que sur leur capacité à argumenter de manière construite et étayée. Ils ont également eu des difficultés à rebondir sur les questions posées et à développer les thématiques soulevées par les textes. Quelques candidats sont toutefois parvenus à se distinguer.

Données Statistiques

IX. POSTES OUVERTS AUX CONCOURS

Concours externe 27 postes
 Concours interne 18 postes

Soit un total de 45 postes

X. CANDIDATS INSCRITS

	Externe	Interne	TOTAL
PARIS	82	101	183
LYON	43	54	97
BORDEAUX	30	23	53
RENNES	28	16	44
LA REUNION	13	25	38
STRASBOURG	12	20	32
MARTINIQUE	10	14	24
TOTAL	218	253	471

XI. CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR

- **Conditions requises pour concourir**

Concours externe

	Candidats admis à concourir	% de répartition
Diplôme requis	90	71%
Décision favorable de la commission d'équivalence de diplômes	5	4%
Dispense de diplôme (pères ou mères de trois enfants)	32 <i>(dont 22 candidats de niveau égal ou supérieur à Bac +5)</i>	25%
Total	127	100%

Concours interne

	Candidats admis à concourir
Ancienneté : 7 ans au 1 ^{er} janvier 2019	202

TYPOLOGIE DES REJETS :

	Externe	Interne	TOTAL
Absence du diplôme requis ou de décision favorable de la commission	20		20
Ancienneté insuffisante		1	1
Décision défavorable de la commission d'équivalence de diplômes	5		5
Dossier envoyé hors délais	2	3	5
TOTAL	27	4	31

XII. PROFIL DES CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR

Age

	Externe	Interne	TOTAL
25 - 29 ans	30	0	30
30 - 34 ans	26	12	38
35 - 39 ans	25	44	69
40 - 44 ans	21	64	85
45 - 49 ans	13	42	55
50 - 54 ans	9	28	37
55 - 59 ans	2	11	13
+ de 60 ans	1	1	2
TOTAL	127	202	329

Genre

	Externe	Interne	TOTAL
Femmes	34	71	105
Hommes	93	131	224
TOTAL	127	202	329

Origine géographique

	Externe	Interne	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	16	15	31
Bourgogne-Franche Comté	1	5	6
Bretagne	6	3	9
Centre-Val de Loire	2	4	6
Corse	1	0	1
Grand Est	8	22	30
Guadeloupe	5	6	11
Guyane	1	0	1
Hauts-de-France	14	17	31
Ile-de-France	24	35	59
La Réunion	10	21	31
Martinique	2	7	9
Mayotte	0	1	1
Normandie	8	9	17
Nouvelle Aquitaine	6	13	19
Occitanie	12	18	30
PACA	8	22	30
Pays de la Loire	3	4	7
TOTAL	127	202	329

Préparation suivie

	Externe	Interne	TOTAL
CNFPT	1	60	61
Autres	45	34	79
Pas de préparation	81	108	189
TOTAL	127	202	329

Niveau d'études

	Externe	Interne	TOTAL
Non renseigné	3	5	8
BEP/CAP/Brevet	0	3	3
BAC	2	4	6
Bac+2	4	19	23
Bac + 3	2	9	11
Bac + 4	1	12	13
Bac + 5 ou plus	115	150	265
TOTAL	127	202	329

Parmi les 127 candidats au concours externe, 22 ont bénéficié d'une dispense de diplôme (père ou mère de trois enfants).

XIII. CANDIDATS PRESENTS

Jour 1

	Externe	Interne	TOTAL
BORDEAUX	3	11	14
LA REUNION	3	16	19
LYON	10	25	35
MARTINIQUE	2	10	12
PARIS	35	48	83
RENNES	6	10	16
STRASBOURG	7	11	18
TOTAL	66	131	197

Jour 2

	Externe	Interne	TOTAL
BORDEAUX	3	11	14
LA REUNION	3	16	19
LYON	10	25	35
MARTINIQUE	2	10	12
PARIS	35	47	82
RENNES	6	9	15
STRASBOURG	8	11	19
TOTAL	67	129	196

Jour 3

	Externe	Interne	TOTAL
BORDEAUX	3	11	14
LA REUNION	3	15	18
LYON	10	24	34
MARTINIQUE	2	9	11
PARIS	35	46	81
RENNES	6	9	15
STRASBOURG	8	11	19
TOTAL	67	125	192

Répartition des candidats présents, selon le choix de l'option à l'écrit (1ère épreuve)

Option	Externe	Interne
Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme	7	31
Constructions publiques, gestion immobilière, énergie	19	29
Ingénierie environnementale	17	21
Réseaux techniques urbains et infrastructures routières	8	21
Systèmes d'information et de communication	15	29

XIV. EPREUVES D'ADMISSIBILITE

1) Notes obtenues par épreuve par les candidats présents

Concours externe

✚ Note de synthèse et de propositions portant sur un sujet technique :

Option : Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	6,64	8	8
Note maximum	9	8	8
Note minimum	5	8	8
Nombre de notes supérieures à 10	0	0	0
Nombre de notes éliminatoires	0		

Option : Constructions publiques, gestion immobilière, énergie

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	12,08	14,33	16,50
Note maximum	16,50	16,50	16,50
Note minimum	7	12	16,50
Nombre de notes supérieures à 10	17	6	1
Nombre de notes éliminatoires	0		

Option : Ingénierie environnementale

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	9,12	11,42	11,33
Note maximum	12,50	12,50	12
Note minimum	5	10	10
Nombre de notes supérieures à 10	10	6	3
Nombre de notes éliminatoires	0		

Option : Réseaux techniques urbains et infrastructures routières

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	9,25	13,50	13,50
Note maximum	13,50	13,50	13,50
Note minimum	7	13,50	13,50
Nombre de notes supérieures à 10	3	1	1
Nombre de notes éliminatoires	0		

Option : Systèmes d'information et de communication

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	8,40	11,25	11,25
Note maximum	13	13	13
Note minimum	5,50	9,50	9,50
Nombre de notes supérieures à 10	3	1	1
Nombre de notes éliminatoires	0		

 Note de synthèse et de propositions soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	9,90	11,66	11,75
Note maximum	13,50	13,50	13,50
Note minimum	5,50	10	10,50
Nombre de notes supérieures à 10	37	16	8
Nombre de notes éliminatoires	0		

 Composition portant sur une question de la société contemporaine

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	8,04	9,75	10,88
Note maximum	14	14	14
Note minimum	1,50	7	7,50
Nombre de notes supérieures à 10	15	8	6
Nombre de notes éliminatoires	1		

INGENIEUR OU INGENIEURE EN CHEF TERRITORIAL

BILAN DES CONCOURS EXTERNE , INTERNE – SESSION 2019

Concours interne

 Note de synthèse et de propositions portant sur un sujet technique :

Option : Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	8,74	11,07	11,25
Note maximum	13,50	13,50	13,50
Note minimum	4	10	10
Nombre de notes supérieures à 10	14	7	4
Nombre de notes éliminatoires	1		

Option : Constructions publiques, gestion immobilière, énergie

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	12,12	14,35	14,42
Note maximum	18	18	18
Note minimum	6	12	12
Nombre de notes supérieures à 10	25	10	6
Nombre de notes éliminatoires	0		

Option : Ingénierie environnementale

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	9,12	12,25	13
Note maximum	13	13	13
Note minimum	2	11,50	13
Nombre de notes supérieures à 10	13	2	1
Nombre de notes éliminatoires	4		

Option : Réseaux techniques urbains et infrastructures routières

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	9,69	11,81	11,86
Note maximum	12,50	12,50	12,50
Note minimum	5,50	9	9
Nombre de notes supérieures à 10	11	7	6
Nombre de notes éliminatoires	0		

Option : Systèmes d'information et de communication

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	9,21	11,63	16,50
Note maximum	16,50	16,50	16,50
Note minimum	0	8	16,50
Nombre de notes supérieures à 10	13	3	1
Nombre de notes éliminatoires	2		

INGENIEUR OU INGENIEURE EN CHEF TERRITORIAL

BILAN DES CONCOURS EXTERNE , INTERNE – SESSION 2019

 Note de synthèse et de propositions soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	8,78	11,63	11,84
Note maximum	15	15	15
Note minimum	0	8	8
Nombre de notes supérieures à 10	52	27	17
Nombre de notes éliminatoires	9		

 Composition portant sur une question de la société contemporaine

	Présents	Admissibles	Lauréats
Note moyenne	8,42	11,18	11,39
Note maximum	15,50	15,50	15,50
Note minimum	0	6	6,50
Nombre de notes supérieures à 10	42	26	16
Nombre de notes éliminatoires	10		

2) Résultats d'admissibilité

- 124,50 points pour le concours externe, soit une moyenne de 10,38 / 20
=> 16 candidats admissibles
- 139,50 points pour le concours interne, soit une moyenne de 10,73 / 20
=> 31 candidats admissibles.

XV. CANDIDATS ADMISSIBLES

	Externe	Interne	TOTAL
PARIS	8	10	18
LYON	1	6	7
RENNES	2	5	7
STRASBOURG	3	4	7
BORDEAUX	1	3	4
LA REUNION	0	2	2
MARTINIQUE	1	1	2

TOTAL	16	31	47
--------------	-----------	-----------	-----------

XVI. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES

Condition d'accès (concours externe)

	Candidats admissibles	% de répartition
Diplôme requis	12	75%
Décision favorable de la commission d'équivalence de diplômes		
Dispense de diplôme (3 enfants, sportifs de haut niveau)	4	25%
Total	16	100%

Age

	Externe	Interne	TOTAL
25 – 29 ans	3	0	3
30 – 34 ans	5	4	9
35 – 39 ans	3	5	8
40 – 44 ans	3	15	18
45 – 49 ans	1	4	5
50 – 54 ans	1	2	3
55 – 59 ans	0	1	1
TOTAL	16	31	47

Genre

	Externe	Interne	TOTAL
FEMMES	4	15	19
HOMMES	12	16	28
TOTAL	16	31	47

Origine géographique

	Externe	Interne	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	1	2	3
Bourgogne-Franche Comté	0	1	1
Bretagne	2	2	4
Centre-Val de Loire	1	0	1
Grand Est	2	4	6
Guadeloupe	1	0	1
Hauts-de-France	3	2	5
Ile-de-France	4	7	11
La Réunion	0	2	2
Martinique	1	1	2
Normandie	0	3	3
Nouvelle Aquitaine	0	1	1
Occitanie	1	4	5
PACA	0	2	2
TOTAL	16	31	47

Préparation suivie

	Externe	Interne	TOTAL
Préparation	2	21	23
Pas de préparation	14	10	24
TOTAL	16	31	47

Organisme de formation de préparation

	Externe	Interne	TOTAL
CNFPT	0	19	19
Autres	2	2	4
TOTAL	2	21	23

Niveau d'études

	Externe	Interne	TOTAL
Bac +2	0	2	2
Bac +3	0	1	1
Bac +4	0	2	2
Bac +5 ou plus	16	26	42
TOTAL	16	31	47

XVII. EPREUVES D'ADMISSION

1) Répartition des candidats présents selon leurs choix de matières

Concours externe

Epreuve de langue	
Matières	Nombre de candidats
Allemand	1
Anglais	15
TOTAL	16

Concours interne

Epreuve de langue (facultative)	
Matières	Nombre de candidats
Allemand	2
Anglais	16
TOTAL	18

2) Notes obtenues par épreuves

Concours externe

	ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef. 5)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,28	12,75
Note maximum	15	15
Note minimum	6	10
Notes supérieures à 10	9	8
Nombre de notes éliminatoires	0	

	MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE COLLECTIVE (coef. 2)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	9,31	10,81
Note maximum	15	15
Note minimum	7	7
Notes supérieures à 10	6	5
Nombre de notes éliminatoires	0	

	ALLEMAND (coef. 1)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	14	
Note maximum	14	
Note minimum	14	
Notes supérieures à 10	1	
Nombre de notes éliminatoires	0	

	ANGLAIS (coef. 1)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,57	11,38
Note maximum	17	17
Note minimum	6	6
Notes supérieures à 10	10	6
Nombre de notes éliminatoires	0	

 Concours interne

	ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef. 5)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,63	12
Note maximum	18	18
Note minimum	5	8
Notes supérieures à 10	17	15
Nombre de notes éliminatoires	0	

	MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE COLLECTIVE (coef. 2)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	9,66	10,50
Note maximum	13	13
Note minimum	5	7
Notes supérieures à 10	16	14
Nombre de notes éliminatoires	0	

	ALLEMAND (épreuve facultative, coef. 1)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	9,50	9,50
Note maximum	11	11
Note minimum	8	8
Notes supérieures à 10	1	1
Nombre de notes éliminatoires	0	

	ANGLAIS (épreuve facultative, coef. 1)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	12,66	14,22
Note maximum	18	18
Note minimum	7	10,50
Notes supérieures à 10	13	9
Nombre de notes éliminatoires	0	

3) Moyenne générale par concours

	Admissibles	Lauréats
Externe	10,10	12,09
Interne	10,60	11,80

4) Résultats d'admission

214 points soit une moyenne de **10,70 / 20** pour le **concours externe**
Soit 8 candidats admis

223,50 points soit une moyenne de **11,18 / 20** pour le **concours interne**

Soit 19 candidats admis

XVIII. LAUREATS

1) Condition d'accès (concours externe)

	Nombre de lauréats	% de répartition
Diplôme requis	6	75%
Décision favorable de la commission d'équivalence de diplômes		
Dispense de diplôme (3 enfants, sportifs de haut niveau)	2	25%
Total	8	100%

2) Répartition des lauréats selon leurs choix de matières

Concours externe

Note de synthèse et de propositions portant sur un sujet technique :

Option	Nombre de candidats
Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme	1
Constructions publiques, gestion immobilière, énergie	1
Ingénierie environnementale	3
Réseaux techniques urbains et infrastructures routières	1
Systèmes d'information et de communication	2

Epreuve orale d'admission (obligatoire)	
Matières	Nombre de candidats
Anglais	8

TOTAL	8
--------------	----------

Concours interne

Note de synthèse et de propositions portant sur un sujet technique :

Option	Nombre de candidats
Aménagement des territoires, déplacements et urbanisme	4
Constructions publiques, gestion immobilière, énergie	6
Ingénierie environnementale	1
Réseaux techniques urbains et infrastructures routières	7
Systèmes d'information et de communication	1

Epreuve orale d'admission (facultative)	
Matières	Nombre de candidats
Allemand	2
Anglais	9
TOTAL	11

XIX. PROFIL DES LAUREATS

Age

	Externe	Interne	TOTAL
25 – 29 ans	3	0	3
30 – 34 ans	1	3	4
35 – 39 ans	1	4	5
40 – 44 ans	2	10	12
45 – 49 ans	1	1	2
55 – 59 ans	0	1	1
TOTAL	8	19	27

Genre

	Externe	Interne	TOTAL
FEMMES	1	9	10
HOMMES	7	10	17

TOTAL	8	19	27
--------------	----------	-----------	-----------

Origine géographique

	Externe	Interne	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	1	1	2
Bretagne	1	2	3
Centre-Val de Loire	1	0	1
Grand Est	1	3	4
Guadeloupe	1	0	1
Hauts-de-France	2	1	3
Ile-de-France	1	4	5
Martinique	0	1	1
Normandie	0	3	3
Nouvelle Aquitaine	0	1	1
Occitanie	0	2	2
PACA	0	1	1
TOTAL	8	19	27

Préparation suivie

	Externe	Interne	TOTAL
Préparation	1	11	12
Pas de préparation	7	8	15
TOTAL	8	19	27

Organisme de formation de préparation

	Externe	Interne	TOTAL
CNFPT	0	10	10
Autres	1	1	2
TOTAL	1	11	12

Niveau d'études

	Externe	Interne	TOTAL
Bac +2	0	1	1
Bac +4	0	1	1
Bac +5	8	17	25
TOTAL	8	19	27

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

