



Catégorie

**A**

# INGÉNIEUR OU INGÉNIEURE EN CHEF TERRITORIAL

BILAN

Examen professionnel

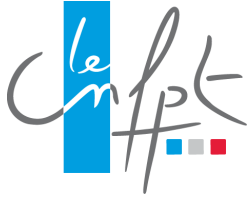
---

SESSION 2021

---



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT



**Examen professionnel de  
Ingénieur ou ingénieure en chef territorial  
Session 2021**

---

# SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	4
I. COMPOSITION DU JURY .....	5
II. RAPPORT GÉNÉRAL DE LA PRÉSIDENTE DU JURY .....	6

## **DONNÉES STATISTIQUES**

III. POSTES OUVERTS A L'EXAMEN PROFESSIONNEL .....	15
IV. PARTICIPATION .....	15
V. PROFIL DES CANDIDATS .....	16
VI. NOTES ET SEUILS .....	21

## **INTRODUCTION**

L'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territorial session 2021 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 16 décembre 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, le nombre de postes ouverts était de 14.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du 22 février au 19 mars 2021 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au 26 mars 2021.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du 3 au 10 mai 2021.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le 10 mai 2021.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du 14 au 22 juin 2021.

En raison des règles sanitaires toujours en vigueur, les gestes barrières, mis en place en 2020, ont été reconduits pour la session 2021 (port du masque obligatoire pour tous, mise à disposition de gel hydroalcoolique...).

La réunion d'admission s'est tenue le 23 juin 2021.

## I. COMPOSITION DU JURY

<b>Présidente</b>	<b>Nathalie MAS-RAVAL</b> Directrice générale des services CC du Grand Pic Saint Loup (34)
<b>Suppléant</b>	<b>François LANGLOIS</b> Administrateur général honoraire Ancien directeur général des services (38)
<b>Elus locaux</b>	<b>Benoît CYPRIANI</b> Adjoint au maire Commune de Besançon (25)
	<b>Bruno HELIN</b> Vice-président Conseil départemental du Val-de-Marne (94) Adjoint au Maire Commune de Créteil
	<b>Emma VERAN</b> Adjointe au maire Commune de Cannes (06)
<b>Fonctionnaires territoriaux</b>	<b>Sophie ACHARD</b> Ingénieur en chef territorial Commune de Dieppe (76)
	<b>Arnaud ASCENSI</b> Ingénieur en chef territorial Angers Loire Développement (49)
	<b>Didar GELAS</b> Ingénieur en chef territorial Conseil départemental de l'Hérault (34)
<b>Personnalités qualifiées</b>	<b>François LANGLOIS</b> Administrateur général honoraire Ancien directeur général des services (38)
	<b>Nathalie MAS-RAVAL</b> Directrice générale des services CC du Grand Pic Saint Loup (34)
	<b>Laurence MARIN</b> Directrice Syndicat des mobilités de Touraine (37)

## II. RAPPORT GÉNÉRAL DE LA PRÉSIDENTE DU JURY

---

Le jury de l'examen professionnel d'ingénieur en chef 2021 était composé de neuf membres : cinq femmes et quatre hommes issus d'horizons différents : trois élus, trois fonctionnaires territoriaux, trois personnalités qualifiées aux statuts et parcours diversifiés. Cette variété résidait également dans l'origine géographique des membres et dans l'appartenance à des types et strates différents de collectivités. Quatre membres du jury, dont moi-même, avaient déjà été membres de jury des examens professionnels d'ingénieur en chef ou d'administrateur. La complémentarité des expertises des membres du jury a été un atout indéniable pour le bon déroulement des épreuves.

### 1. LA PHASE D'ADMISSIBILITE

#### 1.1 Eléments de contexte

Cette année il y a eu 231 admis à concourir, dont 60% déjà admis à concourir lors d'une session précédente et 15% déjà admissibles lors d'une session précédente.

Le jury a déterminé le seuil d'admissibilité à 45 points (15/20) : les notes se sont étagées de 2,5/20 à 17,5/20, pour une moyenne s'établissant à 12,5/20.

51 candidats ont ainsi été déclarés admissibles pour 14 postes ouverts.

Ce nombre d'admissibles a permis de ménager une stabilité par rapport aux sessions antérieures, le ratio (nombre d'admissibles/nombre de postes) évoluant à la hausse ces dernières années comme en atteste le tableau ci-dessous. De fait, l'oral cette année a été plus sélectif que les années précédentes compte tenu du très faible nombre de postes ouverts.

	2017	2019	2020	2021
Nombre d'admissibles	52	52	48	51
Ratio nombre admissibles/ nombre de postes	2,17	2,60	2,53	3,64

Pour parvenir à cette sélection, les membres du jury ont analysé les 3 documents transmis par les candidats à l'appui de leur dossier d'admissibilité :

- Un document retraçant leur parcours professionnel,
- Une lettre de motivation,
- Un document relatant une réalisation professionnelle.

## **1.2 Les principales observations des membres du jury pour le parcours professionnel**

Les meilleures notes ont été attribuées aux candidats qui ont su :

- Rendre explicite la cohérence de l'évolution de leur parcours,
- Valoriser au-delà de la diversité des postes exercés, les responsabilités exercées tant en termes de management (nombre de personnes encadrées, budget alloué à spécifier), qu'en termes d'expertise, de conduite de projets complexes et de progressivité de leur parcours,
- Rédiger leur parcours : il est à déplorer l'absence de rédaction pour certains qui ont présenté leur parcours professionnel sous la forme d'un curriculum vitae avec une énumération de postes sans aucun lien logique,
- Mettre en exergue des points saillants de leurs parcours, valoriser ce qui les distingue d'autres candidats. Cette capacité à prendre de la hauteur, cette distanciation s'avère très appréciable pour donner « de la couleur » à ces parcours. Elle démontre aussi un regard critique très appréciable,
- Illustrer leur parcours d'exemples témoignant de leurs aptitudes opérationnelles, pragmatiques,
- Démontrer une aisance rédactionnelle : via une écriture simple et claire, un esprit de synthèse, une rédaction exempte de fautes d'orthographe et de syntaxe, une présentation agréable et didactique,
- Prouver leur capacité à gérer des missions et des problèmes complexes et à en retirer « la substantifique moelle ».

Une approche plus originale et intéressante que la présentation linéaire du parcours ne doit donc pas occulter la clarté de la présentation. Le jury ne doit pas peiner à en comprendre la logique. L'effectif encadré ainsi que les budgets alloués aux candidats sont des éléments qui ne sont malheureusement pas toujours stipulés et qui permettent pourtant de juger de l'importance des postes occupés et de leur gradation en termes de responsabilité.

Les personnes en fin de carrière ne sont ni avantagées ni pénalisées mais gagneraient à détailler davantage leurs motivations et projections sur un poste d'ingénieur en chef pour un dernier poste avant la retraite : la question du sens est importante et trop souvent occultée sur ces profils face aux questions que se pose légitimement le jury sur leur souhait de mobilité par exemple.

Des présentations se sont avérées vraiment convaincantes notamment pour des candidats qui avaient déjà participé à l'examen professionnel.

## **1.3 Les principales observations des membres du jury pour la lettre de motivation**

Les meilleures notes ont été attribuées aux candidats qui ont su :

- Exprimer clairement leurs motivations à passer cet examen professionnel,
- Se projeter sur un poste d'ingénieur en chef à un poste qu'ils étaient en capacité de décrire (domaine d'intervention, emploi fonctionnel ou non, type de

collectivité), avec une argumentation sincère et en cohérence avec leurs souhaits de mobilité,

- Démontrer une qualité et une aisance rédactionnelle,
- Valoriser la relation aux élus, leur capacité à être force de proposition auprès d'eux,
- Témoigner de l'importance de la relation aux usagers, de « l'expertise d'usage », ce qui donne du sens à l'action publique,
- Faire part de leur vision du service public et du management associé, des éléments de fond qui permettent d'appréhender l'engagement et les valeurs du candidat.

Il est à noter que les candidats ont dans la majorité des cas toute légitimité pour candidater sur un poste d'ingénieur en chef. La distinction entre candidats s'opère surtout entre ceux qui se projettent sur un poste d'ingénieur en chef identifié et en cohérence avec leur parcours et ceux qui doutent encore de leur potentiel.

La lettre de motivation doit donc être davantage recentrée sur la projection sur un poste d'ingénieur en chef et contenir :

- Une description d'un ou plusieurs postes sur lequel le candidat se projette,
- Des explications sur les facteurs qui permettront au candidat de réussir dans ses nouvelles fonctions : mobilisation de compétences précédemment acquises, plus-value technique, comportementale et/ou managériale apportée à la collectivité procédant au recrutement. Ce développement assoit la légitimité du candidat aux yeux du jury.

### **Les principales observations des membres du jury pour la réalisation professionnelle**

Les meilleures notes ont été attribuées aux candidats qui ont :

- Pris du recul sur la réalisation menée, y compris en analysant les difficultés voire les échecs, mis en avant des indicateurs pertinents d'évaluation ou encore expliqué les apports de cette réalisation dans sa pratique professionnelle,
- Décrit une réalisation professionnelle récente, réalisation qui ne s'apparente pas à la réponse à une obligation réglementaire (schéma de mutualisation, atteindre l'objectif des 35h),
- Sélectionné des projets originaux, se démarquant des projets purement organisationnels,
- Présenté une initiative avec en point d'orgue la volonté d'impulser une démarche novatrice ou améliorant le fonctionnement de leur collectivité d'origine,
- Précisé de manière claire, sincère et humble, le rôle qu'ils ont joué dans cette réalisation,
- Valorisé leur sens des relations humaines tant en interne dans leurs capacités à donner du sens à l'action, à rassembler, qu'en externe dans leurs capacités de concertation, de communication,



- Témoigné de leur capacité à encadrer des équipes et à entretenir une bonne relation avec leurs élus : les modalités de fonctionnement de ce tandem gagnent à être détaillées. Le volet managérial et la relation aux élus ne doivent pas être traités de manière trop conceptuelle,
- Valorisé des démarches impliquant les usagers,
- Attribué un titre à leur réalisation professionnelle. Dans de nombreux cas, le titre est en effet absent. L'examineur a même parfois peiné à en trouver le sens ce qui était de mauvais augure.

La réalisation professionnelle est un document clef de la candidature. Elle s'est souvent avérée décisive dans la distinction des candidats retenus ou non. Elle permet d'apprécier de manière plus concrète le candidat au travers d'une mise en situation faisant bien ressortir la complexité de la Fonction Publique Territoriale, sa multiplicité d'acteurs, ses enjeux nombreux : managériaux, financiers, juridiques, politiques. Des candidats se sont révélés dans cette épreuve.

## **2. LA PHASE D'ADMISSION**

A la suite d'un désistement, ce sont 50 candidats admissibles qui ont été auditionnés lors de l'épreuve d'admission, qui s'est déroulée sur deux semaines en juin 2021.

### **2.1 Déroulement et objectifs de l'épreuve**

L'épreuve orale, d'une durée de 40 minutes, s'est déroulée en deux parties :

- Une première partie de 15 minutes consacrée au parcours professionnel du candidat dont 3 minutes liminaires de présentation par ce dernier,
- Une deuxième partie de 25 minutes, permettant au jury d'apprécier la culture territoriale et générale du candidat. Au travers, notamment, de mises en situation, sont jugés ses réflexes dans son exercice professionnel, dans sa relation avec ses agents, les élus ou les usagers.

Un grand nombre de sujets ont été abordés lors de ces entretiens : des actualités législatives et réglementaires comme des sujets de fond ayant trait au management, aux finances locales, à des connaissances juridiques, techniques, institutionnelles.

Le jury a cherché à garantir un rythme équitable entre tous les candidats par un nombre de questions posées sensiblement équivalent. Le caractère concis ou non des réponses a ainsi fait osciller le nombre de questions entre 21 à 36 avec une grande majorité entre 25 et 30 questions posées. La longueur des réponses, leur clarté et leur précision ont été prises en compte dans la notation.

### **2.2 Les principales observations des membres du jury**

Les notes de l'épreuve d'admission se sont échelonnées de 8/20 à 17,5 /20 pour une moyenne s'établissant à 12,8/20, soit 3 points au-dessous de la moyenne des notes écrites de ces

mêmes candidats qui s'établissait à environ 15,9/20, ce qui dénote parfois d'une certaine déception des membres du jury.

Les notes agrégées oral + écrit des admissibles se sont étagées de 10,8/20 à 17,5/20 pour une moyenne s'établissant à 14/20.

Le seuil d'admission a été fixé à 120 points soit une note agrégée oral+ écrit de 15/20.

### 2.2.1 Parcours professionnel :

Les candidats ont su majoritairement maîtriser le temps de présentation de 3 minutes. Les expressions et les mots, utilisés par les candidats lors de cette présentation, ont été retranscrits ci-dessous en un nuage de mots par un membre du jury (logiciel Wordle).

(Source : A. Ascensi)



Les candidats qui ont réussi cette épreuve sont ceux qui ont :

- Exprimé de manière claire et synthétique leur parcours professionnel et leurs motivations, en mettant en valeur les points forts et les points qui les distinguent des autres candidats,
- Su instaurer un dialogue avec le jury en répondant aux questions avec précision et mise en perspective, avec un dynamisme révélateur d'un engagement certain,
- Présenté une diversité de parcours apparue comme un véritable atout,
- Démontré une maîtrise des règles statutaires régissant le cadre d'emplois auquel ils prétendent accéder. La méconnaissance de la décomposition en trois grades du cadre d'emplois, tout comme des conditions de mobilité statutaire s'appliquant pour l'avancement, a été considérée négativement.

Les candidats qui ont moins bien réussi cette épreuve sont ceux qui :

- Ont manifesté un savoir-être problématique, avec des postures et des expressions inappropriées : notamment une très petite partie a fait preuve d'une

certaine agressivité quand le jury cherchait à comprendre les fonctions exercées parce que la présentation n'avait pas été claire.

Ce type de comportement est rédhibitoire car en inadéquation avec les responsabilités recherchées.

- Ont cherché à absolument utiliser des mots et expressions « à la mode », sans pouvoir en donner de définition claire ou étayer leurs propos, ce qui a parfois donné un caractère superficiel à leur présentation : résilience, co-construction, agilité, intelligence situationnelle...
- Ont orienté le jury, par leur présentation, vers des thématiques qu'ils n'ont pas su développer par la suite, notamment une projection sur un poste d'ingénieur en chef sur une strate de collectivité dont ils ne connaissent pas suffisamment les compétences.

### **2.2.2 Echanges avec le jury :**

Un certain nombre de candidats ont avoué manquer de préparation. Nombreux sont ceux qui ont montré des marques de stress et de tension dans cette partie de l'examen même si le jury s'est employé à les mettre à l'aise et à les encourager.

Les candidats qui ont réussi cette épreuve sont ceux qui ont :

- Fait preuve d'attention et d'écoute, maîtrisant avec calme le rythme parfois soutenu imposé par le jury,
- Démontré une très bonne connaissance des collectivités locales, de leur fonctionnement et de leurs enjeux actuels,
- Eu des réactions appropriées et de bons sens lors des mises en situation, en prenant en compte la relation aux usagers et aux élus,
- Su exprimer un point de vue personnel argumenté quand leur avis leur était demandé,
- Fait preuve d'honnêteté intellectuelle en disant clairement qu'ils ne savaient pas quand ils n'avaient pas d'élément de réponse suite à une question,
- Su répondre en témoignant à la fois d'un esprit de synthèse par la concision de leur réponse mais aussi de dynamisme dans le ton adopté.

Les termes « à la mode » comme résilience, agilité, co-construction doivent être utilisés à propos et avec parcimonie pour ne pas donner l'impression d'un langage soit suranné soit hors de propos. Alors que certains candidats manquent de confiance en eux d'autres énoncent des réponses fallacieuses avec un aplomb déstabilisant. Un juste milieu serait souhaitable.

Les questions juridiques, relatives aux finances publiques, aux ressources humaines ou à la commande publique ont révélé des lacunes, d'autant plus surprenantes lorsque le ou la candidate exerce déjà des responsabilités dans ces champs de compétences. Les réponses formatées, en 3 points, structurées de manière artificielle, doivent être évitées si elles s'avèrent vides de sens.

Les textes législatifs ou réglementaires ayant fait récemment l'actualité ne sont pas connus (loi sécurité globale). Les réflexes ne sont parfois pas connus en gestion de crise (information des élus et des usagers). Les règles de déontologie ne sont souvent pas maîtrisées. La libre administration des collectivités territoriales est une notion souvent peu connue. De même les questions élémentaires relatives à la ruralité ou aux pouvoirs de police du Maire ont appelé peu de réponses étayées. La culture générale est parfois défaillante : méconnaissance de la 5ème république et de ses institutions.

Le jury s'est appliqué à poser systématiquement une question ouverte à chaque candidat en fin d'entretien. Cette question changeait chaque jour. Elle permettait de juger de l'ouverture d'esprit du candidat, de sa curiosité. Les questions posées étaient les suivantes :

- Pouvez-vous nous citer le nom d'une personne ou personnalité qui vous inspire ?
- Pouvez-vous nous citer un livre auquel vous êtes attaché(e) ?
- Quelle est la question que vous auriez aimé que l'on vous pose (et qui ne vous a pas été posée) ?
- Qu'est-ce qui vous révolte ? qu'est-ce qui vous enthousiasme ?
- Pouvez-vous nous citer une œuvre artistique qui vous a marquée ?
- Pouvez-vous nous citer une œuvre architecturale ou un ouvrage d'art qui vous a marqué (e) ?

La différence entre les candidats retenus et ceux qui ne l'étaient pas s'est souvent faite sur l'aptitude du candidat à s'intéresser à des domaines différents de son domaine d'intervention, sa capacité à prendre de la hauteur et à ne pas ramener les questions à son expérience professionnelle actuelle. La connaissance des enjeux des autres strates de collectivités que celle où le candidat exerce est une véritable plus-value et a démontré la curiosité du candidat laissant augurer une bonne capacité d'adaptation. Il pourrait être conseillé aux candidats de se rapprocher de directeurs généraux de régions, de départements, d'EPCI ou de communes avant l'examen pour s'informer des enjeux rencontrés par ces collectivités et par les personnes positionnées sur des postes à responsabilité.

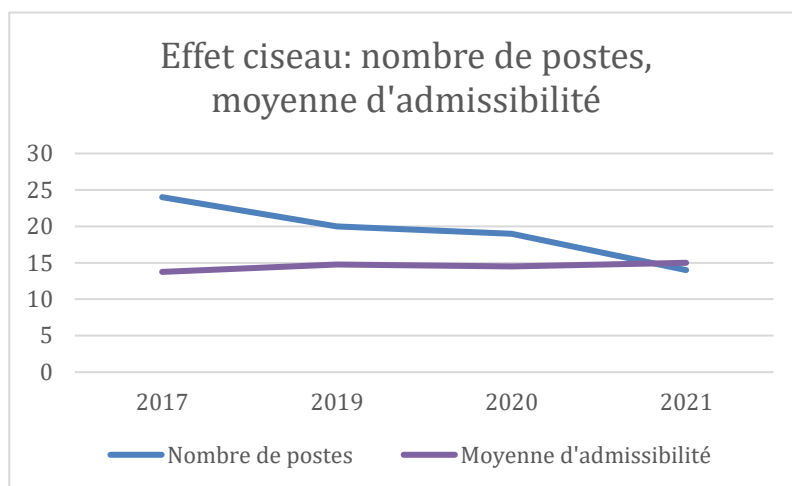
Les candidats mal notés sont ceux qui se sont montrés difficilement capables de s'éloigner de leur champ de compétence, ou de resituer leur action dans un contexte plus large que celui de leur service et ou de leur direction. Le jury a parfois été étonné des lacunes de certains candidats qui exercent des fonctions importantes d'encadrement, des lacunes parfois y compris dans le strict cadre de l'exercice de leur métier. Le ton monotone de certains candidats ou leur débit saccadé a pu également jouer en leur défaveur.

### **2.2.3 CONCLUSION**

Les 14 postes ouverts ont été pourvus. Le jury a fixé un seuil d'admission à 120 points, soit une moyenne de 15 sur 20. Il a retenu 4 candidats et 10 candidates. Cette promotion d'ingénieur en chef aura su convaincre le jury, au-delà de ses connaissances administratives et techniques par sa bonne gestion du stress lors de l'entretien, son sens de l'écoute, son esprit de concision, son dynamisme, son aptitude à gérer les conflits ou à motiver les équipes,

aptitude jugée à travers les mises en situation proposées. Autant de qualités qui font d'eux de très bons managers. Nul doute que cette promotion d'ingénieur en chef saura relever les défis qui ne manqueront pas d'émerger à des postes à responsabilité dans les années à venir.

Je souhaite terminer ces éléments conclusifs par un mot adressé à l'attention des candidats non lauréats de cet examen professionnel. La sélection des lauréats en phase d'admissibilité a été difficile au vu de la qualité des profils en présence. La baisse du nombre de poste a généré de fait un effet ciseau que le jury a souhaité contrebalancer par la sélection à l'oral du même nombre de candidats que les années précédentes. Le graphique ci-contre illustre cet effet ciseau.



La sélection n'en a été que plus rude à l'oral avec 27% de candidats admis à l'oral contre 39 % l'année précédente.

Je souhaite donc rassurer les candidats qui ont été retenus à l'oral mais non admis : le jury est conscient que de bons candidats n'ont pas été retenus : ils n'ont pas été les meilleurs le jour de l'épreuve mais cela ne remet nullement en cause leur compétence. La concurrence pour cet examen professionnel a été rude. Ils n'en restent pas moins des cadres de valeur qui, je l'espère vivement, deviendront bientôt des ingénieurs en chef, à l'aune de la prise en compte des pistes d'amélioration proposées dans le présent rapport. Je les encourage donc vivement à renouveler leur candidature à cet examen professionnel et à s'imprégner des remarques qui précèdent pour s'améliorer encore et toujours.

*Il faut apprendre pour connaître, connaître pour comprendre, comprendre pour juger – Narada*

### **3. REMERCIEMENTS**

Je souhaite conclure ce rapport par des remerciements appuyés au CNFPT, son Président, François DELUGA, son directeur général adjoint, également directeur de l'Institut National des Etudes Territoriales, Franck PERINET au nom du jury de de l'examen professionnel d'ingénieur en chef 2021. Ils nous ont accordé une grande confiance en nous proposant cette mission et nous tenions collectivement à les en remercier. Ils nous ont en effet permis de vivre une expérience très enrichissante. Tous les candidats nous ont apporté un éclairage intéressant sur la mise en œuvre de nos politiques publiques : une mise en œuvre variée, pragmatique, riche de la diversité de nos territoires et de nos collectivités.

Nos remerciements vont également à sa directrice des concours et de la mobilité des cadres de direction, Hélène ROLLAND-HEURTEBIZE, sa cheffe de service des concours et examens professionnels A + Stéphanie CATTO et tout le service des concours et examens professionnels de catégorie A+, Nadège BERLANDIER, adjointe au chef du service, Céline BLOT, Magali CHAFFAUT, assistantes concours, dont la rigueur et la fiabilité sont un atout

indéniable pour la réussite des épreuves, particulièrement dans une période de crise sanitaire qui nécessite des adaptations. Toujours souriantes et serviables, à la fois omniprésentes et discrètes elles ont permis un déroulement très fluide des épreuves.

Conscients de la responsabilité qui nous incombait et de l'importance de la sélection à opérer, le jury que je présidais s'est attaché à mener les entretiens avec une grande volonté d'équité et de justesse. Nous n'avons ménagé ni notre temps ni nos efforts, délibérant parfois longuement pour parvenir à un consensus le plus large.

Je remercie très chaleureusement tous les membres du jury. Nous avons vécu ensemble cette aventure avec engagement, grande disponibilité, rigueur et humilité, voire passion lors de nos moments de pause quand les sujets de conversation nous portaient sur nos terrains de prédilection. L'implication très professionnelle de tous les membres, l'état d'esprit constructif qui a toujours prévalu et la bonne humeur nous ont soudé pendant cette période intense en concentration et en émotion. Nos échanges furent toujours stimulants pour le collectif, le point de vue des uns éclairant souvent ceux des autres, par des prismes différents : un véritable plaidoyer pour la complémentarité et la pluralité des approches. La synthèse en a ainsi toujours été facilitée, dans la cohésion. Ces belles rencontres, cette diversité des regards, au service de tous, nous auront beaucoup enrichis.

*Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages mais à avoir de nouveaux yeux – M. Proust*

Nathalie MAS-RAVAL

Présidente du jury

# DONNÉES STATISTIQUES

## **III. POSTES OUVERTS A L'EXAMEN PROFESSIONNEL**

---

Examen professionnel  
(70% des lauréats du concours d'ingénieur en chef territorial session 2020) ..... **14 postes**

## **IV. PARTICIPATION**

---

	<b>Inscrits</b>	<b>Admis à concourir</b>	<b>Admissibles</b>	<b>Lauréats</b>
<b>Nombre de candidats</b>	247	231	51	14

L'étude de la recevabilité des candidatures, qui sélectionne les candidats admis à concourir, a été effectuée avant l'épreuve d'admissibilité par le service des concours et examens professionnels.

### **16 candidatures ont été rejetées**

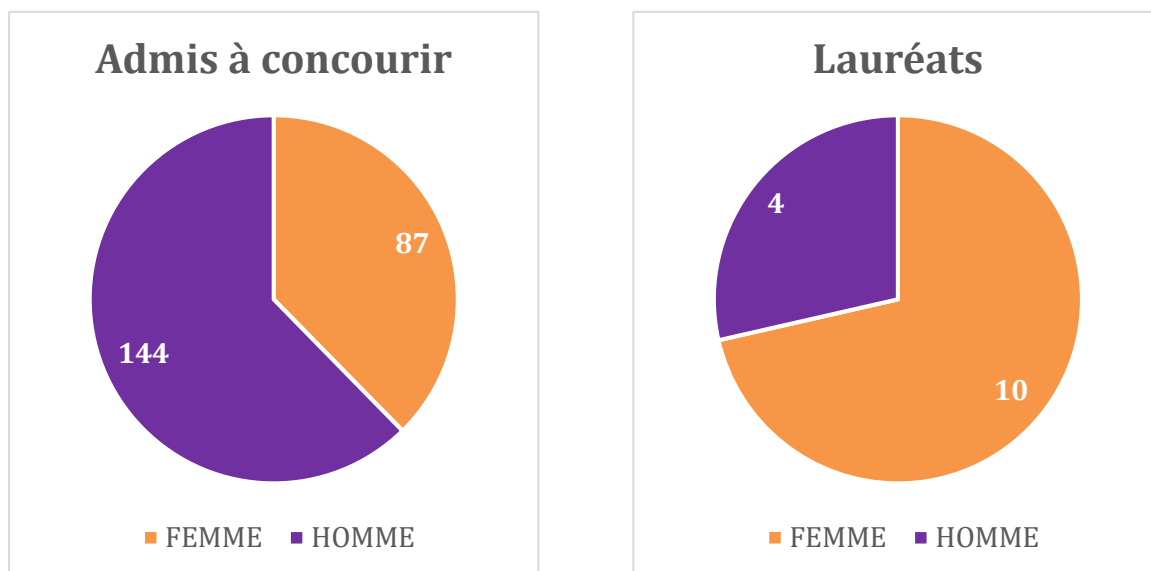
<b>Motifs des rejets</b>	<b>Nombre de rejets</b>
Format du dossier non conforme	6
Ancienneté insuffisante	5
Dossier reçu hors délai	3
Grade non conforme	1
Position d'activité non conforme	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>



Les candidats doivent porter une attention particulière au respect du formalisme du dossier (au nombre de pages notamment).

## V. PROFIL DES CANDIDATS

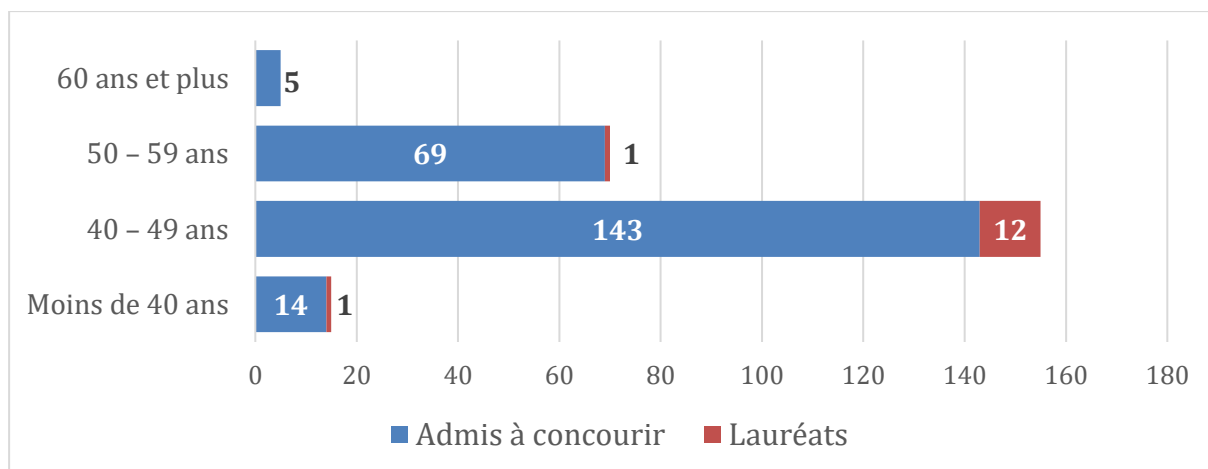
### Genre



Depuis 2017, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à concourir et réussir l'examen professionnel d'ingénieur en chef territorial. En 2021, la tendance s'inverse, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à réussir l'examen.

Session 2021 : 62,3% d'hommes admis à concourir et 28,6% d'hommes lauréats  
37,7% de femmes admises à concourir et 71,4% de femmes lauréates

### Age

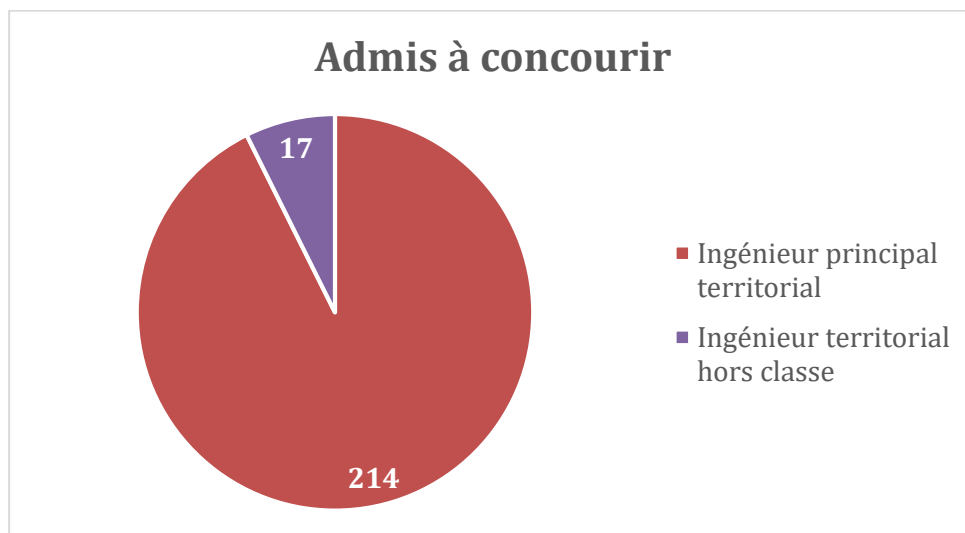


Comme les années précédentes, les candidats de la session 2021 issus de la tranche d'âge 40-49 ans sont les plus nombreux à être admis à concourir (61,9%) et faire partie des lauréats (85,7%).

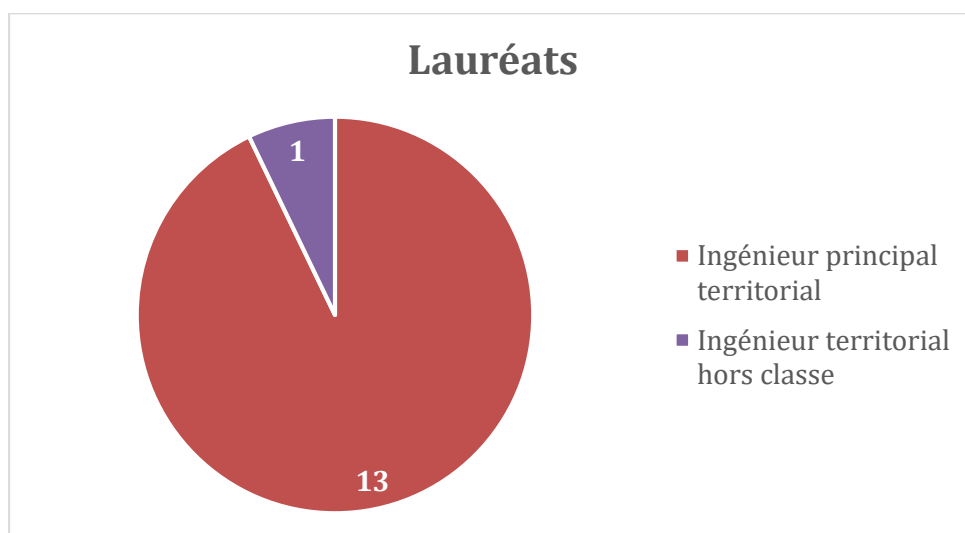


## **Grade**

Rappel : pour s'inscrire à l'examen professionnel d'ingénieur en chef territorial, il faut être soit sur un grade d'avancement du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, soit membre du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ayant occupé pendant au moins 6 ans un emploi fonctionnel listé dans le décret n° 2016-200 du 26 février 2016.

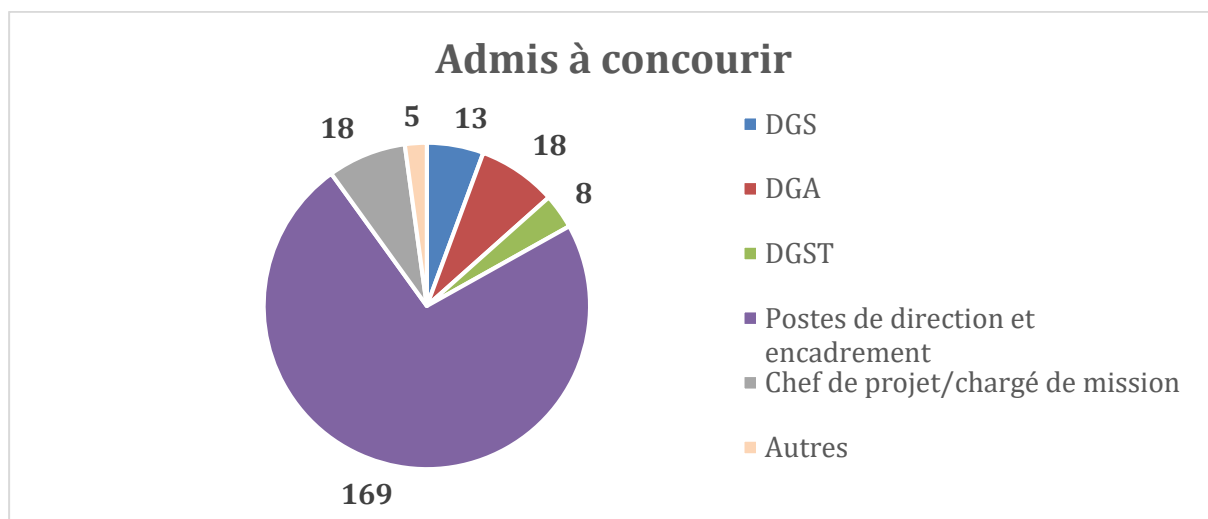


En 2021, les ingénieurs principaux sont les plus nombreux à être admis à concourir (92,6%), ce qui était déjà le cas en 2020 et en 2019.



Les lauréats de la session 2021 sont majoritairement des ingénieurs principaux (92,9%), ce qui était déjà le cas en 2020. En 2019, l'ensemble des lauréats étaient des ingénieurs principaux.

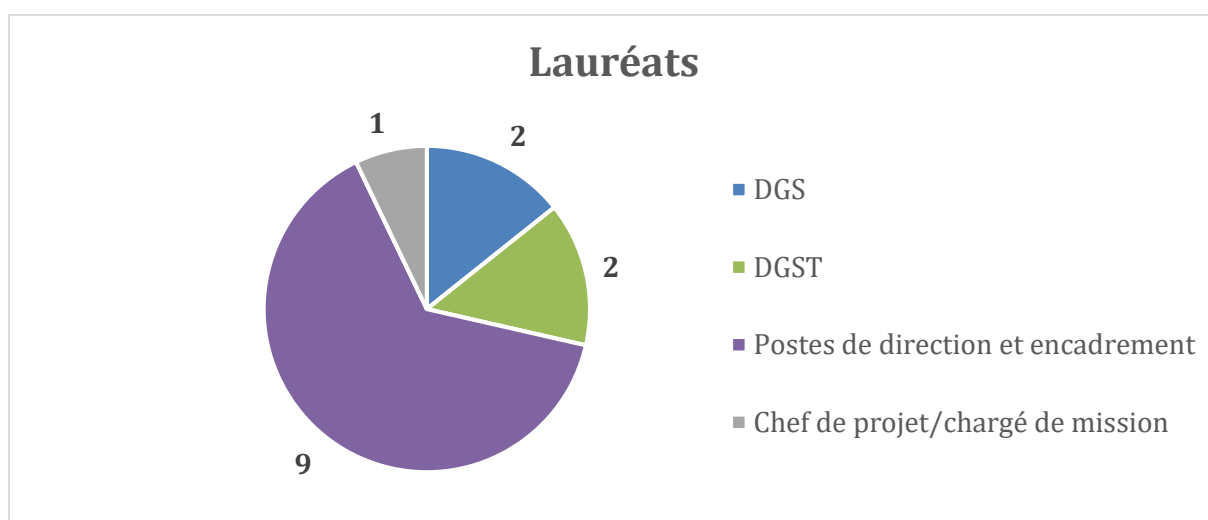
## Fonction



*Postes de direction et encadrement : directeurs, adjoints et responsables de service*  
*Exemples "Autres" : architecte, conseiller technique, ingénieur patrimoine énergie...*

En 2021, les candidats en fonction sur des postes de direction et d'encadrement sont majoritaires : 73,2% (ils étaient 66,8% en 2020). Viennent ensuite les DGA (8,4% en 2020, 7,8% en 2021) et les chefs de projet/chargé de mission (9,2% l'année précédente, 7,8% en 2021). Les DGS sont 5,6% en 2021 (4,6% en 2020). 3,5% des admis à concourir sont DGST en 2021 (5,9% en 2020).

7 DGS sur 13 travaillent dans des collectivités/intercommunalités de plus de 40 000 habitants. 16 DGA sur 18 travaillent dans des collectivités/intercommunalités de plus de 40 000 habitants. Parmi les 169 candidats qui travaillent sur des postes de direction et d'encadrement, 15 sont DST ou DSI.



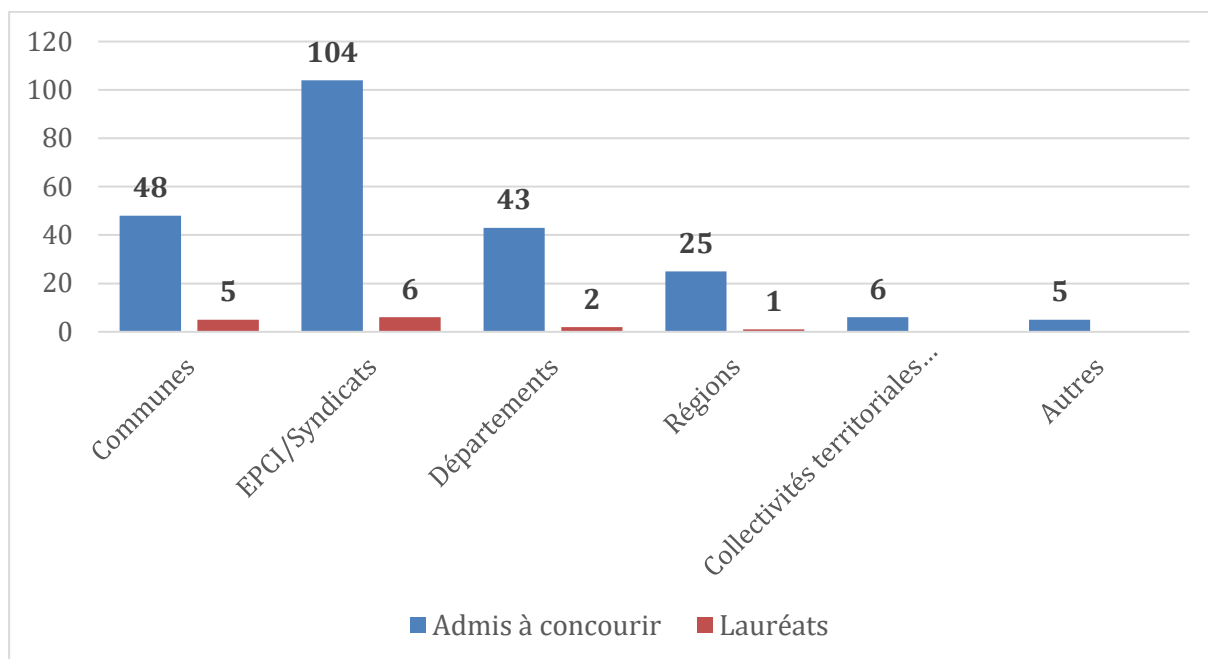
*Postes de direction et encadrement : directeurs, adjoints et responsables de service*

64,3% des lauréats de la session 2021 occupent une fonction de direction et d'encadrement. On trouve ensuite 14,3% de DGS et 14,3% de DGST et, enfin, un lauréat dans la catégorie « chef de projet/chargé de mission » (7,1%).

En 2020, 42,1% des lauréats étaient sur un poste de direction et d'encadrement.

Parmi les lauréats DGS, 1 seul travaille dans une intercommunalité de plus de 40 000 habitants. Parmi les lauréats qui occupent des fonctions de direction et d'encadrement, 1 seul est DST ou DSI.

### Type de collectivité



Les EPCI sont surreprésentés par rapport aux autres collectivités. 45% des admis à concourir travaillent en EPCI contre 20,8% pour les communes, 18,6% pour les départements et 10,8% pour les régions. 42,9% des lauréats travaillent dans un EPCI contre 35,7% pour les communes, 14,3% pour les départements et 7,1% pour les régions.

Parmi les candidats, 31 admis à concourir et 3 lauréats travaillent dans des communes de plus de 40 000 habitants. 96 admis à concourir et 5 lauréats travaillent dans des intercommunalités de plus de 40 000 habitants.

## Origine Géographique

RÉGIONS	ADMIS À CONCOURIR	LAUREATS
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	32	2
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	6	
BRETAGNE	8	
CENTRE-VAL DE LOIRE	5	
CORSE	4	
GRAND-EST	18	
GUADELOUPE	9	1
GUYANE	1	
HAUTS-DE-FRANCE	17	
ILE DE FRANCE	40	3
LA RÉUNION	8	1
MARTINIQUE	5	
MAYOTTE	2	
NORMANDIE	11	
NOUVELLE AQUITAINE	14	1
OCCITANIE	18	2
PAYS DE LA LOIRE	12	3
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	21	1
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>14</b>

En 2021, les candidats admis à concourir en provenance d'Ile-de-France sont les plus nombreux : 17,3% (18% de la population française habite en Ile-de-France). Les lauréats viennent d'Ile-de-France (21,4%) et des Pays de la Loire (21,4%). 2 candidats de collectivités d'Outre-mer sont lauréats.

Les admis à concourir étaient également majoritairement originaires d'Ile-de-France en 2019 et en 2020. Les lauréats de 2019 étaient plus nombreux à venir de du Grand Est et d'Ile-de-France, tandis que les lauréats d'Occitanie étaient majoritaires en 2020. Il existe donc une variation de la représentation géographique selon les sessions

## Préparation suivie

Une préparation à l'épreuve orale d'admission de l'examen professionnel est proposée par le CNFPT (INSET de Dunkerque et INSET de Montpellier).

Sur 14 lauréats, 6 ont suivi une préparation (dont 3 avec le CNFPT).

## VI. NOTES ET SEUILS

---

### Notes obtenues

	<u>Epreuve d'admissibilité</u>		<u>Epreuve d'admission</u>	
	<b>EXAMEN DU DOSSIER</b> (coef.3)		<b>ENTRETIEN AVEC LE JURY</b> (coef. 5)	
	<b>Admissibles</b>	<b>Lauréats</b>	<b>Admissibles</b>	<b>Lauréats</b>
Moyenne	15,96	16,46	12,82	15,43

46 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

**45 points** soit une moyenne de **15 / 20**

**51 candidats déclarés admissibles par le jury**

### Seuil d'admission

**120 points** soit une moyenne de **15 / 20**

**14 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*

