



Catégorie

**A**

# ADMINISTRATEUR OU ADMINISTRATRICE TERRITORIAL

**BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL**

---

SESSION 2019

---



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT



Catégorie

**A**

# **ADMINISTRATEUR OU ADMINISTRATRICE TERRITORIAL**

**BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL**

---

SESSION 2019

---

# SOMMAIRE

<b>OBSERVATIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>5</b>
I. COMPOSITION DU JURY .....	5
II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY .....	6
<b>DONNÉES STATISTIQUES</b> .....	<b>11</b>
III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL .....	11
IV. CANDIDATS ET CANDIDATES INSCRITS .....	11
V. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS À CONCOURIR .....	11
VI. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS À CONCOURIR .....	11
VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ .....	13
1) NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ .....	13
2) RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ .....	14
VIII. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES .....	14
IX. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES .....	14
X. ÉPREUVE D'ADMISSION .....	16
1) NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION .....	16
2) MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL .....	16
3) RÉSULTATS D'ADMISSION .....	16
XI. PROFIL DES LAURÉATS ET LAURÉATES .....	16

# OBSERVATIONS GÉNÉRALES

L'examen professionnel d'administrateur territorial session 2019 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 21 novembre 2018.

Le nombre de postes ouverts était de 35.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 07 janvier au vendredi 1er février 2019 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 08 février 2019. Cette période d'inscription a été prolongée jusqu'au vendredi 08 février 2019 avec une date de clôture de dépôt des dossiers de candidature fixée au vendredi 15 février 2019.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du lundi 11 mars 2019 au vendredi 15 mars 2019.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le vendredi 15 mars 2019.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du jeudi 09 mai 2019 au mercredi 22 mai 2019.

La réunion d'admission s'est tenue le mercredi 22 mai 2019.

## I. COMPOSITION DU JURY

<b>Présidente</b>	<b>Ghyslaine LEPAGE</b> Administratrice territoriale Directrice générale des services Ville de Rouen (76)
<b>Suppléant</b>	<b>Didier ROUSSEL</b> Adjoint au maire Ville du Kremlin-Bicêtre (94)
<b>Élus locaux</b>	<b>Isabelle NICOLAS</b> Conseillère départementale Département des Côtes-d'Armor (22)
	<b>Didier ROUSSEL</b> Adjoint au maire Ville du Kremlin-Bicêtre (94)
	<b>Marie COSTES</b> Conseillère régionale Région Nouvelle-Aquitaine (47)
<b>Fonctionnaires territoriaux</b>	<b>Nicolas KARMANN</b> Administrateur territorial Metz Métropole (57)
	<b>Eric GUILLOU</b> Administrateur territorial Région Bourgogne Franche-Comté (25)
	<b>Laurence MARIN</b> Ingénieure en chef territoriale Tours Métropole (37)
<b>Personnalités qualifiées</b>	<b>Ghyslaine LEPAGE</b> Administratrice territoriale Directrice générale des services Ville de Rouen (76)
	<b>François LANGLOIS</b> Administrateur général Ancien directeur général des services Ville de Grenoble (38)
	<b>Sylvie GUILLET</b> Ancienne directrice INSET de Dunkerque (59)

## II. RAPPORT GÉNÉRAL DU PRÉSIDENT DU JURY

Je tiens en préalable à remercier le CNFPT pour l'honneur de m'avoir confié cette responsabilité importante de présider le jury 2019 de l'examen professionnel d'Administrateur Territorial. Cette désignation a constitué le point de départ d'une démarche réflexive pour identifier les contours du profil d'administrateur devant former la promotion 2019. Ma désignation est en elle-même une reconnaissance de cette voie d'accès à l'encadrement supérieur de la Fonction Publique Territoriale puisque je suis lauréate de l'examen professionnel 2016. J'ai donc traversé cette épreuve en étant pleinement consciente de l'enjeu pour les candidats, pour leurs futurs employeurs, et pour le CNFPT à l'initiative de cette voie d'accès. Ce mode de recrutement remplit pour moi tout son rôle en repérant les potentiels, en valorisant des parcours, des expériences, des personnalités en complète articulation avec les concours.

Toutefois, cette voie d'accès doit affirmer son rôle de sélection bien loin de la promotion naturelle antérieure qui reposait sur la satisfaction du dernier employeur et consacrait prioritairement le parcours et l'éligibilité du poste au cadre d'emploi recherché.

Néanmoins, expérience, variété des mobilités fonctionnelles ne garantissent pas à elles seules, l'ouverture, la distanciation, la curiosité sur la transformation du service public, la capacité d'expérimentation, les capacités de management stratégique. Au regard des enjeux que doit affronter la fonction publique territoriale dans le domaine de la révolution numérique, de la transformation écologique et de la participation citoyenne, le jury a recherché des profils reflétant la diversité sociale, forts d'un cadre éthique, dotés d'une posture relationnelle assertive et disposés à l'innovation.

L'examen professionnel s'apparente à un recrutement. La question que le jury se pose est celle de son envie de recruter et de travailler avec le candidat.

### LE JURY

Le nombre important de membres du jury permet de garantir la diversité des profils et des parcours, des statuts (élus, fonctionnaires), des représentations des collectivités locales et EPCI et d'obtenir ainsi un regard croisé garantissant la neutralité, l'équité entre les candidats mais aussi la diversité. Je remercie chaleureusement les membres du jury de m'avoir accompagnée, guidée en témoignant générosité, solidarité, ouverture et souplesse lors des multiples échanges sur les candidatures. Chacun s'est particulièrement investi avec authenticité et humilité dans cette aventure. La cohésion de ce jury a permis d'approcher la justesse des appréciations portées.

Néanmoins, de par la diversité des regards, les candidats noteront quelquefois les visions différentes sans être contradictoires de leurs correcteurs. L'expérience de membres du jury ayant participé aux jurys de concours interne et externe d'administrateur a contribué à garantir la qualité et la cohérence de l'appréciation. De même, le fait que des membres du jury aient participé aux jurys précédents a permis de garantir la continuité et l'harmonisation des approches.

Pour l'écrit, la constitution des binômes dans le jury variant chaque jour permettait de favoriser la diversité des regards et la plus grande homogénéité des notes. En raison du nombre élevé de dossiers à corriger dans un temps très contraint, les candidats auront tout intérêt à faciliter l'appréhension du dossier par des présentations rigoureuses, complètes et architecturées.

Pour l'oral, chaque membre du jury était amené à s'exprimer sur les compétences du candidat en objectivant le plus possible ses propos. Dans un esprit de grande collégialité, les échanges ont été très nourris. Si des sensibilités différentes étaient exprimées, un consensus s'est dégagé.

La formation préalable aux oraux dispensée aux membres du jury a permis d'une part de renforcer la cohésion du jury et d'autre part, de poser la réflexion sur les compétences attendues puis de fournir quelques éléments de méthode.

Enfin, l'attention de l'équipe de Mme Durand nous a procuré des conditions de travail idéales en raison de leur attention et de leur réactivité.

### LA PHASE D'ADMISSIBILITÉ (EXAMEN DES DOSSIERS DE CANDIDATURE)

Le nombre élevé de candidatures cette année soit 320 (+ 25%) témoigne de l'intérêt pour cette voie d'accès. Nous avons tous noté avec plaisir l'élargissement de l'origine des candidatures aux petites et moyennes communes, lesquelles ont toute leur place dans cette promotion. Le seuil d'admissibilité a été fixé à 13,63 et 71 candidats ont été déclarés admissibles.

**La présentation du parcours professionnel** est l'épreuve qui présente le moins de difficulté. C'est le premier document lu, elle prédispose le jury favorablement ou non. Il convient donc de la préparer avec attention. Son caractère analytique est indispensable, une présentation descriptive énumérant les divers postes ne permet pas de témoigner des capacités d'analyse et de recul du candidat. Un fil conducteur doit être mis en exergue pour convaincre du projet de carrière ou des éléments moteurs, valeurs, intérêts, qui animent et guident le candidat. Les articulations permettent de souligner le caractère proactif du candidat qui ne doit pas donner l'impression de naviguer à vue dans son parcours. Illustrée de projets significatifs, elle doit démontrer les capacités d'initiative, de management, de pilotage de projets complexes. Une présentation chronologique, si elle facilite la lecture, ne dispense pas d'une architecture de la présentation, principalement sur le fond mais aussi sur la forme. Le candidat ne doit s'arrêter que sur les étapes significatives en termes de postes et d'acquis de compétences, ce qui permet de s'écarter d'une présentation proportionnelle dans le temps des divers postes.

Les expériences et compétences doivent être valorisées mais en étant démontrées. L'autoévaluation sans aucune objectivation, ne peut qu'interroger le jury sur la réalité des faits. Cette mise en valeur ne dispense toutefois pas d'une certaine humilité et prise de recul.

Le propos doit être structuré dans la forme et le fond pour une appréhension rapide par le jury du parcours du candidat. Le fait de devoir se rapporter à l'état des services joint dans le dossier révèle que la présentation n'a pas suffi ou n'a pas atteint son objectif.

Cette lecture doit permettre au jury de connaître la personnalité du candidat et pas uniquement ce qu'il a réalisé. Le ton doit être authentique, au risque pour le jury de déceler des incohérences dans les trois documents. Pour ceux qui vivent des écarts, des pas de côté dans leurs parcours, une explicitation transparente leur octroiera toute la confiance du jury. Le ton doit être assertif et modeste, sans mettre en cause les responsabilités des élus ou autres qui n'ont su reconnaître les mérites du candidat. Le fait d'inclure des valeurs, des convictions, conférant aux propos une tonalité d'authenticité est très appréciée du jury.

Sur la forme, les erreurs communément rencontrées portent sur un rapport dense insuffisamment structuré et aéré dans la mise en page. Le fait qu'il n'y ait pas à ce jour de contrainte dans l'usage de la police de caractère est un piège dans lequel s'engouffrent quelques candidats : une police trop petite indisposera les membres du jury qui doivent absorber environ 140 pages par jour. A l'instar d'une note produite en situation professionnelle, il convient de présenter et d'aérer le propos. Il est évident que les quelques fautes de grammaire, d'oubli de mots témoigneront d'un manque de rigueur inacceptable chez un candidat administrateur. A l'issue de sa lecture le jury devra avoir compris le parcours du candidat sans avoir besoin d'une deuxième lecture ou de rechercher des éléments dans le dossier.

Enfin j'ai observé avec un grand regret que si les portefeuilles de formations étaient souvent étoffés, les titulaires de postes fonctionnels suivaient peu de formations en management. Or la transformation de l'action publique, et l'exigence croissante des collaborateurs sur la qualité du management rendent impératif de conforter nos profils de managers donneurs de sens, motivant et fédérant ses équipes. La principale responsabilité attendue des administrateurs porte sur les capacités managériales.

**La lettre de motivation** est l'épreuve la moins réussie des candidats. Il est très rare qu'elle corresponde aux attentes du jury. J'estime pour l'avoir vécue que c'est l'épreuve la plus difficile. Cette lettre doit contenir d'une part, la vision du candidat des compétences attendues d'un administrateur et d'autre part son projet professionnel. Or, il est difficile de faire preuve de motivation pour un grade, un cadre d'emplois et non pour un emploi précis. Je crains que souvent les candidats n'entendent par « lettre de motivation », « lettre de candidature ».

Telle une lettre de candidature à un poste, le candidat revient donc beaucoup trop sur son parcours professionnel pour justifier des compétences acquises qui lui semblent légitimer sa promotion au grade supérieur. Il met en relation ses divers postes avec cette promotion. Or le point de départ de cette épreuve est la vision que le candidat s'est forgée sur le profil de compétences d'un administrateur et non en quoi les postes occupés correspondent au grade d'administrateur. A défaut de décrire le profil de compétences requis par un poste précis, elle doit permettre au candidat de définir précisément les compétences et les responsabilités supérieures qui découlent de ce grade. Il devra identifier son positionnement sur un niveau de réflexion stratégique, souligner la différence entre management de proximité, intermédiaire, et management stratégique. Il est plus attendu sur sa vision, sur son conseil aux élus pour orienter le service public en réponse aux attentes des usagers, des agents. Cette épreuve permet aussi de développer ses convictions, ses ressources pour transformer le service public. Le cadre d'emplois n'est pas très bavard sur ce sujet mais l'entourage professionnel peut contribuer à discerner les contours de ce qui est attendu.

Tous les membres du jury regrettent de lire des lettres redondantes avec le parcours, conseil réitéré depuis la création de l'épreuve par le législateur.

Alors que l'autre attente principale porte sur le projet professionnel, celui-ci est quasi inexistant, quelquefois juste esquissé. Même s'il est tout à fait admis qu'il soit difficile de le dessiner avec précision voire assurance, il est attendu que les candidats décrivent les fonctions qui les intéressent en le justifiant. Il convient d'ouvrir le champ des possibles avec l'ensemble des responsabilités qui tentent les candidats et pour lesquelles ils pensent disposer des compétences requises. Pour ceux qui peuvent, espèrent être nommés sur leur poste, l'horizon ne peut se réduire à cette seule possibilité, il faut inventorier les expériences qui motivent le candidat. L'accélération de la mutation du service public leur offrira certainement des perspectives. A cette lecture le jury doit discerner quel administrateur se dessine avec ses envies.

**La réalisation professionnelle** est l'épreuve qui permet de faire preuve d'originalité, de se singulariser, de se dévoiler au jury.

Le choix des sujets est déterminant. On ne reviendra pas assez sur le fait qu'il doit s'agir d'une responsabilité personnelle, d'un projet distinct des attributions habituelles de la fiche de poste. Tout ce qui relève du fonctionnement classique du service doit être écarté au profit de ce qui constitue une mission ponctuelle, sensible, dont le candidat peut être à l'initiative.

Il s'agit tout d'abord d'analyser, de problématiser un projet avec le recul nécessaire. Il ne convient donc pas de le raconter, sous forme chronologique et descriptive. L'analyse requiert l'adoption d'une méthodologie de projets rigoureuse qui permet de s'approprier facilement les enjeux, les objectifs, le plan d'action, la méthode, le calendrier, le volet financier, l'évaluation.

Le jury regrette de constater que peu de candidats développent intégralement cette méthodologie. L'évaluation ainsi que la dimension financière sont souvent absentes. Quant à la prise de recul sur ce que le candidat aurait pu mieux réussir très peu réalisent cet exercice intellectuel.

Plus globalement, on constate un manque d'originalité dans les sujets très classiques bien que quelquefois stratégiques.

Peu de sujets portent sur des innovations managériales, sur des expérimentations de services aux usagers. A l'heure de la transformation de l'action publique, cet état interroge. Aucun dossier n'a porté sur une expérience ayant échoué. Or si elle est bien analysée, elle apportera néanmoins au candidat plus d'acquis, d'expérience qu'un projet réussi.

Par ailleurs, le thème du dialogue social apparaît peu, étant réduit aux passages obligés dans les instances paritaires. Ce manque étonne alors que la Fonction Publique Territoriale accueille des générations de fonctionnaires avides de participer et d'être associés.

La conceptualisation de nouveaux outils de participation semble peu maîtrisée et utilisée.

Sur le plan de la forme, une présentation claire et structurée doit permettre au jury, sans avoir besoin de relecture, d'appréhender l'ensemble du projet et tout particulièrement le rôle joué personnellement par le candidat.

## L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

Elle doit être vécue comme un échange professionnel ou une sélection et non une épreuve académique de vérification de connaissances théoriques.

Le jury partageait des valeurs importantes de bienveillance, de respect des candidats en étant tout à fait conscient de l'enjeu pour des professionnels confirmés de remettre en question leurs compétences, de se mettre en danger devant un jury de 9 personnes. Tous les candidats se présentant devant le jury étaient dotés de compétences rendant leur profil intéressant et digne d'être nommé administrateur. En tentant de diminuer le plus possible le stress des candidats, le jury a tenté de permettre aux candidats d'exprimer le meilleur de leurs compétences. Néanmoins, le stress inhérent à ce type d'épreuve doit être surmonté par les candidats qui dans leur vie professionnelle auront à affronter des situations délicates.

Cette épreuve doit permettre d'apprécier la cohérence du profil du candidat avec son dossier écrit, ce qui n'est pas toujours le cas.

A travers cette épreuve, le jury recherche s'il y a adéquation entre le profil de compétences du candidat et celui d'administrateur.

Tout d'abord, le socle de **connaissances territoriales** est supposé acquis et ne fera pas l'objet de vérifications ciblées, ce qui ne dispense pas le candidat d'étayer ses réponses par des éléments précis de connaissances. Toutefois, des inexactitudes peuvent conduire le jury à vérifier s'il s'agit d'une erreur d'inattention ou d'une méconnaissance, tel que le fait qu'un EPCI n'est pas une collectivité locale. Même s'il ne faut pas trop focaliser sur l'aspect connaissances, un manque de culture territoriale pénalisera le candidat.



En particulier, il est prioritairement attendu du candidat des qualités de **manager**. Il sera recherché quelle approche le candidat développe et s'il fait preuve d'assertivité. Le jury a été extrêmement attentif à ces qualités en tentant de s'assurer qu'il ne s'agissait pas de cadres susceptibles d'être toxiques envers leurs équipes mais que la bienveillance et l'exigence prévalaient pour impulser une politique de ressources humaines efficace et vertueuse. Il a été constaté que les candidats s'étaient préparés à ce sujet. Toutefois, la déclinaison de concepts attendus (management agile, libéré...) dans des mots valises nécessitait par des illustrations de démontrer qu'ils étaient réellement incarnés, ce qui n'était pas toujours le cas. Les candidats de plus grosses collectivités, ayant participé à des formations de l'INET disposaient des prérequis théoriques sur le sujet qui restaient dans certains cas à être confirmés par une expérience réelle. Il convient donc que chaque candidat incarne sa posture managériale, se fabrique son propre costume tissé de ses valeurs, de ses convictions, de son expérience.

Plus globalement **la posture relationnelle** du candidat, sa capacité à échanger avec le jury, à démontrer son dynamisme, sa force de conviction étaient particulièrement évaluées. Des postures un peu rigides, peu modestes, ou insuffisamment à l'écoute des membres du jury ont nui à certains candidats ainsi que des tentatives maladroitement de créer avec certains membres du jury des connivences. L'intelligence émotionnelle du candidat, son empathie, son sens des réalités, son dynamisme étaient recherchés. L'authenticité des candidats était également très appréciée, car garante d'un leadership de nature à entraîner les équipes. De même, étaient évaluées les capacités des administrateurs à exercer des fonctions de représentation auprès des autorités institutionnelles, et du monde économique et social.

Au travers de cette compétence, était recherché en particulier le courage managérial. Les candidats dotés d'une posture ouverte mais affirmée en capacité de résister à des démarches discutables sur le plan éthique ou sur le plan des valeurs, ont convaincu le jury de leur capacité à exercer des responsabilités élevées dans un service public vertueux. Il est en effet attendu des administrateurs, à l'heure de la transformation accélérée du service public qu'ils soient les garants du respect dû à leurs collaborateurs et du bien-être au travail.

Il a été vérifié que **le positionnement à l'égard des élus**, principalement sur les postes fonctionnels, était perçu très clairement par les candidats pour exercer dans le respect du rôle de l'autorité territoriale, les fonctions de conseil attendues en faisant preuve de transparence, de loyauté et de courage.

Plus généralement le jury a tenté de vérifier les postures du candidat sur **le plan éthique**. Quelles réactions précises et adaptées aux alertes données sur le plan des discriminations ou de pratiques frauduleuses ? Aucune tolérance n'est désormais acceptée et le manager se sortira grandi d'une réponse courageuse proportionnée et justifiée.

Par ailleurs, il est recherché du candidat **la capacité d'analyser** son contexte professionnel, son évolution réglementaire et sociale. L'actualité législative peu fournie récemment devait être connue des candidats, ce qui n'était pas toujours le cas. Ce qui intéressait particulièrement le jury était d'une part de savoir si le candidat faisait preuve de curiosité intellectuelle et professionnelle et anticipatrice et d'autre part l'analyse qu'il se faisait de ces évolutions législatives. Dans ce questionnement, le jury n'attendait pas une réponse précise mais juste une argumentation étayée, par des connaissances, des expériences ou des valeurs et une capacité à mettre en perspective plusieurs sujets. Or certains n'avaient pas entendu parler ou ne pouvaient restituer certains points du projet de loi LOM, qui concerne pourtant les usagers et les collectivités. Dans ce cas il était difficile au jury d'évaluer la capacité d'analyse du candidat. Le candidat devait démontrer sa capacité de réflexion, d'ouverture aux sujets de société qui interpellent les pratiques de la fonction publique territoriale dans une année marquée par le mouvement des gilets jaunes. En particulier, était attendue une réflexion sur le fonctionnement démocratique de notre société, et sur l'implication des habitants. Il est indéniable que les candidats ayant exercé des responsabilités sur des postes fonctionnels sont plus aptes à disposer d'une vision globale sur des problèmes complexes et à se mettre en situation pour formuler des propositions à leurs élus. Toutefois, les candidats dotés de profils d'experts, dès lors qu'ils bénéficient d'une expérience diversifiée, et qu'ils se sont réellement projetés sur des fonctions d'administrateur en complétant leur formation, peuvent tout à fait répondre à l'exercice.

**La prise de recul** du candidat sur les politiques en faisant valoir sa capacité critique était recherchée. Cette capacité était bien entendu attendue sur l'ensemble du contexte institutionnel comme dit précédemment. Mais il était également recherché la capacité de recul avant toute intervention dans une situation complexe, ce que les mises en situation permettaient d'évaluer. En outre la prise de recul à l'égard de sa propre personne, la capacité de se remettre en cause semblent essentielles au jury pour permettre au candidat de progresser dans sa pratique et de retirer des enseignements de ses échecs. L'absence de doute chez certains candidats était perçue comme source de risque pour eux même et leur environnement professionnel. De même, il était attendu que le candidat dispose de la capacité de distanciation par rapport à son expérience professionnelle et à sa projection dans un parcours ascendant.

## CONCLUSION

Au vu des compétences requises, le jury a retenu 31 candidats au profil diversifié. Le jury n'a pas souhaité descendre en dessous du seuil d'admission pour atteindre les 35 postes, estimant que l'épreuve orale, insuffisamment réussie pour certains, est majeure dans l'appréciation des candidats dans leur capacité à exercer les fonctions d'administrateurs.

L'origine géographique des candidats admis est plurielle ; les collectivités d'appartenance des candidats démontrent que ceux appartenant aux collectivités aux tailles plus réduites ont toutes leurs chances dans cet examen. En particulier, le jury a eu le plaisir de retenir des candidats aux profils plus atypiques déroulés hors fonction publique territoriale, et non uniquement dans la catégorie A. Ce résultat nous semble un gage de l'adéquation de la haute fonction publique avec la société. De même, la majorité de femmes admises soit 18 candidates révèle l'absence de plafond de verre dans l'accès via cet examen professionnel à la haute fonction publique territoriale.

En majorité les candidats semblaient bien préparés. En particulier, la présentation de leur parcours était structurée et conceptualisée. Toutefois, le jury a pu constater quelquefois un écart entre une formalisation soutenue du parcours et les réponses aux questions du jury.

Pour ma part, j'ai vécu ce jury comme une aventure humaine et professionnelle. C'est un défi de faire converger les points de vue de 9 personnalités différentes. C'est un enrichissement de constituer une équipe soudée pendant plusieurs semaines autour d'une vision partagée. C'est une leçon d'humilité d'apprécier ainsi les administrateurs 2019.

Mon dernier message va à ceux qui n'ont pas été admis cette année. Nous avons tenté dans les appréciations écrites de leur fournir les pistes pour améliorer leur dossier. Je forme le vœu qu'ils ne se découragent pas et qu'ils recherchent sincèrement à compléter leur profil de compétences. En particulier, j'invite les candidats qui se sont présentés de nombreuses fois et sans forcément modifier leurs écrits ou leurs oraux à changer leur pratique et leur préparation en se rapprochant d'administrateurs en poste, en complétant leur formation, en diversifiant leur parcours professionnel, en s'ouvrant aux réflexions sociétales et institutionnelles.

Pour les heureux lauréats, bravo pour leur agilité d'esprit, pour leur courage, pour leur ténacité, et un grand merci pour ce qu'ils m'ont apporté.

**Ghyslaine Lepage**

Juin 2019

# DONNÉES STATISTIQUES

## III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen professionnel

(70 % des lauréats du concours d'administrateur territorial session 2018) : 35 postes

## IV. CANDIDATS ET CANDIDATES INSCRITS

343 candidats

## V. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMIS À CONCOURIR

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

320 candidats admis à concourir

CANDIDATURES REJETÉES

Motifs des rejets	Nombre de rejets
Format du dossier	8
Ancienneté insuffisante	7
Dossier incomplet	6
Hors-délai	1
Situation statutaire non conforme (en disponibilité)	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

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

SEXE

HOMMES	152
FEMMES	168
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>

ÂGE

Moins de 40 ans	31
40 - 49 ans	189
50 - 59 ans	91
60 ans et plus	9
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>

## GRADE

<b>Attaché territorial</b>	<b>3</b>
<b>Attaché territorial principal</b>	<b>130</b>
<b>Directeur territorial</b>	<b>86</b>
<b>Attaché territorial hors classe</b>	<b>96</b>
<b>Ingénieur territorial principal</b>	<b>2</b>
<b>Non renseigné</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>

## FONCTION

<b>DGS (1)</b>	<b>79</b>
<b>DGA (2)</b>	<b>66</b>
<b>Poste de direction et encadrement (3)</b>	<b>150</b>
<b>Chargé de mission/chef de projet</b>	<b>14</b>
<b>Autres (4)</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>

(1) dont 21 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 53 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

(4) Secrétaires généraux, conseillers juridiques, délégués...

## TYPE DE COLLECTIVITÉ

<b>Communes (1)</b>	<b>116</b>
<b>Établissements publics de coopération intercommunale (2)</b>	<b>101</b>
<b>Départements</b>	<b>59</b>
<b>Régions</b>	<b>19</b>
<b>Collectivités territoriales uniques</b>	<b>7</b>
<b>CDG</b>	<b>4</b>
<b>CNFPT</b>	<b>1</b>
<b>Autres</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>

(1) dont 51 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 90 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

RÉGIONS	ADMIS À CONCOURIR
ILE-DE-FRANCE	57
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	44
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	38
HAUTS-DE-FRANCE	30
OCCITANIE	23
GRAND-EST	21
NOUVELLE AQUITAINE	19
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	15
NORMANDIE	12
BRETAGNE	11
LA RÉUNION	11
PAYS DE LA LOIRE	9
CORSE	7
CENTRE-VAL DE LOIRE	6
MARTINIQUE	6
GUADELOUPE	5
GUYANE	4
MAYOTTE	2
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>

## VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

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

	EXAMEN DU DOSSIER (coef.3)		
	Admis à concourir	Admissibles	Lauréats
Moyenne	11,28	14,73	14,91
Note maximum	16,50	16,50	16,50
Note minimum	2,50	13,63	13,75
Note supérieure à 10	226	71	31
Note éliminatoire	2		

## 2 ) RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ

**40,89 points** soit une moyenne de **13,63/20**  
**Soit 71 candidats déclarés admissibles par le jury**

## VIII. CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES

**71 candidats admissibles**

## IX. PROFIL DES CANDIDATS ET CANDIDATES ADMISSIBLES

### SEXE

<b>FEMMES</b>	<b>40</b>
<b>HOMMES</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

### ÂGE

<b>Moins de 40 ans</b>	<b>6</b>
<b>40 – 49 ans</b>	<b>45</b>
<b>50 – 59 ans</b>	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

### GRADE

<b>Attaché territorial hors classe</b>	<b>27</b>
<b>Directeur territorial</b>	<b>22</b>
<b>Attaché territorial principal</b>	<b>20</b>
<b>Attaché territorial</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieur territorial principal</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

### FONCTION

<b>DGS (1)</b>	<b>22</b>
<b>DGA (2)</b>	<b>23</b>
<b>Poste de direction et encadrement (3)</b>	<b>26</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

(1) dont 10 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 19 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

## TYPE DE COLLECTIVITÉ

<b>Communes (1)</b>	<b>28</b>
<b>Etablissements publics de coopération intercommunale (2)</b>	<b>27</b>
<b>Départements</b>	<b>12</b>
<b>Régions</b>	<b>2</b>
<b>CDG</b>	<b>1</b>
<b>Autre</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

(1) dont 15 communes de plus de 40 000 habitants

(2) EPCI (Syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, métropoles) :  
19 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

<b>RÉGIONS</b>	<b>ADMISSIBLES</b>
<b>ILE-DE-FRANCE</b>	<b>15</b>
<b>AUVERGNE RHÔNE-ALPES</b>	<b>11</b>
<b>OCCITANIE</b>	<b>8</b>
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	<b>7</b>
<b>NOUVELLE AQUITAINE</b>	<b>6</b>
<b>PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR</b>	<b>5</b>
<b>GRAND-EST</b>	<b>4</b>
<b>LA RÉUNION</b>	<b>4</b>
<b>MARTINIQUE</b>	<b>3</b>
<b>BRETAGNE</b>	<b>2</b>
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	<b>2</b>
<b>BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ</b>	<b>2</b>
<b>NORMANDIE</b>	<b>1</b>
<b>CORSE</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

## PRÉPARATION SUIVIE

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

<b>Préparation CNFPT</b>	<b>57</b>
<b>Pas de prépa ou prépa hors CNFPT</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

## X. ÉPREUVE D'ADMISSION

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

	ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef. 5)	
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	10,83	13,13
Note maximum	16,50	16,50
Note minimum	6,50	11
Note supérieure à 10	45	31
Note éliminatoire		

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

	Admissibles	Lauréats
Épreuve d'admissibilité et épreuve d'admission	12,20/20	13,80/20

### 3 ) RÉSULTATS D'ADMISSION

**100 points** soit une moyenne de **12,50/20**

**31 candidats déclarés admis par le jury**

## XI. PROFIL DES LAURÉATS ET LAURÉATES

#### SEXE

HOMMES	13
FEMMES	18
TOTAL	31

#### ÂGE

Moins de 40 ans	3
40 - 49 ans	18
50 - 59 ans	10
TOTAL	31

#### GRADE

Attaché territorial hors classe	14
Directeur territorial	9
Attaché territorial principal	8
TOTAL	31



## FONCTION

<b>DGS (1)</b>	<b>12</b>
<b>DGA (2)</b>	<b>10</b>
<b>Poste de direction et encadrement (3)</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

(1) dont 7 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 8 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

## TYPE DE COLLECTIVITÉ

<b>Communes (1)</b>	<b>12</b>
<b>Etablissements publics de coopération intercommunale (1) (2)</b>	<b>12</b>
<b>Départements</b>	<b>4</b>
<b>Régions</b>	<b>1</b>
<b>Collectivité territoriale unique</b>	<b>1</b>
<b>Autre</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

(1) dont 7 communes et 9 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) EPCI : Syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, syndicats d'agglomération nouvelle, métropoles

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

<b>RÉGIONS</b>	<b>ADMIS</b>
<b>ILE-DE-FRANCE</b>	<b>7</b>
<b>NOUVELLE AQUITAINE</b>	<b>4</b>
<b>AUVERGNE RHÔNE-ALPES</b>	<b>4</b>
<b>OCCITANIE</b>	<b>4</b>
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	<b>3</b>
<b>LA RÉUNION</b>	<b>2</b>
<b>GRAND-EST</b>	<b>2</b>
<b>PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR</b>	<b>2</b>
<b>BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ</b>	<b>1</b>
<b>BRETAGNE</b>	<b>1</b>
<b>CORSE</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

---

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12  
TÉL. : 01 55 27 44 00 - FAX : 01 55 27 44 01  
WWW.CNFPT.FR

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

