



Catégorie

**A**

# INGÉNIEUR OU INGÉNIEURE EN CHEF TERRITORIAL

**BILAN DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL**

---

SESSION 2019

---



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

# SOMMAIRE

<b>OBSERVATIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>3</b>
<b>I. COMPOSITION DU JURY</b> .....	<b>3</b>
<b>II. RAPPORT GÉNÉRAL DE LA PRÉSIDENTE DU JURY</b> .....	<b>4</b>
I. LES CANDIDATURES .....	4
II. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ .....	5
III. L'ÉPREUVE D'ADMISSION .....	6
IV. CONCLUSION ET QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION .....	8
<b>DONNÉES STATISTIQUES</b> .....	<b>9</b>
<b>III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL</b> .....	<b>9</b>
<b>IV. CANDIDATS INSCRITS</b> .....	<b>9</b>
<b>V. CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR</b> .....	<b>9</b>
<b>VI. PROFIL DES CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR</b> .....	<b>9</b>
<b>VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ</b> .....	<b>11</b>
NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ .....	11
RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ .....	11
<b>VIII. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES</b> .....	<b>12</b>
<b>IX. ÉPREUVE D'ADMISSION</b> .....	<b>13</b>
NOTES OBTENUES À L'ÉPREUVE D'ADMISSION .....	13
MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL .....	13
RÉSULTATS D'ADMISSION .....	13
<b>X. PROFIL DES LAURÉATS</b> .....	<b>14</b>

L'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territorial session 2019 a été ouvert par arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale en date du 20 décembre 2018.

Le nombre de postes ouverts était de 20.

La période de retrait des dossiers d'inscription était fixée du lundi 18 février au vendredi 15 mars 2019 avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au vendredi 22 mars 2019.

La phase d'admissibilité (examen des dossiers de candidature) s'est déroulée du lundi 15 au vendredi 26 avril 2019.

L'admissibilité a été prononcée par le jury le mardi 30 avril 2019.

L'épreuve orale d'admission a eu lieu à Paris du mercredi 5 au vendredi 7 juin 2019, du mercredi 12 au jeudi 13 juin 2019 puis du mercredi 19 au vendredi 21 juin 2019.

La réunion d'admission s'est tenue le vendredi 21 juin 2019.

## I. COMPOSITION DU JURY

<b>Présidente</b>	<b>Pascale AVARGUES</b> Directrice générale adjointe Bordeaux Métropole (33)
<b>Suppléant</b>	<b>Joël CARREIRAS</b> Conseiller municipal Ville de Toulouse (31)
<b>Élus locaux</b>	<b>Joël CARREIRAS</b> Conseiller municipal Ville de Toulouse (31)
	<b>Benoit GOEPFERT</b> Conseiller communautaire Communauté de communes Sundgau (68)
	<b>Françoise CASALINO</b> Conseillère régionale Région Auvergne - Rhône - Alpes (26)
<b>Fonctionnaires territoriaux</b>	<b>Véronique MATHIAS</b> Ingénieure en chef territoriale Communauté d'Agglomération Bourges Plus Ville de Bourges (18)
	<b>Arnaud ASCENSI</b> Ingénieur en chef territorial Angers Loire Développement (49)
	<b>Corinne CORDIER</b> Ingénieure en chef territoriale CA Grand Paris Sud (91)
<b>Personnalités qualifiées</b>	<b>Pascale AVARGUES</b> Directrice générale adjointe Bordeaux Métropole (33)
	<b>Laurent GONZALEZ</b> Directeur général adjoint Sycotom Paris (75)
	<b>Florence LERIQUE</b> Professeure des Universités Université Bordeaux-Montaigne (33)

## II. RAPPORT GÉNÉRAL DE LA PRÉSIDENTE DU JURY

Je mesure l'honneur qui m'a été fait en me confiant la présidence de cette seconde session de l'examen professionnel d'accès au grade d'ingénieur territorial en chef, et je tiens à remercier François Deluga, Président du CNFPT, France Burgy, Directrice générale du Centre national de la fonction publique territoriale et Véronique Robitaillie, Directrice de l'Institut national des études territoriales de leur confiance.

Je remercie très chaleureusement chacun des membres du jury pour ces semaines denses de travail, d'échanges et de débats nourris. La cohésion du jury a été déterminante pour son fonctionnement et, au final, pour offrir aux candidats un cadre d'évaluation équilibré et équitable.

L'implication du jury est à la hauteur de l'importance de cet examen. Il revêt une importance d'autant plus grande que, loin de se limiter à la confirmation de l'expertise technique des candidats, il vise à révéler de véritables managers qui devront pouvoir occuper les plus hautes fonctions des administrations territoriales, qui devront en assumer les responsabilités, dynamiser positivement leurs équipes, démêler des problématiques complexes et changeantes pour prendre les bonnes décisions et piloter leur mise en œuvre.

La pluralité du jury a été un atout certain tant pour les regards croisés portés sur chaque candidat que pour la diversité des questions et des thématiques abordées. La variété des expériences des membres du jury, l'hétérogénéité des profils, des parcours et des origines géographiques nous a permis de bien embrasser les différents champs des politiques publiques locales, des spécificités de nos territoires et la grande diversité des métiers effectivement exercés par les candidats.

La présence de membres du jury de la session précédente et le témoignage préalable du Président de la session 2017 ont garanti d'emblée le bon positionnement et la cohérence de l'exercice. Ils ont permis par l'échange et la transmission d'assurer la continuité et l'équité de nos appréciations et jugements, mais aussi l'enrichissement croisé et l'amélioration continue des critères attendus du jury. Leur apport s'est avéré précieux dans l'organisation de notre travail et la définition de notre méthode d'évaluation.

Nous remercions l'ensemble de l'équipe du service « concours » qui, sous la responsabilité de Catherine Durand, a accompagné notre travail avec professionnalisme, disponibilité et vigilance pour assurer la grande qualité du déroulement de l'ensemble et prévenir toute difficulté, tout en sachant porter attention à chacun des candidats qui se présentait à nous.

### I. LES CANDIDATURES

#### UNE DIVERSITÉ DES MÉTIERS ET DES PROFILS TOUJOURS AUSSI VARIÉS

Cette expérience fut très riche humainement. Le jury a eu le plaisir de rencontrer des professionnels investis dans leur activité, porteurs de projets enthousiasmants au service du public et de nos territoires, tant urbains que ruraux. Nous avons également pu mesurer la diversité de nos métiers d'ingénieurs et combien la fonction publique territoriale permet de beaux parcours professionnels, souvent d'ailleurs après une première expérience dans le privé.

Le jury tient à saluer le travail de préparation et le soin apporté par la grande majorité des candidats à leur dossier. Il se félicite de la réelle stature des candidats qui ont su nous faire partager leur passion et incarner si souvent le sens des fonctions auxquelles ils aspirent.

Cependant, lors de cette session, 352 candidats ont été admis à concourir, soit 30 dossiers de moins que lors de la session de 2017. Nous voudrions à ce sujet attirer l'attention des candidats sur la nécessité d'être attentifs au format attendu des dossiers et aux conditions de grade pour être admis. En effet, sur les dossiers reçus par le service des concours, 21 ont dû être écartés pour des raisons de format du dossier, ce qui est à chaque fois, au regard de ce que nous venons d'indiquer, assez décevant et une réelle perte tout autant qu'une occasion individuelle inutilement manquée.

On peut noter que 36% des candidats admis à concourir en 2019 étaient déjà inscrits à la session de 2017, et 4 % déjà admissibles. Le jury a veillé à ce que les dossiers des candidats s'étant déjà présentés à la session précédente ne soient pas corrigés par les membres du jury déjà présents l'année dernière. La provenance géographique des candidats est très large, 280 candidats occupent des postes de direction ou d'encadrement, 62 des postes de directions générales et 10 postes de chefs de projet - chargé de mission.

Le jury regrette que le taux de candidature féminine reste faible avec 33,81% mais note avec plaisir une légère progression par rapport à 2017 (30,37%).

## II. L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

### A. L'organisation du jury

Durant plus d'une semaine, le jury a travaillé pour évaluer les 352 dossiers de candidatures admis à concourir. Les corrections ont été systématiquement assurées en binôme issus de collègues différents. Si un écart de notation de plus de deux points était constaté entre deux correcteurs, un troisième avis était sollicité.

La constitution des binômes a été régulièrement changée afin de lisser les différences de notation et favoriser la connaissance croisée des membres du jury.

Après un temps d'échange sur les attendus de l'examen, le jury a procédé à la lecture attentive de chaque dossier et à leur notation. Le jury s'est attaché à assurer une rotation régulière des correcteurs pour réduire les écarts de notation et établir une échelle de notation commune.

La présidente souhaite souligner tout l'intérêt de disposer de 9 membres du jury. Cette diversité et cette organisation permettent d'organiser 4 binômes de correcteurs tout en animant des points intermédiaires de repositionnement des grilles et des fourchettes de notation. Elle doit aider aussi à s'assurer de la péréquation des notes par des doubles corrections aléatoires.

La réunion d'admissibilité a eu lieu le 30 avril 2019.

### B. La phase d'admissibilité : un exercice tout en nuance à bien maîtriser

S'agissant du fond des dossiers, la plus grande difficulté que le jury a relevée pour les candidats est celle de bien distinguer les trois exercices demandés ; lettre de motivation, parcours professionnel, et réalisation professionnelle, et de les articuler habilement, sans redondance.

#### LA PRÉSENTATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Il doit faire apparaître les fonctions d'encadrement et de conception exercées par le candidat sur 2 pages maximum. Le jury a plutôt sanctionné les présentations sous forme de simple CV et leur a préféré les parcours décrits, plus exploratoires et illustrés, permettant de mesurer leur richesse et leur apport. La rédaction s'avère difficile pour beaucoup de candidats. L'exercice exige de prendre le recul suffisant par rapport à son parcours pour décrire avec lucidité son expérience. Tous n'y parviennent pas.

#### LA LETTRE DE MOTIVATION

Sa longueur attendue est de 2 pages maximum sous forme manuscrite ou dactylographiée. Comme les différentes pièces du dossier, elle a été plus facile à lire pour le jury lorsqu'elle a été dactylographiée avec une taille de police de caractère confortable d'au moins 10 pts. Le jury a été attentif à ce que le candidat y valorise l'essentiel de son expérience, ce qu'il en a retiré sur le plan professionnel et humain et les raisons qui le conduisent à vouloir donner une dimension supérieure à sa carrière.

Trop souvent, la lettre de motivation a été redondante avec la description du parcours professionnel, ne disant rien ou presque de la conception qu'a le candidat de son métier et la manière dont il se projette dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux. Nombre de candidats présentent leur démarche dans la continuité des fonctions actuellement exercées, semblant oublier que l'examen professionnel s'inscrit dans un processus de promotion interne et non d'avancement de grade.

#### LE RAPPORT SUR UNE RÉALISATION PROFESSIONNELLE.

La réalisation choisie par le candidat doit décrire avec précision, sur 3 pages, une mission ou réalisation que le candidat a eu à mener, ses enjeux, le rôle qui lui incombait, le contexte, la gouvernance en place notamment le lien aux élus.

Cet exercice a été souvent trop descriptif, ne permettant pas au jury de mesurer les interactions du candidat avec les élus, les usagers, ou encore les équipes. La méthode qu'il a choisie à cette occasion est rarement décrite et explicitée, tout comme le résultat obtenu et ce que le candidat en a retiré.

Le jury a parfois regretté que la réalisation professionnelle choisie pour cet exercice se rapproche trop souvent d'une description des fonctions exercées ou d'un projet de service et mette insuffisamment en avant les apprentissages et les difficultés rencontrées. Certains dossiers sont aussi parfois trop centrés sur des réalisations très techniques ou des réorganisations de services ou de direction consécutives aux évolutions institutionnelles, qui ne mettent pas suffisamment en avant les aptitudes du candidat à impulser, animer, analyser, formaliser, synthétiser les éléments d'une politique, d'un projet et ne donnent pas l'occasion de mettre en avant sa capacité à solliciter des expertises ou à être apte à la décision et à l'organisation.

Par la nature du dossier à produire, l'examen professionnel doit amener le candidat à porter une analyse et un regard intérieur, là où classiquement il lui est plutôt demandé de faire la preuve de ses connaissances et de sa maîtrise technique. De façon globale, les dossiers, qui se sont fait remarquer parviennent à montrer

une dynamique entre les trois exercices attendus, la lettre de motivation étant aussi déterminante puisqu'elle permet au candidat d'exprimer son cheminement et sa projection dans le cadre d'emplois d'ingénieur en chef. Le jury souhaite rappeler que la présentation adoptée doit être aérée et structurée, en précisant que le fait d'utiliser quasiment toute la surface de la feuille pour présenter un texte dense et de diminuer fortement la taille des caractères - rendant la copie illisible - a été sanctionné. Pour quelques rares dossiers, le jury a aussi sanctionné une maîtrise insuffisante de l'expression écrite, ce qui est regrettable au niveau attendu d'un ingénieur en chef.

### C. Conclusion sur la phase d'admissibilité

Dès la première journée d'examen des dossiers, le jury a pu constater la qualité des dossiers présentés.

Ceux d'entre nous qui avaient déjà une expérience du jury de l'examen professionnel d'ingénieur territorial ont relevé une différence de niveau par rapport à la session précédente, traduite par une notation moyenne de 14,75, supérieure de 1 point à la session de 2017 (13,75), révélant aussi une meilleure compréhension des attendus.

Le jury a fixé le nombre d'admissibles à 52, à l'identique de 2017.

## III. L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Lors des auditions en phase d'admission, la composition du jury a été un atout indéniable pour diversifier les sujets et apprécier les différentes étapes du parcours professionnel et les qualités personnelles des candidats. La cohésion du jury a été déterminante pour son fonctionnement et, au final, pour offrir aux candidats un cadre de questionnement équilibré et impartial.

Par mesure d'équité, le jury a choisi pour les épreuves orales de refuser la présence en auditeur libre des candidats admissibles. Cette décision nous semblait nécessaire pour préserver l'égalité des chances. Les auditeurs qui se sont présentés ont tous eu un comportement discret et adapté.

L'organisation de l'admission sur des périodes de 3 jours par semaine du mercredi au vendredi s'est avérée équilibrée en durée.

Pour le jury, la plus grande difficulté a été d'établir une « échelle » de notation assez large pour échelonner les notes de manière la plus pertinente possible.

Ce sont donc 52 candidats qui ont été déclarés admissibles et convoqués à l'épreuve d'admission. Mais, compte tenu de deux désistements, seuls 50 candidats ont été reçus par le jury.

### A. Déroulé de l'épreuve

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

- **un entretien de 15 minutes** orienté sur le parcours professionnel du candidat, débutant par une présentation synthétique d'une durée de 3 minutes, suivi de questions posées par le jury.
- **une discussion sur des sujets touchant à l'environnement territorial et sociétal d'une durée de 25 minutes**, devant permettre au jury d'apprécier l'ouverture du candidat à son environnement professionnel et sa conception du rôle d'un ingénieur en chef.

**Lors de l'entretien**, les candidats ont tous parfaitement respecté le déroulement de l'épreuve.

Sur ce temps, la capacité du candidat à valoriser son parcours professionnel, en tirer des apprentissages, assumer les difficultés passées et s'appuyer dessus pour se projeter sur le cadre d'emploi d'Ingénieur en chef est fondamentale. Il doit y avoir un « avant » et un « après » l'examen professionnel ; les candidats les mieux notés ont réussi à illustrer cette rupture dans leur parcours. Les candidats étant déjà sur des postes calibrés ingénieurs en chef ne doivent pas considérer que cela les exonère de cette réflexion sur eux-mêmes, l'examen professionnel ne venant pas valider un poste mais devant bien initier, enclencher une dynamique.

**La discussion** qui suit l'exposé du candidat n'est pas « une conversation » mais l'occasion d'évaluer la culture générale territoriale du candidat, vérifier sa capacité à développer un point de vue argumenté, mais aussi à appréhender sa posture de cadre territorial, tant dans sa relation aux élus ou avec ses pairs que dans sa posture managériale à l'égard des équipes qu'il encadre.

Les différents types de questionnements (mises en situation, questions de société, questions de culture territoriale) ont pu troubler quelques candidats. Cette variété des questions, et leur enchaînement parfois soutenu, vise à apprécier l'ouverture des candidats au-delà de leur champ de compétence. Nous avons privilégié quelques mises en situation sur 'une question' sans réellement entrer dans une dimension de « jeu de rôle ». A cet égard, il nous est apparu que les formations ne les préparent sans doute pas suffisamment à faire face aux mises en situation qui leur sont proposées lors de l'entretien et qui pourraient être leur quotidien

demain.

Les candidats avaient dans l'ensemble un bon niveau, certains se détachant de par leur connaissance des collectivités et de leur environnement, leur éthique professionnelle, leur aptitude personnelle pour exercer les fonctions attendues, leur savoir être, leur dynamisme et leur engagement personnel.

Les plus brillantes prestations orales que le jury a eu à entendre, avec plaisir et grand intérêt, ont porté la marque des différentes compétences suivantes :

**La connaissance des collectivités et de leur environnement :** elle est indispensable pour ce qui a trait à leur organisation et à leur fonctionnement, aux enjeux des principales politiques publiques nationales ou locales mais aussi à la place des collectivités les unes par rapport aux autres dans les différents territoires urbains et ruraux ou d'outre-mer (organisation, fonctionnement, métiers exercés, insertion dans l'environnement institutionnel et partenarial). Elle s'impose également en matière de connaissance du fonctionnement des administrations de l'Etat, des connaissances de base concernant les textes, les réformes, ou les réflexions en cours.

**L'éthique professionnelle :** elle a été appréciée à travers le sens de l'intérêt général, la qualité du service au public, le sens des valeurs, la loyauté à l'institution et aux élus mais aussi le sens des responsabilités, les qualités managériales, la confiance, le respect, la bienveillance et l'attention donnée à ses équipes et à ses pairs.

**Les aptitudes personnelles pour exercer les fonctions attendues :** elles ont été estimées selon la capacité de projection, de vision globale mais aussi à porter le changement, l'adaptabilité, l'aptitude à déléguer et le sens de la décision. Le jury s'est attaché à tester aussi l'esprit d'analyse et la distanciation du candidat sur son parcours professionnel, ses réussites et ses échecs.

**Le savoir-faire relationnel :** il a été apprécié notamment à travers le sens de l'écoute, la capacité à convaincre et à conseiller, le sens de la communication, l'aptitude à l'argumentation et la transmission, la clarté dans l'expression, l'adaptation du discours aux interlocuteurs, l'aptitude à motiver comme à valoriser l'action des personnes.

**Le dynamisme et l'engagement personnel :** le jury a aussi fait attention à la capacité à se projeter dans un futur poste d'ingénieur en chef et à la pertinence des motivations. Sur ce point, il est important que les candidats sachent mieux se positionner sur cette question essentielle qui a souvent permis au jury de mesurer la maturité du projet personnel du candidat et sur ce constat d'établir un critère différenciant.

## **B. Observations du jury sur les candidats**

L'épreuve orale a confirmé le constat fait à la lecture des dossiers du très bon niveau des candidats. Si la grande majorité d'entre eux était de toute évidence bien préparée à la présentation, certains se sont trouvés en difficulté dans la seconde phase, qui s'est avérée plus discriminante. Le jury tient à souligner que tous les candidats ont démontré un sens aigu du service public et de leur engagement sur leur territoire.

Un second groupe de candidats s'est trouvé en difficulté dès lors que le jury a cherché à les faire s'exprimer sur des sujets - y compris territoriaux - sortant de leur pratique professionnelle quotidienne.

En outre, le jury a pu constater que le manque de connaissances concrètes a pénalisé certains candidats lorsqu'il s'est agi d'illustrer une idée ou de passer à l'action et de traduire leur réflexion dans les faits.

Beaucoup, particulièrement parmi ceux qui exerçaient des fonctions de chargé de mission ou de chef de projet ou ayant peu pratiqué de mobilité, présentaient une vision trop réduite de la collectivité ou de l'établissement dans lequel ils travaillent actuellement alors que nous attendions qu'ils soient, a minima, en capacité de dégager les enjeux du territoire où ils interviennent.

Le jury a constaté des écarts importants dans l'appréhension des évolutions sociétales, démographiques, économiques ou comportementales, et de leurs impacts sur les territoires. Les enjeux relatifs à la ruralité, au numérique ou à la gouvernance de l'Europe apparaissent encore trop souvent non maîtrisés. Les réponses étaient trop stéréotypées, centrées sur les dispositifs existants, sans prise de recul ni analyse. Les candidats ayant le mieux maîtrisé l'exercice ont su montrer des capacités de réflexion et de conceptualisation, y compris sur de grands sujets de société.

A ce niveau d'examen, et considérant les fonctions susceptibles d'être exercées par les ingénieurs en chef, le jury a sanctionné le fait que certains des candidats ne connaissent pas suffisamment les grandes politiques publiques, voire ne sachent pas se positionner sur les compétences des différents niveaux de collectivités au regard des évolutions législatives récentes.

Pour autant, plusieurs candidats non lauréats ont fait preuve de qualités qui nous incitent à penser qu'avec une préparation ou une formation complémentaire ils seraient aptes à réussir l'épreuve et à exercer dans le cadre d'emplois.

S'agissant de l'épreuve de l'oral, même si chaque jury est différent, il peut être intéressant pour un futur candidat dans sa préparation, d'anticiper et, de venir en auditeur libre écouter une épreuve en situation pour en

tirer ses propres enseignements.

## IV. CONCLUSION ET QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION

Le jury exprime sa satisfaction sur le niveau élevé des candidats qui lui a permis sans difficulté de pourvoir la totalité des 20 postes avec un seuil d'admission à 111,75 points (moyenne de 13,97/20) à mettre en miroir d'un seuil d'admission de 96 points lors de la session de 2017 (moyenne de 12/20).

Le taux de réussite est assez constant avec 5,68 % sur un nombre admis à concourir plus faible (352 candidats en 2019) pour 362 en 2017 soit 30 de moins.

### Le profil des lauréats évolue

Malgré le peu de recul sur cet examen, on peut relever que le profil des lauréats évolue sur certains aspects dont la représentation féminine :

- Le jury se félicite du fait que le nombre de femmes lauréates sur cette session représente 30% des candidats admissibles contre 18 % en 2017 ;
- Le nombre de lauréat reste réparti de manière assez homogène sur l'ensemble des territoires ;
- 50 % des lauréats travaillent dans un établissement public de coopération intercommunale (31,8 % en 2017), 10 % en département (27,3 % en 2017), 35 % en commune (22,7 % en 2017) et 5 % en région (13,6 % en 2017)
- 92,31 % des candidats admissibles ont suivi une préparation à l'épreuve orale auprès du CNFPT ;
- La répartition par âge des candidats est semblable entre 2019 et 2017 (60 % des lauréats ont entre 40 et 49 ans, les plus de 50 ans (15 %) sont plus nombreux qu'en 2017 (9 %) ;
- Cette année encore, les lauréats occupent soit un poste de direction générale (45%), soit un poste de direction ou d'encadrement (55%). C'est un point d'attention pour les profils de chefs de projets ou chargés de missions car sur 38 candidats admis à concourir aucun n'a atteint l'admissibilité.

### Mieux accompagner les candidats et aller chercher les talents

Si l'inscription à l'examen professionnel doit demeurer une démarche personnelle, le jury invite les collectivités à encore mieux communiquer auprès de leurs ingénieures et ingénieurs afin d'élargir le vivier, d'identifier leurs talents et de les aider à conduire leur trajectoire professionnelle en les accompagnant dans leur parcours de préparation. Il serait légitime que les Directions des ressources humaines des collectivités et le CNFPT se saisissent de cette question et permettent aux futurs candidats de trouver dans leur environnement professionnel un accompagnement qui les incite à prendre du recul par rapport à leur quotidien professionnel.

En conclusion, le jury tient à souligner la qualité et le niveau élevé des candidats ainsi que la diversité des projets présentés tous aussi passionnants qui attestent de la capacité d'innovation de nos territoires et des cadres qui y travaillent. Il rappelle également que l'appréciation des candidats s'échelonne en référence au niveau général du groupe de candidats de l'épreuve en cours et non en référence aux épreuves de l'année précédente. Ainsi un candidat qui se présente successivement deux années peut faire l'objet d'une notation différente pour une prestation relativement identique.

Le jury félicite les lauréats et les lauréates pour leur réussite et encourage ceux et celles qui en auraient l'envie à s'engager sur cette voie même si assurément sa préparation est exigeante.

**Pascale Avargès**  
Présidente du jury



## III. POSTES OUVERTS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

### Examen professionnel

(70% des lauréats du concours d'ingénieur en chef session 2018)

**20 postes**

## IV. CANDIDATS INSCRITS

**385 candidats se sont inscrits à l'examen professionnel**

## V. CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR

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

**352 candidats ont été admis à concourir**

### CANDIDATURES REJETÉES

MOTIFS DES REJETS	Nombre de rejets
Format du dossier	21
Ancienneté insuffisante	6
Grade d'avancement non atteint	2
Hors délai	2
Dossier incomplet	1
Mauvais formulaire	1
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

## VI. PROFIL DES CANDIDATS ADMIS À CONCOURIR

### SEXE

HOMME	233
FEMME	119
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>

### ÂGE

Moins de 40 ans	32
40 - 49 ans	213
50 - 59 ans	102
60 ans et plus	5
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>

## GRADE

<b>Ingénieur principal territorial</b>	<b>334</b>
<b>Ingénieur territorial</b>	<b>10</b>
<b>Ingénieur hors classe territorial</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>

## FONCTIONS

<b>DGS <sup>(1)</sup></b>	<b>22</b>
<b>DGA <sup>(2)</sup></b>	<b>27</b>
<b>DGST / DST</b>	<b>13</b>
<b>Poste de direction et encadrement <sup>(3)</sup></b>	<b>252</b>
<b>Chargé de mission/chef de projet</b>	<b>28</b>
<b>Autres <sup>(4)</sup></b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>

(1) dont 9 collectivités avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

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

(4) Architectes SI, chargé du patrimoine, conseiller formation, conseiller en prévention...

## TYPE DE COLLECTIVITÉ

<b>Etablissements publics de coopération intercommunale <sup>(1)</sup></b>	<b>170</b>
<b>Départements</b>	<b>70</b>
<b>Communes <sup>(2)</sup></b>	<b>62</b>
<b>Régions</b>	<b>34</b>
<b>Autres</b>	<b>9</b>
<b>Collectivités territoriales uniques</b>	<b>4</b>
<b>CNFPT</b>	<b>2</b>
<b>CDG</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>

(1) dont 132 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

(2) dont 41 communes avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

ILE-DE-FRANCE	47
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	44
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	42
OCCITANIE	34
NOUVELLE AQUITAINE	32
GRAND-EST	23
NORMANDIE	20
HAUTS-DE-FRANCE	19
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	16
PAYS DE LA LOIRE	16
BRETAGNE	15
LA RÉUNION	14
MARTINIQUE	12
GUADELOUPE	5
CENTRE-VAL DE LOIRE	4
CORSE	2
GUYANE	2
MAYOTTE	2
LUXEMBOURG	1
TAHITI	1
WALLIS ET FUTUNA	1
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>

## VII. ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

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

#### Notes obtenues à l'épreuve d'admissibilité

Epreuve d'admissibilité EXAMEN DU DOSSIER (coef.3)			
	Admis à concourir	Admissibles	Lauréats
Moyenne	11,33	15,55	15,65
Note maximum	17,25	17,25	17,25
Note minimum	3,75	14,75	14,75
Note supérieure à 10	233	52	20
Note éliminatoire	2		

## RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ

44,25 points soit une moyenne de 14,75/20

Soit 52 candidats déclarés admissibles par le jury

## VIII. PROFIL DES CANDIDATS ADMISSIBLES

### SEXE

HOMME	33
FEMME	19
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

### ÂGE

Moins de 40 ans	9
40 - 49 ans	35
50 - 59 ans	8
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

### GRADE

Ingénieur principal territorial	49
Ingénieur territorial	2
Ingénieur hors classe territorial	1
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

### FONCTIONS

DGS <sup>(1)</sup>	4
DGA <sup>(2)</sup>	7
DGST / DST	2
Poste de direction et encadrement <sup>(3)</sup>	39
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

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

(2) dont 7 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

Etablissements publics de coopération intercommunale <sup>(1)</sup>	26
Communes <sup>(2)</sup>	11
Départements	7
Autres	4
Régions	3
CNFPT	1
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

(1) dont 24 EPCI avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

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

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

ILE-DE-FRANCE	10
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	8
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	7
OCCITANIE	5
BRETAGNE	4
NOUVELLE AQUITAINE	4
GRAND-EST	3
HAUTS-DE-FRANCE	3
PAYS DE LA LOIRE	3
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	2
CENTRE-VAL DE LOIRE	1
LA RÉUNION	1
NORMANDIE	1
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

## PRÉPARATION SUIVIE

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

Préparation CNFPT	48
Pas de préparation ou préparation hors CNFPT	4
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

## IX. ÉPREUVE D'ADMISSION

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

#### Notes obtenues à l'épreuve d'admission

ENTRETIEN AVEC LE JURY (coef.5)		
	Admissibles	Lauréats
Moyenne	11,95	14,40
Note maximum	16,50	16,50
Note minimum	8	13
Note supérieure à 10	41	20
Note éliminatoire		

### MOYENNE GÉNÉRALE À L'EXAMEN PROFESSIONNEL

	Admissibles	Lauréats
Examen professionnel (épreuve d'admissibilité et épreuve d'admission)	13,30 / 20	14,87 / 20

## RÉSULTATS D'ADMISSION

111,75 points soit une moyenne de 13,97 / 20

Soit 20 candidats déclarés admis par le jury

## X. PROFIL DES LAURÉATS

### SEXE

HOMME	14
FEMME	6
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

### ÂGE

Moins de 40 ans	5
40 - 49 ans	12
50 - 59 ans	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

### GRADE

Ingénieur principal territorial	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

### FONCTIONS

DGS <sup>(1)</sup>	3
DGA <sup>(2)</sup>	5
DGST / DST	1
Poste de direction et encadrement <sup>(3)</sup>	11
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

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

(2) dont 5 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

Établissements publics de coopération intercommunale <sup>(1)</sup>	10
Communes <sup>(2)</sup>	7
Départements	2
Régions	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

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

(2) dont 4 communes avec seuil démographique de plus de 40 000 hab.

## ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

<b>GRAND-EST</b>	<b>3</b>
<b>ILE-DE-FRANCE</b>	<b>3</b>
<b>AUVERGNE RHÔNE-ALPES</b>	<b>2</b>
<b>BRETAGNE</b>	<b>2</b>
<b>NOUVELLE AQUITAINE</b>	<b>2</b>
<b>OCCITANIE</b>	<b>2</b>
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	<b>2</b>
<b>BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ</b>	<b>1</b>
<b>CENTRE-VAL DE LOIRE</b>	<b>1</b>
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	<b>1</b>
<b>LA RÉUNION</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</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*

