Rapport du jury
Concours d'attaché territorial 2010

ORGANISATEUR : CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE

Le concours d'attaché territorial ouvert au titre de l'année 2010 par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FPT) de la Gironde s'est déroulé dans de bonnes conditions d'organisation permettant aux membres du jury de mener à bien cette tâche de sélection des candidats.

2010 constituait la première année d'application des décrets du 22 juin 2009 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des attachés territoriaux et du 30 décembre 2009 relatif à l'organisation des concours et examens professionnels de certains cadres d'emplois de la FPT.

Profondes modifications du concours visant :

- en premier lieu à recruter des candidats en fonction de leur potentiel et non plus seulement de leurs connaissances scolaires et universitaires ;
- en second lieu à confier aux centres de gestion l'organisation de ce type de concours.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion de la FPT de la Gironde a organisé le concours en convention et pour le compte de 23 centres de gestion du Grand Sud-Ouest (Aquitaine, Languedoc Roussillon, Limousin, Midi Pyrénées et Poitou-Charentes).

472 postes étaient à pourvoir, ainsi répartis : 283 au concours externe, 139 au concours interne et 50 au 3ème concours. Par spécialité, la répartition était la suivante : 361 postes en administration générale, 43 en gestion du secteur sanitaire et social, 10 en analyste, 23 en animation et 35 en urbanisme et développement du territoire.

1) <u>Les candidats</u> :

6837 candidats ont été admis à concourir :

→ 3 296 en interne (48,2%)
→ 3 118 en externe (45,6%)
→ 423 au 3ème concours (6,2%)

Par spécialité, la répartition était la suivante :

→ 4 982 candidats en administration générale (73%)
→ 731 candidats en gestion du secteur sanitaire et social (11%)
→ 660 candidats en urbanisme et développement du territoire (10%)
→ 399 candidats en animation (5%)
→ 65 candidats en analyste (1%).

2) Les épreuves écrites :

a) Leur contenu :

Les trois concours bénéficient d'épreuves différentes qui tiennent compte du passé du candidat.

Le concours externe comprend deux épreuves :

- pour l'ensemble des spécialités : une composition sur un sujet d'ordre général relatif à la place et au rôle des collectivités territoriales dans les problématiques locales ;
- la rédaction d'une note ayant pour objet de vérifier l'aptitude à l'analyse d'un dossier traitant d'un problème propre à chacune des spécialités.

Les concours interne et troisième concours comprennent une seule épreuve d'admissibilité comportant la rédaction d'un rapport ou d'une note, selon la spécialité choisie, faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à partir des éléments d'un dossier.

b) La présence aux épreuves :

2 681 candidats se sont présentés aux épreuves du concours interne, 1 828 aux épreuves du concours externe et 335 à celles du troisième concours.

Ceci se traduit par des taux d'absentéisme respectivement de 18,6% en interne, de 41% en externe et de 20,8% au troisième concours.

En raison du grand nombre de candidats et pour faciliter leur accès au centre d'écrit, neuf centres de gestion ont été concernés (Gironde, Landes, Haute Garonne, Haute Vienne, Hérault, Charente, Aude, Gard et Pyrénées Atlantiques) utilisant au total 30 salles de concours.

c) Le concours externe :

La composition sur un sujet d'ordre général mérite un commentaire.
Le sujet était ainsi libellé : « l'initiative privée est-elle indispensable aux collectivités territoriales dans la conduite de l'action publique ? ».

Ce sujet présentait l'avantage d'offrir matière à réflexion dans un domaine que les étudiants ne pouvaient ignorer, constituait une question d'actualité et permettait une réflexion sur la place et le rôle respectif des collectivités locales et des secteurs privé et associatif notamment dans l'action publique.

Outre le fait de donner au jury d'apprécier les qualités rédactionnelles des candidats, le sujet mettait en évidence leur ouverture au monde, leur aptitude au questionnement, à l'analyse et à l'argumentation ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel.

Le principal rappel à faire aux candidats consiste en une bonne lecture du sujet, de la « commande passée », et d'y réfléchir avant d'entamer la rédaction. Connaissances et intelligence doivent permettre de répondre à la question posée, par des phrases simples et bien lisibles. Cette épreuve requiert une maîtrise de la langue écrite permettant la rédaction d'un texte long sans avoir la possibilité de s'appuyer sur des documents.

Au cas d'espèce, le préalable consistait à bien délimiter le sujet (initiative privée, action publique…) puis de le situer dans son contexte général (actualité, évolution historique…).

L'articulation d'un plan devenait alors plus aisée ; était attendue du candidat la capacité à mettre en discussion une question d'ordre général et l'organisation d'une démonstration (par son raisonnement et ses arguments).

d) Les concours interne et troisième concours :

Exemple de la rédaction d'un rapport dans la spécialité en administration générale : le sujet portait sur une thématique récurrente d'actualité, les relations avec les associations issues de la loi de 1901. Il se prêtait tout à fait à l'exercice de recherche d'informations et de synthèse propre à cette épreuve de rédaction de rapport.

Celui-ci doit permettre d'évaluer principalement les essentielles capacités personnelles suivantes : compilation en temps limité d'un nombre important d'informations pertinentes ; structuration de la restitution de ces informations ; capacités rédactionnelles et capacité finale à convaincre.

L'attente de rédaction bannit le format « fiches techniques » ; le rapport n'est ni un manuel technique, ni un référentiel de procédure.

L'attention des candidats est appelée sur deux points principaux :

- la nécessité d'une bonne expression écrite et des capacités à convaincre ;
- la recherche d'un plan type exploitable selon la nature du sujet : diagnostic, chronologique, thématique… ; la construction en deux parties (données – plan d'action) n'est pas forcément opportune.

3) L'admissibilité :

A l'issue des épreuves écrites, le jury s'est réuni et a arrêté la liste des candidats admissibles.

a) Le concours externe :

Spécialités	Points nécessaires	Seuil d'admissibilité	Postes ouverts	Nombre d'admissibles
Admin générale	70	10	216	361
Sanitaire-Social	70	10	26	37
Analyste	77,5	11,07	6	2
Animation	70	10	14	7
Urbanisme	80,5	11,42	21	48
Total			283	455

25% des candidats présents au concours externe ont été déclarés admissibles.

b) Le concours interne :

Spécialités	Points nécessaires	Seuil d'admissibilité	Postes ouverts	Nombre d'admissibles
Admin générale	51	12,75	108	204
Sanitaire-Social	50	12,50	12	26
Analyste	43	10,75	3	9
Animation	48	12	6	24
Urbanisme	54	13.50	10	19
Total			139	282

10,50% des candidats présents au concours interne ont été déclarés admissibles, faisant de ce concours le plus sélectif par les épreuves écrites.

c) Le troisième concours :

Spécialités	Points nécessaires	Seuil d'admissibilité	Postes ouverts	Nombre d'admissibles
Admin générale	40	10	37	84
Sanitaire-Social	40	10	5	9
Analyste	40	10	3	0
Animation	40	10	4	4
Urbanisme	40	10	1	9
Total		10	50	106

32,5 % des candidats présents au 3ème concours ont été déclarés admissibles.

4) Les épreuves orales :

L'épreuve d'entretien avec le jury permet d'apprécier le potentiel du candidat : gestion du stress, comportement vis-à-vis du jury, connaissances générales, capacité d'écoute, raisonnement, esprit de synthèse, vivacité d'esprit… Elle s'est bien déroulée, a eu lieu dans les locaux du Centre de Gestion de la F.P.T. de la Gironde à Bordeaux.

Le jury était réparti en sous-jury de trois membres : un élu, un fonctionnaire territorial et une personnalité qualifiée. Il a auditionné les candidats dans de bonnes conditions matérielles pendant plusieurs semaines et noté le soin porté par la très grande majorité des candidats à leur tenue, femmes et hommes confondus.

a) Le concours externe :

Le décret précité du 22 juin 2009 stipule qu'il s'agit « d' un entretien visant à apprécier, le cas échéant sous forme d'une mise en situation professionnelle, les connaissances administratives générales du candidat et sa capacité à les exploiter, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, notamment dans la spécialité choisie ». L'épreuve ne consiste pas en un entretien à bâtons rompus avec le candidat, mais elle repose sur des questions destinées à apprécier tant les connaissances que l'aptitude du candidat, questions appelant des réponses en temps réel, sans préparation.

Première année d'application de ce nouveau texte règlementaire, assortie de deux évolutions essentielles : l'absence de support de préparation et d'un exposé initial du candidat et la disparition d'une référence à la culture générale.

S'agissant d'un entretien pouvant déboucher sur une « embauche », le candidat doit être en situation d'un attaché responsable, démontrer ses capacités d'expression orale, une bonne culture générale professionnelle ainsi qu'une motivation personnelle et la capacité à réagir à des situations purement pratiques.

La recherche de ces qualités par le jury n'a pas désorienté les candidats et a favorisé l'égalité entre ceux-ci, «vrais » externes d'un côté et candidats nombreux déjà en fonction (titulaires ou contractuels) dans une collectivité, de l'autre.

Le jury s'est efforcé de débuter l'entretien par une question de motivation. La réponse du candidat s'est majoritairement traduite par une brève présentation personnelle préalablement préparée.

b) Les concours interne et troisième concours :

Les épreuves des deux concours se rapprochent, les remarques générales sont quasiment similaires quant à la recherche d'une évaluation des capacités d'expression et de conviction et à la vérification de la maîtrise d'une bonne culture générale professionnelle.

Deux évolutions règlementaires essentielles sont à noter : l'absence de support de préparation et un exposé de présentation personnelle du candidat, s'agissant du concours interne.

Deux défauts récurrents sont à déplorer : un manque fondamental de connaissances et un formatage exacerbé des exposés de présentation.

Sur le manque de connaissances fondamentales, il apparaît que chez un nombre de candidats, les principes juridiques fondamentaux, les grandes évolutions historiques de la décentralisation ou la nature des contrôles portant sur les collectivités territoriales ne sont pas maitrisées, ni assimilées.

Sur le formatage excessif des exposés, deux reproches peuvent être faits :

• la volonté d'utiliser un maximum de temps dans la limite des 10 minutes imparties s'avère souvent un mauvais calcul, l'exposé s'étirant en longueur se révélant creux ; les présentations jugées les plus efficaces ont été celles de 5 à 7 mn ;

• l'utilisation de formules préenregistrées totalement contre productives, sur un modèle quasi standard (formation – parcours – compétences – motivations) dans lequel le candidat « récite » et n'est pas lui-même pour convaincre le jury. Au final, celui-ci déplore un fort décalage entre les compétences mises en évidence et la réalité de l'expérience et des fonctions exercées, ou encore un décalage complet entre discours et vocabulaire utilisés et perception de la personnalité du candidat par le jury.

Notons ici, plus particulièrement pour le 3ème concours :

• la pertinence du 3ème concours dont l'utilité va au-delà de la seule pérennisation d'emplois aidés ou para publics, avec notamment de vrais changements d'orientation professionnelle après une première carrière hors de la fonction publique ;

• des prestations relevées par le jury de candidats ayant une vision professionnelle plutôt originale, une cohérence dans le choix professionnel, une vraie motivation et un état d'esprit permettant une adaptation et le service de l'intérêt général ;

• enfin, le peu de valeur ajoutée de par sa forme, son volume et les informations superficielles contenues du document retraçant le parcours professionnel du candidat et mis à la disposition du jury.

5) L'épreuve de langue :

Obligatoire au concours externe, l'épreuve de langue ne présente pas de caractéristiques particulières : l'anglais est la langue très majoritairement choisie par les candidats devant l'espagnol ; la remarque vaut pour les trois concours.

En option pour les concours interne et troisième concours, l'épreuve de langue vivante permet à certains qui sont bilingues ou excellents pratiquants ou ayant sérieusement préparé, d'obtenir des points utiles pour l'admission, même s'il n'est pas avéré que cette capacité linguistique soit utile dans leur carrière.

Au concours interne, sur 282 admissibles, 113 soit 40% étaient inscrits à cette option ; le pourcentage passe à 50% des admissibles au troisième concours (53 sur 106).

6) L'admission :

A l'issue des épreuves orales, le jury s'est réuni et a arrêté la liste des candidats admis.

a) Pour le concours externe, le seuil d'admission retenu par spécialité est le suivant :
   - administration générale : 132,50 points
   - gestion du secteur sanitaire et social : 120 points
   - analyste : 137,50 points
   - animation : 134,50 points
   - urbanisme : 150 points.

b) Pour le concours interne, le seuil d'admission retenu par spécialité est le suivant :
   - administration générale : 112 points
   - gestion du secteur sanitaire et social : 102 points
   - analyste : 116 points
   - animation : 123 points
   - urbanisme : 106,50 points.

c) Pour le troisième concours, le seuil d'admission retenu par spécialité est le suivant :
   - administration générale : 111 points
   - gestion du secteur sanitaire et social : 111 points
   - animation : 98 points
   - urbanisme : 120 points.

7) Le jury :

Le jury du concours externe comprenait 27 membres, répartis à parts égales entre élus, fonctionnaires de catégorie A dont quatre au moins du cadre d'emplois des administrateurs, et personnalités qualifiées.

Le jury du concours interne comprenait 21 membres, répartis en parts égales entre les catégories précitées.

Enfin celui du troisième concours comprenait 12 membres, répartis à l'identique de ce qui précède.

L'ensemble des membres a reçu, à l'initiative de l'organisateur, un relevé détaillé de consignes ainsi que les notes de cadrage utiles à l'exercice de leurs différentes tâches.

8) Conditions générales d'organisation du concours :

Comme cela a été indiqué en début de ce rapport, la session 2010 était la première organisation de concours d'attaché après leur réforme par le décret du 22 juin 2009. Il s'agissait aussi de la première organisation de ces concours de la catégorie A de la filière administrative de la fonction publique territoriale par les centres de gestion de la fonction publique territoriale en raison de l'élargissement de leurs missions suite aux lois statutaires de février 1987.

Ces établissements, bien que décentralisés au niveau départemental, ont su organiser de façon homogène, sur l'ensemble du territoire, ces concours notamment par une coordination technique nationale pour ce qui concerne l'élaboration des notes de cadrage et sujets des épreuves et une coordination pratique au plan régional (inter régional dans le cadre du présent concours pour le Grand Sud-Ouest) pour le déroulement même des opérations.

Les services des différents centres de gestion, organisateur ou conventionnés, mobilisés pour le déroulement des opérations ont fait preuve, chacun à leur niveau, d'un grand professionnalisme.

Mérite aussi d'être souligné plus particulièrement, l'investissement des personnels du Centre de Gestion de la Gironde, pour garantir tout au long des 3 semaines d'épreuves orales, les meilleures conditions d'accueil et de travail aux membres des jurys et examinateurs comme aux candidats.

9) Analyse et conclusion :

Le nombre de candidats inscrits atteste l'intérêt pour ce concours. Le fait que les concours interne et troisième ne comportent pas à proprement parler d'épreuves de connaissances ne doit pas conduire les candidats à se dispenser d'une préparation personnelle réelle. Sont effectivement reçus les plus motivés et préparés, le niveau de sélection est particulièrement élevé (15% des candidats présents aux épreuves écrites pour les concours externe et troisième concours ; seulement 5% pour le concours interne, soit 1 sur 20).

Toutes les épreuves doivent être préparées sérieusement, y compris celle des langues étrangères facultatives pour les concours interne et troisième concours. Enfin, un emploi d'encadrement oblige à faire preuve au quotidien d'une réelle curiosité intellectuelle.

Le Président,

Raymond CERVELLE

Préfet honoraire