DOCUMENT
DE TRAVAIL

GROUPE DE TRAVAIL REFORME DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

RAPPORT DE RECOMMANDATIONS
MARS 2026

DOCUMENT DE TRAVAIL

EDITORIAL

Face aux évolutions des métiers et aux difficultés de recrutement rencontrées par les collectivités territoriales, la FNCDG, par le biais de la commission recrutement-concours de l'ANDCDG, s'est lancée dans une démarche de réflexion sur l'avenir des concours.

Compte tenu de ses particularités, la filière technique a fait l'objet d'un groupe de travail spécifique piloté par le CIG Petite Couronne et le CDG de Meurthe-et-Moselle. Cette filière compte en effet une diversité de métiers à forte technicité, qui implique de démultiplier non seulement les cadres d'emploi mais aussi les spécialités et options à partir desquelles se structurent les concours.

Moderniser cette architecture pour mieux répondre aux attentes des employeurs publics et aux profils des candidats : c'est tout l'enjeu du travail collaboratif mené depuis début 2023 avec les centres de gestion, et plus largement avec les acteurs contribuant à la tenue des concours de la filière technique, cadres ou élus de collectivités.

Les propositions formulées dans le présent rapport s'appuient sur un diagnostic précis élaboré à partir de bases de données conséquentes portant à la fois sur les concours et les offres d'emploi. Elles visent en premier lieu à refondre les périmètres des spécialités et options pour les simplifier et les rendre plus cohérents aux réalités du terrain.

Au-delà, le rapport suggère des évolutions concernant d'une part la nature des épreuves, d'autre part les conditions d'accès aux différents concours et examens de la filière.

Nous espérons que nos propositions sauront retenir votre attention, et pourront conduire demain à une modernisation de la filière technique attendue aujourd'hui par tous : CDG, employeurs et candidats.



SOMMAIRE

DOCUMENT DE TRAVAIL

1. **Enjeux de la réforme et méthode**
2. **Propositions d'évolution**
3. **Mesures d'accompagnement**

Annexes

Le présent rapport est volontairement synthétique. Il doit permettre au lecteur de saisir rapidement les propositions formulées par le groupe de travail, ainsi que le cheminement de la démarche.

Le détail des différentes étapes est néanmoins consultable au travers des différentes annexes (diagnostic concours et emploi, résultats de questionnaire…)

Les propositions sont formalisées par cadre d'emploi. Pour chacun d'entre eux, elles sont mises en perspectives avec un récapitulatif de la situation actuelle.

Le rapport formule en dernière partie des mesures d'accompagnement génériques visant plus particulièrement à tisser des partenariats avec l'écosystème de la formation aux métiers techniques (écoles d'ingénieur, universités, organismes de formation…)



ENJEUX DE LA RÉFORME ET MÉTHODE

DOCUMENT DE TRAVAIL

POURQUOI S'INTÉRESSER AUX SPÉCIALITÉS ET OPTIONS DE LA FT ?

Au regard de la baisse d'attractivité de la Fonction Publique territoriale et dans un contexte où les métiers techniques connaissent de profondes évolutions depuis plusieurs années, les spécialités et options de la filière technique (non réformées depuis plus de 10 ans) s'avèrent peu lisibles pour les candidats et ne sont plus en adéquation avec les besoins des collectivités et le marché de l'emploi territorial

A titre d'exemples, pour le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux qui compte 75 options, certaines sont totalement obsolètes (opérateur d'entretien des articles textiles, monteur de film offset, dessinateur ou encore opérateur transformateur de viandes). Pour le cadre d'emploi des techniciens, les spécialités actuelles prennent mal en compte les nouveaux métiers autour de la transition écologique, de la qualité de l'eau ou encore des enjeux énergétiques.

Plus largement, si l'existence de spécialités reste une nécessité pour prendre en compte la diversité des métiers techniques, celles-ci doivent gagner en cohérence entre les différents cadres d'emploi de la filière pour permettre un déroulement de carrière plus fluide et une meilleure lisibilité pour les candidats et les agents

Par ailleurs, les épreuves en vue de sélectionner les futurs agents des collectivités se révèlent mal adaptées pour vérifier les prérequis indispensables à la conduite des missions sur le terrain alors même qu'elles demandent d'importants moyens humains et financiers pour les centres de gestion qui les organisent.

Ce découpage multiple en cadres d'emploi / spécialités / options complexifie en outre l'organisation des épreuves. Il demande des moyens humains et financiers importants, tant pour la gestion logistique que pédagogique (création des sujets ou composition des jurys).

Cat. A Ingénieur	5 spécialités 14 options	Epreuves écrites et orales fonction de l'option
Cat. B Technicien Technicien princ. 1e cl. Technicien princ. 2e cl.	10 spécialités	Epreuves écrites et orales fonction de la spécialité
Cat. C Agent de maîtrise	7 spécialités	Epreuves écrites et orales fonction de la spécialité
Cat. C Adjoint technique princ. de 2e cl.	9 spécialités 74 options	Epreuves écrites fonction de la spécialité Epreuves orales et pratiques fonction de l'option

Quelques éléments de terrain
La filière technique nécessite de produire jusqu'à 150 sujets nationaux par an (pour les catégories A et B)
Les épreuves pratiques d'ATP2 demandent pour chaque option de définir des sujets spécifiques et de mobiliser des lieux adaptés (centres de formation, centres techniques municipaux, pépinières, cimetières, circuit automobile…)

DOCUMENT DE TRAVAIL

UNE DÉMARCHE DE CO-CONSTRUCTION, UNE VISION ÉLARGIE

Conduite de projet

Face aux enjeux précités, les centres de gestion ont souhaité approfondir leurs analyses en mettant en place une démarche visant à objectiver les constats et les intuitions.

La commission recrutement-concours de l'ANDCDG a ainsi mis en place un groupe de travail sur la refonte des spécialités et options de la filière technique.

La conduite de ce projet a reposé sur une organisation à plusieurs niveaux :

- Un **groupe pilote** rassemblant une équipe inter-CDG (CIG Petite Couronne, CDG 54 et CIG Grande Couronne) a animé la démarche d'ensemble, synthétisé les échanges et produits les différents livrables.

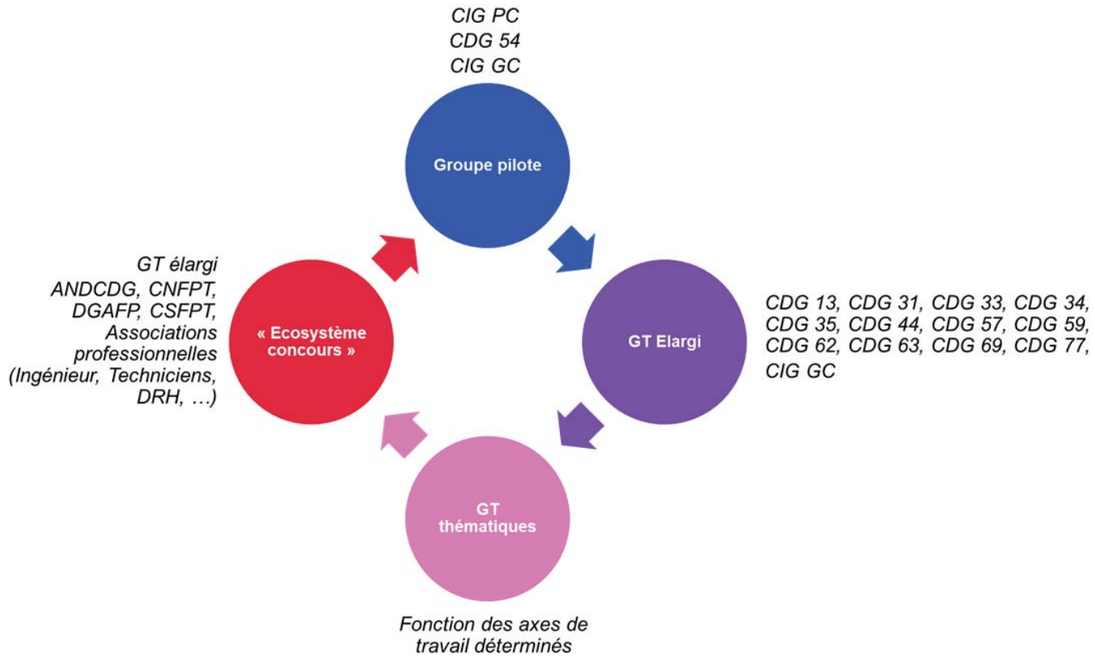
- Un **groupe de travail élargi** réunissant 12 autres centres de gestion a contribué aux réflexions engagées, et de fait à l'élaboration des propositions présentées,

- La **commission recrutement-concours** a assuré un rôle de validation et d'arbitrage,

Le groupe de travail élargi a parfois été amené à se scinder en « sous-groupes » pour explorer des thématiques particulières.

Les travaux présentés se sont par ailleurs conduits concomitamment et en concordance avec ceux du groupe de travail sur l'Avenir des concours. Ils en représentent en quelque sorte une déclinaison.

Le groupe pilote a enfin attaché une attention particulière à associer l'ensemble des acteurs de « l'écosystème des concours ». Si toutes les sollicitations n'ont pas abouti, cette démarche aura donné lieu à de multiples rencontres sous la forme d'entretiens ou de focus groupe (cf. annexe 3).



Un manque d'attractivité et une pénurie objectivés

Le diagnostic a permis d'objectiver les difficultés de recrutement au sein de la filière technique : pour tous les types de concours observés, le nombre de lauréats est en effet inférieur au nombre de postes ouverts ; ainsi, dans l'échantillon constitué, si le taux de pourvoi (nb de lauréats / nb de postes ouverts) pour le concours de technicien atteint 83 %, il n'est que de 62 % pour celui d'ingénieur, et de 33 % pour celui d'adjoint technique principal de 2e classe.

Distribution des spécialités et options : la règle des ½ pour 80 %

Le diagnostic a amené à constater une récurrence dans la distribution des candidats selon les différentes spécialités / options.
Pour la plupart des concours et examen étudiés, on relève que la moitié des spécialités/options regroupe 80 % des candidats inscrits, pointant ainsi la confidentialité de beaucoup d'entre elles.

DOCUMENT DE TRAVAIL

UNE DÉMARCHE DE CO-CONSTRUCTION, UNE VISION ÉLARGIE

Un diagnostic chiffré non seulement sur les concours mais également sur l'emploi afin d'objectiver la situation

Cette étude de refonte des spécialités/options s'est menée dans une approche méthodique et élargie.

Le groupe pilote s'est attaché dans un premier temps à objectiver les intuitions et ressentis des CDG des organisateurs des concours et examens de la filière technique. Pour ce faire, il a conduit un diagnostic reposant sur des données chiffrées.

Afin de prendre en compte les attentes non seulement des centres de gestion mais aussi des employeurs et des candidats, une approche sur 2 volets a été adoptée : un volet concours et un volet emploi.

Concernant les concours, l'analyse s'est appuyée sur un corpus de données issues des 15 CDG du groupe de travail. Il s'est agi de recenser pour chaque opération organisée par ces CDG sur la période 2016-22 les postes ouverts, les inscrits et les lauréats, ce en les ventilant selon les voies d'accès et les différentes spécialités / options.

Une classification et des indicateurs, ont été définis de manière pour mesurer la pertinence des diverses spécialités/options de la filière technique, en fonction des grades de la filière technique concernés (cf. annexe 2).

Concernant l'emploi, l'analyse s'est appuyée sur les offres ouvertes à la filière technique diffusées sur le site emploi-territorial sur la période .
Ainsi, l'exploration de 70 000 offres a permis de faire ressortir les aptitudes, connaissances et compétences attendues par les employeurs en fonction des différents cadres d'emploi.

Les principaux enseignements de ce diagnostic sont présentés en 2ème partie, l'annexe 2 en donnant un aperçu plus détaillé.

Une mise en discussion du diagnostic conduisant à élargir le faisceau d'action

Le diagnostic a été discuté au cours de plusieurs sessions du groupe de travail, qui a alors pu prolonger les réflexions ouvertes par le groupe pilote.

Ce temps de la démarche a amené à élargir le spectre de propositions envisagées : au-delà du périmètre des différentes spécialités/options, il s'est avéré opportun de travailler également la nature des épreuves et les conditions d'accès.

Plusieurs chantiers satellites ont de plus émergé des échanges ; il est entre autres apparu pertinent de questionner le cadre d'emploi des Adjoints techniques principaux des établissements d'enseignement, établis lors du transfert des personnels de l'éducation nationale vers les départements et les régions (loi de décentralisation de 2003).

Vers la formulation de propositions dans une démarche de « co-construction »

C'est à partir de cette matière simultanément qualitative et quantitative que le groupe pilote a formalisé différentes propositions, qui ont fait l'objet d'un nouvel examen en groupe de travail, puis en commission recrutement-concours ainsi qu'en conseil d'administration de l'ANDDG.

Ces propositions ont par ailleurs été débattues au sein de 2 focus groupe : l'un rassemblant des cadres de la filière technique, un autre réunissant des élus. En sus, un questionnaire diffusé auprès d'un large vivier d'intervenants a permis de mesurer l'intérêt qu'elles suscitent auprès des acteurs de l'écosystème des concours.

Ces différentes étapes de concertation ont donné lieu à des amendements des propositions initiales.

DOCUMENT DE TRAVAIL

LA DÉMARCHE

Construction et traitement d'une base de données « concours »

Analyse des données d'emploi à partir de la base « *emploi-territorial.fr* »

Réalisation d'un diagnostic concours / emploi

Mise en discussion en GT, parfois dans le cadre de sous-groupes (5 séances)

Ouverture de « chantiers complémentaires » :
ATPEE
Evolution des effectifs ATP2
…

Formulation de propositions portant sur 3 axes :
1. Evolution de périmètre
2. Nature des épreuves
3. Conditions d'accès

Auditions
Focus groupes

Questionnaire

Rapports de recommandation

PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION

02

SUR LES PRINCIPES, HARMONISER ET SIMPLIFIER…

DOCUMENT DE TRAVAIL

Au regard du diagnostic réalisé, des travaux des différents groupes et des échanges avec des professionnels des collectivités, un certain nombre de préconisations se sont dégagées et affinées.

Il s'agit de manière générale d'assurer la cohérence de l'ensemble de la filière technique et de tendre vers une harmonisation avec les autres filières notamment en termes de typologie d'épreuves à grade équivalent.

De manière plus précise, il s'avère pertinent de privilégier une « logique de métier » sans rupture entre les cadres d'emplois plutôt qu'une seule « logique de carrière ».

Si tout le monde s'accorde sur une simplification de la « nébuleuse » des spécialités/options et des conditions d'accès, un juste équilibre est à trouver afin de conserver l'identité de certains métiers et les spécificités régionales.

Dans ce cadre, des programmes pour chaque spécialité sont à maintenir mais il est nécessaire de les rendre indicatifs et de pouvoir les actualiser en continu pour prendre en compte l'évolution des métiers et des missions.

Il ressort également que des conditions d'accès à certains concours sont à simplifier tout en garantissant un socle « scientifique et technique minimal » (pour le concours d'ingénieur par exemple)
La nouvelle architecture de la filière doit permettre de prendre en compte l'émergence des nouveaux métiers, dont notamment ceux de l'ingénierie écologique

ATP2 – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emploi

Concours interne / externe / 3e voie
Examen professionnel

Découpages des spécialités existantes

1 - Bâtiment, travaux publics et voirie réseaux divers

2 - Espaces naturels, espaces verts

3 - Mécanique, électromécanique

4 - Restauration

5 - Environnement, hygiène

6 - Communication, spectacle

7 - Logistique et sécurité

8 - Artisanat d'art

9 - Conduite de véhicule

Chaque spécialité se découpe en options (74 en tout, cf. annexe)

Les épreuves d'admissibilité

Concours (externe/ interne/ 3e voie	**Questions à réponses courtes** Par spécialité 1 h Coeff 2
Examen	**3 à 5 questions avec dossier** Par spécialité 1h30 Coeff 2

Les épreuves d'admission

Concours externe	**Entretien** Par option 15 mn Coeff 3	**Interrogation** 15 mn Coeff2
Concours interne et 3e voie	**Epreuve pratique** Par option Entre 1h et 4h Coeff 3	**Entretien** Par option 15 mn Coeff 3
Examen	**Epreuve pratique** Comprenant un entretien Par option Entre 1h15 et 4h15 Coeff 3	

NB : Noter que les intitulés d'épreuve d'entretien diffèrent entre les 3 voies

Conditions d'accès

Concours externe : Titre ou diplôme professionnel classé au moins au niveau 3 obtenu dans la spécialité au titre de laquelle de candidat concourt
Concours interne : Une année de service public effectif au 1er janvier de l'année du concours
Troisième concours : Quatre ans d'activités professionnelles ou de mandat d'élu ou de responsable associatif
Examen professionnel : ouvert aux AT ayant atteint le 4ème échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours	✓ Un concours où tous les indicateurs sont bas : pourvoi, sélectivité et attractivité ✓ Un examen avec de nombreux candidats mais très peu sélectif ✓ Une large majorité d'options non significatives, 1 des spécialités (Artisanat d'Art) quasi-inexistante ✓ Les restantes se partagent 2 groupes en fonction de leur poids : 1. Les pénuriques : Environnement-Hygiène / BTP VRD / Espaces verts / Restauration 2. Les niches : Logistique-sécurité / Mécanique-électromécanique / Communication-spectacle ✓ L'option « Conduite de véhicules poids lourds » fait exception en raison de son poids et de son pourvoi au concours interne.
Volet emploi (attendus principaux)	✓ Compétences : entretien ✓ Connaissances : hygiène-sécurité, gestes et postures ✓ Travail en équipe

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ L'attractivité de cette opération et plus largement de ce grade.
✓ L'actualisation du découpage compte tenu de l'obsolescence de nombreuses options au regard des métiers effectivement exercés dans les collectivités.
✓ L'orientation de ces concours/examen vers une « logique métier » et non vers une logique individuelle de carrière qui se traduit par exemple vers un fort contingent de candidats dans l'option « Conduite de véhicules poids lourds » alors même que les besoins des collectivités en la matière se réduisent.
✓ Les moyens importants consacrés à cette opération, en lien plus particulièrement avec la conduite des épreuves pratiques.
✓ Des épreuves à ancrer sur la pratique opérationnelle, mais attention à maintenir la vérification de certaines connaissances académiques minimales (lecture, écriture et calcul).
✓ L'homogénéisation des pratiques entre CDG, tout en maintenant des marges par rapport aux spécificités territoriales.
✓ Un juste équilibre néanmoins à trouver entre simplification des épreuves et adaptation des attendus au public concerné.

ATP2 - PROPOSITIONS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nouveau découpage en 12 spécialités (mobilisées uniquement pour l'épreuve d'admission, suppression des options)

1. Entretien et maintenance des bâtiments
2. VRD / Gestion de l'espace public, de la voirie et des réseaux divers
3. Espaces naturels / espaces verts
4. Restauration
5. Logistique et magasin
6. Surveillance, sécurité et gardiennage
7. Polyvalent spectacle et manifestations
8. Mécanique, garage
9. Hygiène des locaux
10. Déchets
11. Eau
12. *Maintenance et équipement informatique (si maintenu dans filière, v. plus loin)*

Les épreuves d'admissibilité

(CONCOURS ET) EXAMEN PROFESSIONNEL	**Questions techniques avec documents** **Toutes spécialités confondues** **Hygiène / sécurité + calcul** 1h30 Coeff 1

Ou **suppression de l'épreuve d'admissibilité**

Les épreuves d'admission

(CONCOURS ET) EXAMEN PROFESSIONNEL	**Mise en situation** Par spécialité Epreuve basée sur des mises en contextes et des visuels (par exemple situation « anormale ») Doit permettre d'explorer les questions de matériel / entretien, travail en équipe, sens de la relation au public, environnement institutionnel. Les examinateurs pourraient disposer d'un classeur par spécialité avec différents supports de mise en situation. 20 mn Coeff 2 (ou 3) *Cf. sujet 0 en annexe 5*

✓ Si les épreuves d'admissibilité sont supprimées, introduire une partie avec lecture / écriture / calcul

Disposition alternative : Mise en place d'un dispositif de type « Validation des Acquis Professionnels (VAE) »

Le candidat est suivi pendant une longue durée (1 année) par une personne de sa collectivité (manager ?) et un tuteur désigné par le CDG.
A l'issue de la période, il passe un entretien pour valider (ou non) l'accès au grade
Nécessité dans cette hypothèse d'impliquer les collectivités

Conditions d'accès

✓ Allègement des conditions d'accès à l'examen : 3 ans de services publics ?

Pour aller plus loin

⇨ La suppression de l'épreuve d'admissibilité crée un risque de fort absentéisme à l'épreuve d'admission, dont la mise en œuvre nécessite des moyens plus importants.
⇨ Avoir une approche nationale : cadrages, épreuves écrites communes, référentiels partagés pour les oraux
⇨ Examiner la possibilité de supprimer le concours, interne notamment.
⇨ L'épreuve d'admission pourra également comprendre une partie visant à évaluer la capacité à utiliser des outils numériques
⇨ Envisager des épreuves collectives ?

ATPEE PPL 2CL – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emplois

Concours :
- interne
- externe
- troisième concours

Découpages des spécialités existantes

1. Agencements et revêtements

2. Equipements bureautiques et audiovisuels

3. Espaces verts et installations sportives

4. Installations électriques, sanitaires et thermiques

5. Lingerie

6. Magasinage des ateliers

7. Restauration

Les épreuves d'admissibilité

Concours Externe	**Résolution d'un cas pratique** exposé dans un dossier portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un adjoint territorial des établissements d'enseignement dans l'exercice de ses fonctions **Par spécialité** 2 h Coeff 2	**Questionnaire** vérification des connaissances techniques, notamment en matière d'hygiène et de sécurité **Par spécialité** 2 h Coeff 2
Concours Interne		
Troisième concours		

Les épreuves d'admission

Concours externe	**Entretien oral** Capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel, aptitudes et motivations du candidat (notamment en matière d'encadrement et en matière d'hygiène et sécurité) 15 mn ; Coeff 4
Concours interne	**Entretien oral** Exposé du candidat (5 mn maximum) sur son expérience professionnelle. Vérification des aptitudes du candidat (notamment en matière d'encadrement et en matière d'hygiène et sécurité), ses connaissances et sa motivation 15 mn (dont 5 mn au plus d'exposé); Coef 4
Troisième concours	**Entretien oral** Portant sur l'expérience, les connaissances et les aptitudes du candidat (notamment en matière d'encadrement),ses connaissances techniques. 15 mn (dont 5 mn au plus d'exposé); Coef 4

Conditions d'accès

Concours externe : titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle classé au moins au niveau 3 du RNCP ou d'une qualification reconnue comme équivalente **obtenus dans l'une des 7 spécialités.**

Concours interne : 1 année de service public effectif au 1er janvier de l'année du concours et être en activité à la date de clôture des inscriptions

Troisième concours : 4 ans au moins d'une ou plusieurs activités professionnelles, ou d'un ou plusieurs mandats en qualité de membres d'une assemblée délibérante d'une CT ou responsable d'une association.

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours	✓ Des épreuves écrites similaires à celles du concours d'agent de maîtrise ✓ Une confusion des candidats entre adjoint technique, ATPEE et agent de maîtrise au moment de leur inscription Une désaffection progressive de ce concours • CDG : 2 organisateurs au niveau national • Candidats : chute du nombre d'inscrits ✓ Des spécialités obsolètes qui ne sont plus organisées faute de postes (n'existent plus dans les CT)
Volet emploi	✓ Une cadre d'emplois créé ex nihilo lors du transfert des TOS aux CT (loi n°2004-809 du 13 août 2004° ✓ Une confusion avec le cadre d'emplois des adjoints techniques principaux et/ou agents de maîtrise lors des recrutements

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ Questionner la pertinence du maintien du cadre d'emplois spécifiques des ATPEE
✓ Cohérence des métiers et missions en jeu : cadre d'emploi créé ex nihilo au moment du transfert de compétence et qui est aujourd'hui redondant avec ceux d'Adjoint technique et/ou Agent de maîtrise
✓ Améliorer la lisibilité des concours et en optimiser le coût pour les organisateurs, dans un souci de bonne gestion des deniers publics

⇨ Intégration de ce cadre d'emploi dans celui des Adjoints techniques
⇨ Et suppression de ce concours, orientation des candidats vers les concours / examen d'ATP2 et d'Agent de maîtrise.

AGENT DE MAITRISE – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emploi

Concours interne / externe / troisième concours

Examen professionnel.

Découpages des spécialités existantes uniquement pour le concours*

1. Bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers

2. Logistique et sécurité

3. Environnement, hygiène

4. Espaces naturels, espaces verts

5. Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique

6. Restauration

7. Techniques de la communication et des activités artistiques

8. Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines, **uniquement pour le concours interne**

* Pas de spécialité pour l'examen professionnel

Les épreuves d'admissibilité

Concours Externe	**Résolution d'un cas pratique** exposé dans un dossier portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un agent de maîtrise dans l'exercice de ses missions Par spécialité 2 h Coeff 3	**Problèmes d'application**, sur le programme de mathématiques 2 h Coeff 2
Concours Interne		**Questionnaire** vérification des connaissances techniques Par spécialité 2 h Coeff 2
Troisième concours		
Examen professionnel	**Résolution d'un cas pratique** exposé dans un dossier portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un agent de maîtrise dans l'exercice de ses missions 2 h Coeff 1	

Les épreuves d'admission

Concours externe	**Entretien oral** Capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel, aptitudes et motivations du candidat 15 mn ; Coeff 4
Concours interne	**Entretien oral** Exposé du candidat (5 mn maximum) sur son expérience professionnelle. Vérification des aptitudes du candidat 15 mn ; Coef 4
Troisième concours	**Entretien oral** Portant sur l'expérience, les connaissances et les aptitudes du candidat . 15 mn (dont 5 mn au plus d'exposé); Coef 4
Examen professionnel	**Entretien oral** Présentation par le candidat de son expérience professionnelles et de ses motivations, suivie d'un entretien 15 mn ; Coeff 4

Conditions d'accès

Concours externe : être titulaire de deux titres ou diplômes sanctionnant une formation technique de niveau 3 du RNCP.

Examen professionnel : comptabiliser 7 ans de services effectifs en tant que fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ou des ATPEE ou des ATSEM

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours / examen professionnel	✓ Un déséquilibre entre les épreuves des concours et de l'examen professionnel ✓ Des conditions d'accès au concours externe très exigeantes et pénalisantes pour les candidats => double diplôme ✓ Des spécialités sans lien avec les spécialités des autres cadres d'emplois de la filière technique ✓ Des spécialités inexistantes pour l'examen professionnel
Volet emploi	✓ Compétences techniques, encadrement, gestion de projet et partenariat ✓ Promotion des agents de maitrise bloquées en raison de la contrainte de la FIA pour les collectivités

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ Simplifier les conditions d'accès pour le concours externe afin de maintenir l'attractivité de la fonction publique territoriale
✓ Harmoniser les spécialités entre les cadres d'emplois de la filière technique
✓ Dégager un socle commun de compétences à évaluer => hygiène et sécurité, posture, management au sens large (conduite de projet, partenariats)
✓ Maintenir les attendus métiers à l'oral => conserver les spécialités lors de cette étape du concours

AGENT DE MAITRISE - PROPOSITIONS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nouveau découpage en 12 spécialités en cohérence avec les spécialités d'adjoint technique principal de 2ème classe (mobilisées uniquement pour l'épreuve d'admission)

1. Entretien et maintenance des bâtiments
2. VRD / Gestion de l'espace public, de la voirie et des réseaux divers
3. Espaces naturels / espaces verts
4. Restauration
5. Logistique et magasin
6. Surveillance, sécurité et gardiennage
7. Polyvalent spectacle et manifestations
8. Mécanique, garage
9. Hygiène des locaux
10. Déchets
11. Eau
12. *Maintenance et équipement informatique (si maintenu dans filière, v. plus loin)*

Les épreuves d'admissibilité

CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONEL	**Résolution d'un cas pratique** exposé dans un dossier portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un agent de maîtrise dans l'exercice de ses missions Non spécialisé 3h Coeff 3

Les épreuves d'admission

Concours externe	**Entretien oral (par spécialité)** Capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel, aptitudes et motivations du candidat 20 mn ; Coeff 4
Concours interne	**Entretien oral (par spécialité)** Exposé du candidat (5 mn maximum) sur son expérience professionnelle. Vérification des aptitudes du candidat 20 mn ; Coef 4
Troisième concours	**Entretien oral (par spécialité)** Portant sur l'expérience, les connaissances et les aptitudes du candidat . 20 mn (dont 5 mn au plus d'exposé); Coef 4
Examen professionnel	**Entretien oral** Présentation par le candidat de son expérience professionnelles et de ses motivations, suivie d'un entretien 20 mn ; Coeff 4

Conditions d'accès

- ✓ Allègement des conditions d'accès de l'examen professionnel.
- ✓ Suppression de la condition de double diplôme pour le concours externe un diplôme de niveau 3 en lien avec la spécialité est suffisant.

Pour aller plus loin

⇨ Les missions sur le terrain s'apparentent parfois à celles des Techniciens territoriaux => passage en catégorie B ?

TECHNICIEN – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emploi

Concours externe / interne / 3ème concours

Découpages des spécialités

1. Réseaux, voirie et infrastructures (RVI)

2. Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration (PGRHR)

3. Déplacements, transports (DT)

4. Bâtiment, génie civil (BGC)

5. Services et interventions techniques (SIT)

6. Métiers du spectacle (MS)

7. Aménagement urbain et développement durable (AUDD)

8. Artisanat et métiers d'art (AMA)

9. Espaces verts et naturels (EVN)

10. Ingénierie, informatique et systèmes d'information (IISI)

Les épreuves d'admissibilité

Concours Externe	**Questions techniques** Par spécialité 3 h Coeff 1
Concours Interne et 3ème concours	**Rapport technique** 3 h Coeff 1

Les épreuves d'admission

Concours Externe	**Entretien oral** 5 min de présentation du candidat 20 mn Coeff 1
Concours Interne et 3ème concours	

Conditions d'accès

Le **concours externe** sur titre avec épreuves est ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat technologique, ou d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme homologué au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (anciennement niveau IV de la nomenclature du répertoire national des certifications professionnelles) sanctionnant une formation technico-professionnelle, ou d'une qualification reconnue comme équivalente, correspondant à l'une des spécialités ouvertes.

Le **concours interne** sur épreuves est ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'État, des établissements publics qui en dépendent, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

Le **troisième concours** sur épreuves est ouvert aux candidats justifiants, au 1er janvier de l'année du concours, de l'exercice pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours	✓ Les opérations de Technicien, TP1 et TP2 apparaissent plus attractives que sur les autres grades ✓ 1 spécialité dominante : PGRHR ✓ Dans une moindre mesure, RVI et EVN trouvent toute leur place ✓ BGC et IISI génèrent du volume mais s'inscrivent dans une tendance pénurique ✓ La pertinence de SIT dépend de l'opération et/ou du grade en jeu ✓ Les 4 spécialités AUDD, AMA, MS et DT ressortent comme marginales, DT posant plus particulièrement question
Volet emploi (attendus principaux)	✓ Compétences : Informatique, bureautique, rédactionnel, projet ✓ Connaissances : H/S, marchés, cadre réglementaire ✓ Aptitudes : Travail en équipe, relationnel, analyse, organisation

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ Attractivité sur un cadre d'emploi pénurique pour certaines spécialités : BGC ET ISII notamment
✓ La prise en compte des évolutions touchant les métiers qui rendent le découpage actuel obsolète : génie écologique, gestion de l'eau, gestion des données…
✓ L'harmonisation des concours/examen du cadre d'emploi, de la filière et plus largement de la catégorie B
✓ La pleine intégration des compétences attendues dans une épreuve professionnelle
✓ La simplification du processus de production des sujets au regard des moyens disponibles actuellement

TP2 – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emploi

Concours externe / interne / 3ème concours
Examen professionnel (AVG/PI)

Découpages des spécialités

1. Réseaux, voirie et infrastructures (RVI)

2. Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration (PGRHR)

3. Déplacements, transports (DT)

4. Bâtiment, génie civil (BGC)

5. Services et interventions techniques (SIT)

6. Métiers du spectacle (MS)

7. Aménagement urbain et développement durable (AUDD)

8. Artisanat et métiers d'art (AMA)

9. Espaces verts et naturels (EVN)

10. Ingénierie, informatique et systèmes d'information (IISI)

Les épreuves d'admissibilité

Concours Externe	**Rapport avec propositions opérationnelles** Par spécialité 3 h Coeff 1	
Concours Interne + 3ème concours	**Rapport avec propositions opérationnelles** Par spécialité 3 h Coeff 1	**Étude de cas** Par spécialité 4 h Coeff 1
Examen AVG/PI	**Rapport avec propositions opérationnelles** Par spécialité 3 h Coeff 1 (PI Coeff 2)	

Les épreuves d'admission

Concours Externe	**Entretien oral** 5 min de présentation du candidat 20 mn Coeff 1
Concours Interne et 3ème concours	
Examen	

Conditions d'accès

Le **concours externe** sur titre avec épreuves est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (anciennement niveau III de la nomenclature du répertoire national des certifications professionnelles) ou d'une qualification reconnue comme équivalente et correspondant à l'une des spécialités ouvertes.

Le **concours interne** sur épreuves est ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'État, des établissements publics qui en dépendent, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

Le **troisième concours** sur épreuves est ouvert aux candidats justifiants, au 1er janvier de l'année du concours, de l'exercice pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours	✓ Les opérations de Technicien, TP1 et TP2 apparaissent plus attractives que sur les autres grades ✓ 1 spécialité dominante : PGRHR ✓ Dans une moindre mesure, RVI et EVN trouvent toute leur place ✓ BGC et IISI génèrent du volume mais s'inscrivent dans une tendance pénurique ✓ La pertinence de SIT dépend de l'opération et/ou du grade en jeu ✓ Les 4 spécialités AUDD, AMA, MS et DT ressortent comme marginales, DT posant plus particulièrement question
Volet emploi (attendus principaux)	✓ Compétences : Informatique, bureautique, rédactionnel, projet ✓ Connaissances : H/S, marchés, cadre réglementaire ✓ Aptitudes : Travail en équipe, relationnel, analyse, organisation

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ Attractivité sur un cadre d'emploi pénurique pour certaines spécialités : BGC ET ISII notamment
✓ La prise en compte des évolutions touchant les métiers qui rendent le découpage actuel obsolète : génie écologique, gestion de l'eau, gestion des données…
✓ L'harmonisation des concours/examen du cadre d'emploi, de la filière et plus largement de la catégorie B
✓ La pleine intégration des compétences attendues dans une épreuve professionnelle
✓ La simplification du processus de production des sujets au regard des moyens disponibles actuellement

TP1 – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emploi

Examen professionnel (AVG)

Découpages des spécialités

1. Réseaux, voirie et infrastructures (RVI)

2. Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration (PGRHR)

3. Déplacements, transports (DT)

4. Bâtiment, génie civil (BGC)

5. Services et interventions techniques (SIT)

6. Métiers du spectacle (MS)

7. Aménagement urbain et développement durable (AUDD)

8. Artisanat et métiers d'art (AMA)

9. Espaces verts et naturels (EVN)

10. Ingénierie, informatique et systèmes d'information (IISI)

Les épreuves d'admissibilité

Examen AVG	**Rapport avec propositions opérationnelles** Par spécialité 3 h Coeff 1

Les épreuves d'admission

Examen	**Entretien oral** 5 min de présentation du candidat 20 mn Coeff 2

Conditions d'accès

- justifier d'au moins 1 an dans le 5ème échelon du grade de technicien principal de 2ème classe
ET
- justifier d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours	✓ Les opérations de Technicien, TP1 et TP2 apparaissent plus attractives que sur les autres grades ✓ 1 spécialité dominante : PGRHR ✓ Dans une moindre mesure, RVI et EVN trouvent toute leur place ✓ BGC et IISI génèrent du volume mais s'inscrivent dans une tendance pénurique ✓ La pertinence de SIT dépend de l'opération et/ou du grade en jeu ✓ Les 4 spécialités AUDD, AMA, MS et DT ressortent comme marginales, DT posant plus particulièrement question
Volet emploi (attendus principaux)	✓ Compétences : Informatique, bureautique, rédactionnel, projet ✓ Connaissances : H/S, marchés, cadre réglementaire ✓ Aptitudes : Travail en équipe, relationnel, analyse, organisation

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ Attractivité sur un cadre d'emploi pénurique pour certaines spécialités : BGC ET ISII notamment
✓ La prise en compte des évolutions touchant les métiers qui rendent le découpage actuel obsolète : génie écologique, gestion de l'eau, gestion des données…
✓ L'harmonisation des concours/examen du cadre d'emploi, de la filière et plus largement de la catégorie B
✓ La pleine intégration des compétences attendues dans une épreuve professionnelle
✓ La simplification du processus de production des sujets au regard des moyens disponibles actuellement

TECHNICIEN - TP1 - TP2 - PROPOSITIONS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nouveau découpage en 9 spécialités

1. Conduite de projets d'espaces publics (infrastructure et espaces verts)
2. Conduite de projets de bâtiment
3. Exploitation / maintenance
4. Déchets
5. Génie écologique / Eau / Biodiversité
6. Hygiène et prévention
7. Urbanisme
8. Métiers du spectacle
9. *Informatique systèmes d'information / gestion de la donnée (si maintenu dans filière, v. plus loin)*

Les épreuves d'admissibilité

Concours Technicien et TP2	**Questions techniques avec dossier** Par spécialité 3 ou 4h Coeff 1 TP2 même épreuve avec 1 question et 1 h en plus
Examen TP1 / TP2	**Rapport avec propositions opérationnelles** Par spécialité 4h Coeff 1

Les épreuves d'admission

Concours Technicien et TP2	**Entretien oral** 20 mn Présentation du candidat 5 mn
Examen TP1 / TP2	

Conditions d'accès

- ✓ Allègement des conditions d'accès à l'examen TP2
- ✓ Se restreindre à un « diplôme technique de niveau bac, en lien avec le cadre d'emploi et/ou la spécialité » ?

Pour aller plus loin

⇨ Dans le nouveau découpage, les composantes de l'option « Espaces verts / espaces naturels » sont réparties dans plusieurs spécialités.

INGÉNIEUR – SITUATION ACTUELLE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Liste des opérations du cadre d'emploi

Concours interne / externe
Examen professionnel, avec 2 voies d'accès selon expérience (al. 1 et 2)

Découpages des spécialités

1. Ingénierie, gestion technique et architecture
Construction et bâtiment / Centres techniques / Logistique et maintenance

2. Infrastructures et réseaux
Voirie, réseaux divers (VRD) / Déplacements et transports

3. Prévention et gestion des risques
Sécurité et prévention des risques / Hygiène, laboratoires, qualité de l'eau / Déchets, assainissement / Sécurité du travail

4. Urbanisme, aménagement et paysages
Urbanisme / Paysages, espaces verts

5. Informatique et systèmes d'information
Systèmes d'information et de communication / Réseaux et télécommunications / Systèmes d'information géographiques (SIG), topographie

Les épreuves d'admissibilité

Concours Externe	**Note avec propositions** Par spécialité 5 h Coeff 5		
Concours Interne	**Mathématiques et physique appliquées** 4 h Coeff 3	**Note avec propositions** Par spécialité 4 h Coeff 3	**Projet ou étude** Par option 8 h Coeff 7
Examen al. 1	**Note avec propositions** 4 h Coeff 3		**Projet ou étude** Par option 4 h Coeff 5

NB : Pas d'épreuve d'admissibilité pour l'examen alinéa 2

Les épreuves d'admission

Concours externe et interne	**Entretien oral** Questions par option et analyse de l'environnement technique et professionnel Pas de présentation du candidat 40 mn Coeff 5
Examen al. 1 et 2	**Entretien oral** Questions et analyse de l'environnement technique et professionnel Présentation du candidat (10 mn max) 40 mn Coeff 5

✓ Pour le concours, épreuve facultative de langue

Conditions d'accès

Concours externe : Diplôme d'ingénieur ou d'architecte ou diplôme bac + 5 scientifique ou technique
Concours interne : Justifier au 1er janvier de l'année du concours de 4 ans au moins de services publics effectifs
Examen professionnel PI 1er alinéa : Ouvert aux techniciens territoriaux justifiant de 8 ans de service effectif dans un cadre d'emplois technique de catégorie B
Examen professionnel 2ème alinéa : ouvert aux techniciens territoriaux qui seuls de leur grade dirigent depuis au moins 2 ans, la totalité des services techniques des communes ou EPCI de moins de 20 000 habitants dans lesquels il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Les traits saillants du diagnostic

Volet concours	✓ Un découpage des spécialités équilibré ✓ 4 options dominantes (VRD, DA, CB et SIC), mais seuls DA rentre réellement dans la catégorie « idéales ». ✓ 3 options, certes moins prépondérantes, mais qui trouvent toute leur place dans le concours externe (PEV, URB, SPR) ✓ Les 7 options restantes ont peu de poids, et leur maintien pose question (notamment DT, SIG, CT, RT) ✓ Un concours interne qui ne remplit pas sa fonction et dont les modalités sont donc à interroger (voire son maintien)
Volet emploi (attendus principaux)	✓ Compétences : gestion de projet ✓ Connaissances : Marchés publics / Collectivités ✓ Aptitudes : travail en équipe / relationnel / analyse

Les enjeux de la réforme face aux principaux constats

✓ Attractivité sur un cadre d'emploi aujourd'hui (et demain) pénurique et concurrentiel ; concours non accessible à certains diplômes correspondant à des métiers techniques recherchés par les collectivités (urbanistes, préventeurs, ingénierie écologique …)
✓ La prise en compte des évolutions touchant les métiers qui rendent le découpage actuel obsolète : écologie, IA …
✓ L'évaluation des compétences scientifiques et techniques, non garantie par l'épreuve de mathématiques et physique (jugée trop sélective et trop académique)
✓ L'harmonisation des concours/examen du cadre d'emploi, de la filière et plus largement de la catégorie A
✓ La pleine intégration des compétences attendues (gestion de projet notamment) dans une épreuve professionnelle
✓ La simplification du processus de production des sujets au regard des moyens disponibles actuellement

INGENIEUR - PROPOSITIONS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nouveau découpage en 6 spécialités (suppression des options)

1. Planification et aménagement du territoire (urba, transition écologique)
2. Bâtiment / Architecture (conduite de projets)
3. Espaces publics / espaces verts (conduite de projets)
4. Ingénierie et pilotage des services techniques
5. Prévention et gestion des risques (Prévention et résilience)
6. *Informatique systèmes d'information, gestion de la donnée (si maintenu dans filière, v. plus loin)*

Les épreuves d'admissibilité

Concours Externe	**Etude de cas** Par spécialité 5 h Coeff 1	
Concours Interne / 3e voie	**Etude de cas** Par spécialité 5 h Coeff 4	**Culture scientifique et technique** 3 h Coeff 2 Cf. sujet 0 en annexe
Examen al 1	**Note avec propositions** 4 h Coeff 3	**Etude de cas** Par spécialité 4 h Coeff 5
Examen al 2	**Dossier** présentant l'expérience professionnelle Coeff 3	

Les épreuves d'admission

Concours Externe, interne et 3e voie	**Entretien oral** Questions par option et analyse de l'environnement technique et professionnel Présentation du candidat 5 mn Fiche présentation d'1 réalisation (infographie) 30 mn Coeff 1 (concours externe) Coeff 5 (concours interne et exam)
Examen	

✓ Suppression de l'épreuve facultative de langue

Conditions d'accès

- ✓ Revisiter les conditions d'accès au concours externe pour garantir l'accès des titulaires de diplôme préparant aux métiers recherchés dans les directions techniques.
- ✓ La simplification des épreuves du concours interne améliorera son attractivité, notamment auprès des agents de collectivité n'ayant pas un parcours scientifique et technique ; en ce sens, il est proposé d'en réduire la condition d'accès à 3 ans de services publics.
- ✓ Ouvrir une 3e voie

Pour aller plus loin

⇨ Instaurer un examen d'Ingénieur principal (cf. attaché principal)

LES MÉTIERS INFORMATIQUES ET NUMÉRIQUES : DES SPÉCIFICITÉS À PRENDRE EN COMPTE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Découpages des spécialités dans différents concours

1. Concours Cat. A

INGENIEUR

Spécialité Informatique et Systèmes d'information
Options : Systèmes d'information et de communication
Réseaux et télécommunications
Systèmes d'information géographiques (SIG), topographie

ATTACHE

Analyste

2. Concours Cat. B

TECHNICIEN

Spécialité Ingénierie, informatique et systèmes d'information (IISI)

3. Cat. C

ADJOINT TECH

Spécialité Logistique et sécurité
Maintenance bureautique

Communication spectacle
Opérateur PAO
Assistant maquettiste

ANIMATEUR / ADJOINT D'ANIMATION

Spécialité Médiation numérique

→ Des métiers en constante évolution, pénuriques et fortement concurrentiels

- Les métiers du numérique évoluent très rapidement (cybersécurité, IA, data, cloud…). Les référentiels de compétences deviennent obsolètes en quelques années.
- Forte concurrence du secteur privé et difficultés accrues de recrutement : tension structurelle sur les emplois de développeurs, administrateurs systèmes, experts cyber, chefs de projet SI…
- La FPT demeure peu attractive pour ces profils (rémunération, parcours de carrière peu lisible, manque de visibilité de la filière pour les candidats externes).

→ Un éclatement des métiers dans plusieurs filières, au détriment de la lisibilité et de la cohérence

- La spécialité analyste se situe aujourd'hui dans le concours d'attaché, alors que les agents exercent en DSI.
- Les métiers SI sont dispersés : certaines options en ingénieur, d'autres en technicien/TP2, d'autres encore en adjoint technique.
- Cette dispersion donne une vision erronée du positionnement réel des informaticiens, crée des ruptures artificielles dans les parcours et rend l'identification des compétences difficile pour les employeurs comme pour les candidats.

→ Un besoin d'évolution de carrière dans une même filière, du C au A

- Aujourd'hui, un agent informatique de catégorie C est conduit à passer un concours « logistique » qui n'a aucun lien avec ses missions.
- Les parcours sont discontinus et ne reflètent pas la progression naturelle des métiers du numérique.
- Une filière dédiée permettrait de structurer un continuum d'évolution cohérent : exploitation → administration systèmes et réseaux → ingénierie → pilotage stratégique.

Hypothèses

- les nouveaux besoins exprimés par les collectivités autour du numérique nécessitent une réponse dédiée en termes de compétences, d'emplois, de concours, d'épreuves
- une filière pourrait être créée en « absorbant » toutes les spécialités/options des concours/examens d'ingénieur, technicien/TP2, adjoint technique, attaché « analyste »…

Méthode

Etude croisée :

- des programmes de formations (BTS , BUT, BEP, BTS, Master),
- de l'emploi territorial (200 offres de septembre à novembre 2025 – secteur d'affectation « informatique et traitement de l'information »)
- des programmes des concours/examens de la filière technique (domaines numériques, informatiques, systèmes d'informations)

CRÉATION D'UNE FILIÈRE INFORMATIQUE / NUMÉRIQUE

DOCUMENT DE TRAVAIL

Traduction des compétences territoriales :
. en composantes d'une filière numérique (par catégorie/grade…)
. en épreuves de concours / examens (spécialités/options…)

OBJECTIFS

- Assurer une meilleure lisibilité et attractivité de la FPT
  Une filière clairement identifiée pour les métiers SI renforce la capacité des collectivités à attirer des profils très recherchés.
  - Pour les candidats externes (étudiants, professionnels en reconversion), la filière deviendrait un repère compréhensible et stable, facilitant la projection dans les parcours de carrière publics.
  - Pour les collectivités, elle offre un moyen de structurer les recrutements, les parcours et la montée en compétence des agents.

- Aligner concours, épreuves et spécialités avec les besoins réels des collectivités
  - Aujourd'hui, les concours évaluent parfois des compétences hors-sols au regard des pratiques actuelles (développement, cybersécurité, data, gestion de projet agile…).
  - Une filière numérique permettrait d'introduire :
    - un tronc commun numérique (Besoin d'évaluer la culture numérique générale, la compréhension des enjeux du numérique public et la capacité à agir dans un environnement numérique sécurisé et éthique) ;
    - des spécialités claires :
      1. Développement et ingénierie logicielle
      2. Systèmes, réseaux et cybersécurité
      3. Données, systèmes d'information et intelligences numériques
      4. Gouvernance, innovation et transformation numérique ;
    - des épreuves adaptées : études de cas, ateliers pratiques, QCM techniques, mises en situation, dossiers-projets.

- Répondre aux besoins organisationnels : rattachement naturel à la DSI
  - Les agents SI ne relèvent pas du DGST mais d'une direction métier : la DSI.
  - Une filière dédiée évite les « incohérences de rattachement » actuelles et renforce la spécialisation nécessaire pour piloter des infrastructures critiques et sécurisées.

- Construire une cohérence filière / emploi / formation
  - Permet une lecture plus cohérente des besoins, notamment avec les BTS, BUT, écoles d'ingénieur et formations data/cyber.
  - Favorise les partenariats, l'attractivité et les passerelles avec les cursus existants.

POUR ALLER PLUS LOIN

⇨ Mise en place d'un groupe de travail pour la création de cette nouvelle filière
⇨ Quel positionnement des catégories C dans la filière ?

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

03

DÉVELOPPER LES LIENS AVEC LES ÉCOLES, UNIVERSITÉS ET ORGANISMES DE FORMATION

DOCUMENT DE TRAVAIL



Sécuriser, harmoniser et faciliter l'accès au concours pour les diplômés universitaires disposant des compétences attendues, mais non identifiés par les règles actuelles.

Constat

Condition d'accès au concours d'ingénieur territorial :
- aux titulaires d'un diplôme d'ingénieur ;
- aux titulaires d'un diplôme scientifique ou technique Bac+5 correspondant à l'une des spécialités du décret n°2016-206 modifié ;
- ou via une demande d'équivalence auprès du CNFPT.

❖ Les universités proposent pourtant des parcours Bac+5 parfaitement alignés avec les métiers d'ingénieur territorial (aménagement, urbanisme, environnement, prévention–hygiène…).

❖ En dépit des efforts d'harmonisation entrepris par les centres de gestion l'appréciation des diplômes demeure hétérogène, ce qui est susceptible d'entraîner une inégalité d'accès pour les candidats ».

Notre proposition

1. Créer un référentiel national commun
   - Cartographie des compétences en lien avec les spécialités du décret
   - Définition des diplômes universitaires et parcours reconnus
   - Harmonisation des critères d'examen des équivalences

2. Mettre en place un "Label FNCDG ou ANDCDG"
   - Label attribué à des diplômes universitaires répondant aux attendus du concours
   - Facilitation immédiate de la lecture des dossiers
   - Gain de temps pour les CDG + plus de lisibilité pour les candidats

Objectifs attendus

- Équité d'accès au concours sur tout le territoire.
- Sécurisation juridique des pratiques des CDG.
- Reconnaissance des compétences universitaires proches des attendus du métier.
- Simplification administrative pour les candidats et les services

DOCUMENT DE TRAVAIL

Le dispositif d'intégration directe

L'intégration directe permet à un fonctionnaire titulaire de changer de corps ou de cadre d'emplois, dans le cadre d'une mobilité, sans détachement préalable.
Elle peut être réalisée dans la même fonction publique ou dans une autre fonction publique (par exemple de la fonction publique d'État vers la fonction publique territoriale).
L'intégration directe dans un autre cadre d'emplois peut également être prononcée au sein de la même collectivité.

Le dispositif est applicable entre corps et cadres d'emplois appartenant :
- à la même catégorie hiérarchique (A, B, C) ;
- ET de niveau comparable (article L.511-6 du CGFP).

Sachant que le niveau comparable est apprécié au regard :
- des conditions de recrutement : niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au cadre d'emplois, mode de recrutement, vivier et conditions de recrutement par la voie de la promotion interne ;
- OU du niveau des missions (définies par le statut particulier, et non celles accomplies par un agent dans un poste donné) : caractéristiques générales, types de fonctions auxquelles elles donnent accès, types d'activités ou de responsabilités concernées (encadrement, gestion, expertise, exécution, etc.)

⇨ *L'intégration directe représente une solution possible pour intégrer au sein de la filière technique des fonctionnaires territoriaux appartenant à une autre filière mais disposant des compétences requises pour exercer des métiers techniques.*

<u>Textes de référence</u>
- Code général de la fonction publique (CGFP) ; Mise à jour : 2 août 2024
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration (articles 26-1 à 26-3) ;
- Décret n°2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique ;
- Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

DOCUMENT DE TRAVAIL

LISTE DES ANNEXES

1. **Liste des spécialités et options des concours/examen d'Adjoint technique principal de 2ème classe**

2. **Diagnostic concours / emploi**

3. **Liste des réunions et rencontres menées dans le cadre de cette démarche**

4. **Résultats du questionnaire envoyé à des acteurs de la filière technique (3ème trimestre 2025)**

5. **Sujets 0**

ANNEXE 1

LISTE DES SPÉCIALITÉS ET OPTIONS DES CONCOURS/EXAMEN D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE

LISTE DES SPECIALITES ET OPTION DES CONCOURS/EXAMEN D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Spécialités	Options
1 - Bâtiment, travaux publics et voirie réseaux divers	Plâtrier ; Peintre, poseur de revêtements muraux ; Vitrier, miroitier ; Poseur de revêtements de sols, carreleur ; Installation, entretien et maintenance des installations sanitaires et thermiques (plombier ; plombier-canalisateur) ; Installation, entretien et maintenance « froid et climatisation » ; Menuisier ; Ebéniste ; Charpentier ; Menuisier en aluminium et produits de synthèse ; Maçon, ouvrier du béton ; Couvreur-zingueur ; Monteur en structures métalliques ; Ouvrier de l'étanchéité et isolation ; Ouvrier en VRD ; Paveur ; Agent d'exploitation de la voirie publique ; Ouvrier d'entretien des équipements sportifs ; Maintenance des bâtiments (agent polyvalent) ; Dessinateur ; Mécanicien tourneur-fraiseur ; Métallier, soudeur ; Serrurier, ferronnier.
2 - Espaces naturels, espaces verts	Productions de plantes : pépinières et plantes à massif ; floriculture ; Bûcheron, élagueur ; Soins apportés aux animaux ; Employé polyvalent des espaces verts et naturels.
3 - Mécanique, électromécanique	Mécanicien hydraulique ; Electrotechnicien, électromécanicien ; Electronicien (maintenance de matériel électronique) ; Installation et maintenance des équipements électriques.
4 - Restauration	Cuisinier ; Pâtissier ; Boucher, charcutier ; Opérateur transformateur de viandes ; Restauration collective : liaison chaude ; liaison froide (hygiène et sécurité alimentaire).
5 - Environnement, hygiène	Propreté urbaine, collecte des déchets ; Qualité de l'eau ; Maintenances des installations médico-techniques ; Entretien des piscines ; Entretien des patinoires ; Hygiène et entretien des locaux et espaces publics ; Maintenance des équipements agroalimentaires ; Maintenance des équipements de production d'eau et d'épuration ; Opérations mortuaires (fossoyeur, porteur) ; Agent d'assainissement ; Opérateur d'entretien des articles textiles.
6 - Communication, spectacle »	Assistant maquettiste ; Conducteur de machines d'impression ; Monteur de film offset ; Compositeur-typographe ; Opérateur PAO ; Relieur-brocheur ; Agent polyvalent du spectacle ; Assistant son ; Eclairagiste ; Projectionniste ; Photographe.
7 - Logistique et sécurité	Magasinier ; Monteur, levageur, cariste ; Maintenance bureautique ; Surveillance, télésurveillance, gardiennage.
8 - Artisanat d'art	Relieur, doreur ; Tapissier d'ameublement, garnisseur ; Couturier, tailleur ; Tailleur de pierre ; Cordonnier, sellier.
9 - Conduite de véhicule	Conduite de véhicules poids lourds ; Conduite de véhicules de transports en commun ; Conduite d'engins de travaux publics ; Conduite de véhicules légers (catégories tourisme et utilitaires légers) ; Mécanicien des véhicules à moteur Diesel ; Mécanicien des véhicules à moteur à essence ; Mécanicien des véhicules à moteur GPL ou à moteur hybride ; Réparateur en carrosserie (carrossier, peintre)

ANNEXE 2

DIAGNOSTIC CONCOURS / EMPLOI

SOMMAIRE

I. La méthode de travail

II. Les résultats de l’analyse concours et emploi pour chaque grade

III. Les suites …

LA MÉTHODE DE TRAVAIL

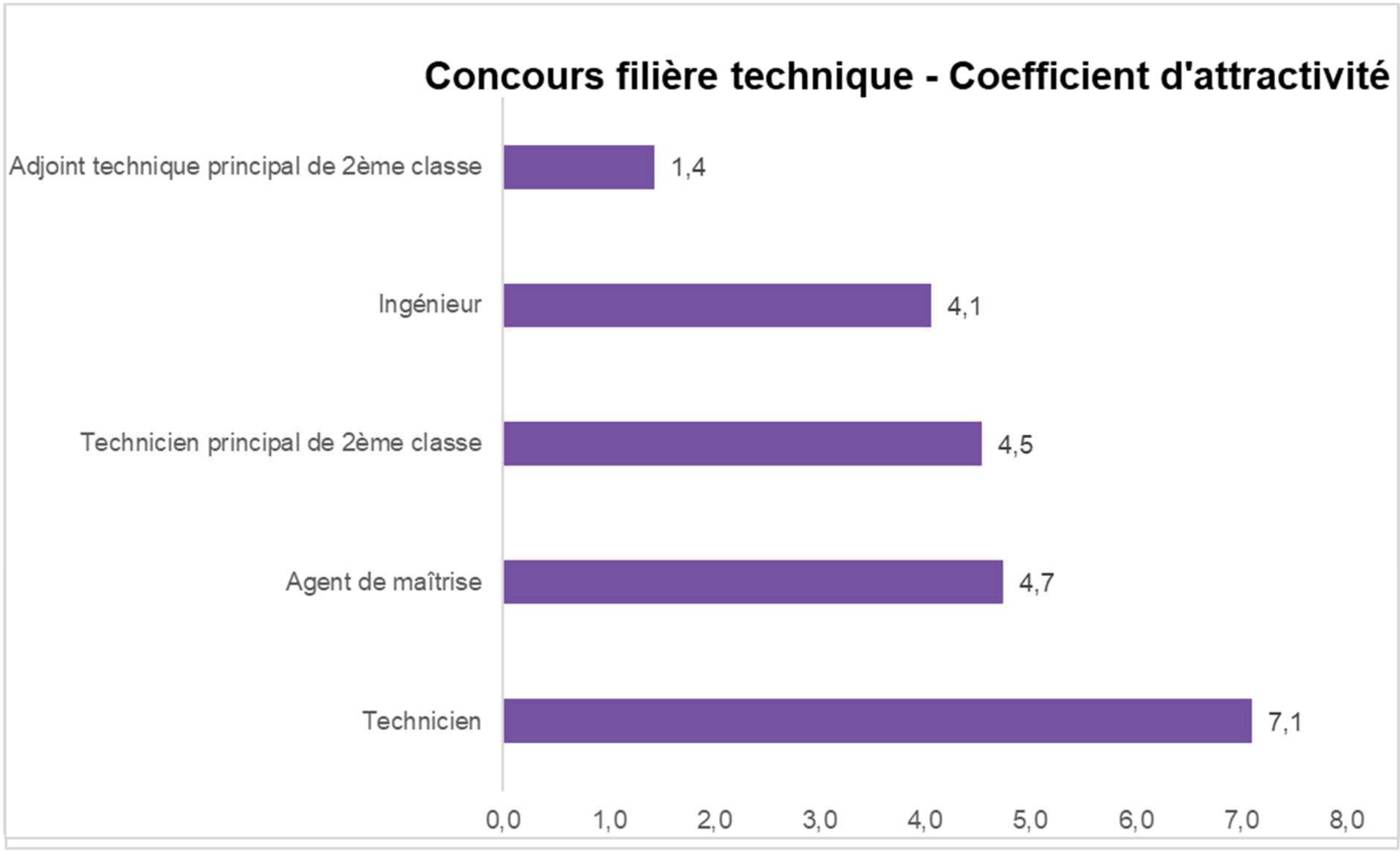
LA MÉTHODE (CONCOURS/EXAMEN)
LES INDICATEURS

4 indicateurs afin de mesurer l'intérêt de chaque spécialité / option et de les classer

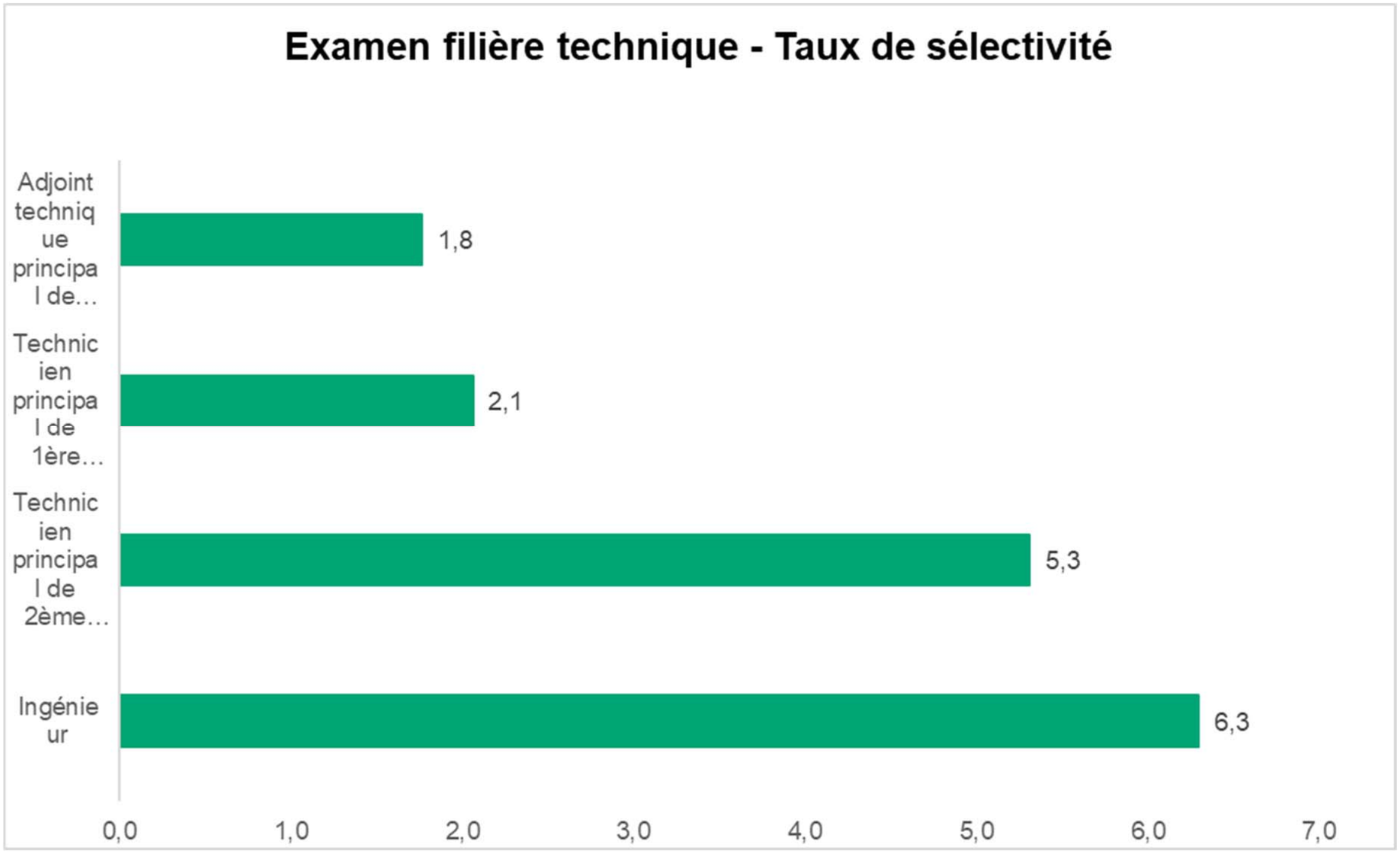
- **Poids des inscrits**
- **Taux de pourvoi :** Nb lauréats / Nb postes
- **Taux de sélectivité :** Nb inscrits / Nb de lauréats
- **Taux d'attractivité :** Nb inscrits / Nb postes

Pour les examens, seuls les poids des inscrits et le taux de sélectivité sont mobilisés

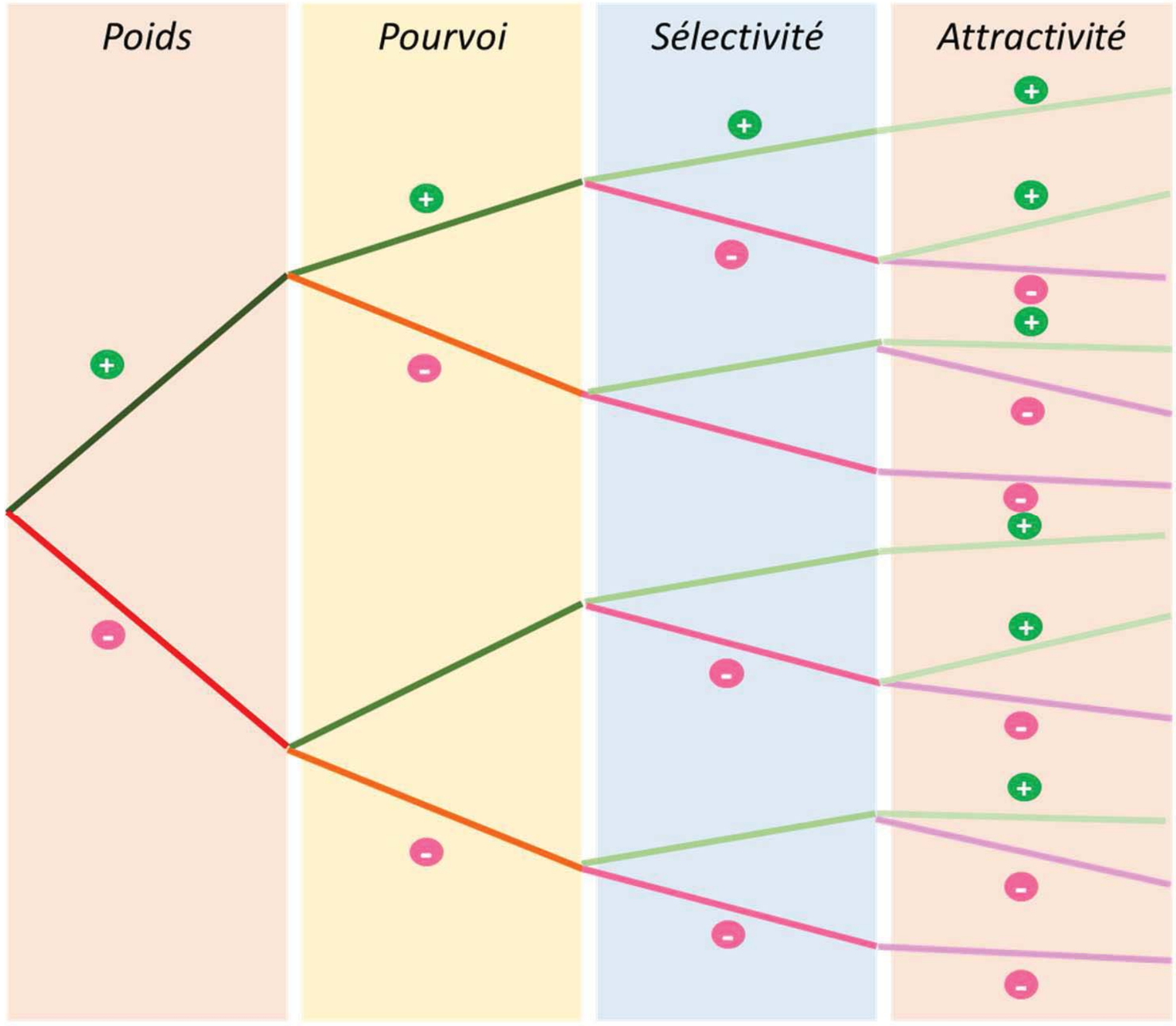
LA MÉTHODE (CONCOURS)
APERÇU PAR OPÉRATIONS



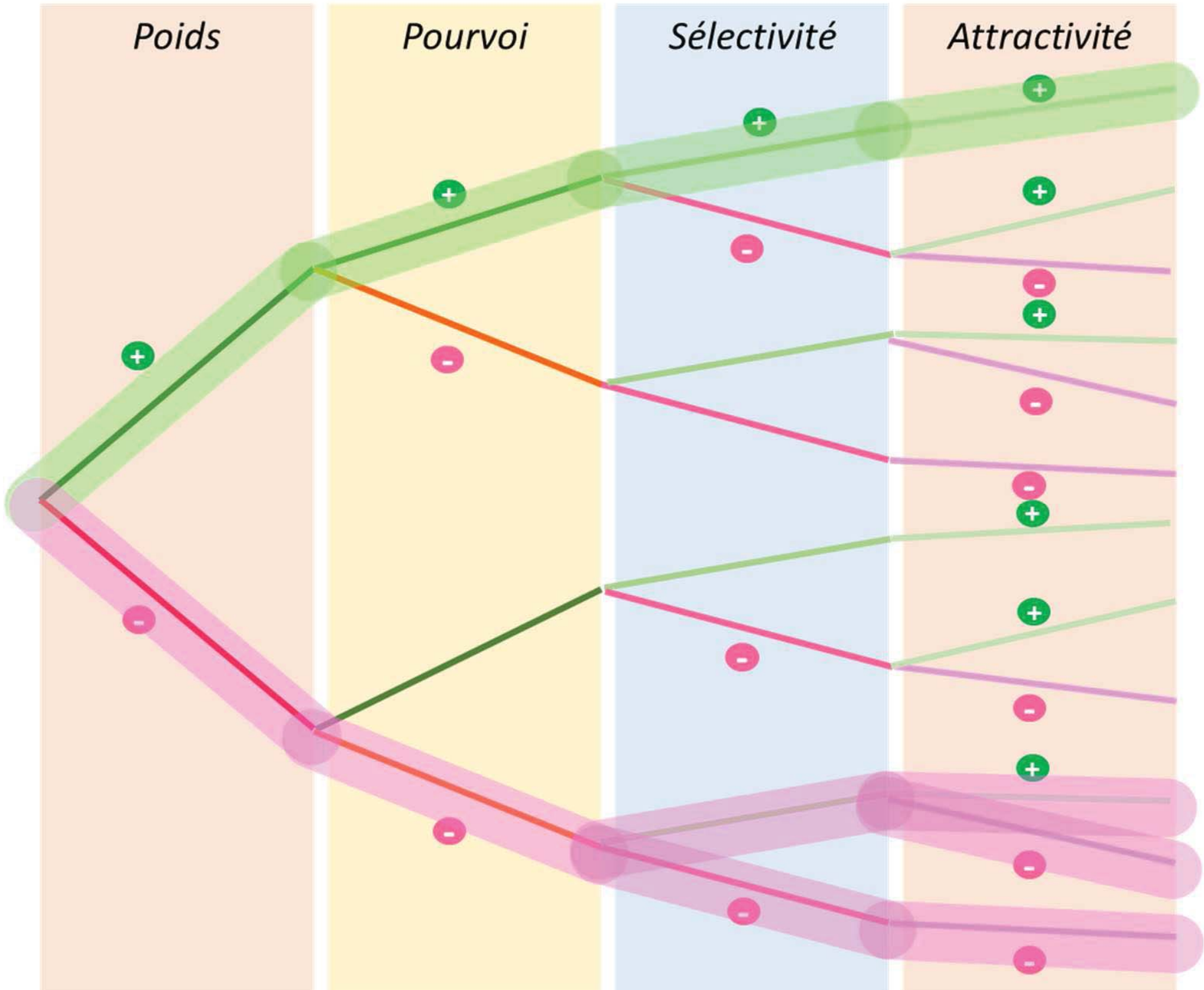
LA MÉTHODE (EXAMEN)
APERÇU PAR OPÉRATIONS



LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



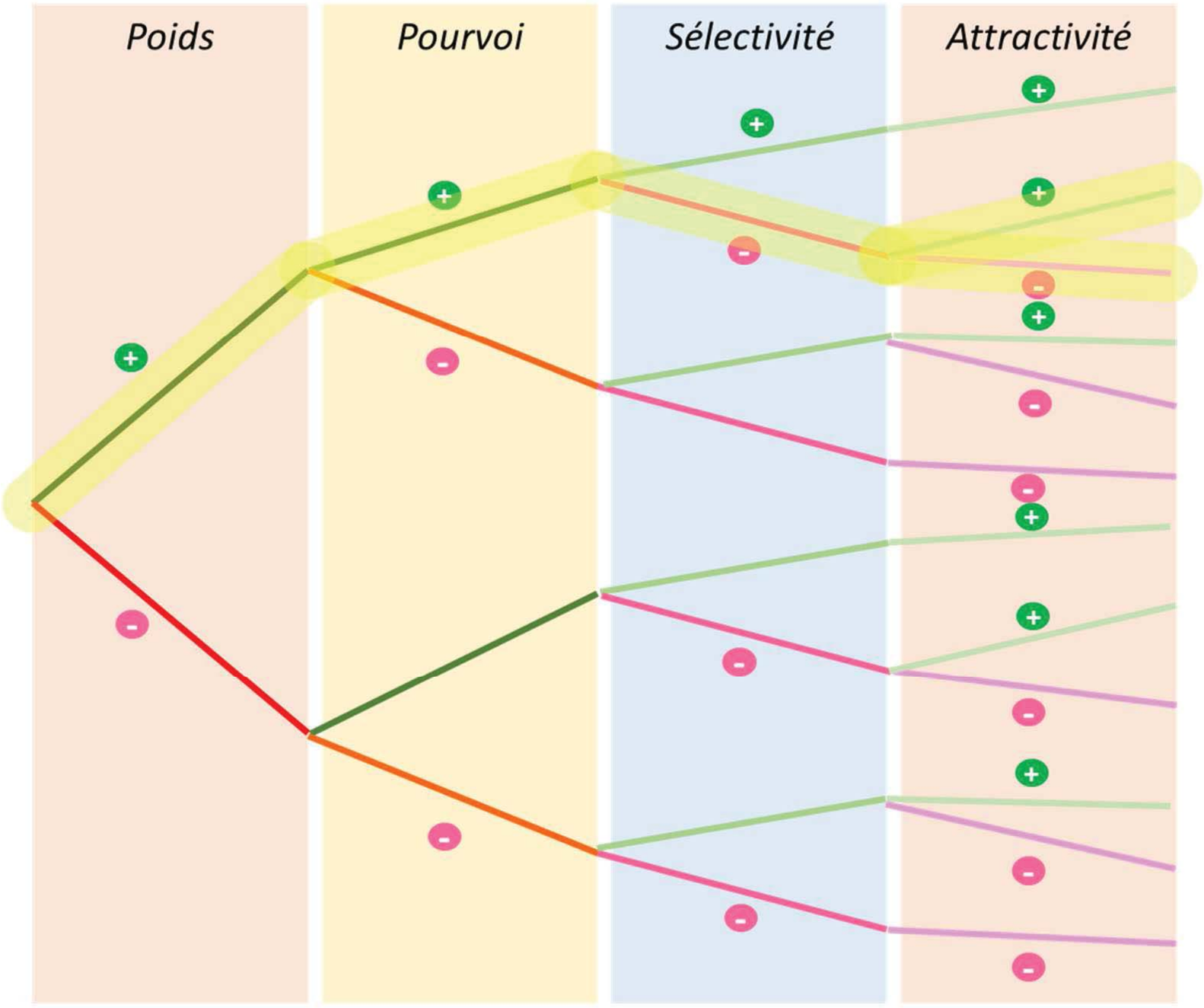
LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



Idéal

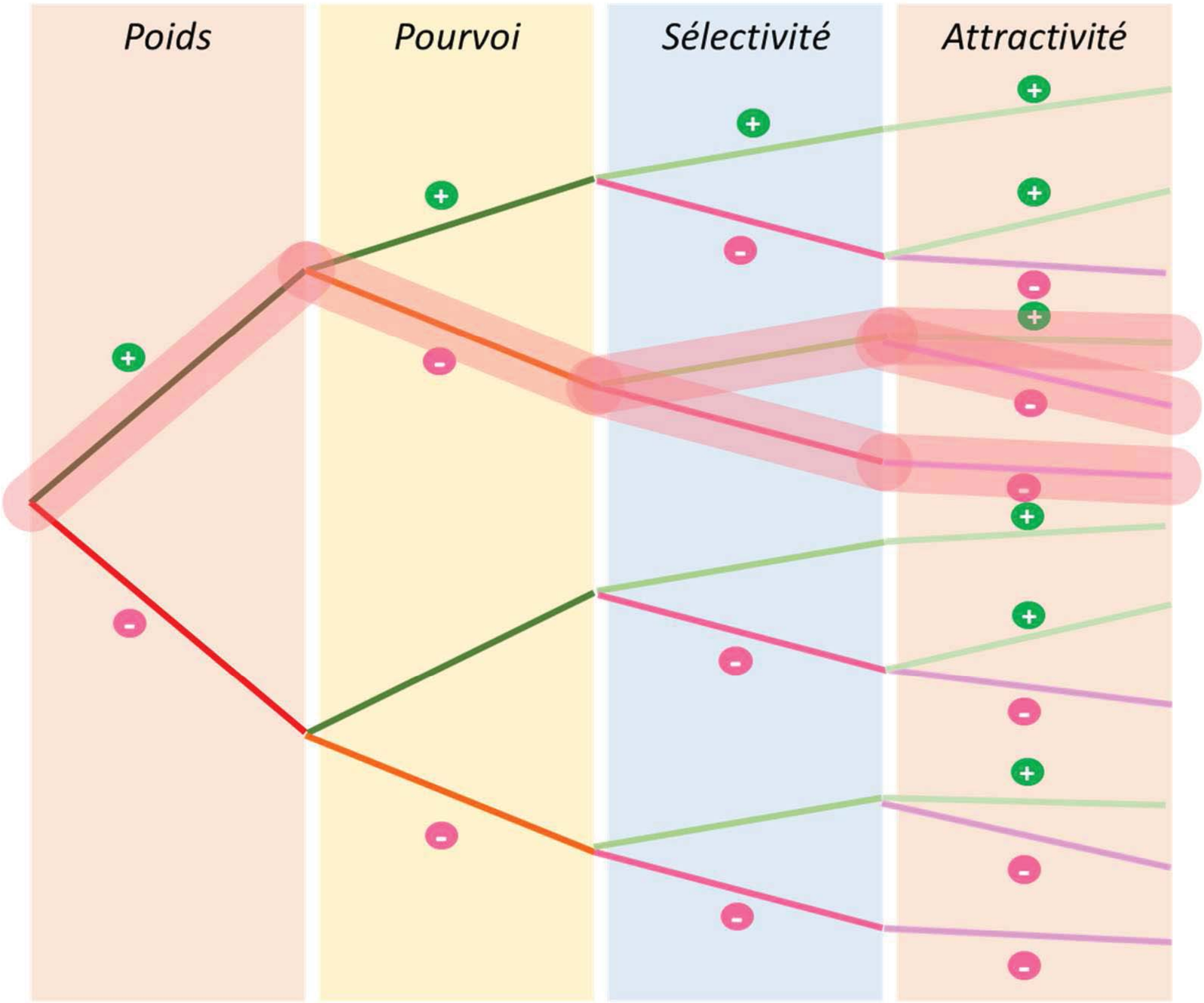
Non pertinentes

LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



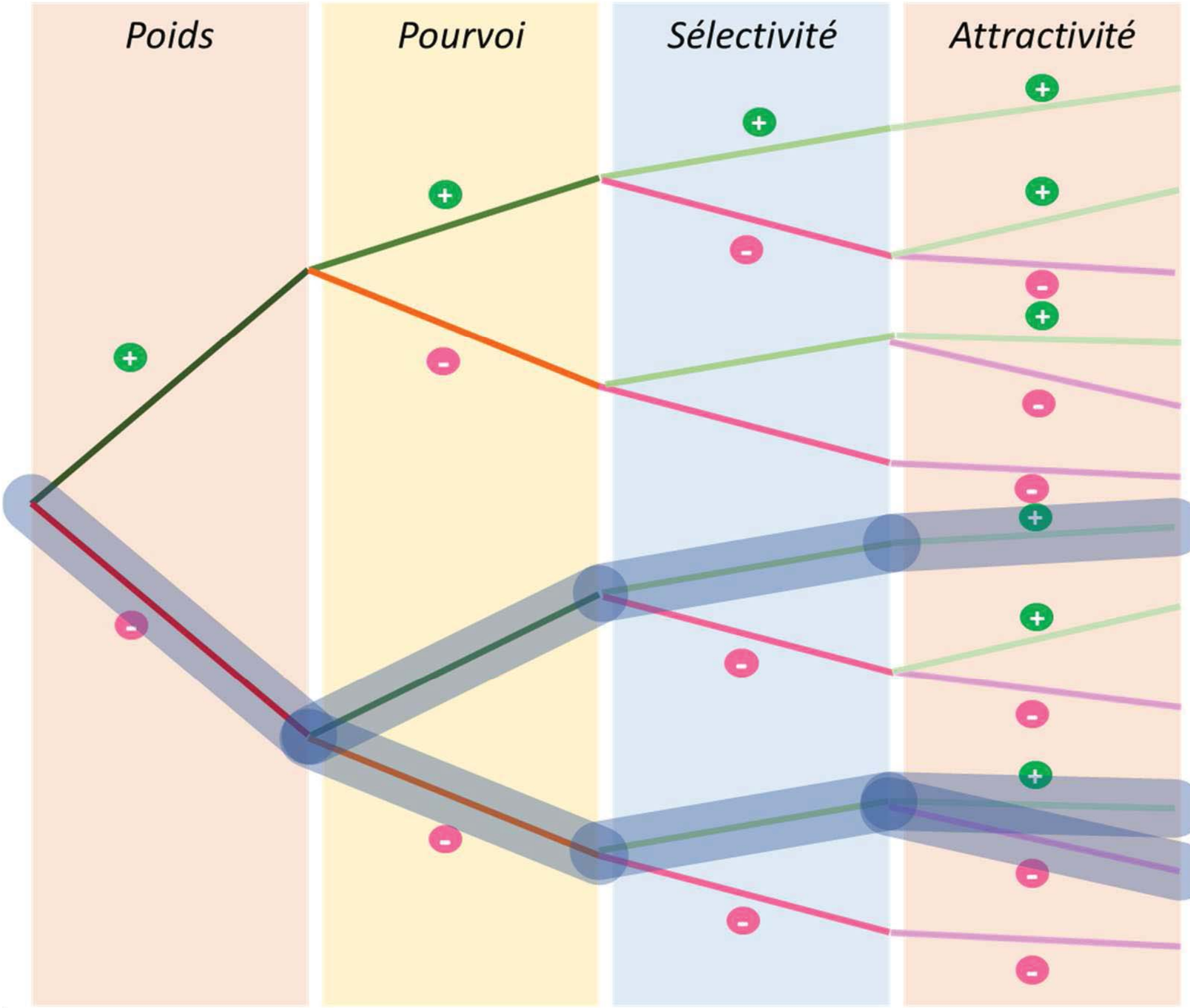
Accessibles
Spé/options qui « s'en sortent » : Manque attractivité et sélectivité compensé par niveau candidats

LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



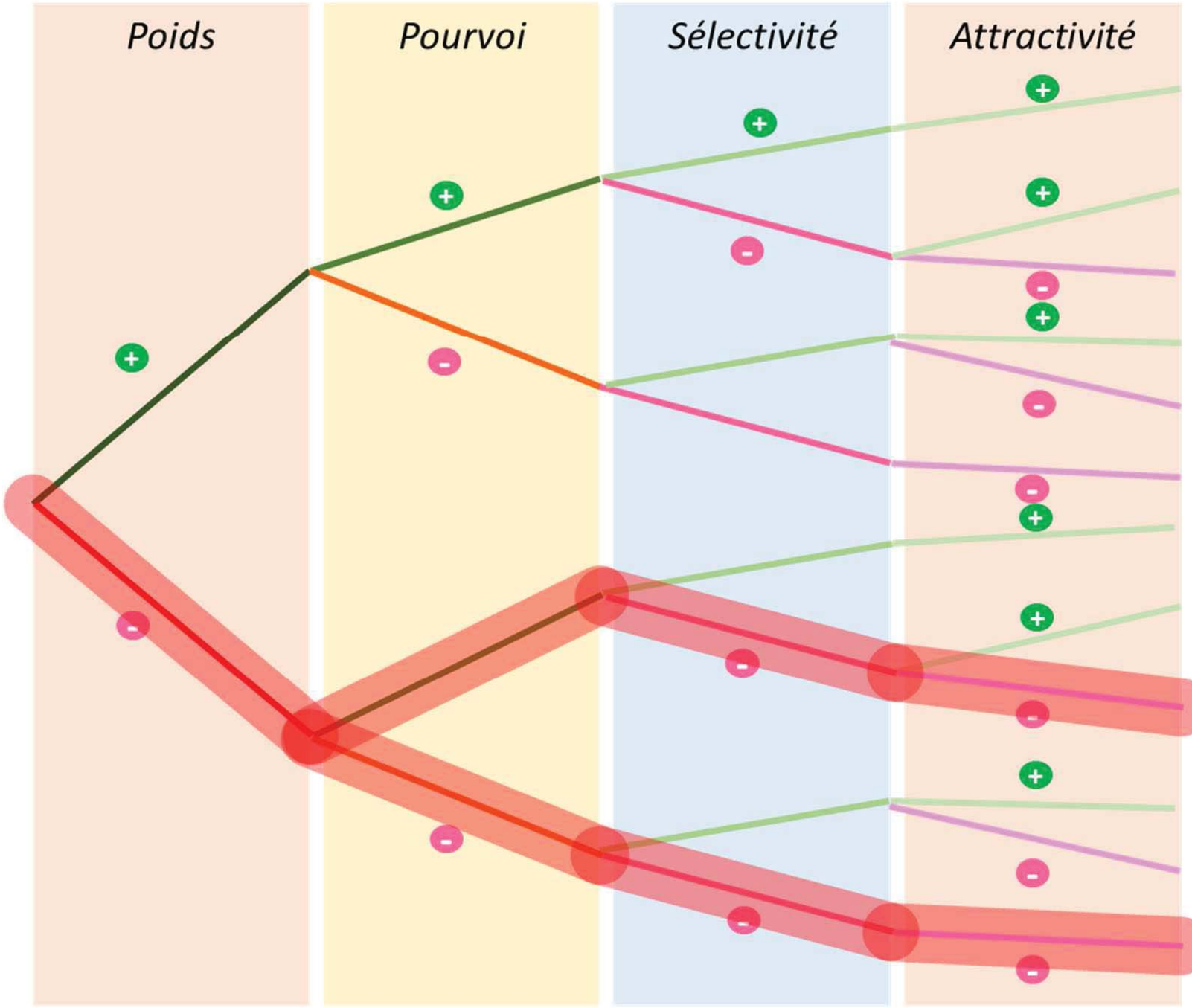
Pénuriques
Niveau candidats insuffisant
Défaut d'attractivité

LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



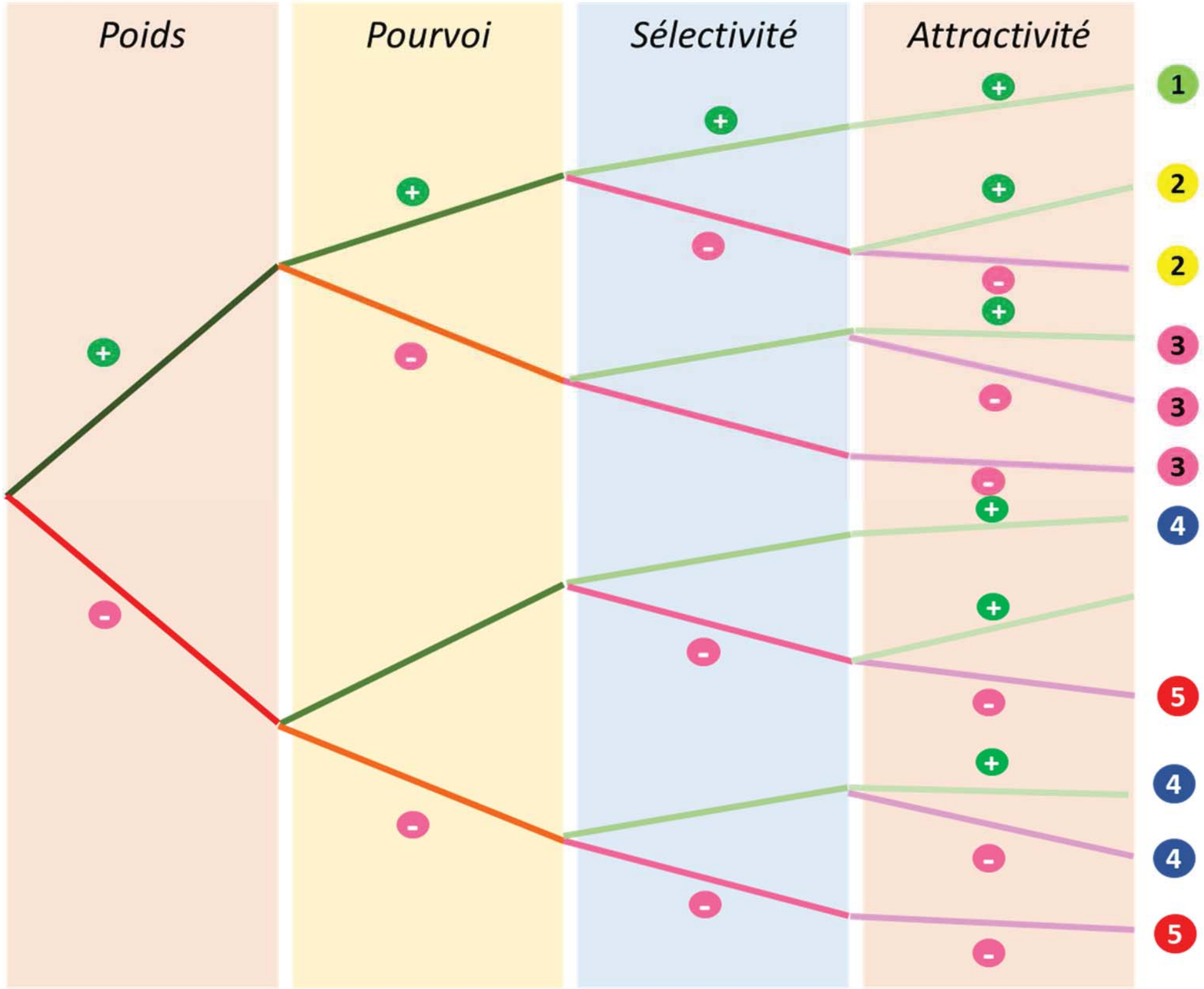
Segments experts

LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



Niches

LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION



1 Idéal
Poids +

2. Accessibles

3. Pénuriques
Défaut niveau
Défaut att.

4. Segments Expert

5. Niches

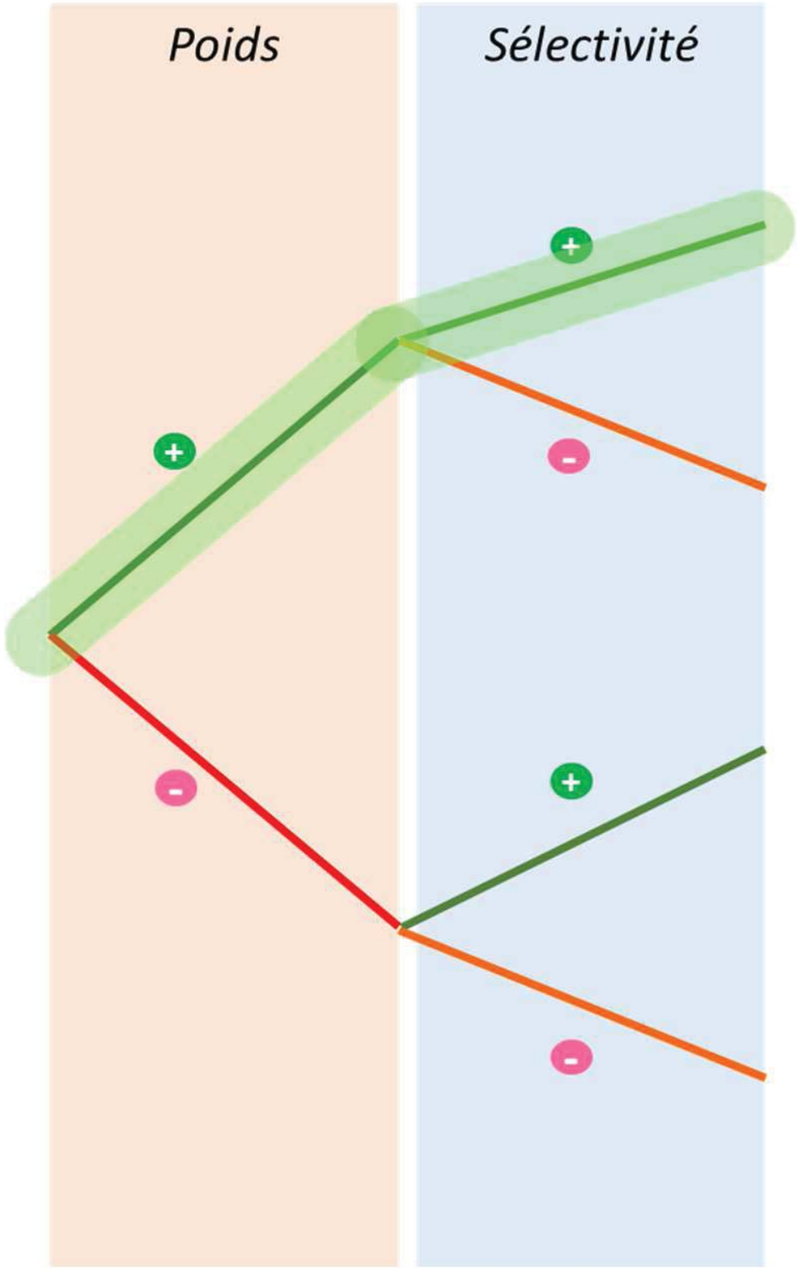
6. Non pertinentes

LA MÉTHODE (CONCOURS) CLASSIFICATION

1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
Poids élevé Pourvoi + Sélectivité + Attractivité +	Poids élevé Pourvoi + Sélectivité -	Poids élevé Pourvoi - Sélectivité + (Défaut niveau) Sélectivité - (Défaut att.)	Poids faible Pourvoi + Sélectivité + Attractivité + Ou Pourvoi - Sélectivité +	Poids faible Pourvoi + Sélectivité - Attractivité - Ou Pourvoi - Sélectivité - Attractivité -

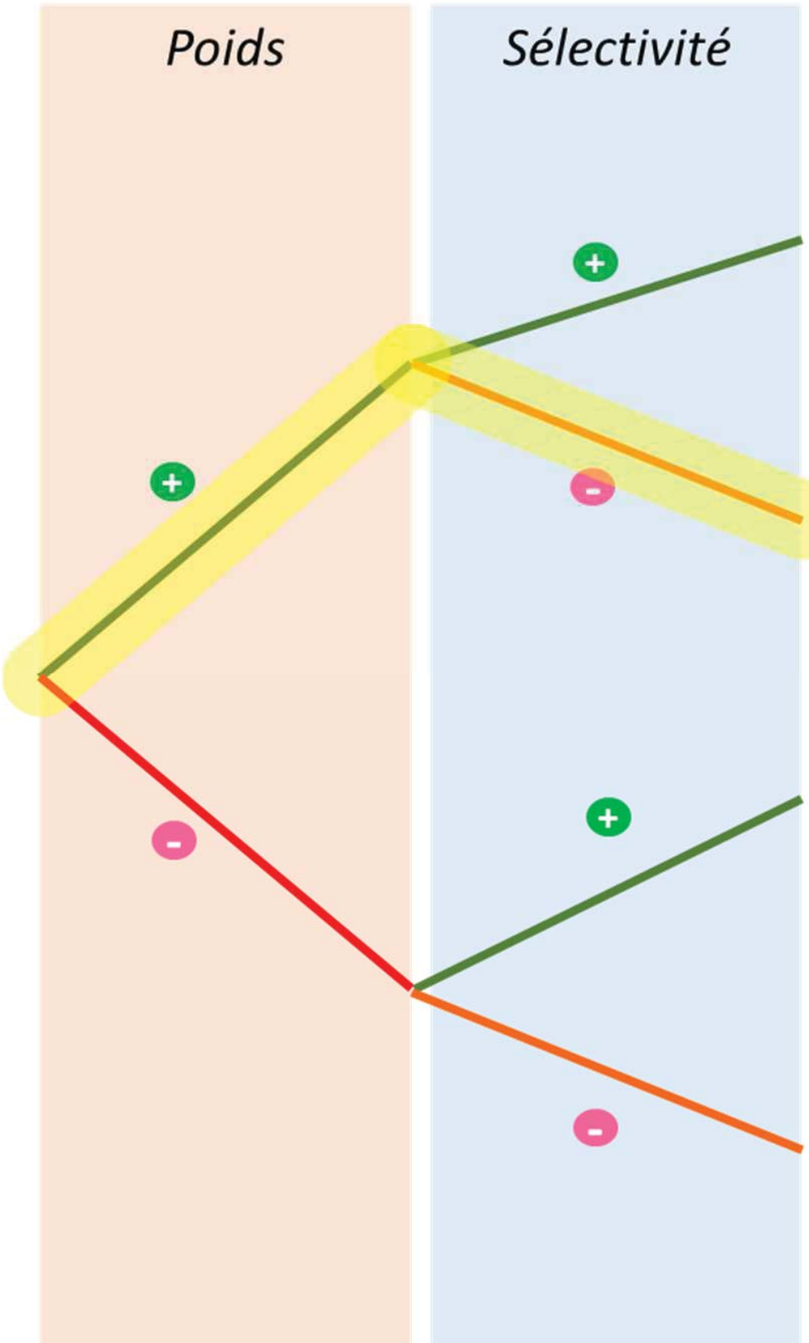
6. Non pertinentes
Poids faible Pourvoi -

LA MÉTHODE (EXAMEN) CLASSIFICATION



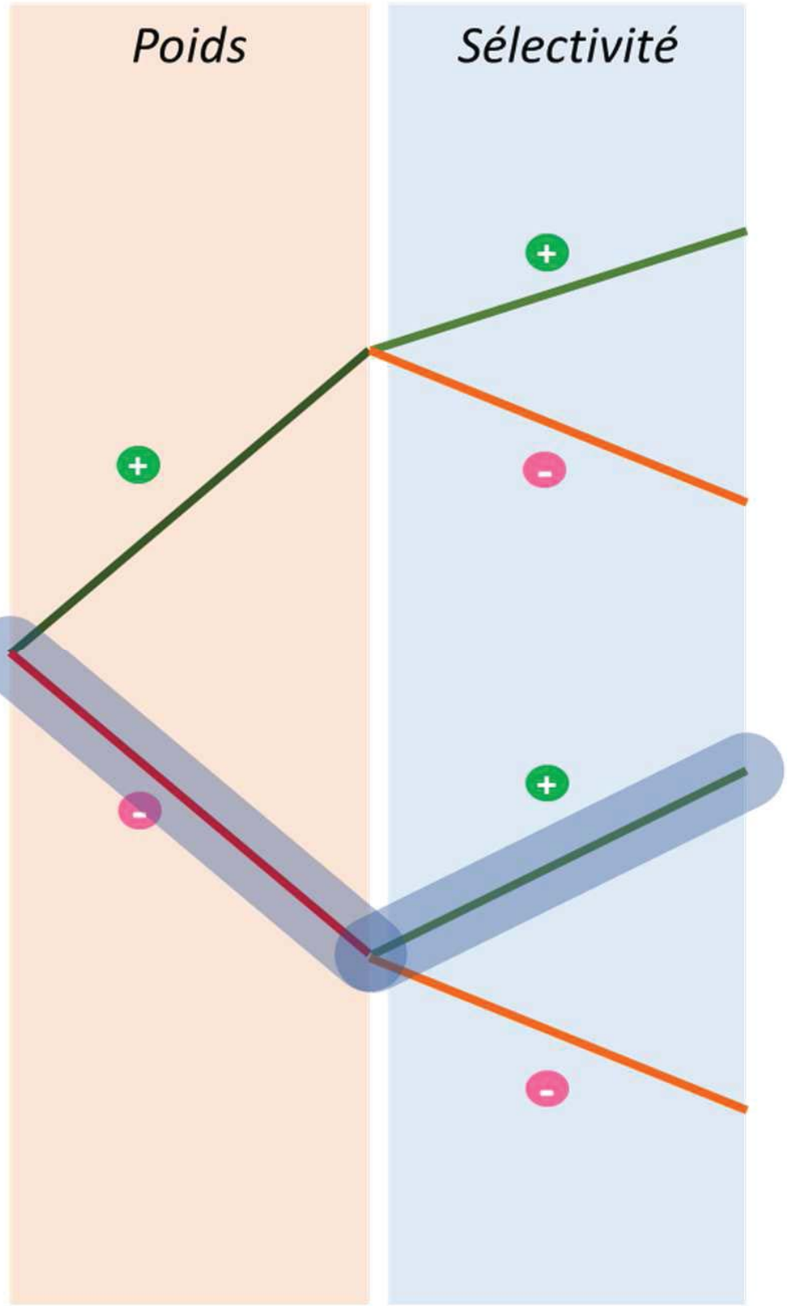
Attractives et sélectives
Idéales

LA MÉTHODE (EXAMEN) CLASSIFICATION



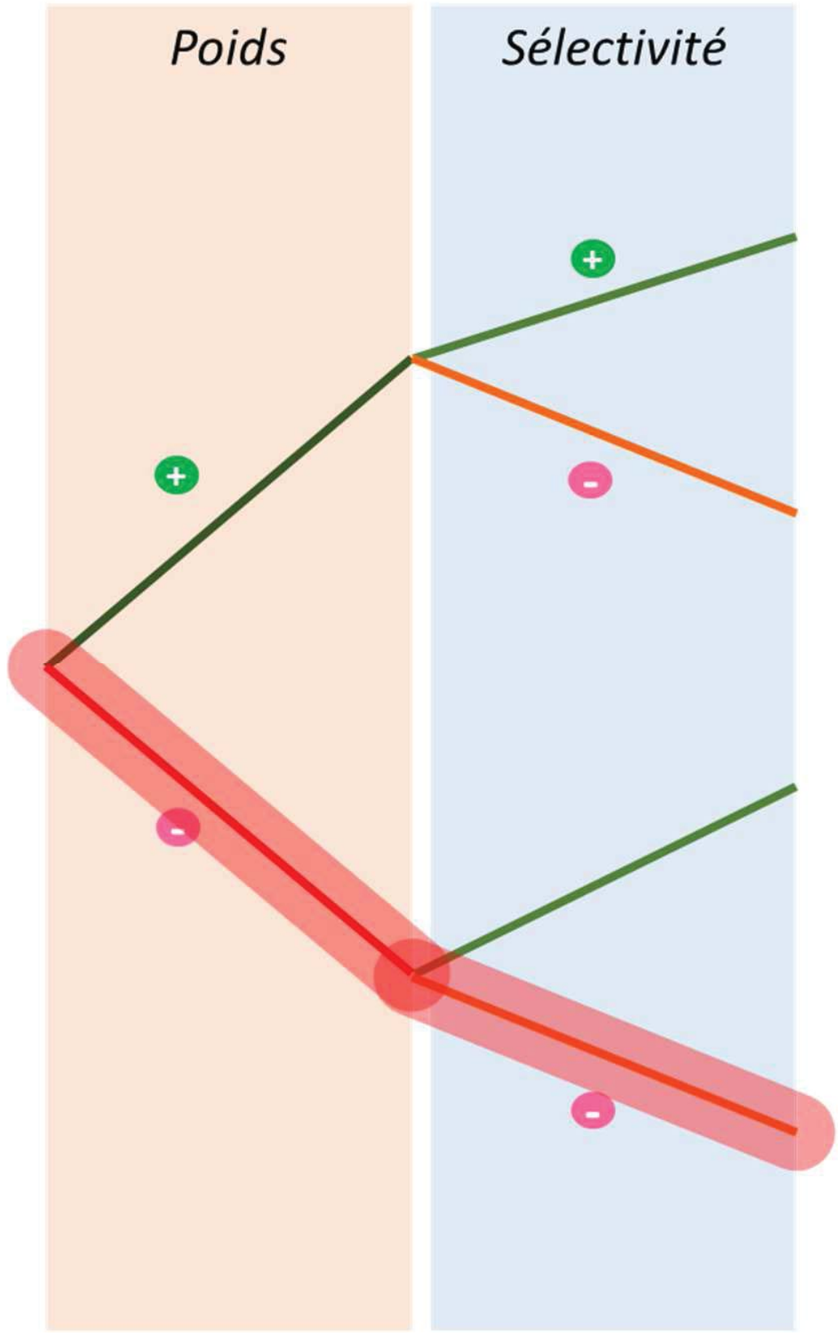
Attractives et non sélectives
Accessibles

LA MÉTHODE (EXAMEN) CLASSIFICATION



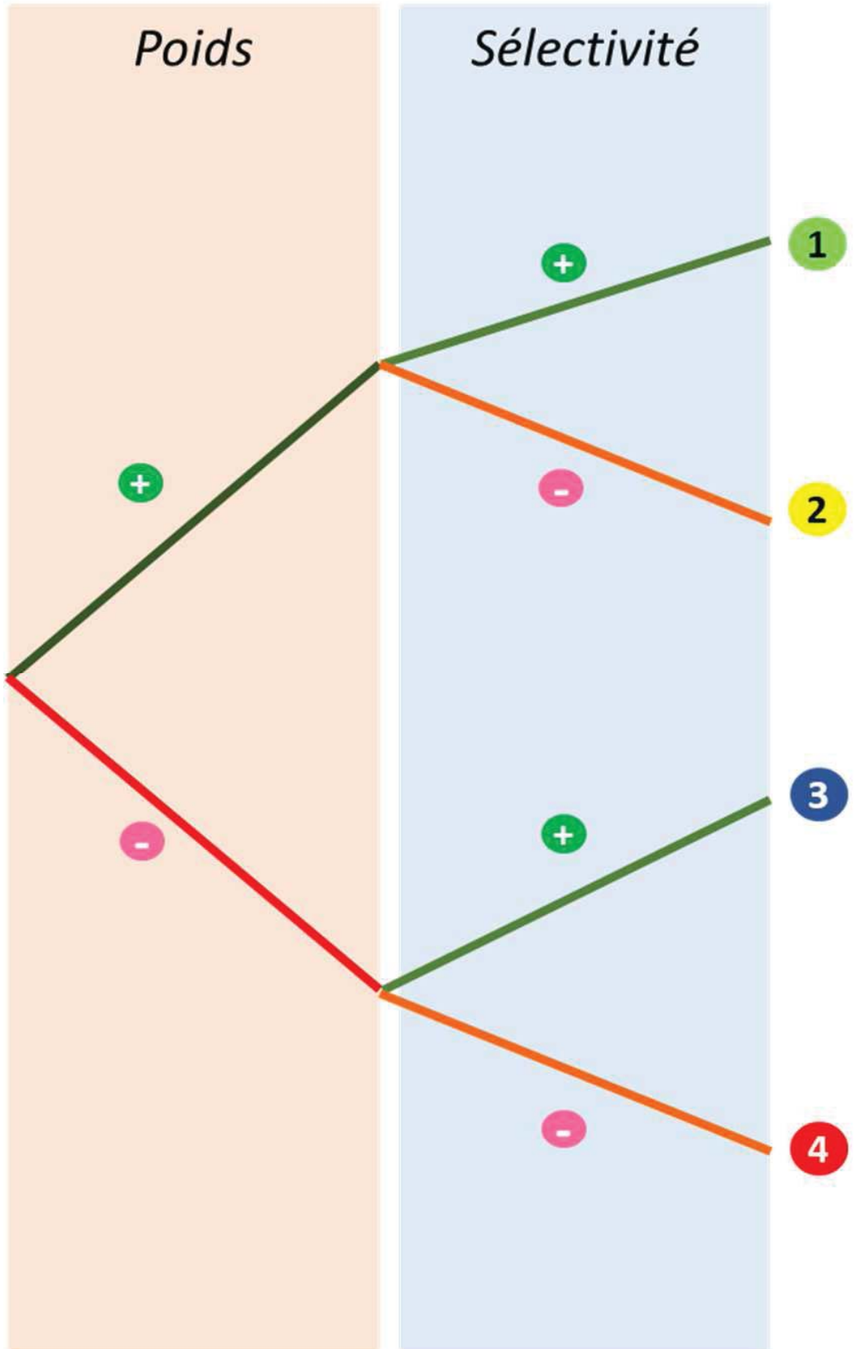
Non attractives et sélectives
Segments experts

LA MÉTHODE (EXAMEN) CLASSIFICATION



Non attractives et non sélectives
Niches

LA MÉTHODE (EXAMEN)
CLASSIFICATION



1. Idéales

2. Accessibles

3. Segments experts

4. Niches

LA MÉTHODE
VOLET EMPLOI

- ✓ Rapatriement de données à partir de la base « emploi-territorial.fr »
- ✓ 79893 offres du 1er mars 2021 au 1er mars 2023

Cat. A : 12786

Cat B. : 13966

Cat C. : 53141

- ✓ Premiers résultats exploités depuis Excel
- ✓ Puis analyse de text mining (exploration de texte) avec le logiciel R et le package quanteda

Exemples :

Marchés publics : marchés publics, commande publique, code marchés

Travail en équipe : équipe, capacité travailler équipe, sens travail équipe, transversalité

Questions – hypothèses

Quels sont les besoins des collectivités en termes d'emploi dans la filière technique ?

Comment se répartissent les offres d'emploi par catégories, métiers ?

Quels sont les métiers les plus recherchés ?

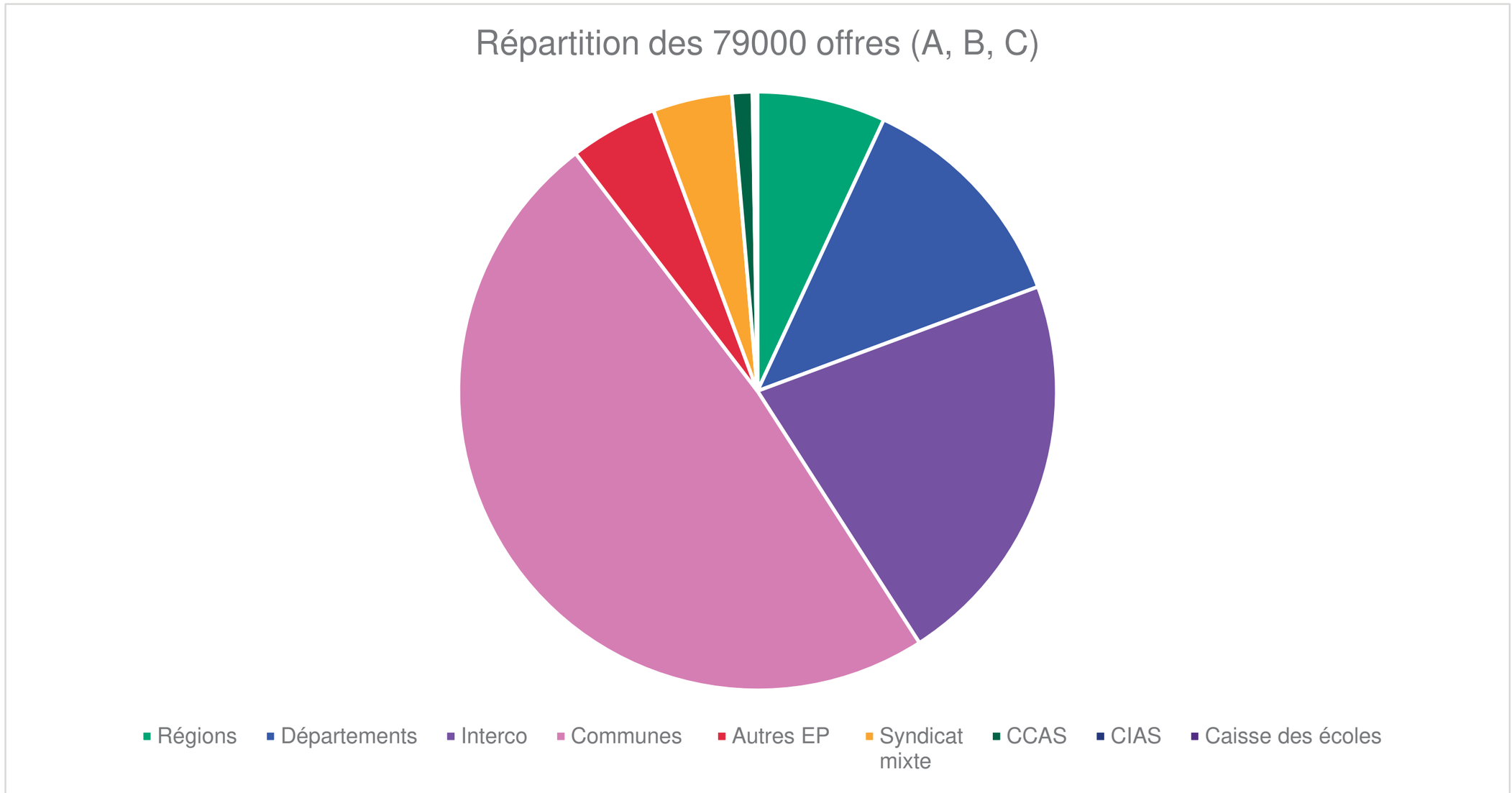
Quelles sont les compétences les plus recherchées ?

Y a-t-il des métiers qui sont particulièrement recherchés et qui ne correspondent à aucune spécialité des concours ?

Inversement, certaines spécialités ouvertes aux concours sont-elles obsolètes au regard des besoins exprimés par les collectivités ?

LA MÉTHODE
VOLET EMPLOI

Les employeurs territoriaux



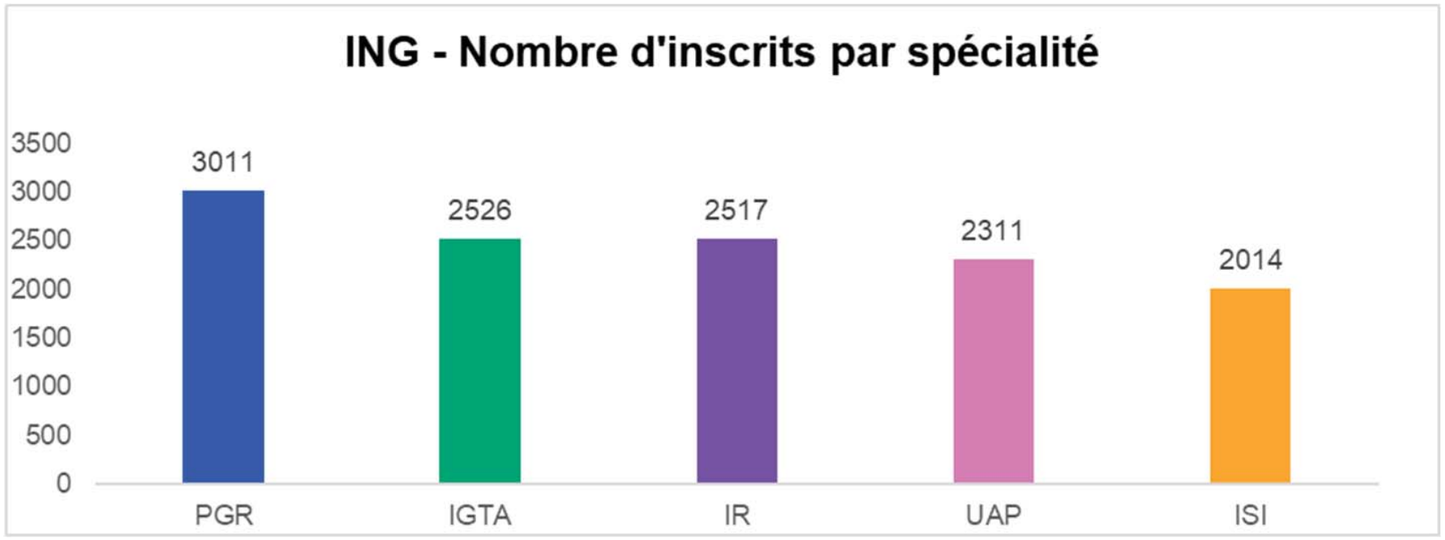
INGENIEUR

02

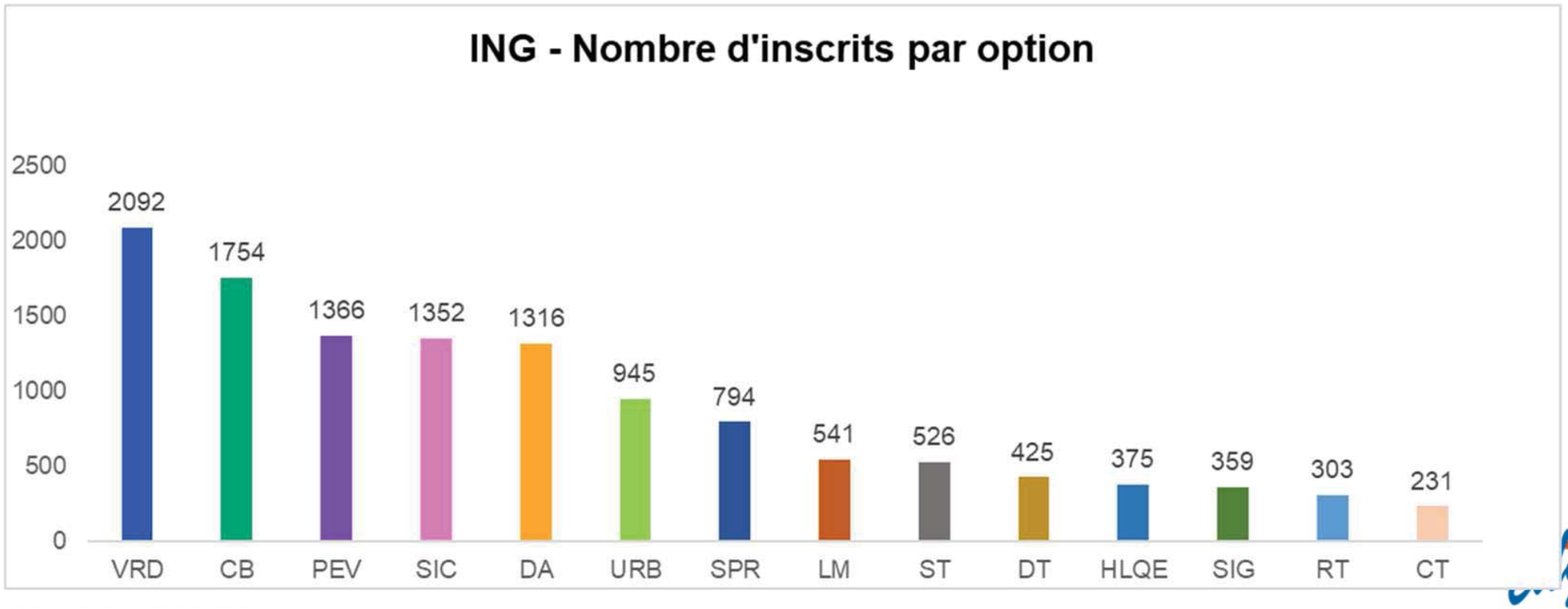
RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - CONCOURS

Concours interne et externe

Concours ext : 9 866 inscrits
Concours int : 2 513 inscrits



Répartition par spécialité assez homogène (même si UAP pèse peu pour le concours interne)



RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - CONCOURS

Concours externe

1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
PEV URB SPR ≈ DA	CB	Défaut att. SIC ≈ VRD	ST HLQE RT CT	LM DT SIG

6. Non pertinentes

ST
SIG
RT
CT

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - CONCOURS

Concours interne

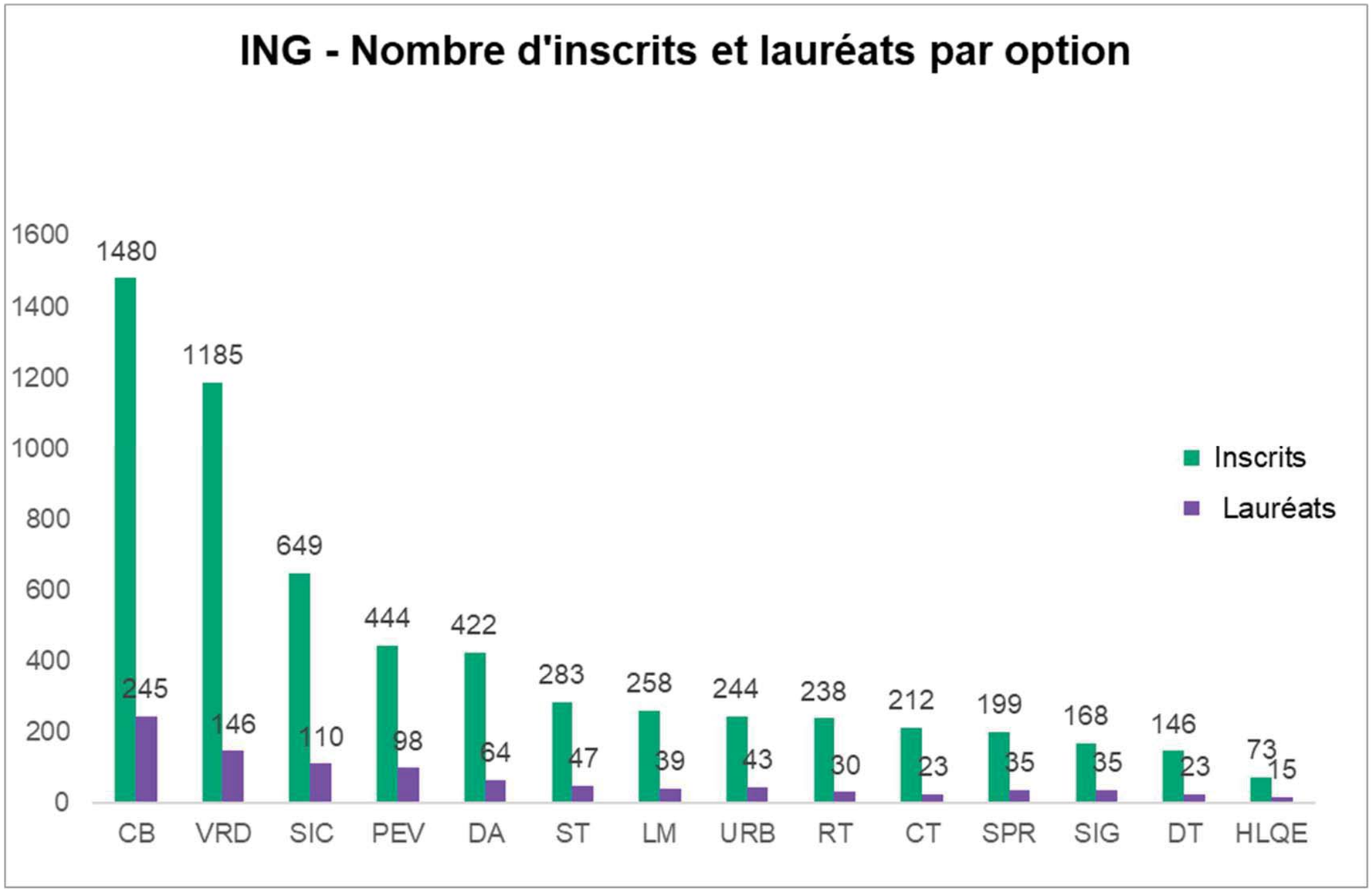
1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
DA		Défaut niveau VRD CB SIC	ST SPR LM SIG URB RT CT HLQE	PEV DT

6. Non pertinentes

ST	URB
RT	SPR
CT	LM
HLQE	SIG
PEV	

- ✓ 9 options / 14 ressortent comme peu pertinentes (poids et pourvoi faibles)
- ✓ La majeure partie d'entre elles reste sélective (d'où le classement en segments experts)
- ✓ Le peu d'options classées en catégorie 1 et 2 pose néanmoins question sur les modalités de cette opération (voire sur son maintien !)

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - EXAMEN



Sur les examens, en termes de répartition selon les spécialité :
IGTA ressort comme prépondérante
UAP comme la plus faible mais le nb d'inscrits reste significatif

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - CONCOURS

Examen

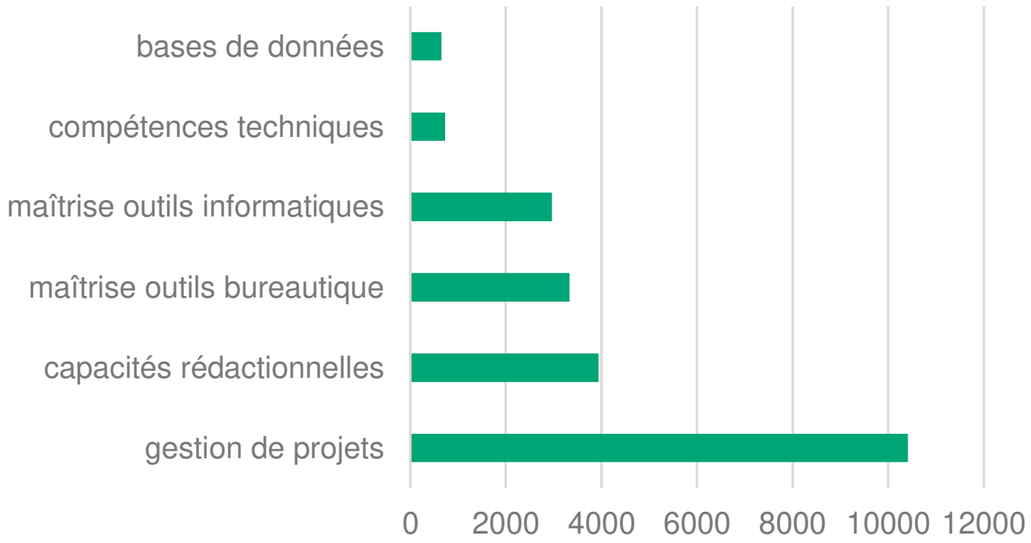
1 Idéal	2. Accessibles	4. Segments Expert	5. Niches
VRD DA	≈ CB SIC PEV	CB RT ≈ LM ≈ DT	ST URB SPR SIG HLQE

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR – LES ENSEIGNEMENTS

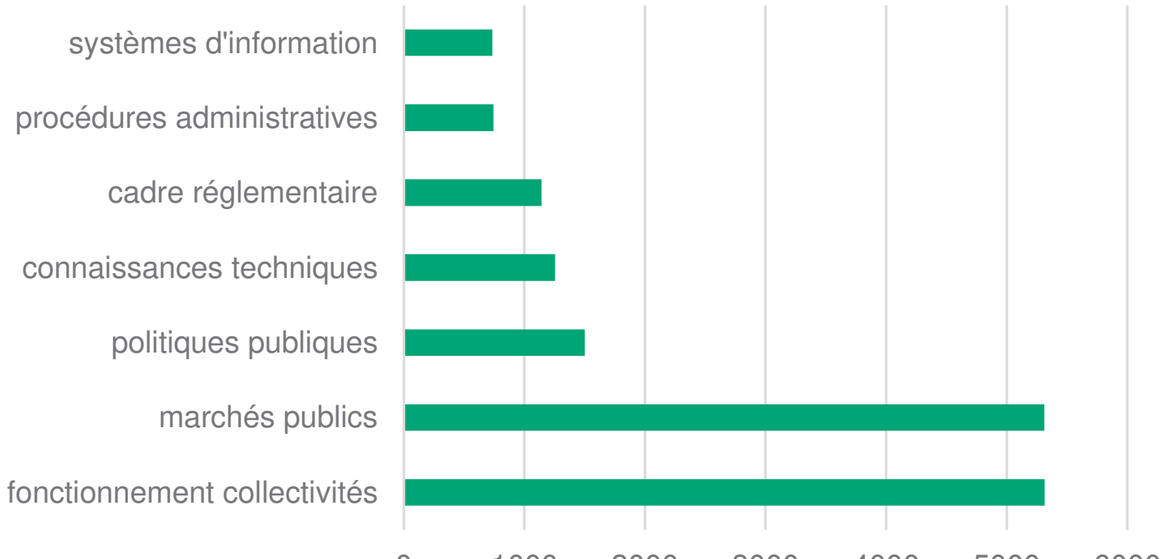
- ✓ Un découpage des spécialités équilibré
- ✓ 4 options dominantes (VRD, DA, CB et SIC), mais seuls DA rentre réellement dans la catégorie idéales.
- ✓ 3 options, certes moins prépondérantes, mais qui trouvent toute leur place dans le concours externe (PEV, URB, SPR)
- ✓ Les 7 options restantes ont peu de poids, et leur maintien pose question (notamment DT, SIG, CT, RT)
- ✓ Un concours interne qui ne remplit pas sa fonction et dont les modalités sont donc à interroger (voire son maintien)

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - VOLET EMPLOI

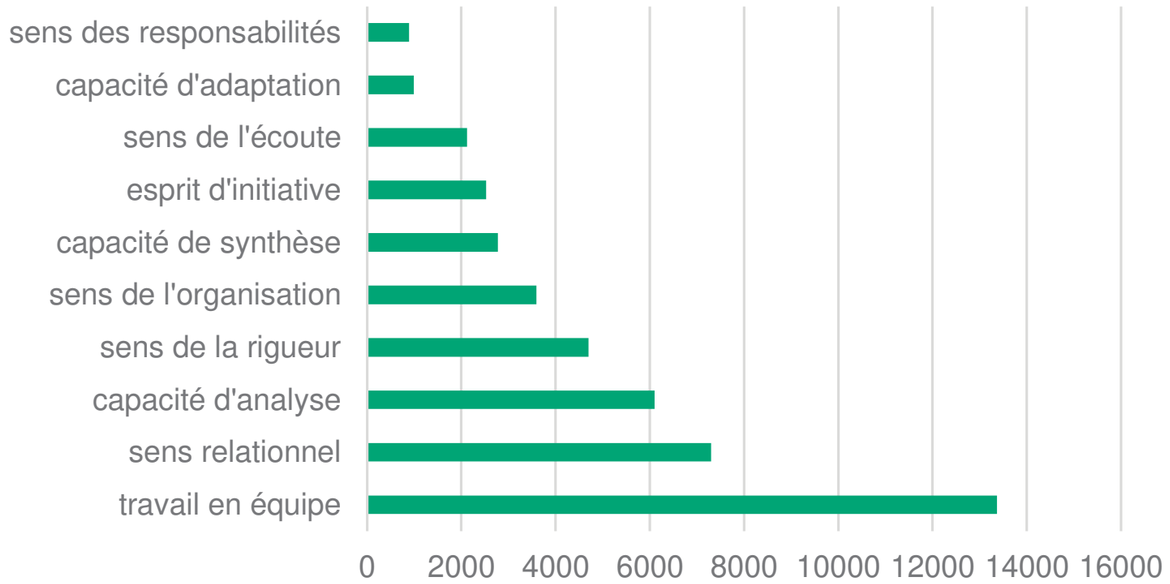
Compétences



Connaissances



Aptitudes



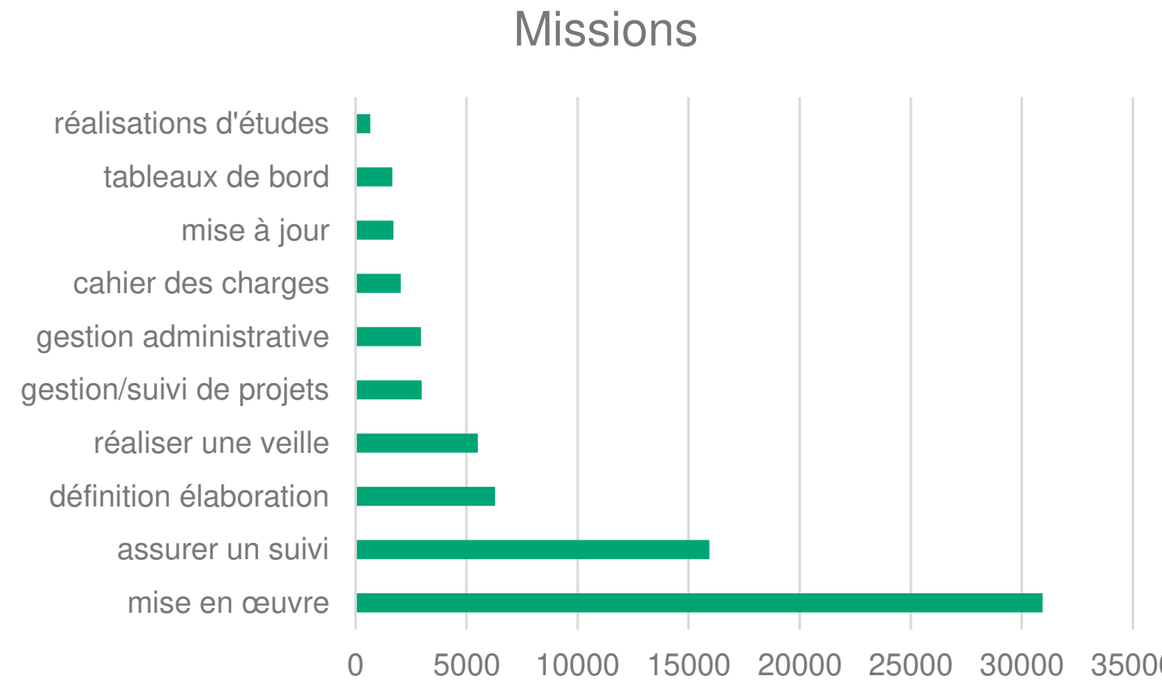
Gestion de projet

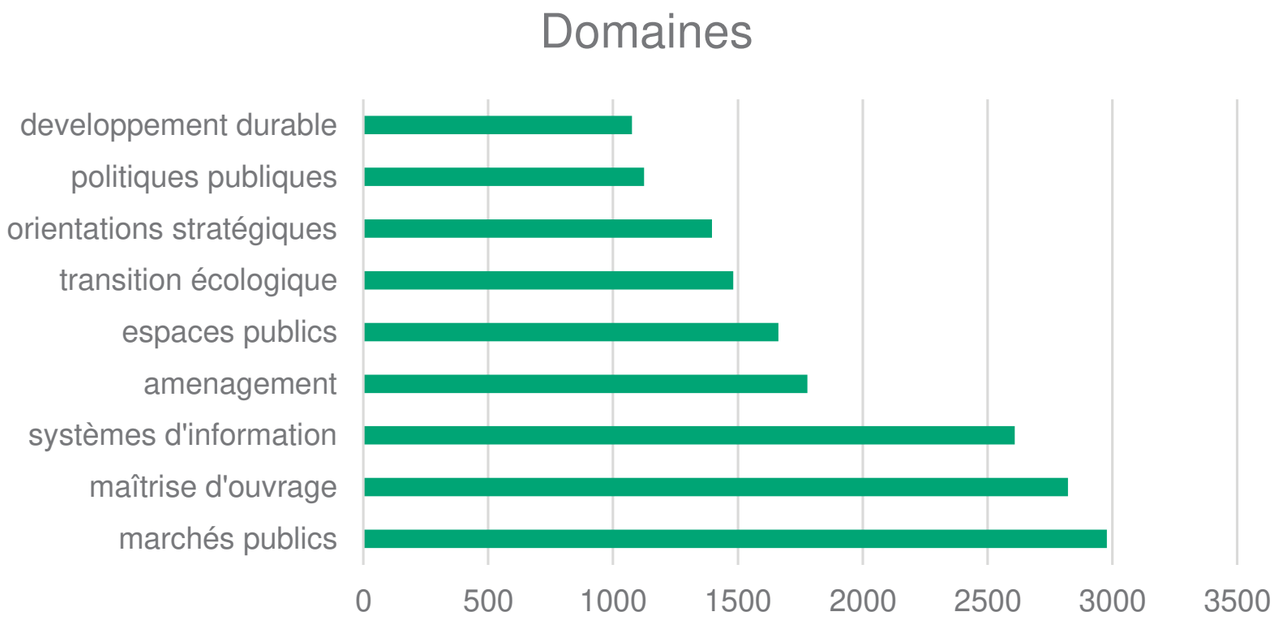
Fonctionnement CT
Marchés publics

Equipe

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - VOLET EMPLOI

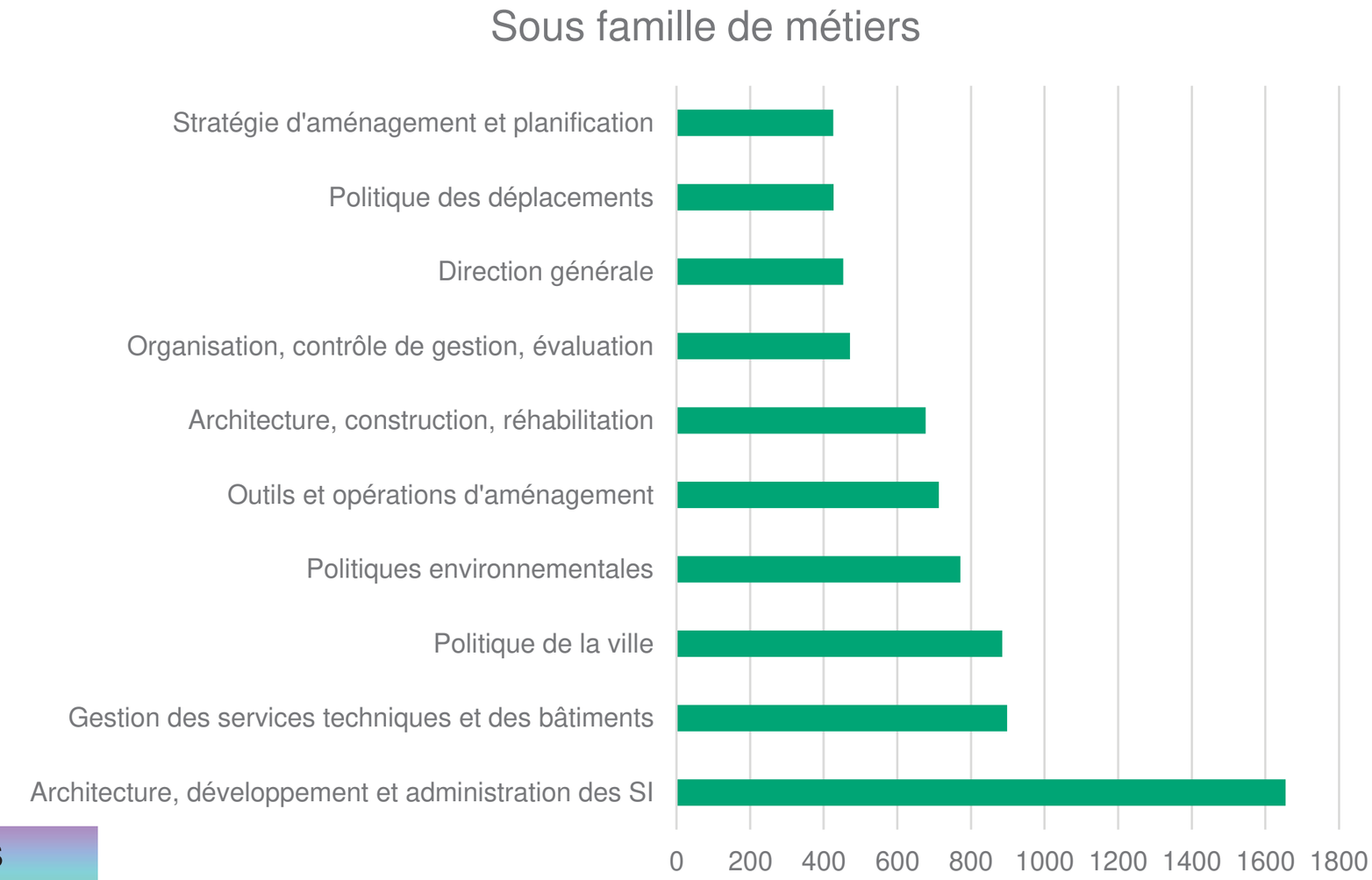
Mise en œuvre
Suivi
Elaboration





Marchés publics
Maîtrise d'ouvrage
SI

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - VOLET EMPLOI

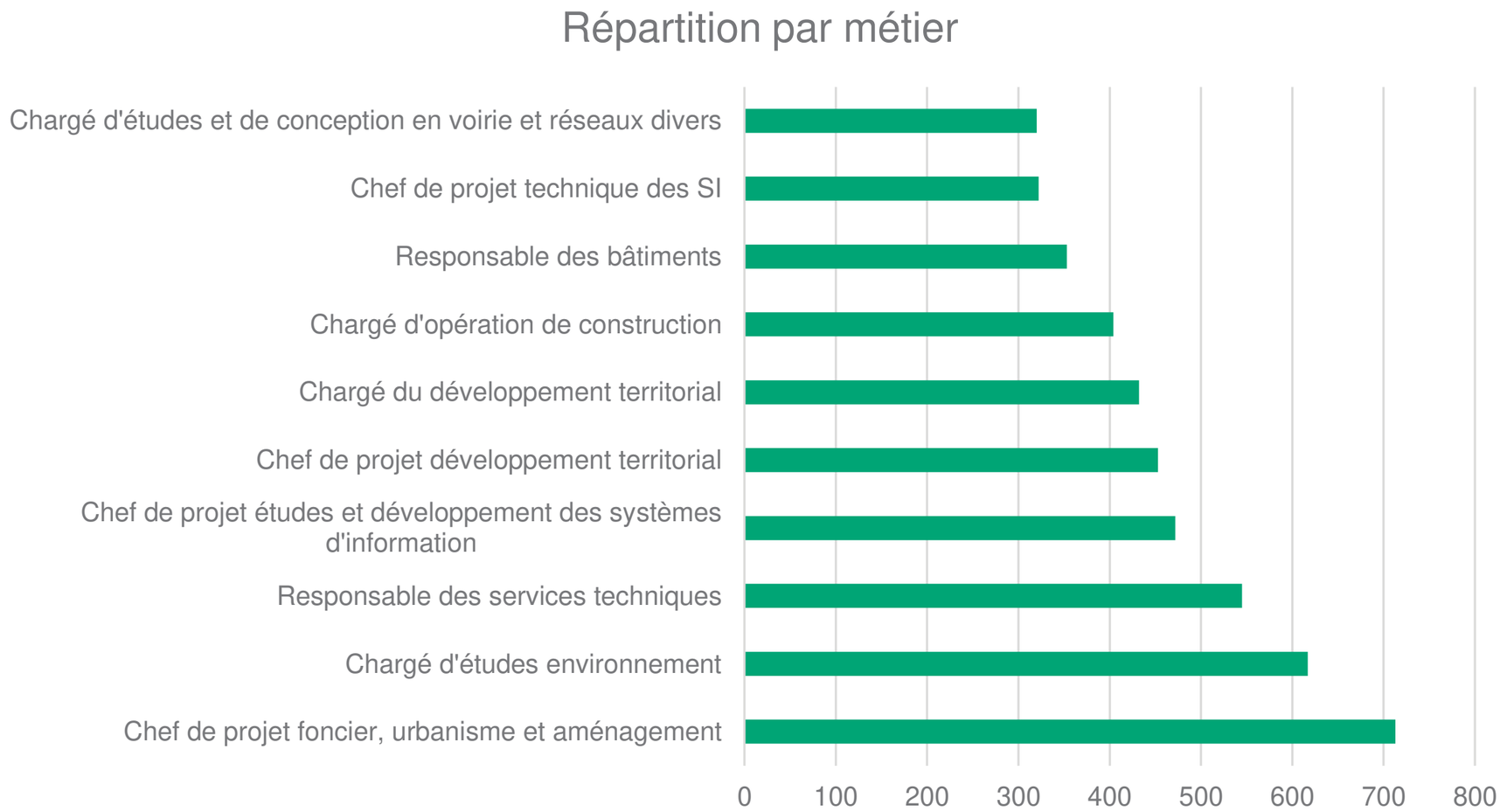


Systèmes d'informations

Services techniques Et bâtiments

Politique de la ville et politiques environnementales

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR - VOLET EMPLOI



Foncier urbanisme aménagement

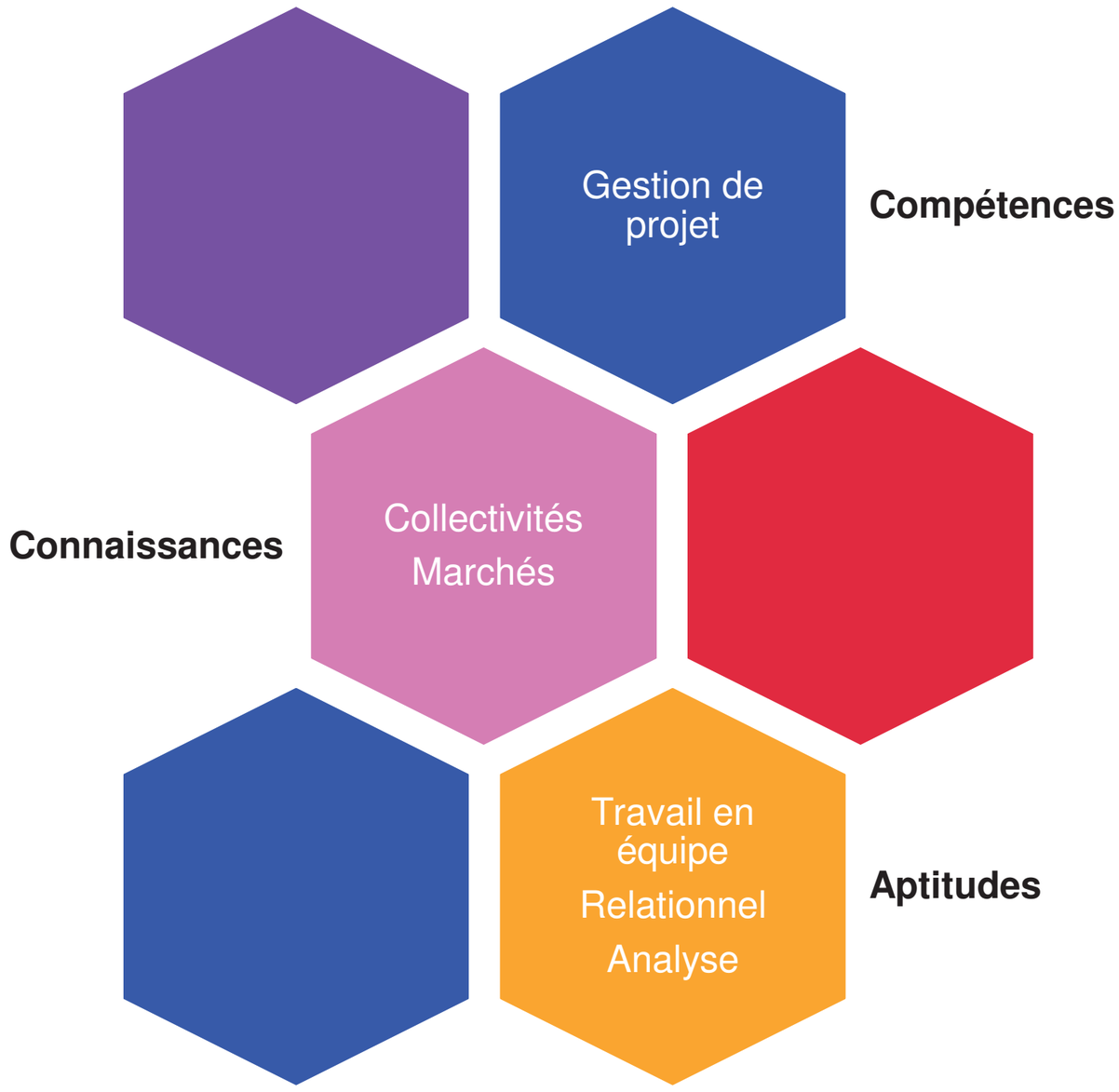
Environnement

Services techniques

SI

RÉSULTATS D'ANALYSE
INGENIEUR – LES ENSEIGNEMENTS



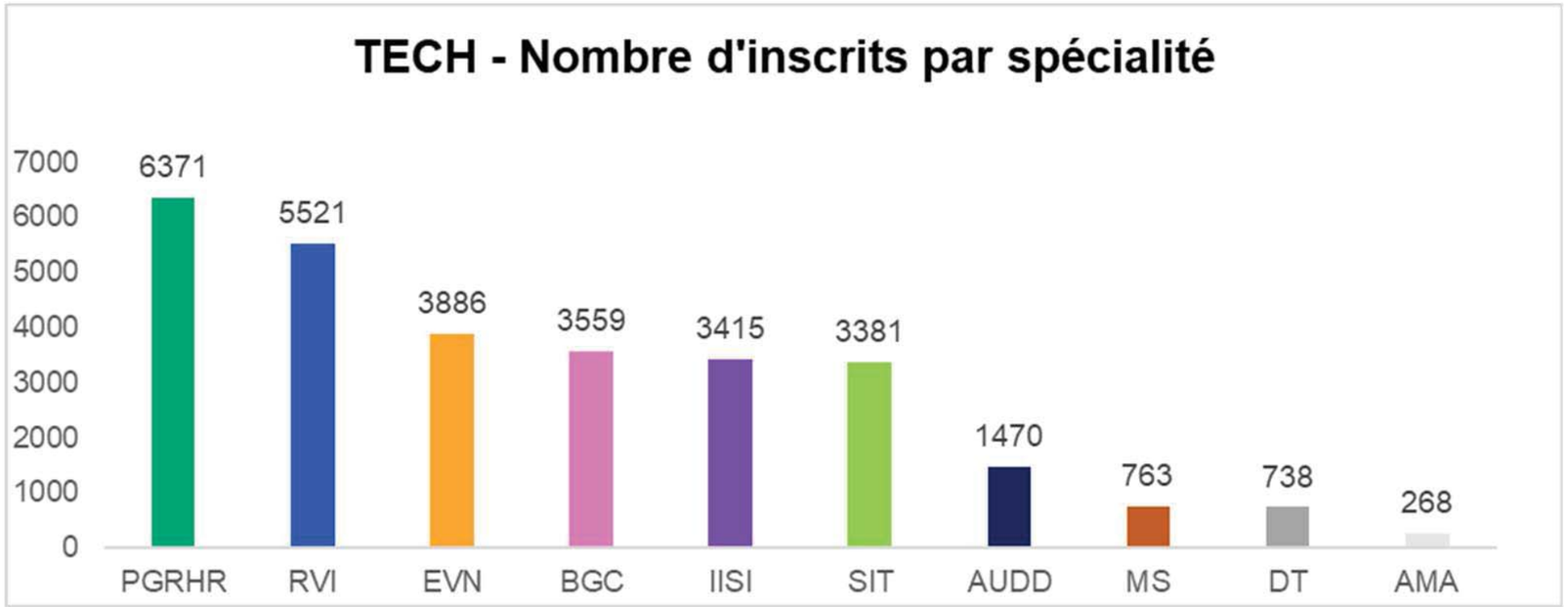


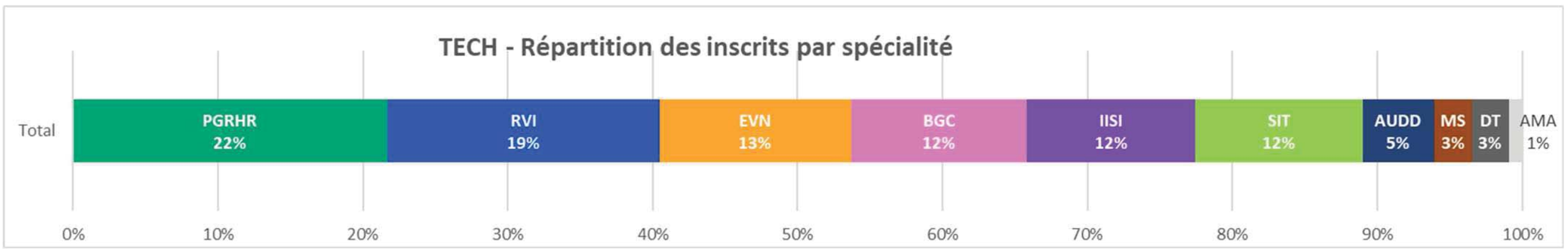
TECHNICIEN, TECHNICIEN PRINCIPAL 1E/2E CLASSE

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN - CONCOURS

Concours externe et interne

Concours ext : 11 108 inscrits
Concours int/3V : 18 264 inscrits





RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN - CONCOURS

Concours externe et interne

1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
PGRHR SIT ≈ RVI ≈ EVN	≈ BGC ≈ IISI		AMA ≈ AUDD ≈ DT	MS

6. Non pertinentes

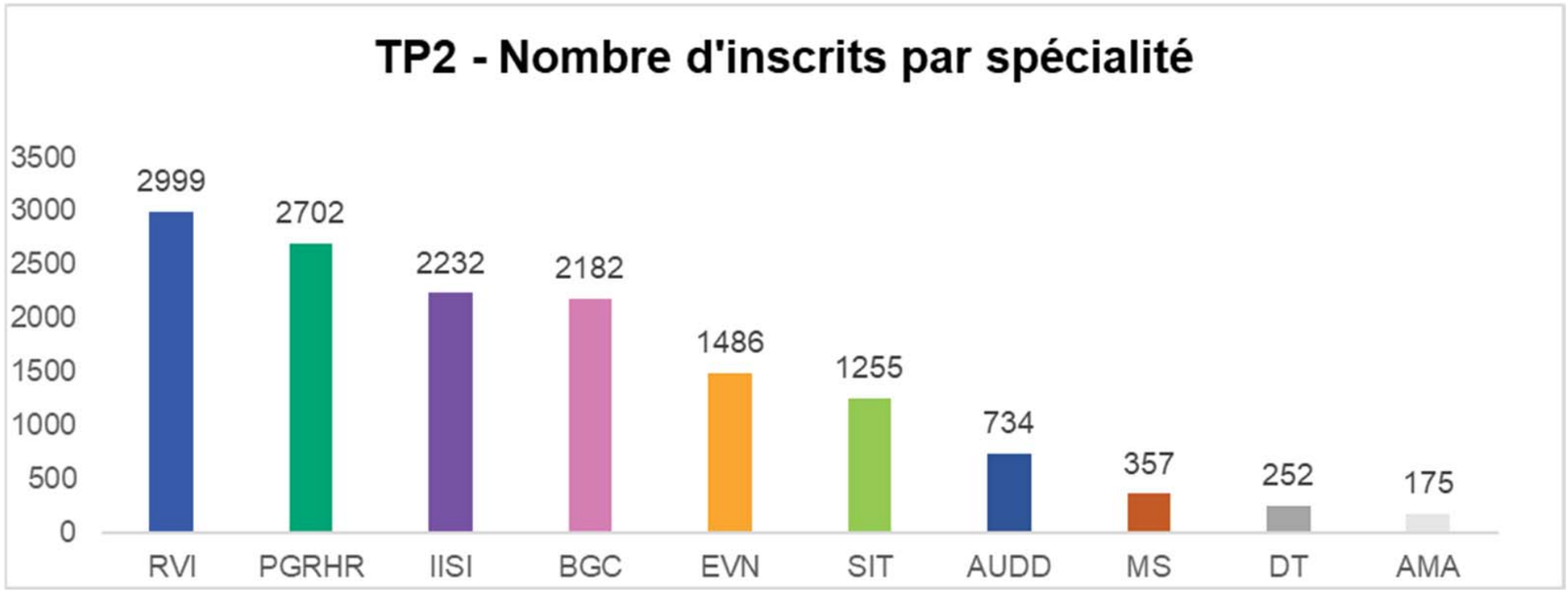
≈ DT

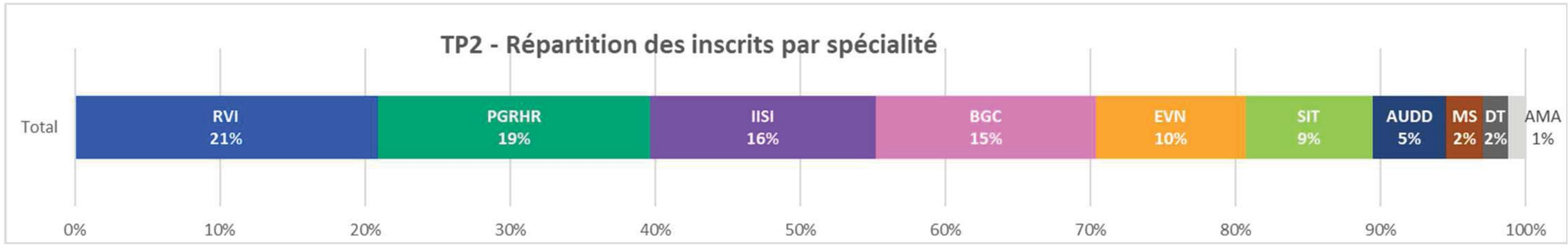
- ✓ Si la spécialité SIT ressort au global comme idéale, elle a peu de poids en externe, et s'y classe en « segment expert »

RÉSULTATS D'ANALYSE
TP2 - CONCOURS

Concours externe et interne

Concours ext : 7 823 inscrits
Concours int/3V : 6 551 inscrits





RÉSULTATS D'ANALYSE
TP2 - CONCOURS

Concours externe et interne

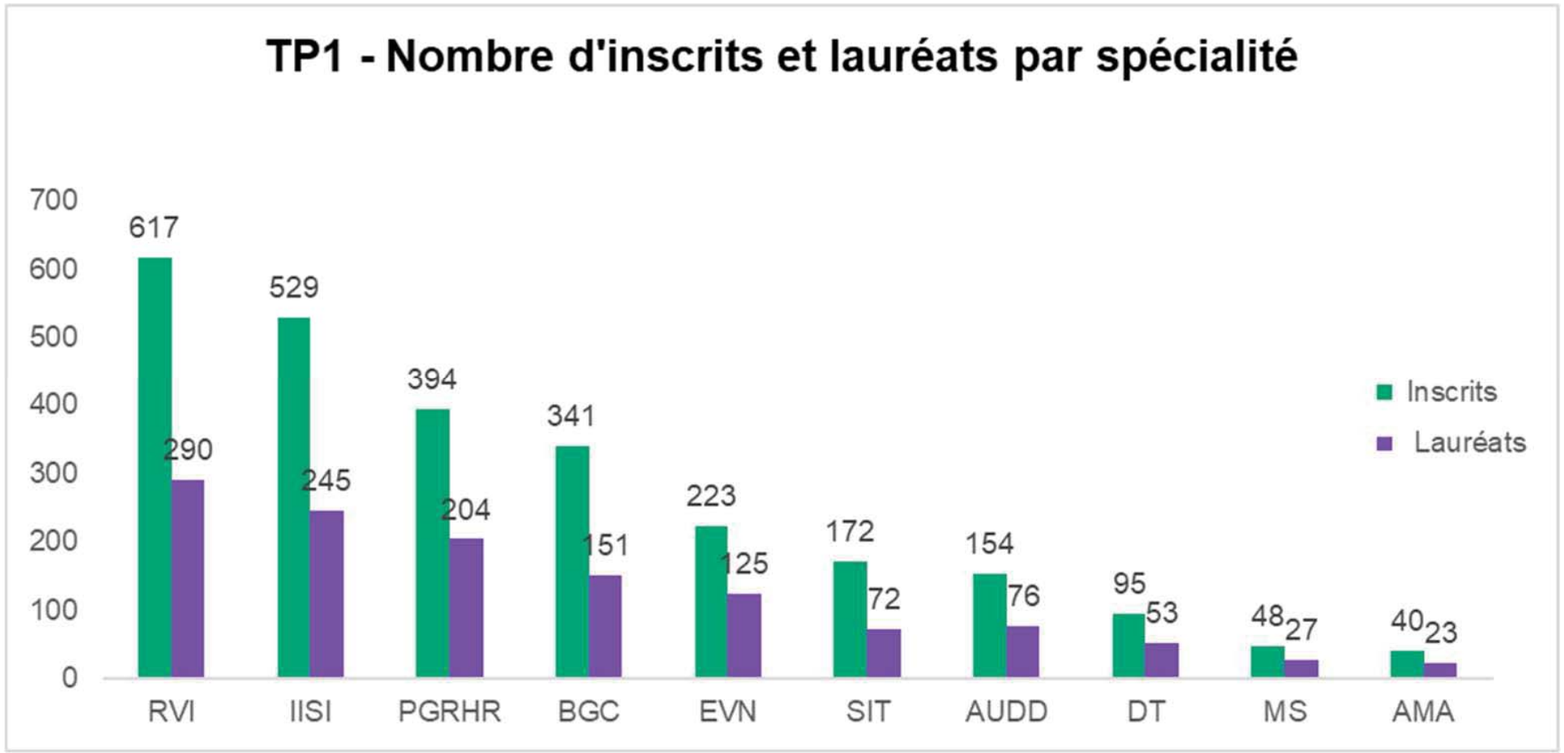
1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
PGRHR ≈ EVN	RVI	Défaut niveau BGC Défaut attr. ≈ IISI	≈ AMA	AUDD MS DT

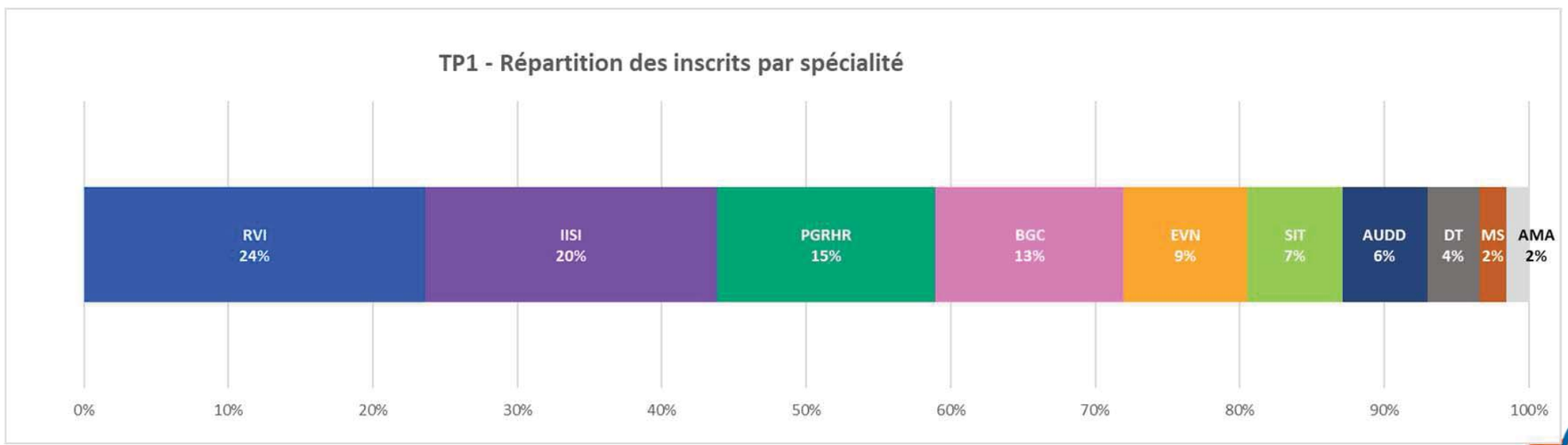
6. Non pertinentes

≈ AUDD
≈ MS
≈ DT

- ✓ SIT non classée car se situe dans la moyenne des différents indicateurs
- ✓ Cette spécialité ressort comme niche non pertinente sur le concours externe
- ✓ IISI pâtit d'un défaut d'attractivité, cela concerne surtout le concours interne
- ✓ AUDD sort de la catégorie « non pertinente » pour le concours externe

RÉSULTATS D'ANALYSE
TP1 - EXAMEN



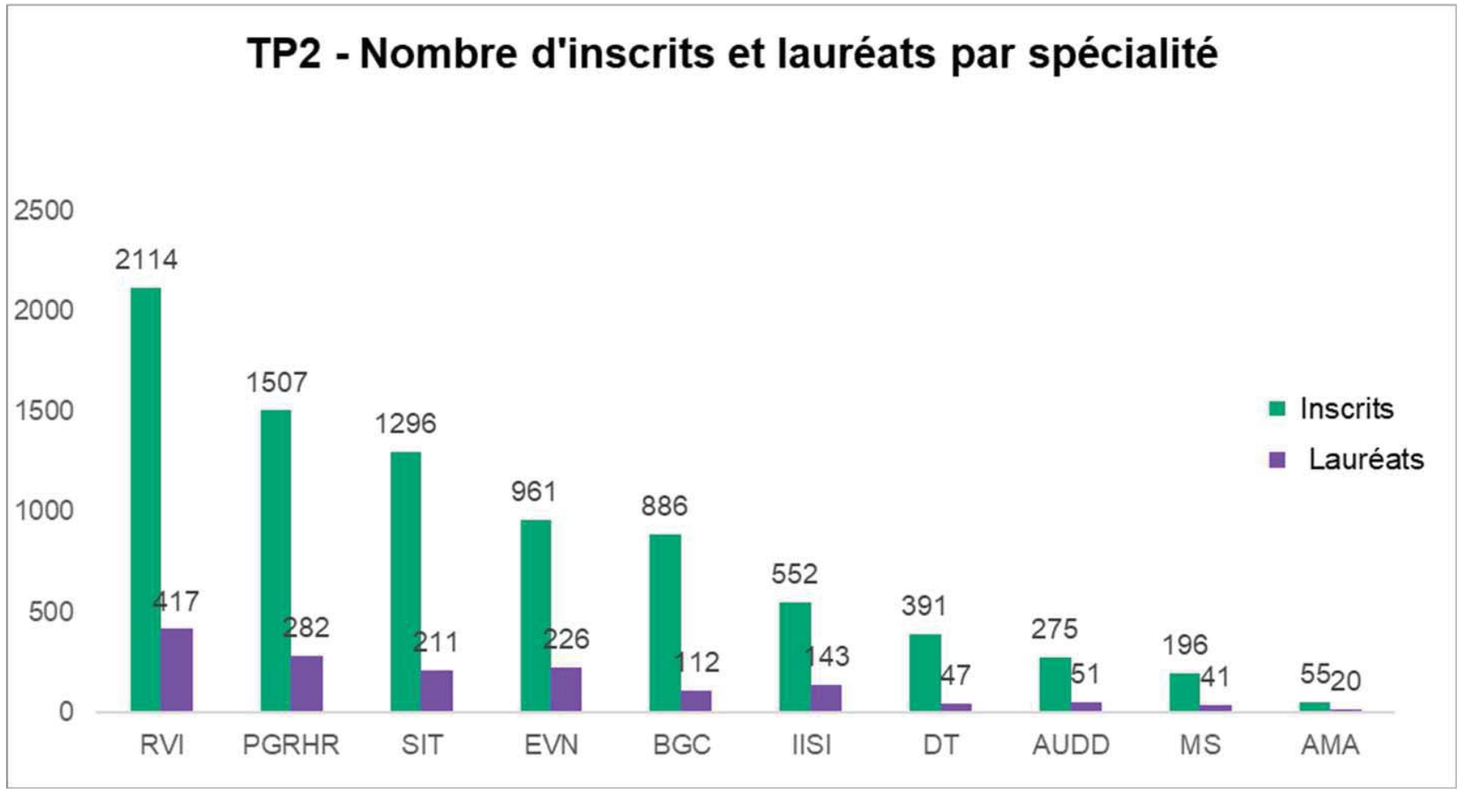


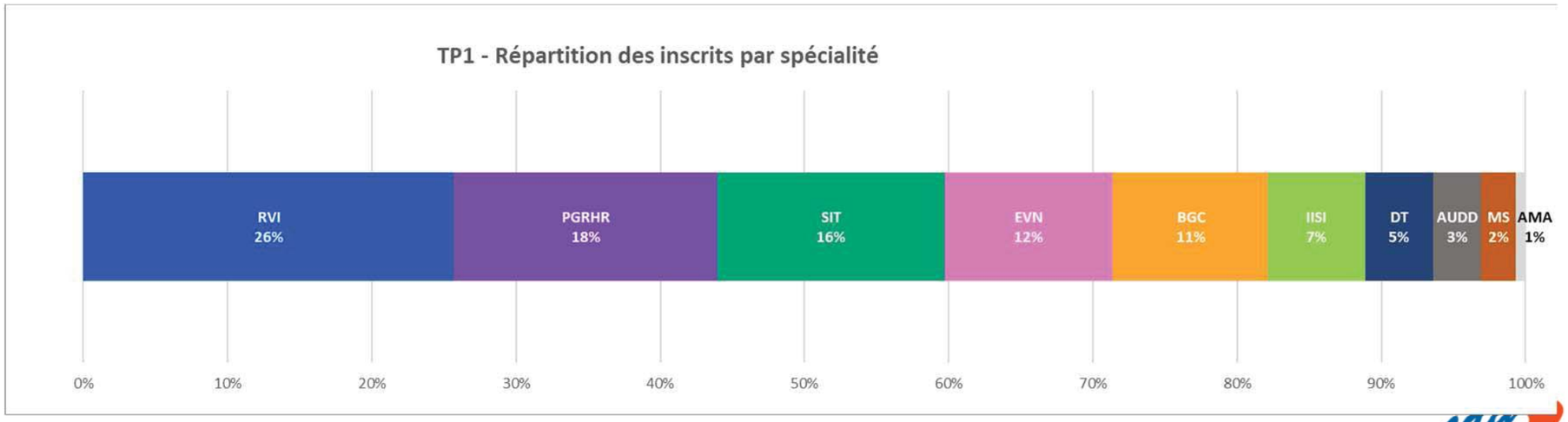
RÉSULTATS D'ANALYSE
TP1 - EXAMEN

1 Idéal	2. Accessibles	4. Segments Expert	5. Niches
	RVI IISI PGRHR BGC		EVN SIT AUDD DT MS AMA

- ✓ Aucune spécialité « idéale »
- ✓ 6/10 sont classées en niche
- ✓ Examen qui en soi interroge

RÉSULTATS D'ANALYSE
TP2 - EXAMEN





RÉSULTATS D'ANALYSE
TP2 - VOLET EXAMEN

1 Idéal	2. Accessibles	4. Segments Expert	5. Niches
BGC	RVI PGRHR SIT EVN IISI	DT	AUDD MS AMA

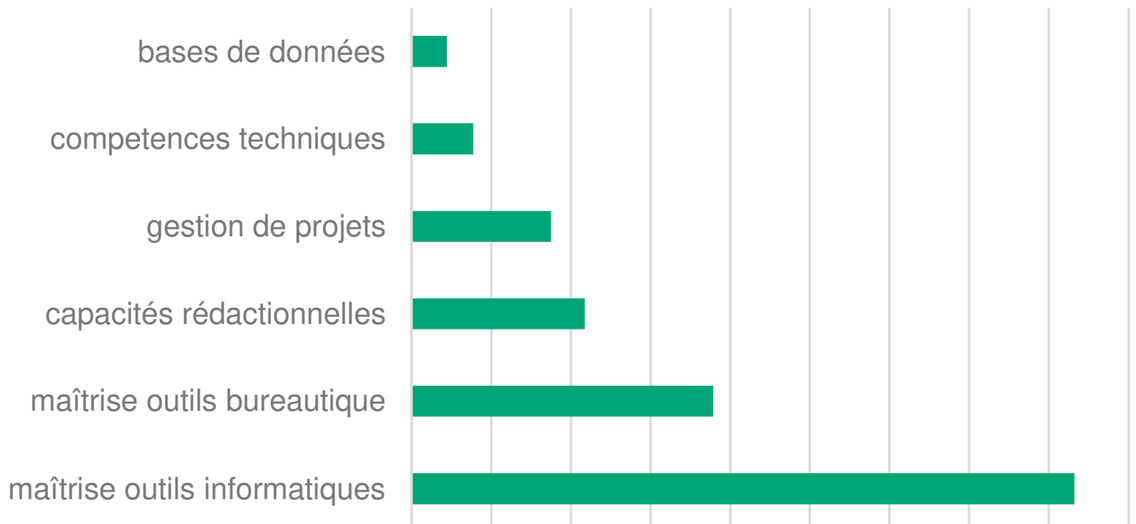
- ✓ La moitié des spécialités ressortent comme « accessibles »
- ✓ Les volumes sont plus importants que pour TP1

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN – LES ENSEIGNEMENTS

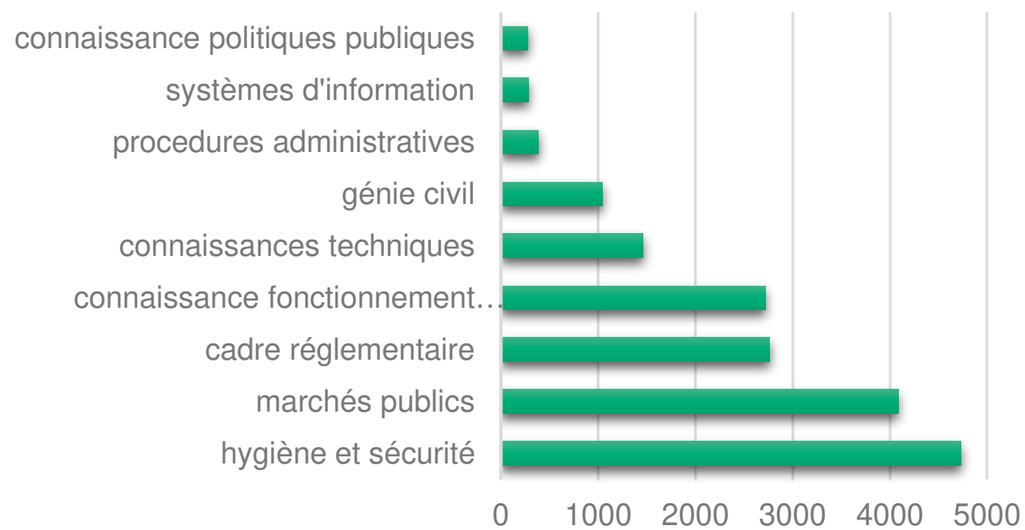
- ✓ Les opérations de Technicien, TP1 et TP2 apparaissent plus attractives que sur les autres grades
- ✓ 1 spécialité dominante PGRHR
- ✓ Dans une moindre mesure, RVI et EVN trouvent toute leur place
- ✓ BGC et IISI génèrent du volume mais s'inscrivent dans une tendance pénurique
- ✓ La pertinence de SIT dépend de l'opération et/ou du grade en jeu
- ✓ Les 4 spécialités AUDD, AMA, MS et DT ressortent comme marginales, DT posant plus particulièrement question

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN - VOLET EMPLOI

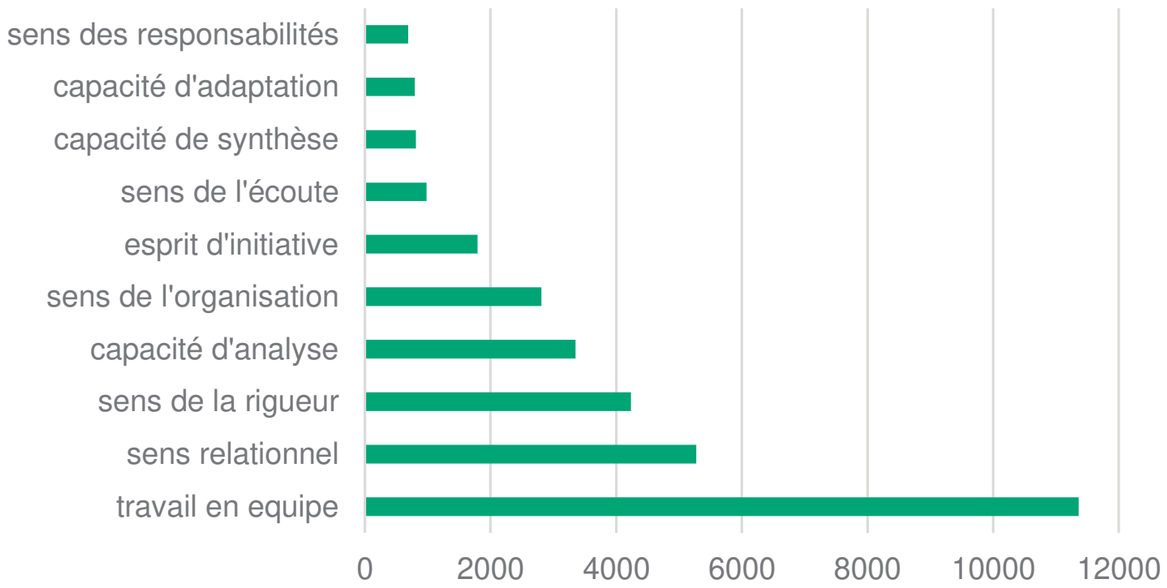
Compétences



Connaissances



Aptitudes



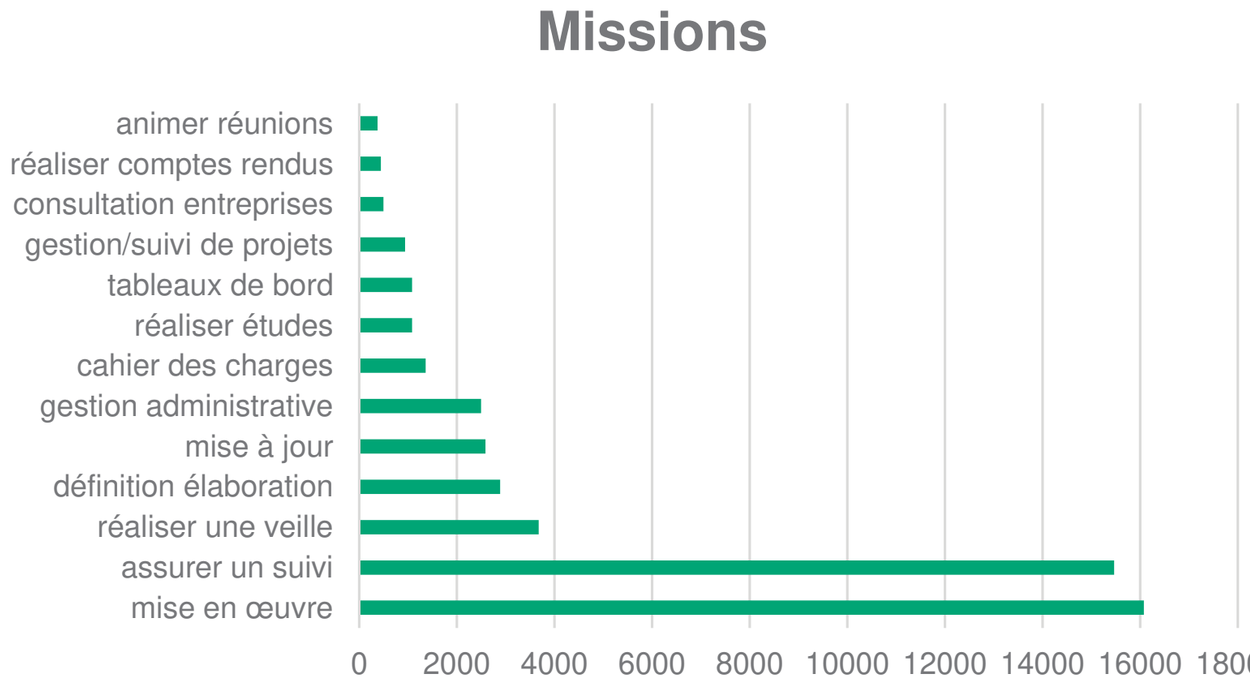
Informatique

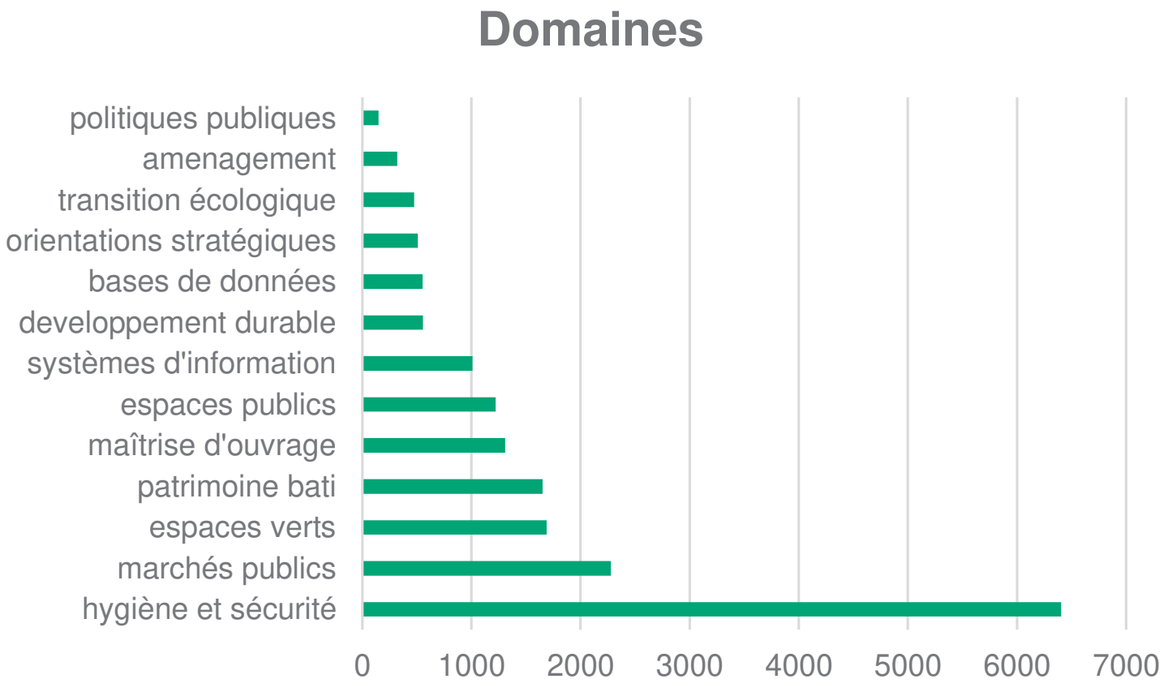
Hygiène et sécurité

Equipe

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN - VOLET EMPLOI

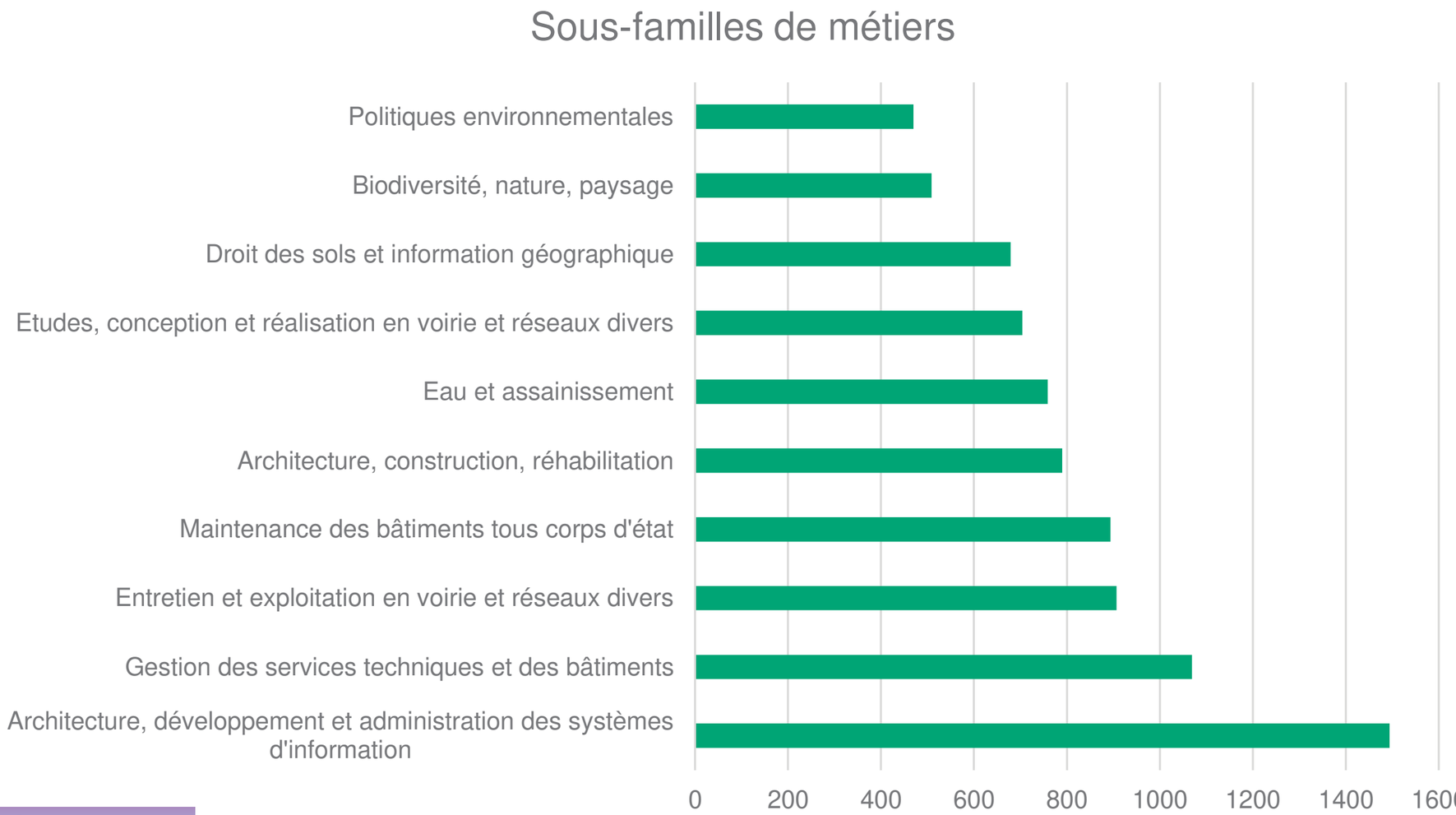
Mise en œuvre
Suivi
Veille





Hygiène et sécurité
Marchés publics
Espaces verts
Bâti

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN - VOLET EMPLOI

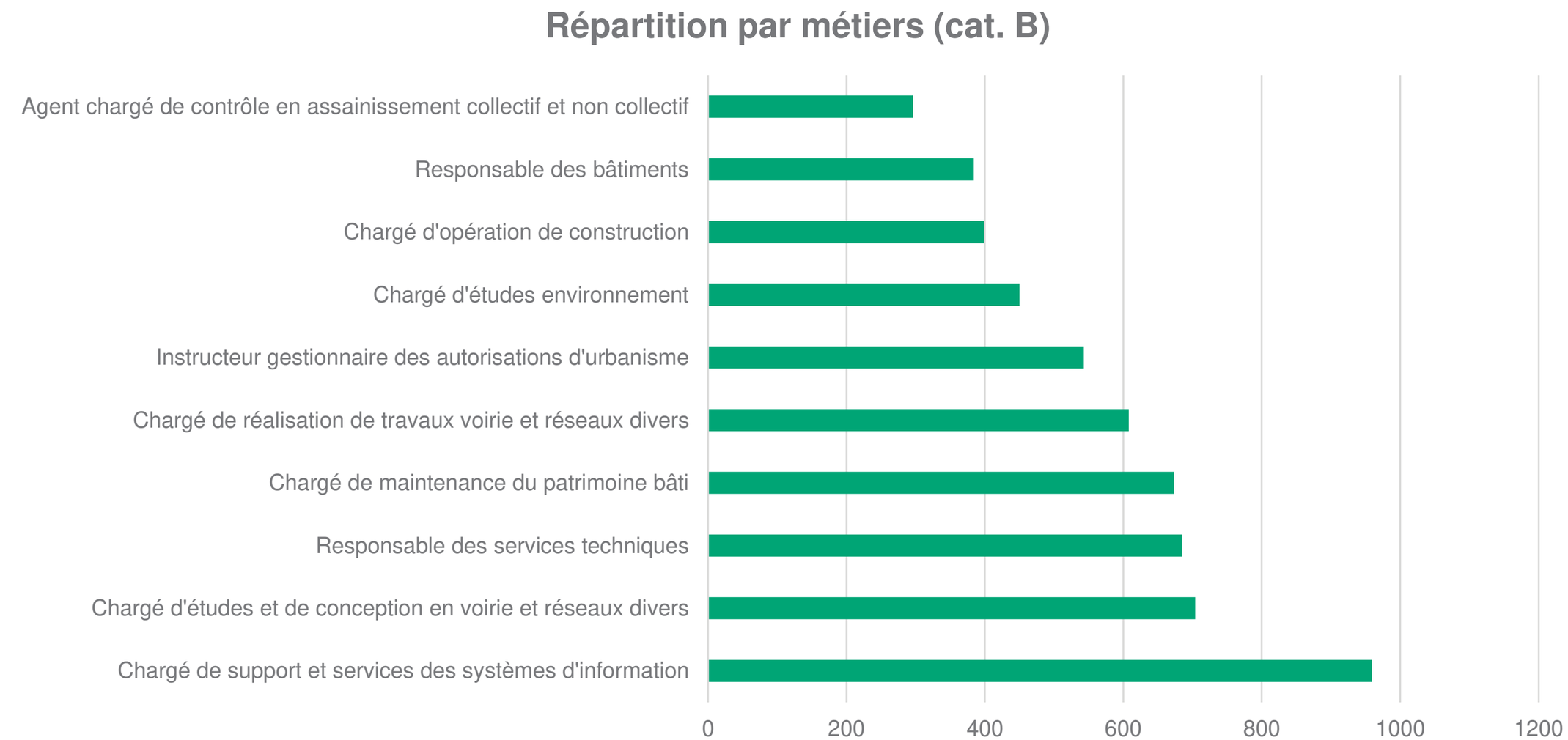


Systèmes d'informations

Services techniques Et bâtiments

Voirie et réseaux

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN - VOLET EMPLOI



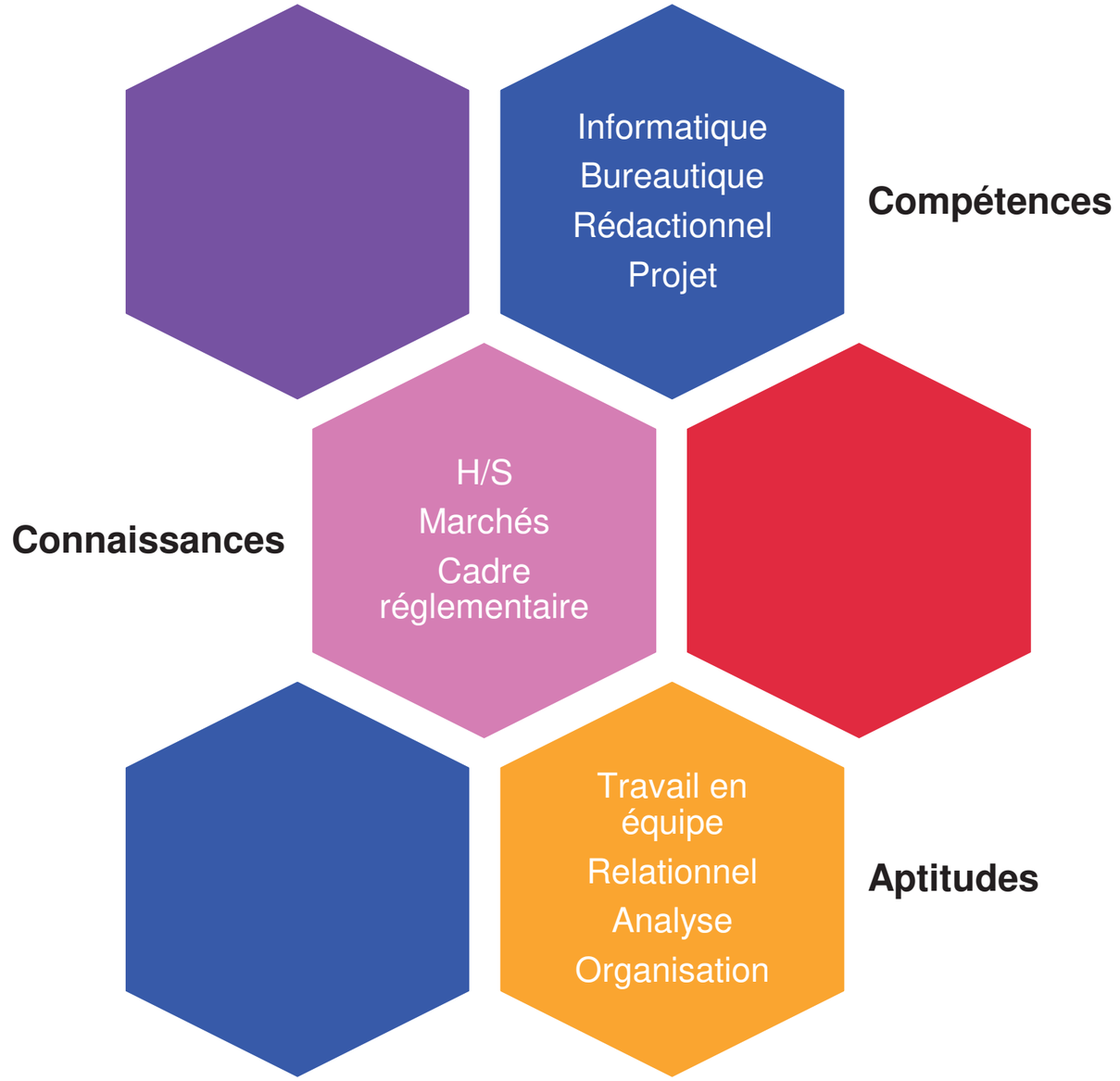
Bâtiment

Voirie et réseaux divers

Services techniques

RÉSULTATS D'ANALYSE
TECHNICIEN – LES ENSEIGNEMENTS



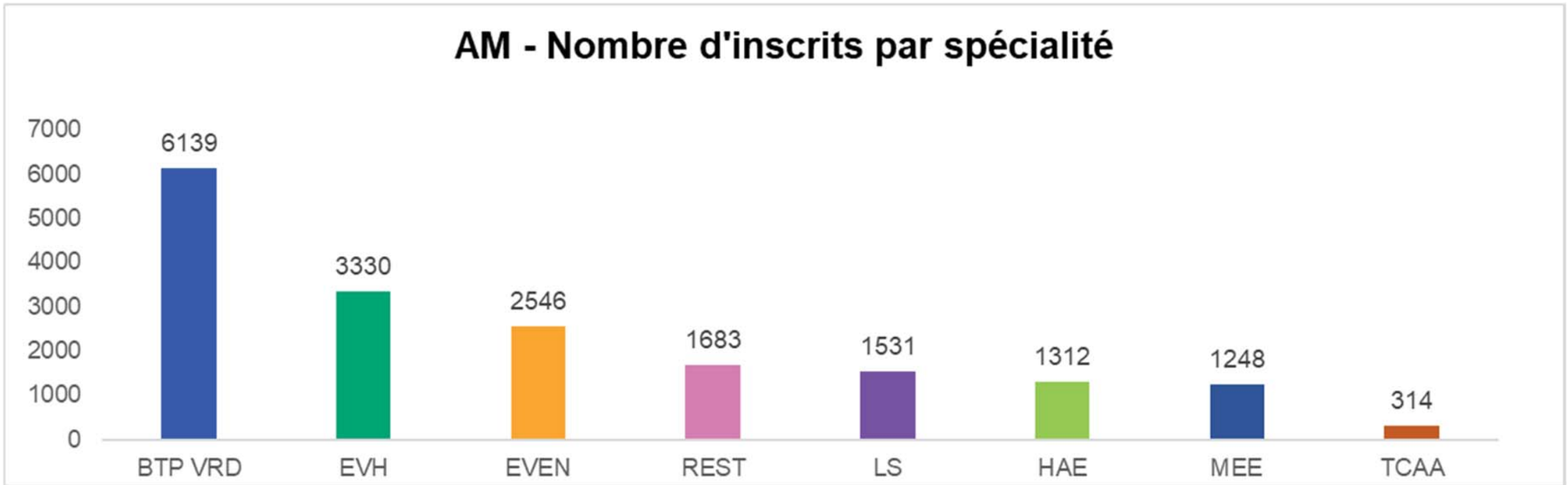


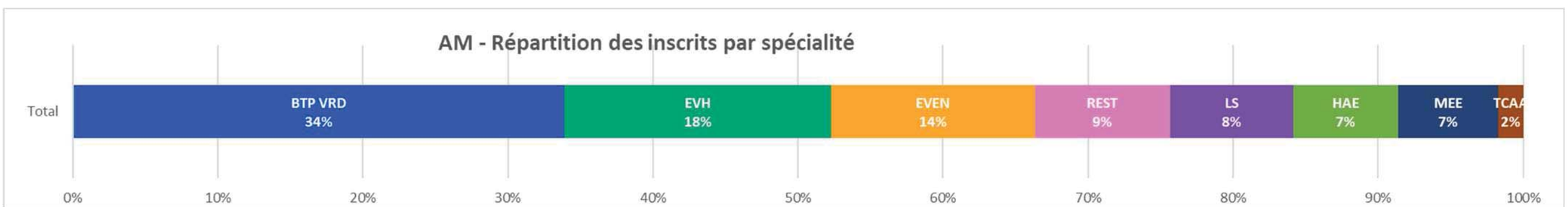
AGENT DE MAÎTRISE

RÉSULTATS D'ANALYSE
AGENT DE MAÎTRISE - CONCOURS

Concours externe et interne

Concours ext : 5 318 inscrits
Concours int/3V : 12 219 inscrits





RÉSULTATS D'ANALYSE
AGENT DE MAÎTRISE - CONCOURS

Concours externe et interne

1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
EVH	≈ BTP VRD EVEN		MEE LS	TCAA ≈ REST HAE

6. Non pertinentes
≈ REST HAE

- ✓ Le cas de la spécialité « Restauration » est à nuancer, car son poids est proche de la moyenne
  => spécialité qui pourrait également être positionnée en pénurique/défaut attr.
- ✓ De même, HAE a un faible poids car elle n'est organisée qu'en interne
- ✓ Si LS apparaît au global en « segment expert », elle se situe en « idéal » pour le concours interne

RÉSULTATS D'ANALYSE AGENT DE MAÎTRISE – LES ENSEIGNEMENTS

- ✓ 3 spécialités prépondérantes : EVH, BTP VRD et EVEN, sachant que seule EVH ressort comme « idéale »
- ✓ REST, LS et HAE ont toute leur place en interne, mais ont un rôle moins marqué en externe
- ✓ MEE et TCAA apparaissent marginales même si elles arrivent à pourvoir les postes ouverts

RÉSULTATS D'ANALYSE
AGENT DE MAÎTRISE - VOLET EMPLOI

Profil recherché

Rubrique	Thème	N	%
Tâche	mise en œuvre	1339	2.52
	assurer un suivi	849	1.60
Domaine	hygiène et sécurité	1916	3.61
	espaces verts	1038	1.95

Moins de 4000 offres sur la période

Missions

Rubrique	Thème	N	%
Valeurs	sens du service public	1614	3.04
Secteur	espaces verts	652	1.23
Connaissances	hygiène et sécurité	2064	3.89
Compétences	maîtrise outils informatiques	613	1.15
Aptitudes	travail en equipe	1571	2.95
	sens relationnel	716	1.35
	sens de l'organisation	555	1.04

ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2E CLASSE

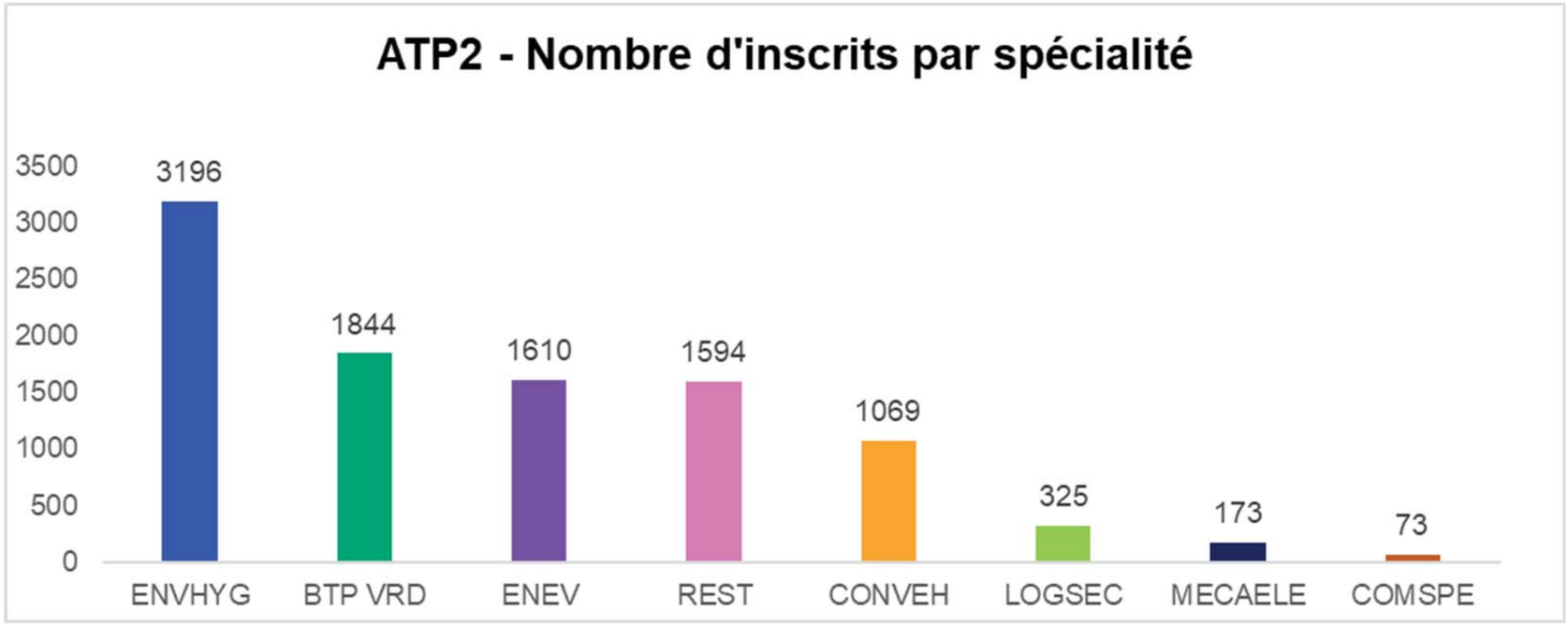


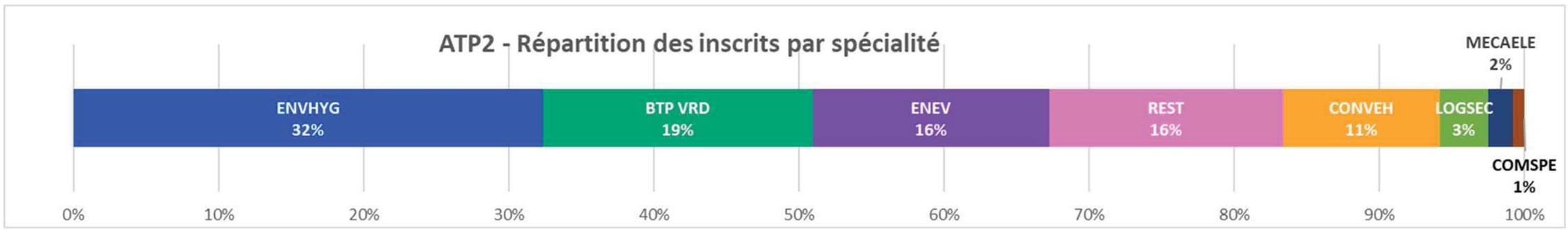
RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - CONCOURS

Concours externe et interne

Concours ext : 3 930 inscrits

Concours int/3V : 5 954 inscrits





La spécialité Artisanat d'Art n'est pas représentée dans la base de données !

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - CONCOURS

Concours externe et interne

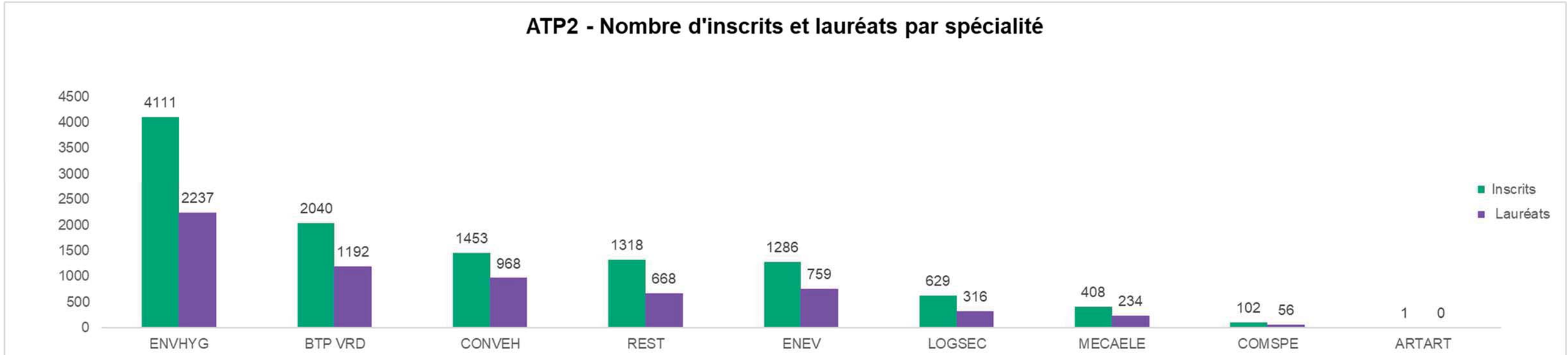
1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
	CON VEH	Défaut att. ENV HYG BTP VRD ENEV REST		LOG SEC MECA ELE COM SPE

6. Non pertinentes

LOG SEC
MECA ELE
COM SPE

- ✓ A noter que pour les 3 spécialités en niche ont un pourvoi (et restent donc pertinentes) en interne
- ✓ Si CON VEH est globalement « accessible », elle l'est surtout grâce à son poids en interne ; elle apparaît comme niche en externe

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - EXAMEN



RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - EXAMEN

1 Idéal	2. Accessibles	4. Segments Expert	5. Niches
	ENV HYG BTP VRD CON VEH REST ENEV		LOG SEC MECA ELE COM SPE

- ✓ Aucune spécialité « idéale »
- ✓ Taux de sélectivité très faible pour l'examen, ce qui explique la répartition en 2 catégories
- ✓ La spécialité Artisanat d'art n'est pas classée car elle ne concerne qu'1 inscrit et aucun lauréat

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 – FOCUS SUR LES OPTIONS

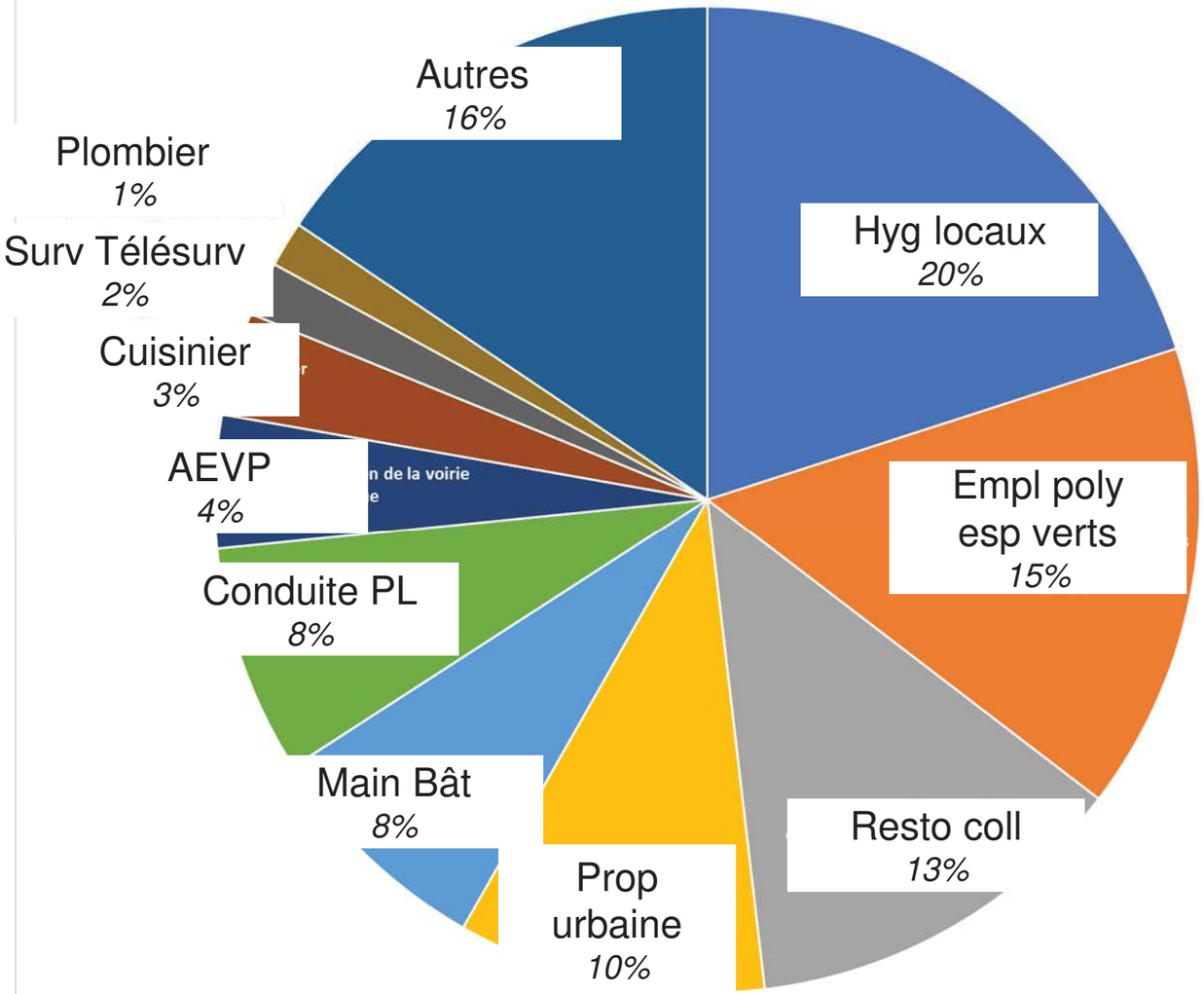
Options	Somme de Inscrits
Hygiène et entretien des locaux et espaces publics	1981
Employé polyvalent des espaces verts et naturels	1517
Restauration collective : liaison chaude liaison froide (hygiène et sécurité alimentaire)	1260
Propreté urbaine, collecte des déchets	1000
Maintenance des bâtiments (agent polyvalent)	753
Conduite de véhicules poids lourds	744
Agent d'exploitation de la voirie publique	432
Cuisinier	334
Surveillance, télésurveillance, gardiennage	175
Installation, entretien et maintenance des installations sanitaires et thermiques (plombier plombier-canalisateur)	148
Conduite de véhicules de transports en commun	138
Magasinier	135
Maçon, ouvrier du béton	133
Peintre, poseur de revêtements muraux	98
Conduite de véhicules légers (catégories tourisme et utilitaires légers)	97
Agent d'assainissement	96
Mécanicien hydraulique Electrotechnicien, électromécanicien	82
Installation et maintenance des équipements électriques	81
Bûcheron, élagueur	71
Ouvrier en VRD	65
Menuisier	64
Agent polyvalent du spectacle	62
Conduite d'engins de travaux publics	58
Ouvrier d'entretien des équipements sportifs	53
Dessinateur	50
Entretien des piscines	49
Serrurier, ferronnier	38
Maintenance des équipements de production d'eau et d'épuration	35
Mécanicien des véhicules à moteur Diesel	32
Qualité de l'eau	29
Productions de plantes : pépinières et plantes à massif floriculture	20
Maintenance bureautique	15
Electronicien (maintenance de matériel électronique)	10

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 – FOCUS SUR LES OPTIONS

Projectionniste	9
Opérations mortuaires (fossoyeur, porteur)	6
Poseur de revêtements de sols, carreleur	4
Métallier, soudeur	3
Assistant son	2
Soins apportés aux animaux	2
Couvreur-zingueur	2
Installation, entretien et maintenance « froid et climatisation »	1
Mécanicien tourneur-fraiseur	0
Photographe	0
Eclairagiste	0
Monteur en structures métalliques	0
Mécanicien des véhicules à moteur GPL ou à moteur hybride	0
Monteur, levageur, cariste	0
Boucher, charcutier	0
Menuisier en aluminium et produits de synthèse	0
Paveur	0
Charpentier	0
Maintenances des installations médico-techniques	0
Plâtrier	0
Mécanicien des véhicules à moteur à essence	0
Maintenance des équipements agroalimentaires	0
Ebéniste	0
Couturier, tailleur	0
Entretien des patinoires	0
Réparateur en carrosserie (carrossier, peintre)	0
Assistant maquettiste	0
Pâtissier	0
Opérateur d'entretien des articles textiles	0
Conducteur de machines d'impression	0
Opérateur PAO	0
Opérateur transformateur de viandes	0

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 – FOCUS SUR LES OPTIONS

- ✓ Sur les 74 options :
  - 9 inexistantes dans la base
  - 33 ont moins de 10 inscrits
- ✓ Le « top 10 » regroupe 84% des inscrits



RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 – CONCOURS – OPTIONS « TOP 10 »

Concours externe et interne

1 Idéal	2. Accessibles	3. Pénuriques	4. Segments Expert	5. Niches
	Conduite PL	Défaut att. Hyg locaux Empl poly EV Rest coll Prop urbaine Main bât		AEVP Cuisinier Plombier Surv Télésurv

6. Non pertinentes

AEVP
Cuisinier
Plombier
Surv Télésurv

- ✓ Si l'option Conduite veh apparaît accessible, c'est en raison de son poids et de son pourvoi en interne (>100%)
- ✓ Elle ressort toutefois comme « niche » non pertinente pour l'externe
- ✓ Empl poly EV se classe en « Accessible » pour l'interne, et pâtit d'un pourvoi faible surtout pour l'externe

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - EXAMEN

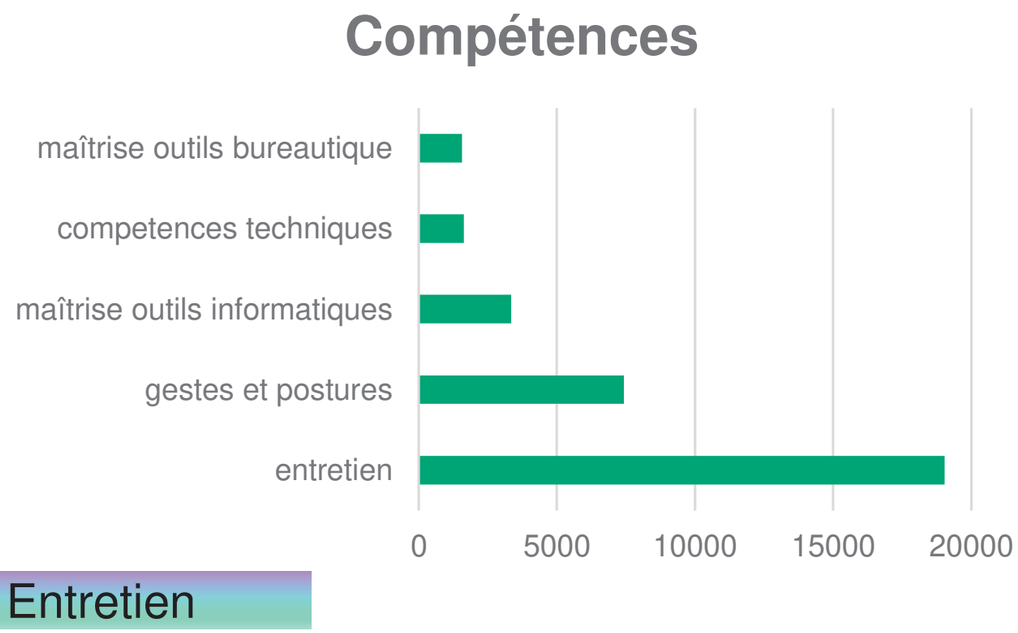
1 Idéal	2. Accessibles	4. Segments Expert	5. Niches
	Hyg locaux Prop urbaine Empl poly EV Rest coll Main bât Con veh AEVP		Surv Télésurv Cuisinier Plombier

✓ La sélectivité est très faible pour l'ensemble des options

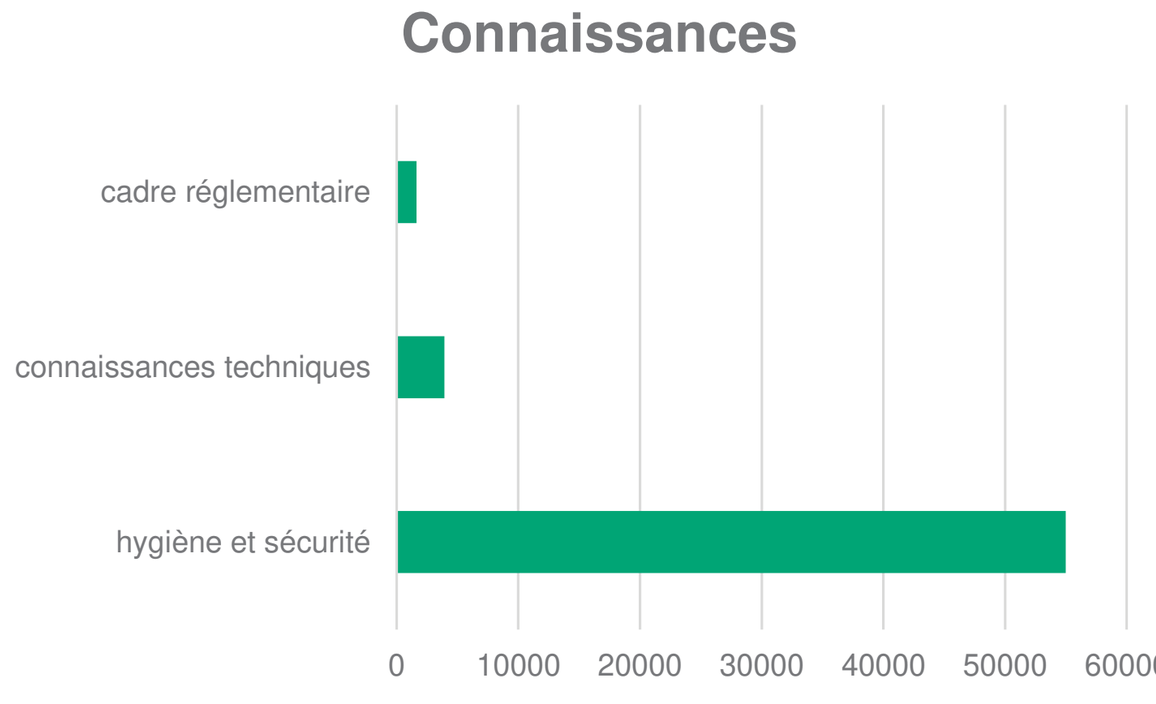
RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 – LES ENSEIGNEMENTS

- ✓ Un concours où tous les indicateurs sont bas : pourvoi, sélectivité et attractivité
- ✓ Un examen avec de nombreux candidats mais très peu sélectif
- ✓ Une large majorité d'options non significatives, 1 des spécialités (Artisanat d'Art) comprend 1 seul candidat et aucun lauréat
- ✓ Les restantes se partagent 2 groupes en fonction de leur poids :
  - Les pénuriques : Environnement-Hygiène / BTP VRD / Espaces verts / Restauration
  - Les niches : Logistique-sécurité / Mécanique-électromécanique / Communication-spectacle
- ✓ Conduite de véhicules poids lourds fait exception en raison de son poids et de son pourvoi au concours interne.

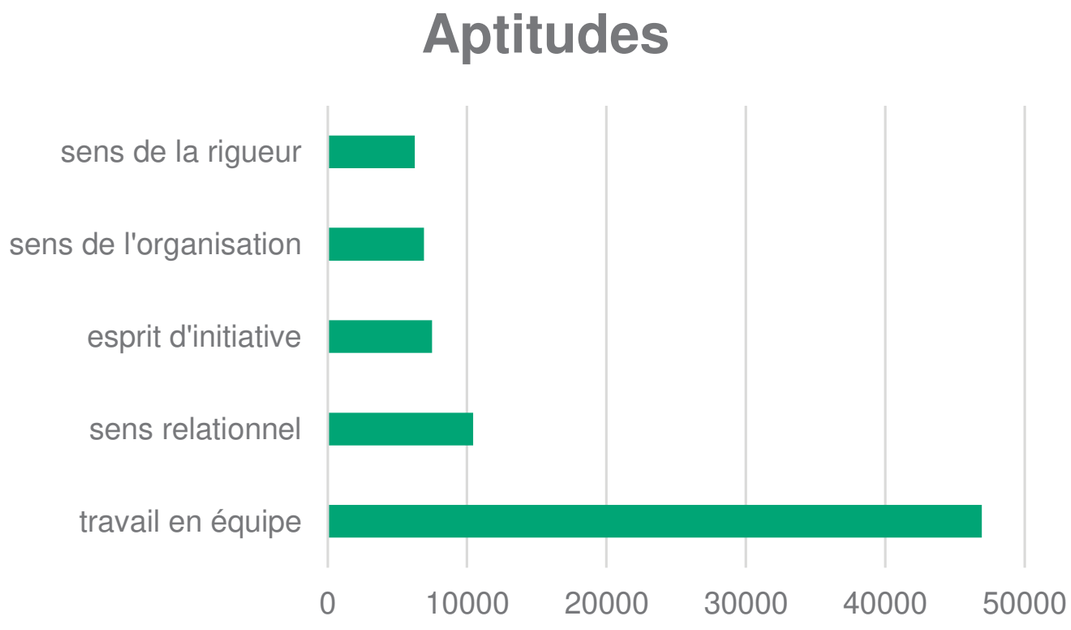
RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - VOLET EMPLOI



Entretien



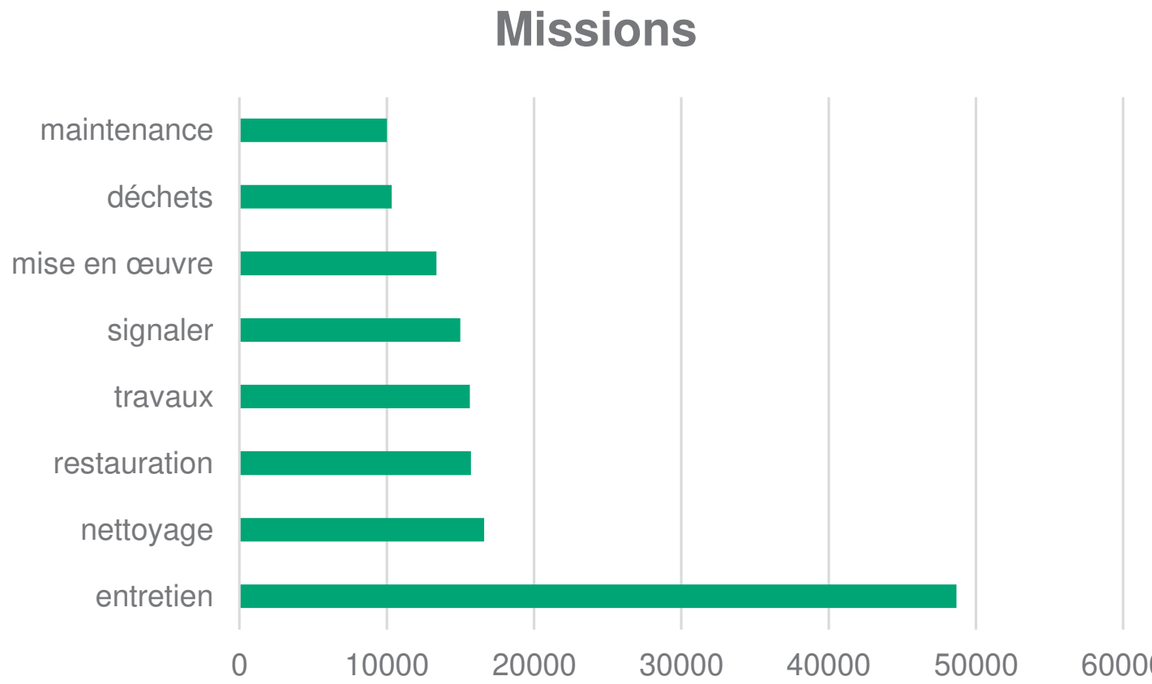
Hygiène et sécurité Gestes / Postures

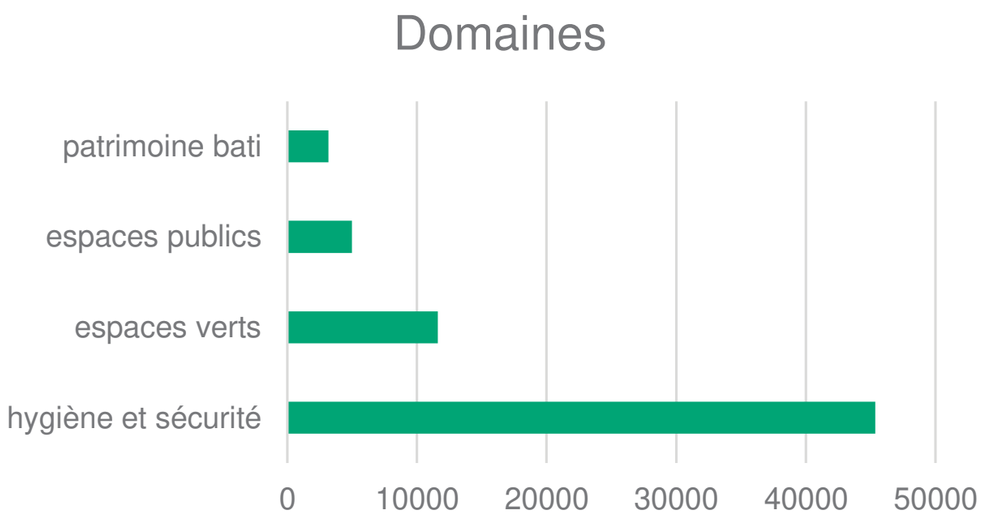


Equipe Relationnel

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - VOLET EMPLOI

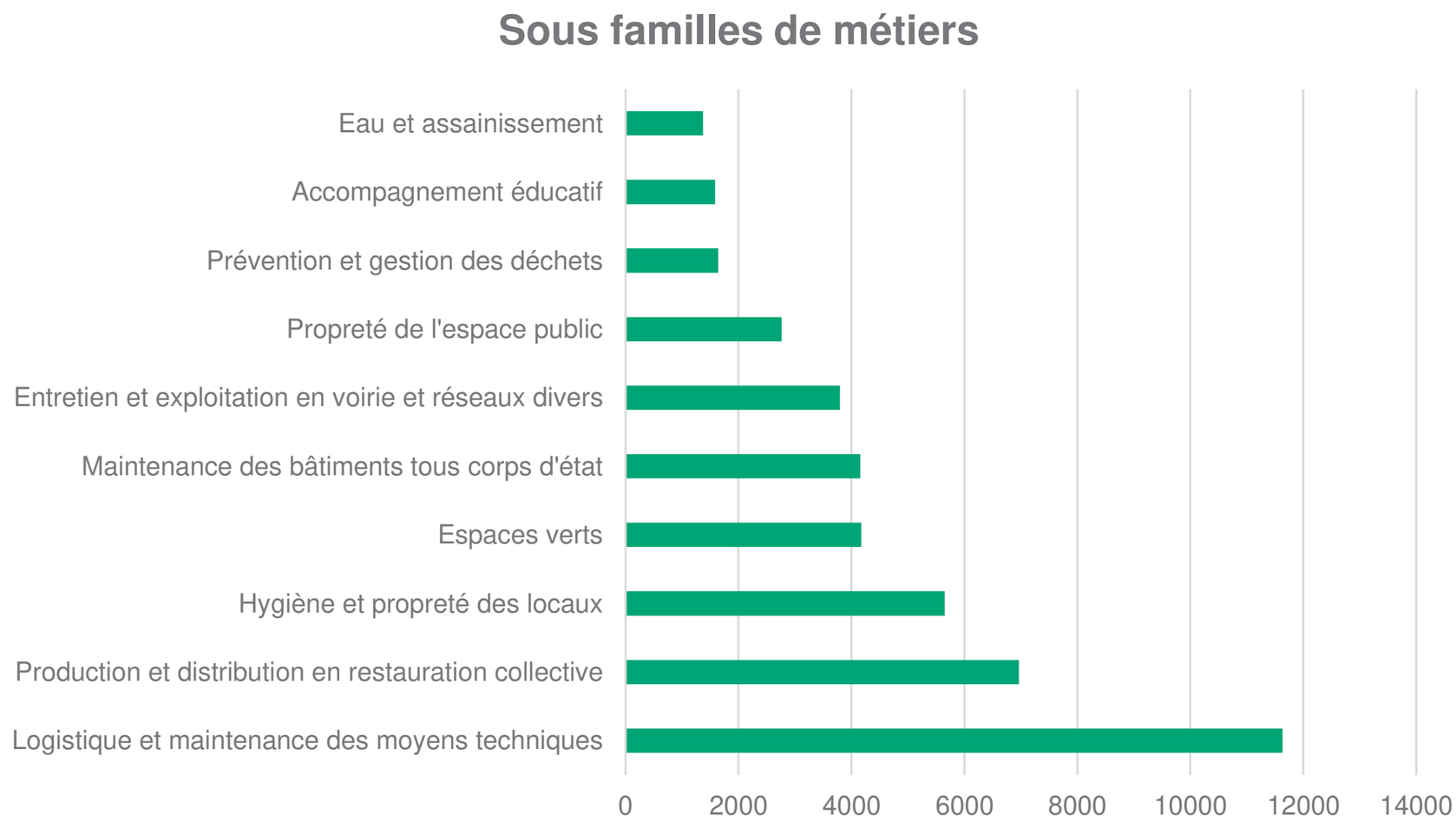
Entretien
Nettoyage
Restauration





Hygiène et sécurité

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - VOLET EMPLOI

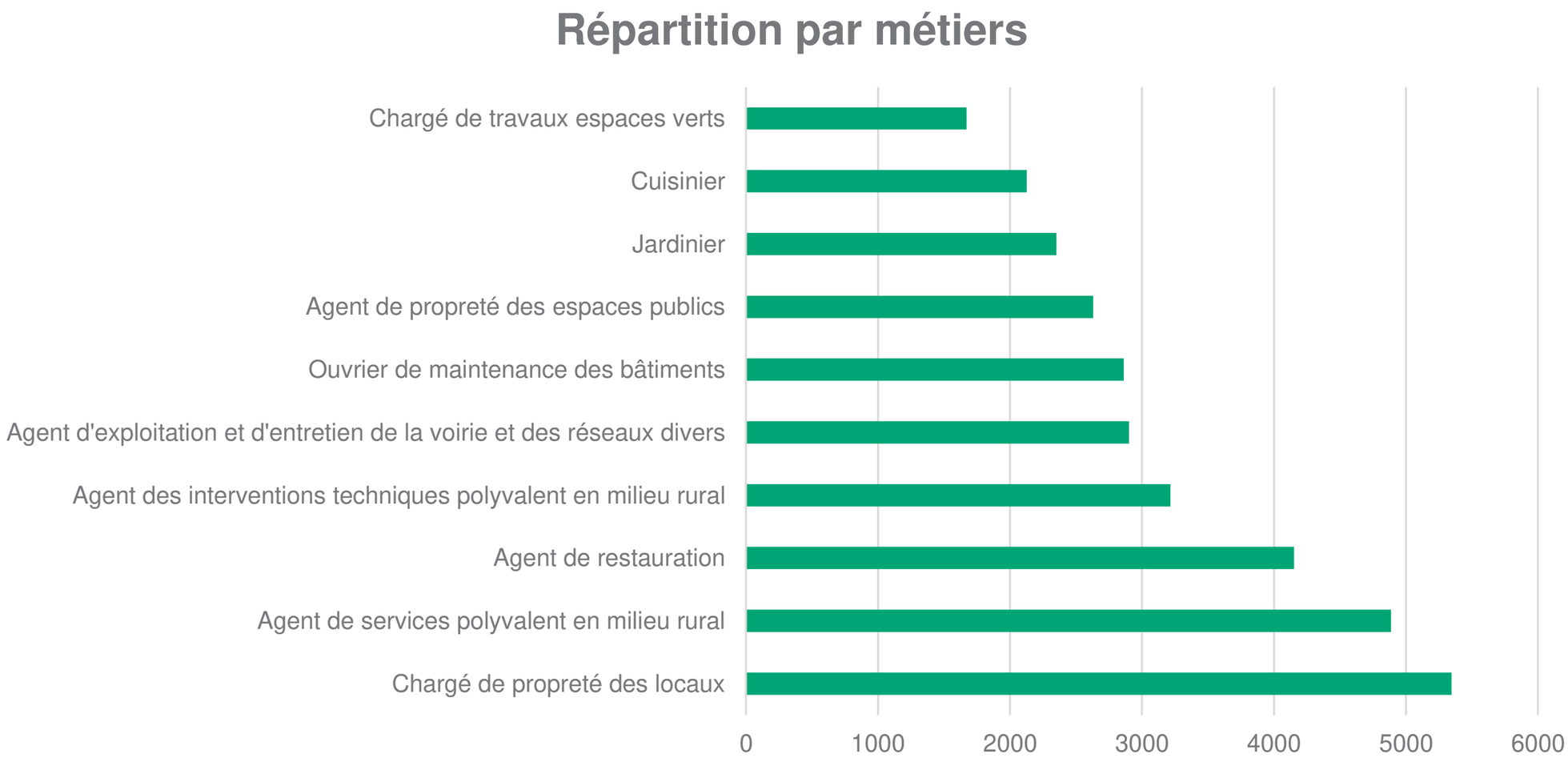


Logistique maintenance

Restauration

H/P des locaux

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 - VOLET EMPLOI



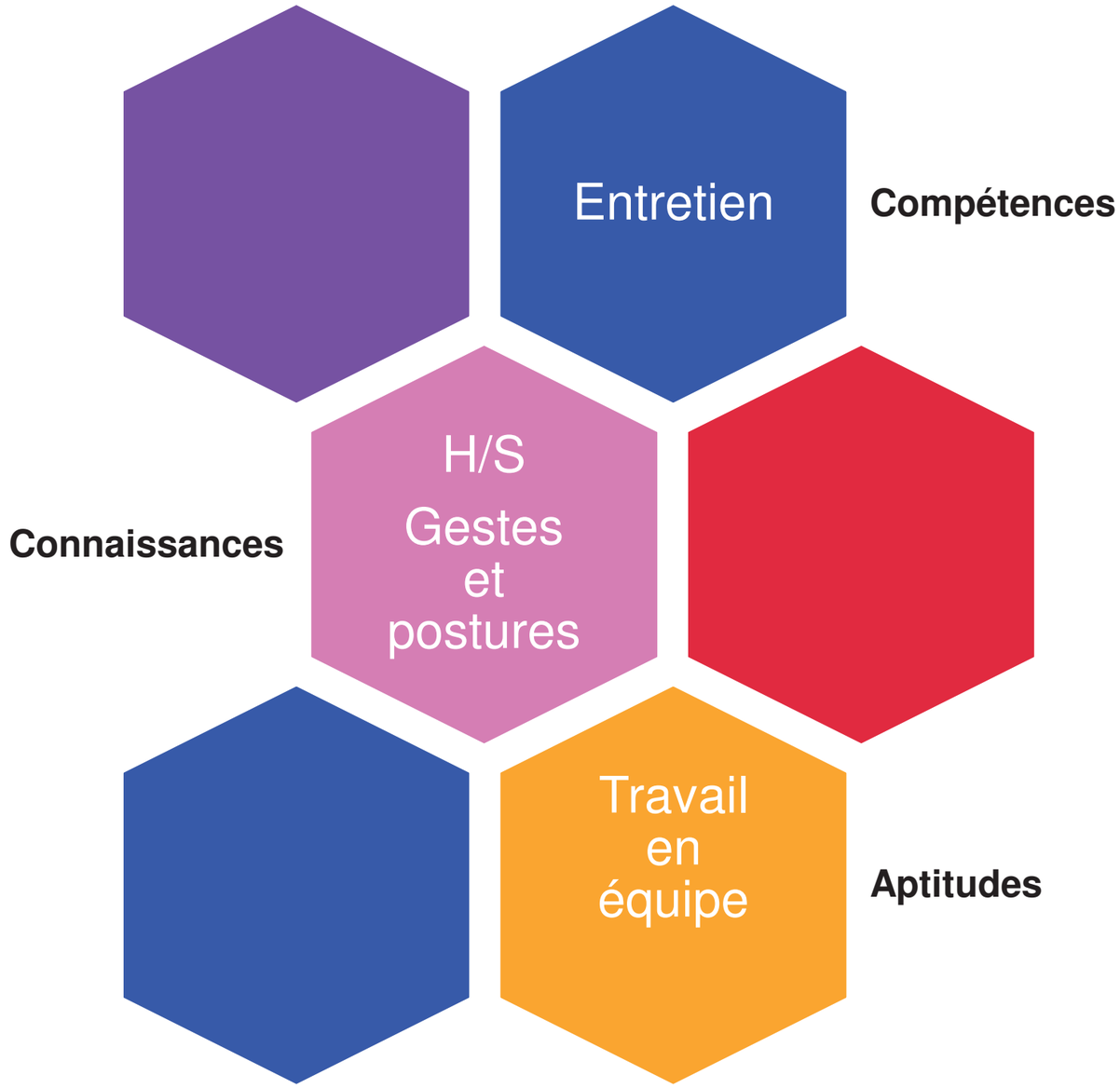
Propreté

Agent polyvalent

Restauration

RÉSULTATS D'ANALYSE
ATP2 – LES ENSEIGNEMENTS





CONCLUSION ET SUITE

06

QUESTION TRANSVERSES

- Les « segments experts » et les « niches » : comment les traiter ?
- Quel niveau de sélectivité pour les examens ?
- Comment intégrer l'émergence des métiers de l'ingénierie écologique ?
- Une évolution dans quel sens : spécialiser ou déspécialiser ?
- Comment synchroniser évolution des carrières et les besoins métier ?
- Ouverture des conditions pour les métiers pénuriques ?
- Harmonisation ou pas des spécialités/options entre grades ?
- Quel(s) objectif(s) des épreuves des concours/examen de la filière technique ?

LA SUITE : 3 AXES À CREUSER

1. **Evolution de périmètre**

2. **Nature épreuves**

3. **Conditions d'accès**

ANNEXE 3

LISTE DES RÉUNIONS ET RENCONTRES MENÉES DANS LE CADRE DE LA DÉMARCHE

LISTE DES RÉUNIONS ET RENCONTRES MENÉES DANS LE CADRE DE LA DÉMARCHE

Groupe de travail ANDCDG 5 séances	29 mars 2023 29 mars 2024 20 juin 2024 5 juillet 2024 4 octobre 2024
Commission recrutement concours de l'ANDCDG 7 séances	5 juillet 2023 8 décembre 2023 29 mars 2024 4 octobre 2024 13 décembre 2024 14 mars 2025 5 décembre 2025
Conseil d'administration de l'ANDCDG	10 avril 2025
Focus groupe	Cadres de la filière technique (11 participants) : 19 mai 2025 Elus (6 participants) : 10 juillet 2025
Rencontre association Ingechef	21 novembre 2024

ANNEXE 4

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE ENVOYÉ À DES ACTEURS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE (3ÈME TRIMESTRE 2025)

Questionnaire réforme filière technique

57 réponses

PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES

1. Quel métier exercez-vous ?

Métiers techniques et de direction des services techniques
- Directeur des Services Techniques (DST)
- Directeur Général des Services Techniques (DGST)
- Directeur Général Adjoint Technique (DGA Technique)
- Ingénieur territorial / Ingénieur en chef
- Responsable d'un service technique et administratif
- Chef de service technique
- Technicien territorial

Métiers liés aux routes, infrastructures et maintenance
- Chef de centre routier
- Responsable de service routier
- Responsable d'un centre routier
- Directeur des routes et des infrastructures
- Responsable de travaux et maintenance bâtiment
- Directeur des bâtiments
- Responsable service Patrimoine et Énergie

Métiers liés à l'eau, assainissement et environnement
- Chef de service Assainissement et Gestion des Eaux Pluviales Urbaines
- Ingénieur eau et assainissement
- Responsable environnement
- Chargé de missions espaces naturels et biodiversité

Métiers de l'urbanisme et aménagement
- Urbaniste
- Responsable service urbanisme
- Chargé de projet valorisation
- Chef de projet transport
- Chargé d'études équipements

Métiers de direction générale et de gestion
- Directeur Général des Services (DGS)
- Directeur Général Adjoint (DGA)
- Administrateur
- Élu(e)
- Directrice du contrôle de gestion

Métiers du numérique et systèmes d'information
- DSI (Directeur des Systèmes d'Information)
- Chef de bureau informatique
- Directeur Data et transition numérique

Métiers liés à la transition écologique / développement durable
- Chargé de mission économie verte
- Chargé de missions biodiversité et espaces naturels
- Responsable environnement

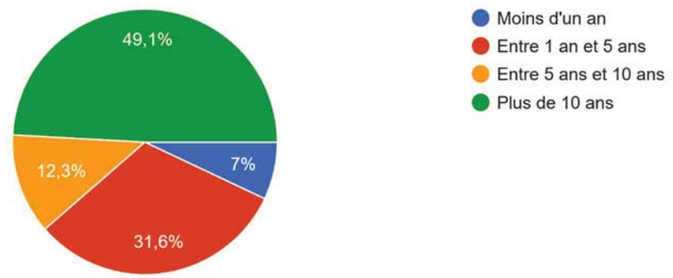
Métiers logistiques, propreté, restauration, hygiène
- Directeur logistique et moyens généraux
- Chef de service propreté et logistique
- Directeur Restauration et Personnels de service / Hygiène et santé

Autres métiers transversaux
- Chargée de programmation et d'animation de parcs
- Chef de projet
- Conducteur d'opération
- Responsable de service (fonction générique)

2. Êtes-vous en position d'encadrement et/ou de recrutement ?

Type de réponse	Nombre
Oui (encadrement et/ou recrutement)	54
Non	3
Total	57

3. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?



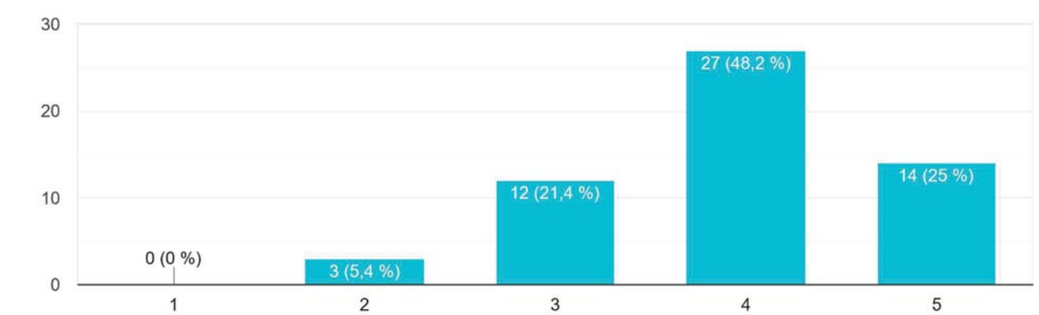
4. Dans quel établissement/collectivité travaillez-vous ?

Type de structure	Nombre de mentions
Commune / Ville / Mairie	24
Département / Conseil départemental	8
Région / Conseil régional	5
Intercommunalité (CU, CA, CC)	8
Métropole / Eurométropole	3
Syndicat (mixte, d'électricité, de rivière)	4
Établissement public d'État (EPTB, DREAL)	2
Autres structures (non identifiables précises)	2

PARTIE 2 : ÉVALUATION DES ÉPREUVES ACTUELLES

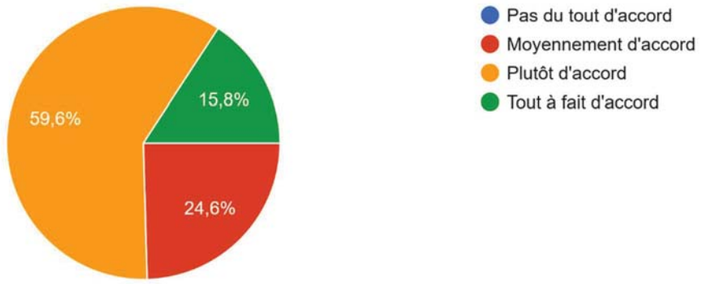
5. De manière générale, quelle perception avez-vous des concours et examens de la filière technique

56 réponses

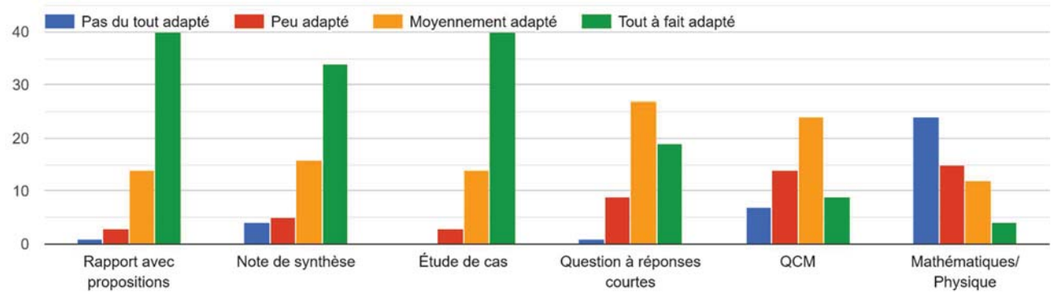


6. De manière générale, pensez-vous que les concours sélectionnent bien les lauréats ?

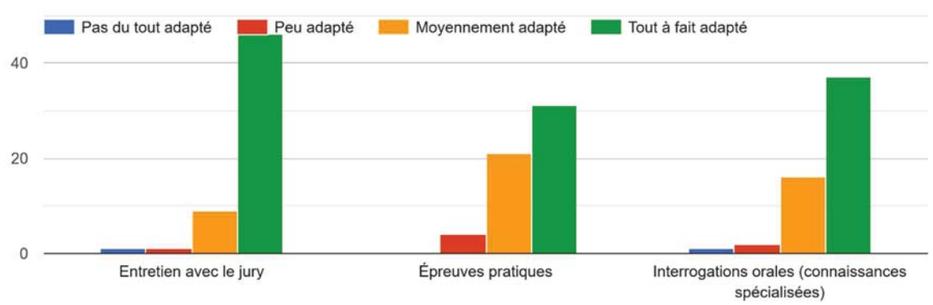
57 réponses



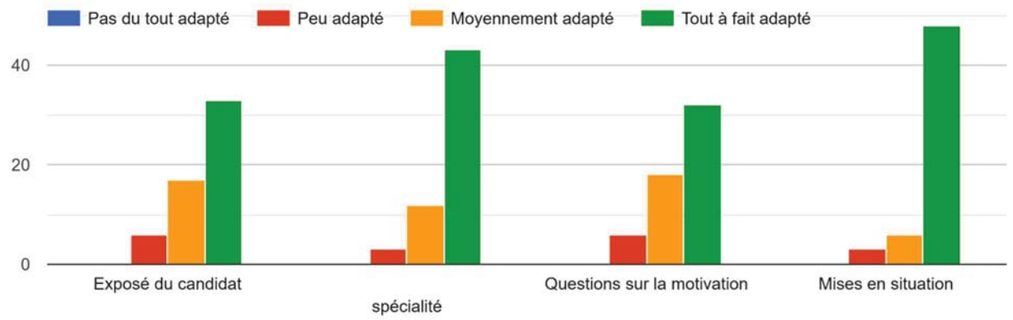
7. Les épreuves écrites des concours vous semblent-elles adaptées au regard des compétences que vous cherchez au sein de vos équipes ?



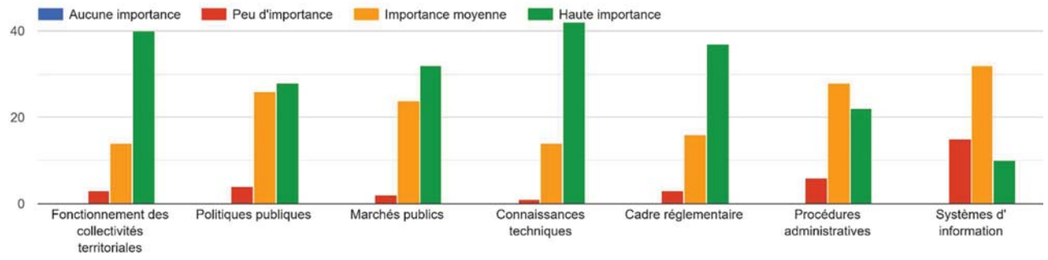
8. Les épreuves orales/pratiques des concours vous semblent-elles adaptées au regard des compétences que vous cherchez au sein de vos équipes ?



9. Plus précisément, lors de l'épreuve d'entretien avec le jury, quels formats vous paraissent les plus adaptés ?



10. Parmi ces connaissances, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie A



11. Autres connaissances essentielles selon vous ? (A)

Management & encadrement
- Savoir-faire en management, management d'équipe, postures managériales, méthodes, outils
- Encadrement, leadership, communication interpersonnelle
- Transversalité, accompagnement au changement
- Management de projet

Ressources humaines (RH)
- Gestion RH, gestion du temps de travail, procédures disciplinaires
- Risques psychosociaux, recrutement, relations humaines

Finances publiques & budget
- Bases des finances publiques, gestion budgétaire, relations aux élus

Développement durable, transition écologique
- Développement durable, économie circulaire, transition écologique

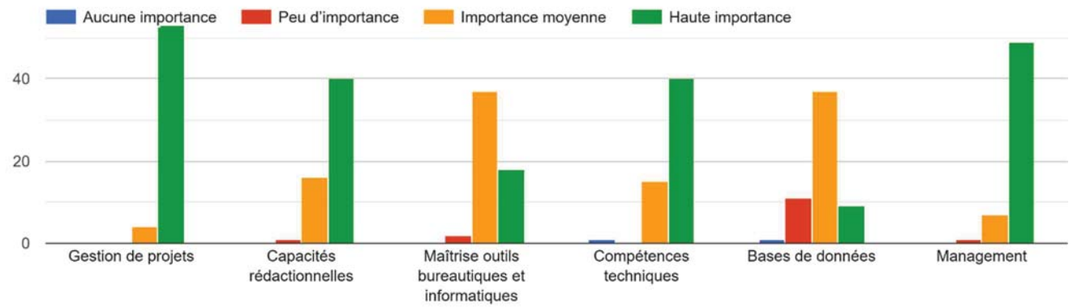
Fonctionnement des collectivités & institutions
- Connaissance des collectivités, partenaires publics, politiques européennes
- Fonctionnement des entreprises, réseau professionnel

Déontologie & éthique professionnelle
- Déontologie, responsabilité, cadre légal

Capacité d'adaptation / prospective
- Anticipation des évolutions, adaptabilité, aide à la décision
- Importance de l'apprentissage continu et de la motivation à apprendre

Numérique & sciences
- Connaissances numériques, scientifiques

12. Parmi ces compétences, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie A



13. Autres compétences essentielles selon vous ? (A)

Transversalité, vision systémique et capacité d'analyse globale
- "Transversalité", "travailler en transversalité", "pensée systémique", "analyse de l'environnement", "prise de hauteur", "vision à long terme"
- Montre une attente forte de vision globale, de coordination interservices et de stratégie à moyen-long terme

Communication, expression, posture professionnelle
- "Expression orale", "communication", "maîtrise orale", "adaptation du discours", "bonne posture élu/technicien", "vulgariser les notions métier"
- Ces compétences renvoient à la capacité à interagir efficacement avec différents interlocuteurs (élus, techniciens, usagers)

Polyvalence, anticipation, prise de recul
- "Polyvalence", "prise de recul", "savoir anticiper", "déléguer"

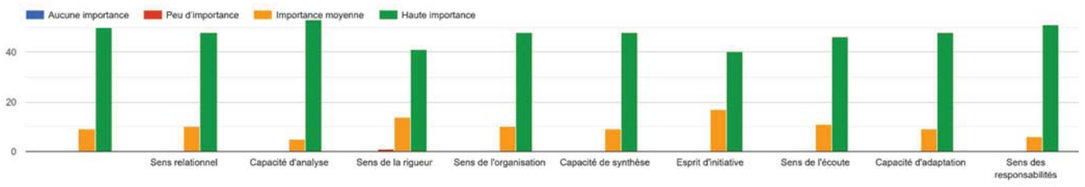
- Reflète des attentes de souplesse d'action, d'intelligence de situation et de réflexion stratégique

Capacités relationnelles & intelligence collective
- "Capacités relationnelles", "intelligence collective", "neurosciences"
- Accent mis sur l'intelligence émotionnelle, l'écoute, et la capacité à co-construire avec les équipes

Compétences techniques spécifiques
- "Finances", "gestion de crise"
- Bien que peu citées ici, ces compétences restent perçues comme essentielles en contexte de responsabilités

Sens du service public & engagement
- "Mises en œuvre pour le service public", "fonctionnaire inscrit dans la durée"
- Évoque la dimension éthique et citoyenne du rôle

14. Parmi ces aptitudes, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie A



15. Autres aptitudes essentielles selon vous ? (A)

Sens du service public
- "Sens du service public"
- Parfois couplé à d'autres aptitudes : conseil aux élus, posture...

Capacités relationnelles et humaines
- "Savoir obtenir la confiance de la DG"
- "Empathie"
- "Fédérer", "Fédérer son équipe", "qualités humaines"
- "Le positionnement dans le service", "liens entre les services"

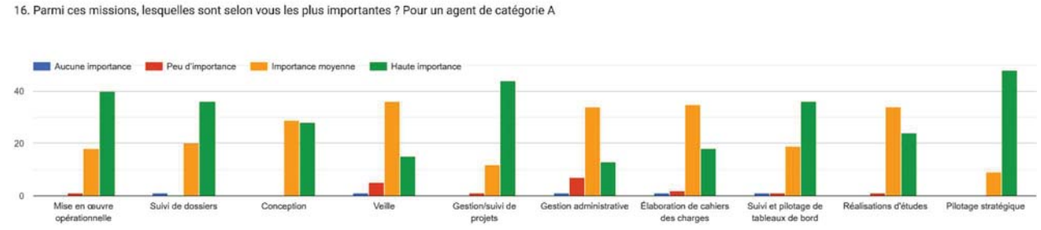
Créativité, initiative, esprit critique
- "Créativité", "Pensée créative"
- "Initiative"
- "Esprit critique", "curiosité intellectuelle"

Recul, vision globale, hauteur de vue
- "Prendre du recul", "appréhender les enjeux importants"
- "Vision globale des choses"
- "Capacité à mobiliser et donner du sens"

Organisation, priorisation, contrôle
- "Capacité à prioriser"
- "Aptitude à déléguer/contrôler"
- "Sens du travail transversal"

Autres aptitudes personnelles
- "Bon sens", "pieds sur terre"
- "Flexibilité"
- "Force de proposition"

16. Parmi ces missions, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie A



17. Autres missions essentielles selon vous ? (A)

Stratégie, prospective et création de politiques publiques
- Création de politique publique / prospective stratégique
- Prospective dans le domaine de compétence
- Conscience des enjeux et priorités
- Innovation

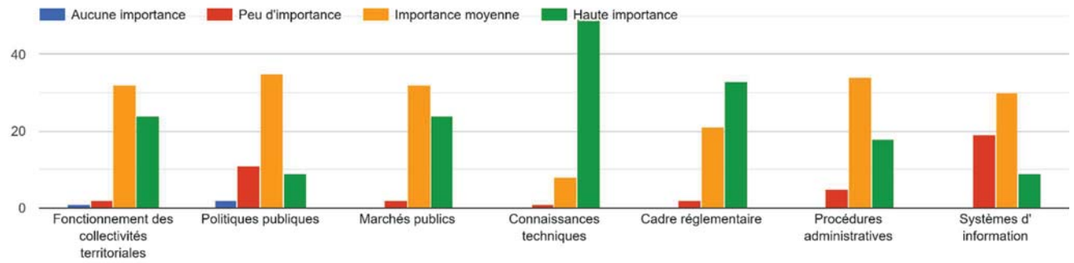
Management, coordination, organisation d'équipes
- Organisation des équipes
- Management de collectifs et coopération
- Coordonner - Animer - Communiquer
- Créer du collectif
- Assurer la transversalité avec les autres services

Gestion budgétaire, financière et administrative
- Suivi des marchés publics, suivi budgétaire
- Gestion financière d'un service
- Gestion environnementale et comptable

Communication & représentation institutionnelle
- Communication
- Représenter la collectivité (salons, groupes de travail…)
- Veille institutionnelle

Analyse, études, retours d'expérience, sourcing
- Réalisation d'études (avec une réserve critique)
- Sourcing, sondages
- Faire des retours d'expérience

18. Parmi ces connaissances, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie B



19. Autres connaissances essentielles selon vous ? (B)

Management & communication
- "MANAGEMENT"
- "Communication"
- "Mêmes remarques que pour la catégorie A" (probable inclusion de posture managériale)

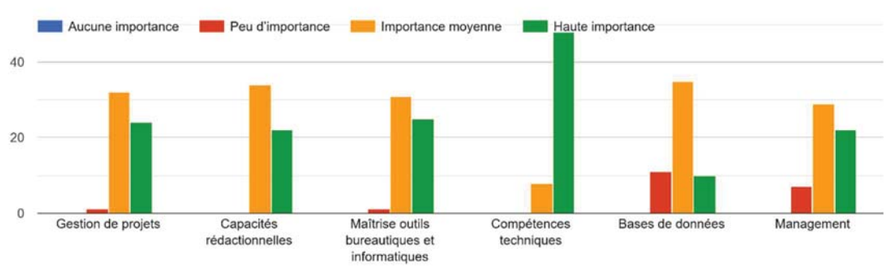
Finances publiques & budget
- "Budget", "Connaissance des finances publiques", "Gestion de crise et environnementale" (sous-entend gestion budgétaire dans contexte de crise)

Environnement, hygiène, sécurité, QVT
- "Gestion environnementale", "Hygiène, sécurité, QVT", "Connaissances en hygiène et sécurité", "Prévention des risques"

Connaissances métiers et technicité spécifique
- "Connaissance terrain", "Connaissances dans son domaine d'intervention", "Compréhension de l'ingénierie"

Numérique, réseaux, environnement territorial
- "Connaissances environnement territorial + numériques", "Connaissance des réseaux professionnels"

20. Parmi ces compétences, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie B



21. Autres compétences essentielles selon vous ? (B)

Compétences techniques et opérationnelles
- "Savoir descendre à un niveau technique opérationnel, de terrain"
- "Compétences techniques et administratives liées aux domaines d'intervention"
- "Contrôle qualité"

Communication & relationnel
- "Communication"
- "Compétence relationnelle forte"
- "Compétence d'expression orale"

Transversalité & collaboration
- "Transversalité"
- "Vision organisationnelle"

Connaissance des finances publiques
- "Notions de finances publiques"

22. Parmi ces aptitudes, lesquelles sont selon vous les plus importantes ? Pour un agent de catégorie B

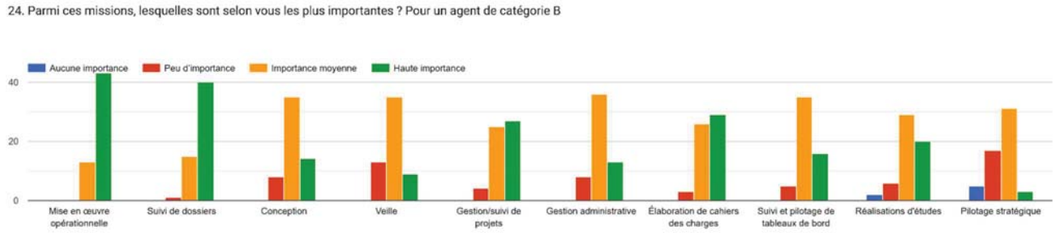
23. Autres aptitudes essentielles selon vous ? (B)

Sens du service public & posture professionnelle
- "Sens du service public"
- "Aptitudes à rendre compte à son supérieur" (souligne le respect de la hiérarchie et le sens du devoir)
- "Participation avec l'équipe"

Autonomie, formation continue, capacité à évoluer
- "Autonomie", "Savoir se former", "FORMATION"
- "Prendre du recul", "Curiosité"

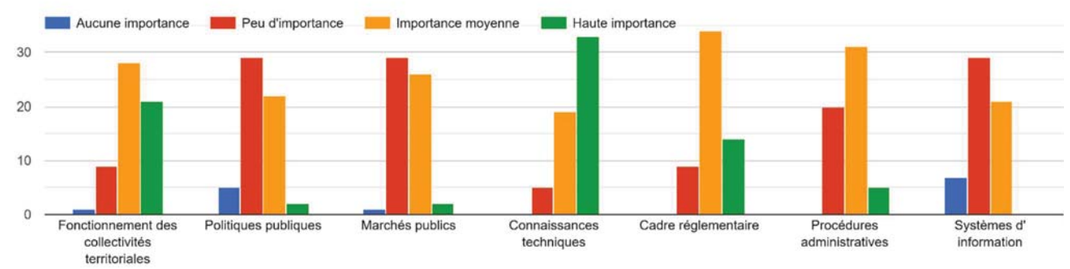
Analyse, esprit critique, innovation
- "Pensée créative", "Assertivité", "prospective", "veille", "synthèse", "mise à jour des process de travail"

Soutien aux cadres A
- "Les cadres A doivent pouvoir être soutenus par les B"



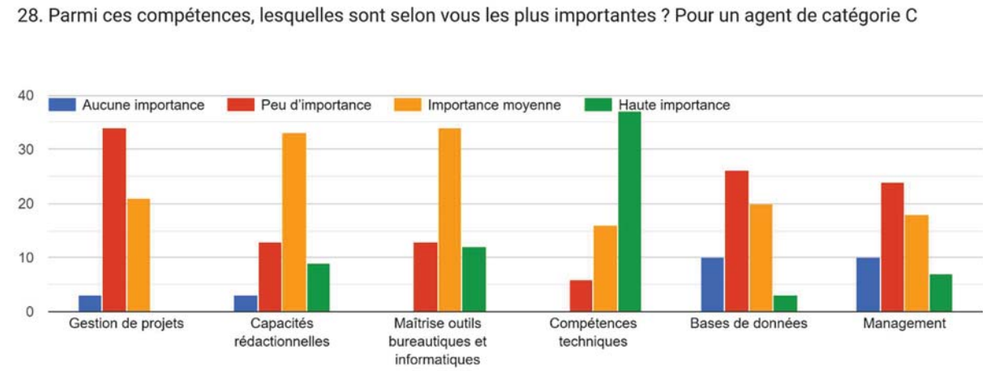
25. Autres missions essentielles selon vous ? (B)

- Rigueur
- Mission de conseils et de propositions à son n+1
- Gestion comptable et des ressours
- Acteur de lien entre les agents et la hiérarchie



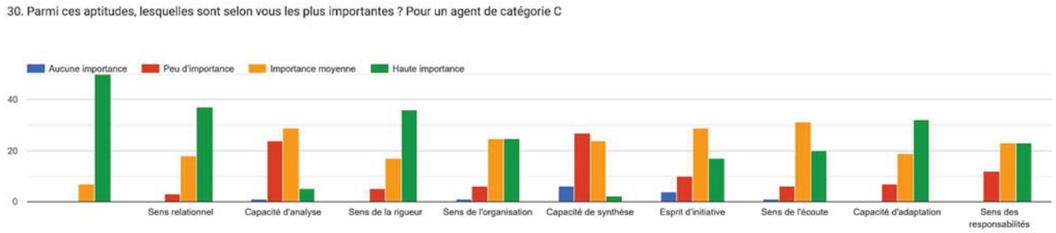
27. Autres connaissances essentielles selon vous ? (C)

- Être une aide de terrain aux cadres B et A
- Synthèse
- Prévention et gestion des risques
- Evolution des carrières dans l'administration (des différentes fonctions publiques)
- Règles de sécurité
- Connaissance et respect des processus
- Connaissance des réseaux professionnels
- Connaissance en hygiène et sécurité, connaissances métier



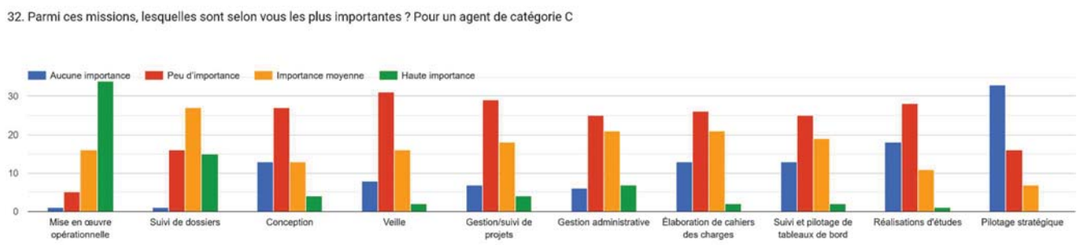
29. Autres compétences essentielles selon vous ? (C)

- Transversalité
- Compétence relationnelle développée
- Sens relationnel avec les usagers et la conscience du service public
- Gestion environnementale et contrôle qualité
- Savoir partager ses connaissances
- Savoir s'exprimer avec clarté



31. Autres aptitudes essentielles selon vous ? (C)

- Montée en compétence
- Sens du service public
- Pensée créative et sens du service public
- Être représentant de la collectivité

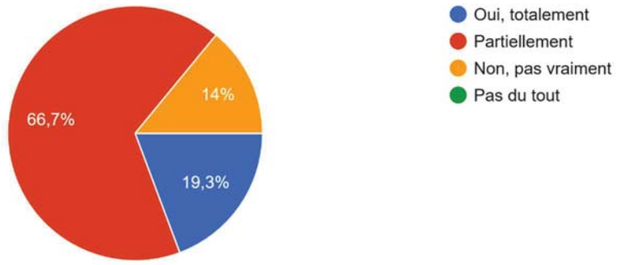


33. Autres missions essentielles selon vous ? (C)

- Cela dépend du poste
- Contact/relationnel avec les administrés
- Gestion environnementale et comptable
- Assurer un travail en sécurité, savoir expliquer son travail

34. Les épreuves actuelles permettent-elles de mesurer correctement les compétences nécessaires sur le terrain ?

57 réponses



35. Quels types de compétences transversales (communication, gestion de crise, posture professionnelle…) pensez-vous qu'il serait pertinent d'évaluer lors des concours ?

Posture professionnelle et valeurs du service public

- Grande importance accordée à la posture professionnelle : respect des valeurs, éthique, engagement, sens du service public.
- Besoin de distinguer clairement la fonction publique du secteur privé, notamment dans les relations interpersonnelles.
- Importance de la prise de responsabilité et du positionnement dans la collectivité.

Communication

- Compétence clé, avec adaptation aux différents interlocuteurs (usagers, élus, collègues, hiérarchie).
- Communication claire, savoir-faire en reporting.

Gestion de crise

- Souvent citée comme compétence essentielle, avec plusieurs mentions de gestion de crises diverses (sanitaires, environnementales, médiatiques, numériques).
- Importance de la capacité à gérer les priorités et à fonctionner efficacement en situation d'urgence.
- Suggestions de mises en situation concrètes pendant les concours pour évaluer cette compétence.

Capacité d'adaptation et transversalité

- Adaptation au contexte, aux interlocuteurs et aux évolutions réglementaires.
- Travail en mode projet, coopération interservices et pilotage de projets transversaux.
- Importance de la réflexion systémique et de la vision à moyen terme (3-5 ans).

Évaluation pratique via mises en situation

- Jeux de rôle, simulations et mises en situation concrètes sont recommandés pour tester ces compétences.
- Observation par le jury pour évaluer le savoir-être, la communication et la gestion de crise.

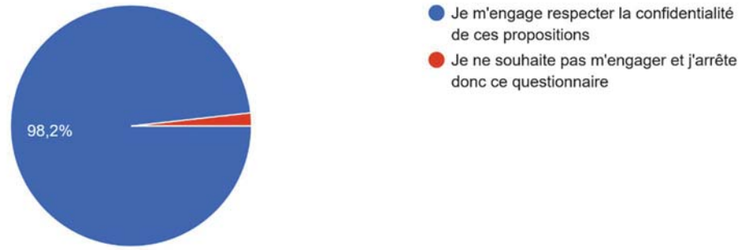
Autres aspects évoqués

- Connaissance des spécificités de la fonction publique territoriale (cadre administratif, technique, responsabilités).
- Respect de la réglementation transversale (RGPD, écoresponsabilité, bienveillance).
- Gestion du mal-être au travail et identification des comportements toxiques.

PARTIE 3 : PROPOSITIONS DE RÉFORME

Confidentialité

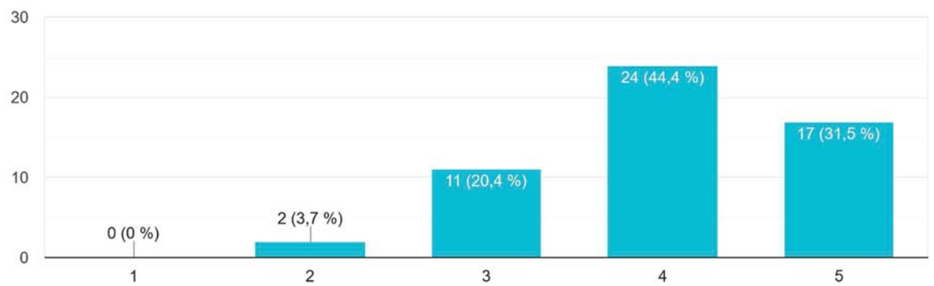
57 réponses



PROPOSITIONS SUR LA RÉFORME D'ATP2

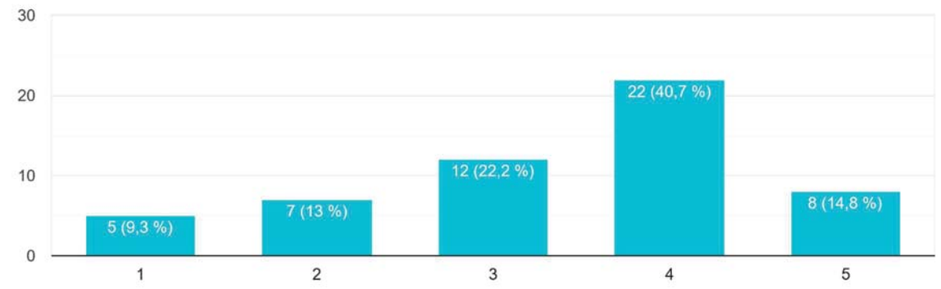
Nouveau découpage en 12 spécialités (suppression des options) Entretien et maintenance des bâtiments / VRD - Gestion de l'espace public, de la...nique, garage / Hygiène des locaux / Déchets / Eau

54 réponses



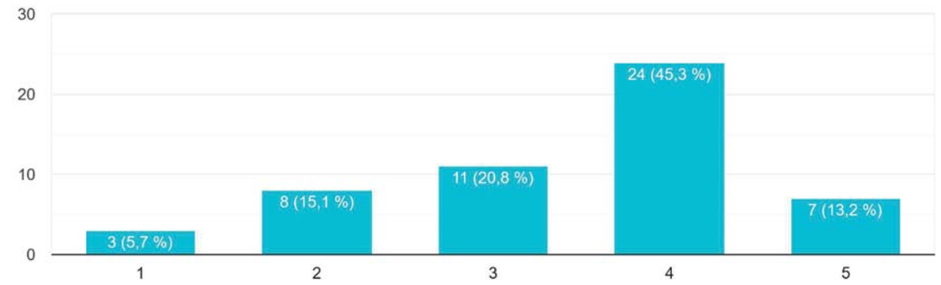
Choix 1 Examen : 1 épreuve écrite (questions techniques avec dossier) / pas de spécialités

54 réponses



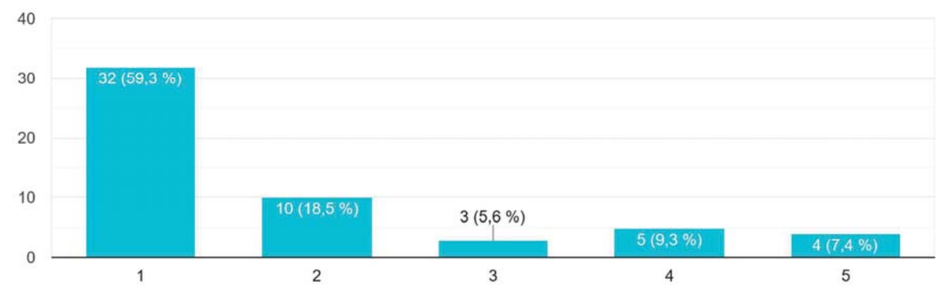
Choix 2 Examen : 1 épreuve écrite (questions transverses)

53 réponses



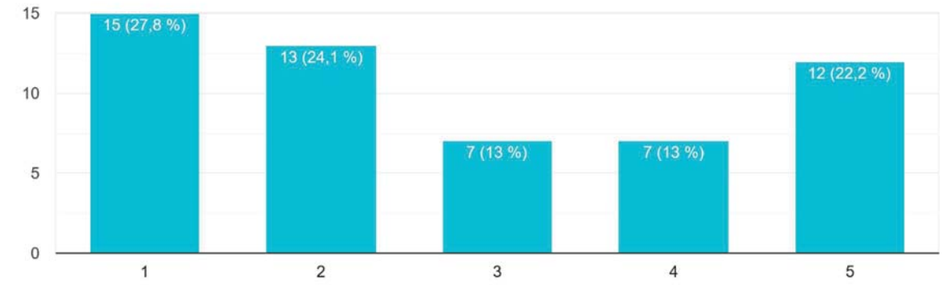
Choix 3 Examen : suppression des épreuves écrites

54 réponses



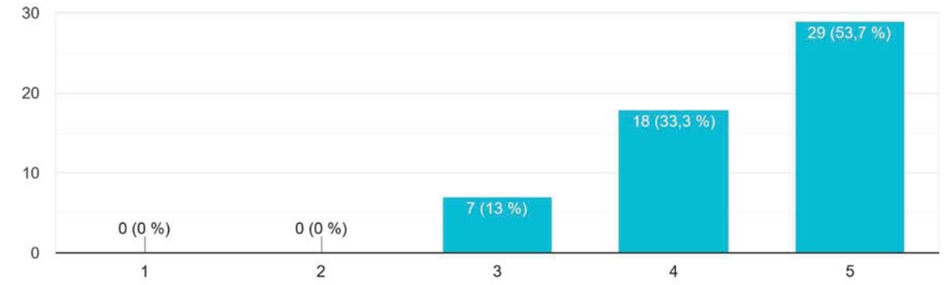
Mise en place d'un dispositif de VAE à la place de l'ensemble des épreuves (dispositif de suivi du candidat sur une année permettant de valider ses aptitudes)

54 réponses



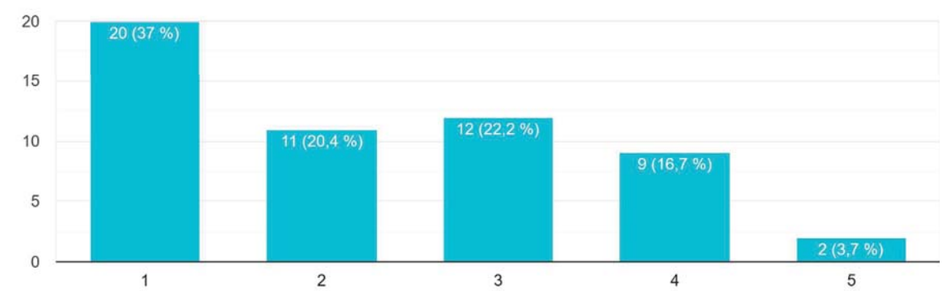
Oral : mises en situation pratiques sur la spécialité

54 réponses



Suppression du concours avec un allégement des conditions d'accès à l'examen

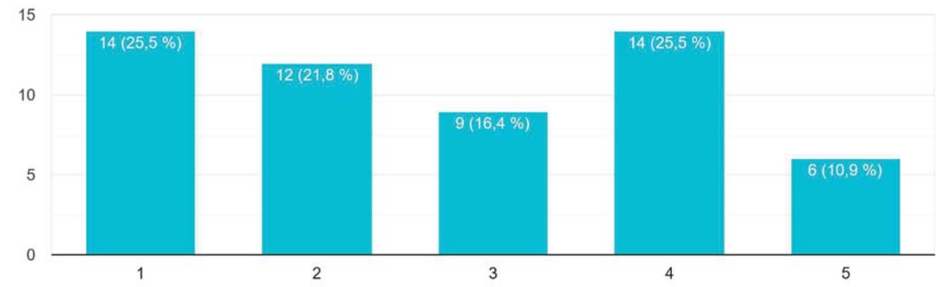
54 réponses



PROPOSITIONS SUR LA RÉFORME D'AGENT DE MAITRISE

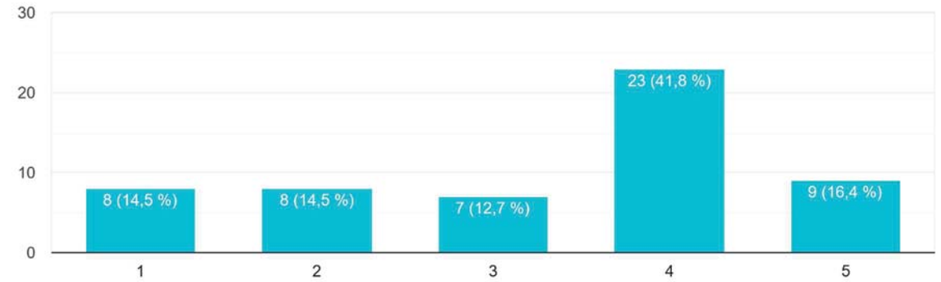
Nouveau découpage : suppression des spécialités

55 réponses



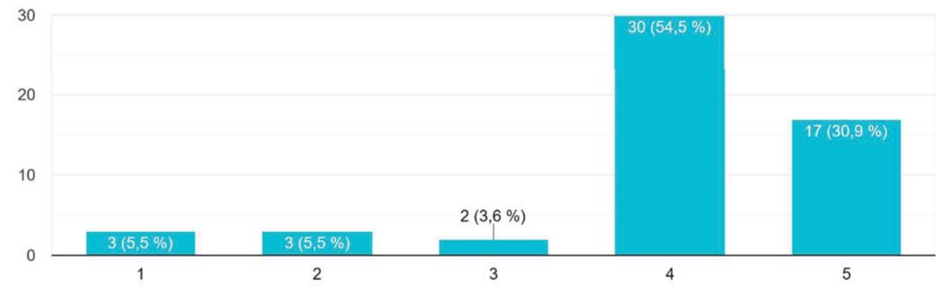
Concours/examen : 1 même épreuve écrite pour toutes les voies : cas pratique avec dossier non spécialisé (2h)

55 réponses



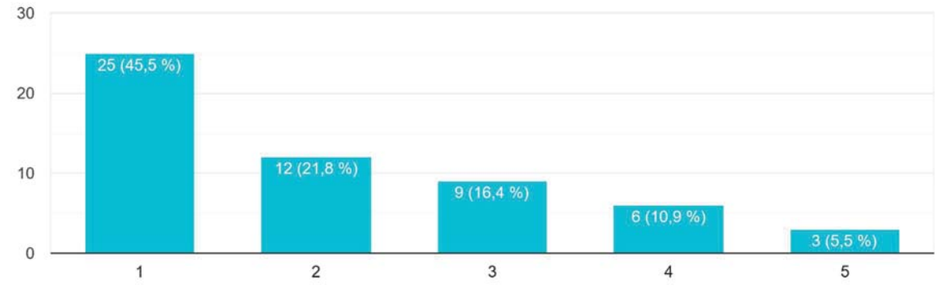
Oral : 1 épreuve : Entretien avec 5 min de présentation (15min)

55 réponses



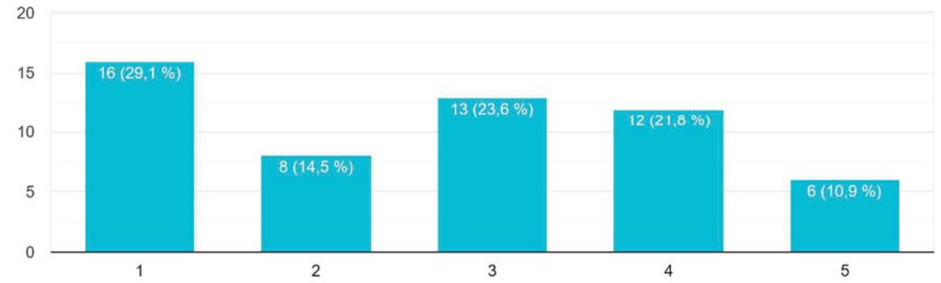
Suppression du concours avec allégement des conditions d'accès de l'examen

55 réponses



Suppression a minima du concours interne avec allégement des conditions d'accès de l'examen

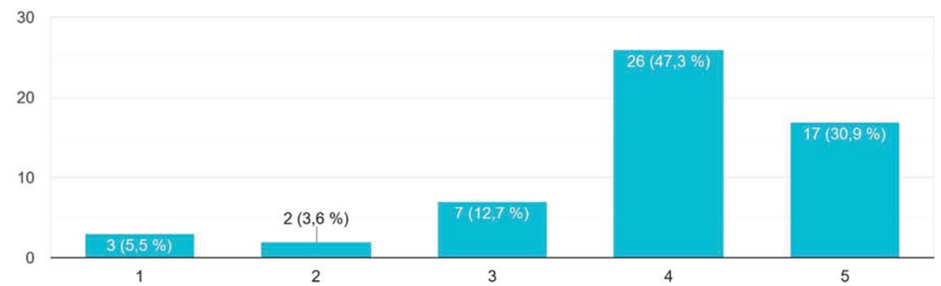
55 réponses



PROPOSITIONS SUR LA RÉFORME DE TECHNICIEN / TP1 / TP2

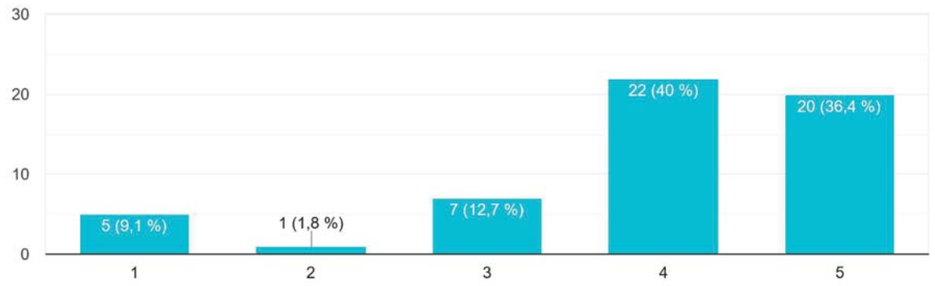
Nouveau découpage en 9 spécialités : Urbanisme / Conduite de projets d'espaces publics / Conduite de projets de bâtiments / Informatique et ...ne et prévention / Métiers du spectacle / Déchets

55 réponses



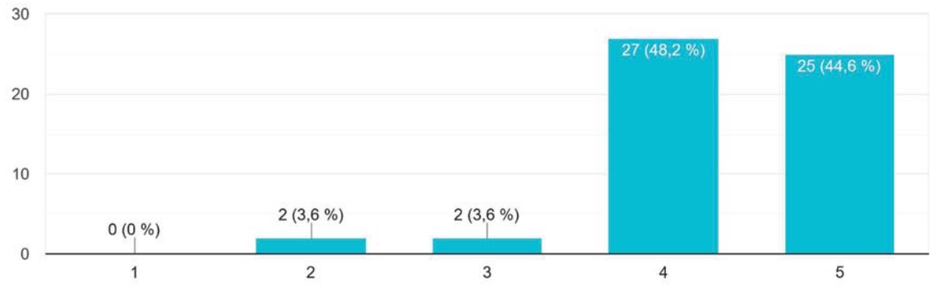
Concours : 1 même épreuve écrite pour toutes les voies : questions techniques avec dossier par spécialité (3 ou 4h)

55 réponses



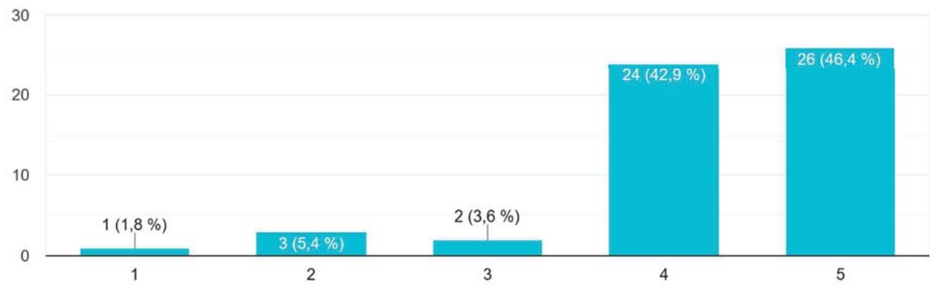
Examens TP1/TP2 : 1 épreuve écrite : rapport avec propositions par spécialité

56 réponses



Oral : 1 épreuve : entretien par spécialité avec 5 min de présentation (20min)

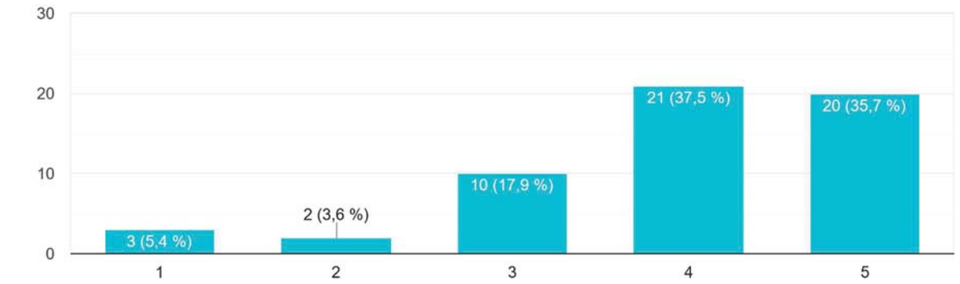
56 réponses



PROPOSITIONS SUR LA RÉFORME D'INGÉNIEUR

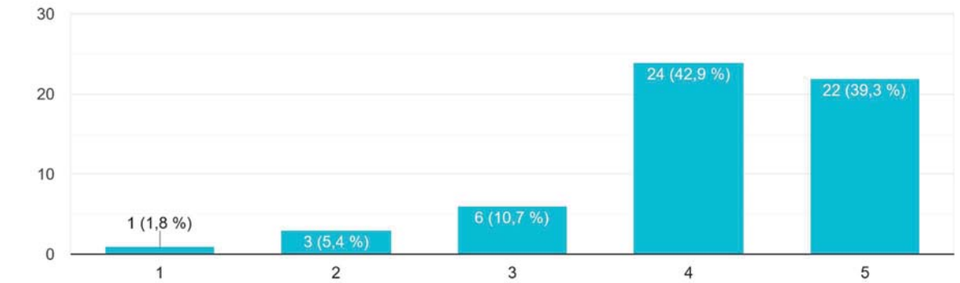
Nouveau découpage en 6 spécialités (suppression des options) Planification et aménagement du territoire (urbanisme, transition écologique) / Cond...on et gestion des risques (Prévention et résilience)

56 réponses



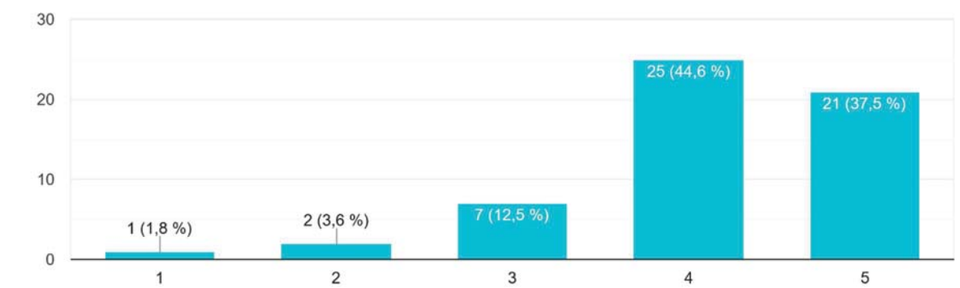
Examen : 2 épreuve écrites : note avec propositions (4h) + étude de cas par spécialité (4h)

56 réponses



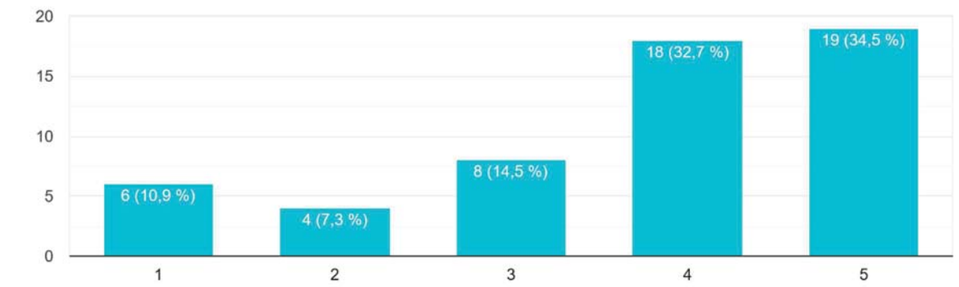
Oral : 1 épreuve : entretien avec 5min de présentation et document récapitulatif du parcours du candidat

56 réponses



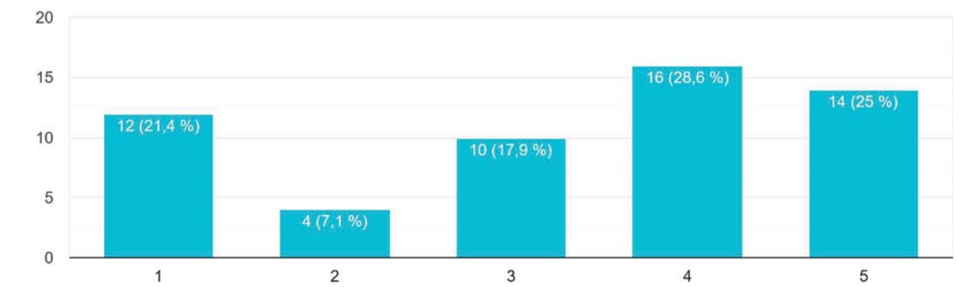
Oral : Réduire la durée de l'entretien oral à 30 min pour homogénéiser avec les épreuves d'admission des cadres A des autres filières

55 réponses



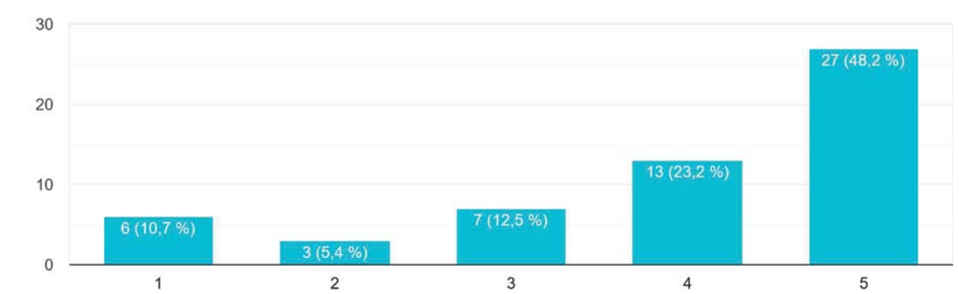
Introduction d'une épreuve de culture scientifique (3h) pour les candidats externes qui permettrait d'assouplir la condition « scientifique et technique » de diplôme demandée

56 réponses



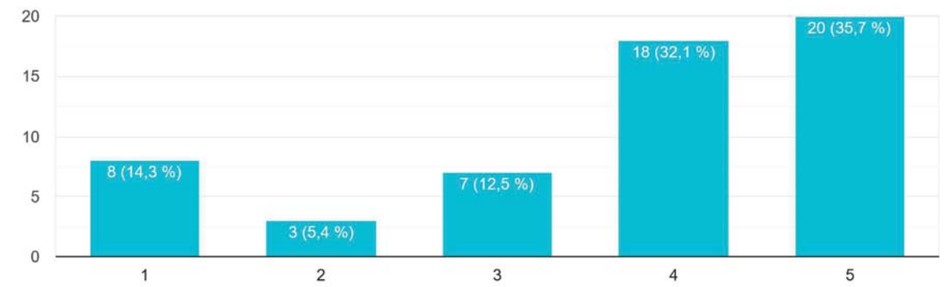
Introduction d'une épreuve de culture scientifique (3h) pour les candidats internes qui permettrait de supprimer l'épreuve actuelle de mathématiques et physique appliquées

56 réponses



Mise en place d'une épreuve d'étude de cas (5h, fonction de la spécialité) pour tous les candidats (externes et internes) à la place des épreuves actuelles de note et de projet

56 réponses



40. Globalement, quelle serait votre recommandation principale pour une réforme des épreuves ?

1. Orientation opérationnelle et professionnalisation

- Épreuves axées davantage sur la **mise en situation concrète et les cas pratiques** que sur la théorie pure.
- Adaptation aux **préoccupations du terrain** et aux nouvelles missions des collectivités.
- Évaluer les capacités réelles à exercer dans le **grade et la filière visés**.
- Maintenir une **phase écrite + orale**, avec un renforcement de l'oral pour apprécier la posture professionnelle.

2. Simplification et adaptation des contenus

- Alléger ou supprimer certaines épreuves (ex : mathématiques pour certaines catégories).
- Supprimer ou réduire le poids des options, favoriser des spécialités en correspondance avec les métiers.
- Adapter les concours techniques et ingénieurs aux réalités des postes clés dans les collectivités.

3. Uniformisation et cohérence

- Homogénéiser les épreuves entre concours et examens pour un même grade.
- Plus d'uniformisation entre les voies interne et externe.
- Créer des filières spécifiques (ex : informatique).

4. Équité et attractivité

- Garantir des concours anonymes pour éviter les effets "esprit de corps" dans les jurys.
- Alléger les concours de catégorie C pour favoriser l'accès et valoriser les savoir-faire.
- Proposer des préparations aux oraux pour tous les candidats.
- Rendre les épreuves plus souples et attractives pour attirer les meilleurs profils sans baisser le niveau.

5. Évolution des grades et catégories

- Réévaluer le positionnement de certains grades (ex : agent de maîtrise dans la catégorie B, du fait des responsabilités managériales).

6. Valeurs et compétences évaluées

- Sélectionner sur les compétences liées au domaine d'expertise, au niveau de responsabilités, à la compréhension des collectivités et au **sens du service public**.
- Maintenir l'évaluation des qualités professionnelles et des aptitudes à la fonction publique (posture, rigueur, probité).

📝 **Autres points soulevés**

- Questionnement sur l'intérêt des examens dans leur forme actuelle.
- Nécessité de professionnaliser davantage les épreuves.
- Importance de la technicité adaptée au contexte territorial.
- Prévenir le recrutement de cadres sans contrôle rigoureux des compétences.

41. Si on vous donnait carte blanche pour réformer les concours et examens de la filière technique, quelle(s) innovation(s) proposeriez-vous ? (Méthodes d'évaluation, modifications des épreuves…)

1. Mises en situation et évaluations pratiques

- Jeux de rôle et mises en situation devant jury pour observer sociabilité, travail en équipe et comportements en groupe.
- Études de cas adaptées aux réalités territoriales et métiers.
- Présentation orale de dossiers techniques comme support d'échanges.
- Épreuves collectives généralisées.

2. Simplification et adaptation des épreuves

- Allègement des concours, notamment pour la catégorie C.
- Suppression ou adaptation des épreuves de mathématiques et physique, notamment en interne.
- Fin de l'écriture manuscrite au profit des outils informatiques pour les épreuves écrites.
- Réduction de la note de synthèse au profit d'études de cas.

3. Prise en compte de l'expérience et parcours des candidats

- Valorisation de l'expérience professionnelle, y compris secteur privé.
- Reconnaissance des périodes de formation.
- Extension de la VAE aux catégories B et A.

4. Sélection progressive et méthodologie

- Pré-sélection via QCM dématérialisé.
- Épreuves écrites multiples pour moyenne avant admissibilité.
- Oraux plus longs avec plus d'interactivité.

5. Contenu des épreuves axé sur les compétences clés

- Culture territoriale renforcée (budget, commande publique, management, politiques publiques).
- Connaissances réglementaires et capacité d'encadrement.
- Vision stratégique et conception intégrée des problèmes techniques, notamment pour ingénieurs.

6. Uniformisation et attractivité

- Uniformisation des épreuves entre concours et examens.
- Préparations aux oraux proposées à tous.
- Adaptation des épreuves selon taille et spécificité des collectivités.
- Communication renforcée pour attirer des candidats.

7. Évolution des parcours professionnels

- Maintien des passerelles inter-fonctions publiques.
- Facilitation de la carrière via examens professionnels rigoureux.
- Propositions de nouveaux grades et catégories (ex : agent de maîtrise en catégorie B).

💡 **Autres remarques**

- Recentrage des concours sur les compétences professionnelles et savoir-être.
- Importance d'une évaluation équilibrée entre savoir-faire technique et qualités humaines.
- Nécessité de moderniser les outils d'évaluation pour correspondre au travail réel.

ANNEXE 5

SUJETS 0

- ÉPREUVE DE MISE EN SITUATION (ATP2)
- ÉPREUVE DE CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE (INGÉNIEUR TERRITORIAL)

DES QUESTIONS ?

Contactez :
Dan Magnan-Cesaretti
d.magnan-cesaretti@cig929394.fr
Stéphane Wojnarowski
s.wojnarowski@cig929394.fr
Benjamin Huguenin
bhuguenin@cdg54.fr