



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Attractivité des métiers et des concours de la fonction publique

17 avril 2019



1. Contexte, enjeux et calendrier de la concertation
2. Etat des lieux
3. Quels nouveaux leviers pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique?

- Dans un contexte de transformation publique, d'évolution des besoins et des attentes des usagers, mais aussi d'évolution des métiers et des attentes des agents publics, l'attractivité de la fonction publique représente un enjeu majeur.
- Une concertation complémentaire par rapport aux cycles de concertations engagés en 2018 au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics :

« Des travaux complémentaires seront également menés sur le recrutement et la gestion des compétences dans la fonction publique, afin de répondre aux enjeux d'attractivité des concours et des métiers de la fonction publique, de prise en compte des spécificités des territoires et d'accompagnement des agents aux différents âges de leur vie professionnelle (cf. document d'orientation mars 2018). »

- **Un avis du Conseil économique, social et environnemental du 19 décembre 2018 sur l'évolution des métiers de la fonction publique**, faisant suite à la demande du Premier Ministre de mener une « *réflexion prospective sur l'évolution des métiers de la fonction publique et les leviers permettant d'intégrer la gestion des compétences dans la politique et les pratiques de ressources humaines des administrations, collectivités et établissements dans les trois versants de la fonction publique* ».
- **19 préconisations dans l'avis du CESE pour:**
- Développer la vision prospective de l'évolution des métiers, en intégrant une dimension territoriale;
 - Former les personnels tout au long de la vie;
 - Développer et encourager toutes les mobilités;
 - Renforcer la fonction RH.

➤ Une concertation qui vise à identifier les leviers d'attractivité permettant :

- De répondre aux besoins des administrations sur les métiers et territoires en tension
- D'intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement et d'attirer les profils présentant les aptitudes et les compétences recherchées
- De renforcer la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique
- De maintenir l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours

➤ Proposition de deux groupes de travail:

- *Attractivité des métiers de la fonction publique : le 17 avril*
- *Adaptation des modes de recrutement par concours: le 21 mai*
(articulation entre les différentes voies de recrutement, déconcentration des recrutements, professionnalisation des épreuves, adaptation de la formation initiale et accompagnement dans l'entrée en fonction, etc.)



1. Contexte, enjeux et calendrier de la concertation
2. Etat des lieux
3. Quels nouveaux leviers pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique?



RAEFP éd 2018 : Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

NB : étude sur les jeunes de - 35 ans inscrits dans un établissement de formation en France en 2012-2013, qui n'ont pas repris leurs études l'année suivante et qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date. Jeunes domiciliés en France métropolitaine ou dans les DROM au moment de l'enquête. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés.

Facteurs d'attractivité des concours de la FP :

- L'intérêt du métier est la première motivation pour passer un concours, elle est ainsi mise en avant par plus de 9 candidats sur 10.
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée apparaît comme un critère important pour tous, candidats comme non-candidats, et davantage encore pour les aspirants enseignants.
- Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société et moins par la rémunération.

Les motifs de non-candidature aux concours :

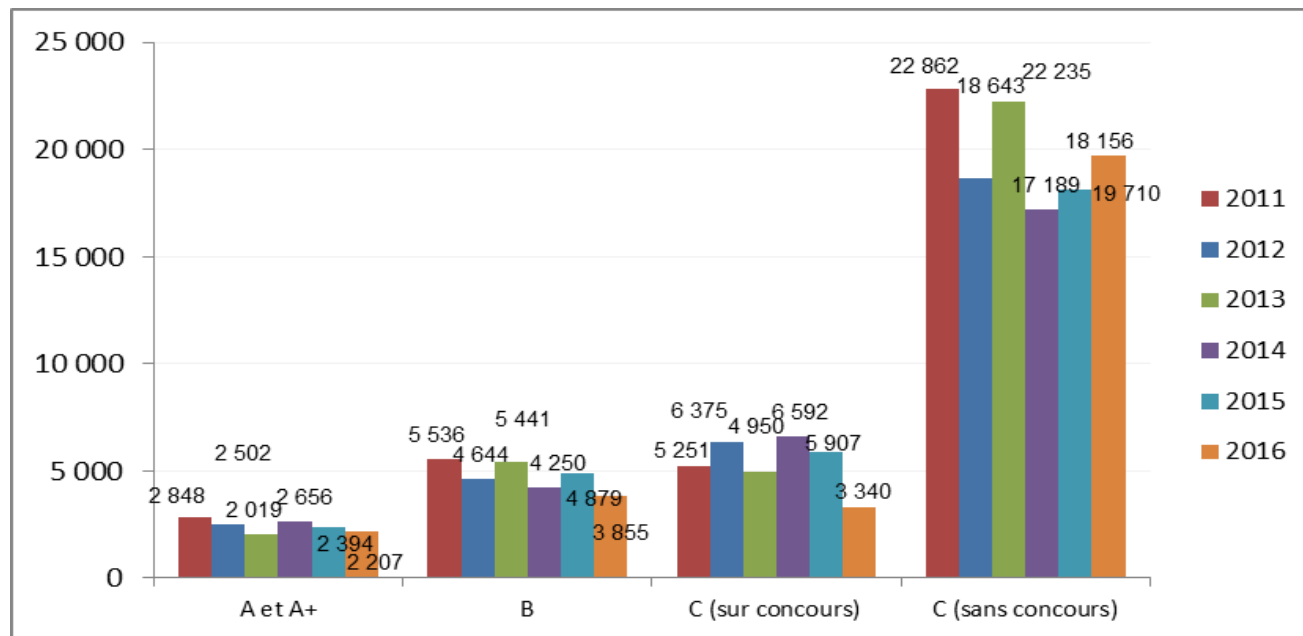
- Ceux qui ont connu un « accès direct à l'emploi » (35 %), généralement diplômés du supérieur ; ceux qui apparaissent en « déficit d'information » sur les concours (36 %), qui comptent relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprise d'études en 2016 ;
- Ceux qui mettent en avant des « difficultés pour candidater et réussir » (15 %), plus souvent peu ou pas diplômés, originaires d'outre-mer et chômeurs trois ans après la fin de leurs études ;
- Ceux qui marquent un « désintérêt général pour la fonction publique » (14 %), plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de région parisienne, avec des parents plus souvent cadres.



➤ Des voies d'accès à la fonction publique qui se diversifient

Figure V 2-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès								
Postes offerts aux recrutements externes	2005	2006	2014	2015	2016	Part (en %)	2016/2015 Évolution (en %)	2016/2006 Évolution (en %)
Total postes offerts sur concours	40 470	34 910	49 805	36 530	42 839	97,1	17,3	22,7
Concours externe	38 013	32 602	47 565	34 566	40 477	91,7	17,1	24,2
Concours unique	1426	1411	1246	1177	1234	2,8	4,8	-12,5
Troisième concours	1031	897	994	787	1128	2,6	43,3	25,8
Total postes offerts sans concours	2 958	607	1 499	877	1 297	2,9	47,9	113,7
Sans concours	2 878	194	1225	566	973	2,2	71,9	401,5
Pacte	80	413	274	311	324	0,7	4,2	-21,5
Total postes offerts aux recrutements externes	43 428	35 517	51 304	37 407	44 136	100,0	18,0	24,3
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.								

➤ Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique



- Un taux de sélectivité des recrutements externes dans la FPE à son plus bas niveau depuis 2001, en particulier dans les catégories B et C
- Dans la fonction publique territoriale, une augmentation de la sélectivité des concours de catégorie C, et une stabilité pour les catégories A et B
- 22% des candidats aux concours de la FPE déjà employés dans la fonction publique

- Une diminution des recrutements au titre du concours interne dans la FPE, au profit des recrutements par examen professionnel

Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés

		2005	2006	2015	2016	2016/2015 (%)	2016/2006 (en % par an)
Postes offerts		16 026	14 714	9 923	12 970	30,7	-11,9
Admis	Total	13 640	13 051	9 486	11 585	22,1	-11,2
	dont femmes	8 236	7 732	5 511	6 545	18,8	-15,4
	Part des femmes (en %)	60,4	59,2	58,1	56,5	-	-
Recrutés	Total	13 980	13 317	9 675	11 501	18,9	-13,6
	dont femmes	8 454	7 935	5 602	6 481	15,7	-18,3
	Part des femmes (en %)	60,5	59,6	57,9	56,4	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016

		2005	2006	2015	2016	2016/2015 (%)	2016/2006 (en % par an)
Postes offerts		4 387	3 251	4 777	7 570	58,5	132,9
Admis	Total	3 671	2 831	4 608	6 793	47,4	140,0
	dont femmes	1 843	1 630	2 833	3 487	23,1	113,9
	Part des femmes (en %)	50,2	57,6	61,5	51,3	-	-
Recrutés	Total	3 572	2 844	4 709	6 822	44,9	139,9
	dont femmes	1 810	1 635	2 883	3 491	21,1	113,5
	Part des femmes (en %)	50,7	57,5	61,2	51,2	-	-



Les classes préparatoires intégrées (CPI) :

Elles ont pour vocation d'apporter un soutien pédagogique renforcé à la préparation de plusieurs concours de catégorie A ou B, une aide financière via les allocations pour la diversité dans la fonction publique et des facilités d'hébergement et de restauration, lorsque cela est possible.

Les CPI sont destinées à accueillir des étudiants et des demandeurs d'emploi de condition modeste possédant les diplômes ou titres requis pour se présenter aux concours d'accès à la fonction publique. Une attention forte est portée à la situation sociale et familiale des candidats ainsi qu'à leur lieu de résidence et de scolarisation en ciblant les candidats domiciliés ou ayant été scolarisés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR).

Bilan de l'année 2017-2018 des 26 CPI :

667 places ouvertes

63% de femmes

71% de moins de 30 ans

55% de demandeurs d'emploi

Près de 30% d'élèves issus des QPV ou ZRR

89% de bénéficiaires des allocations pour la diversité dans la fonction publique

54 % de réussite aux concours



738 places offertes pour la rentrée 2019



2.Etat des lieux

L'apprentissage :

➤ Bilan de l'année civile 2017 pour les 3 versants :

profil des apprentis en 2017	FPE	FPT	FPH	secteur privé
part des femmes	56%	46%	59,50%	34%
âge moyen	21 ans	20 ans	22 ans	19,5 ans
part de mineurs	8%	21%	10%	37%
diplôme préparé le plus représenté	niveau III	niveau V	niveau III	niveau V

Pour l'année 2018-2019, on recense **8323 apprentis** présents dans la fonction publique de l'Etat.

Ministère	2018-2019
Europe et Affaires étrangères	44
Travail /solidarités et santé / sport	350
Agriculture et alimentation	422
Culture	230
Armées	1387
Transition écologique et solidaire	381
Education nationale, enseignement supérieur et recherche	3841
MEF / MACP	359
Intérieur	1012
Justice	223
Services du Premier ministre	74
TOTAL	8 323

Le contrat PrAB

- Il permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active en exerçant en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant au concours de la fonction publique de catégorie A ou B
- Dispositif expérimental en cours de déploiement



Constats établis par les employeurs des trois versants dans le cadre de travaux inter-services

- Manque d'attractivité de certains bassins d'emplois régionaux (IDF, Grand-Est, Nord-Picardie...), dans les départements ruraux, voire dans certaines communes (Nice, Marseille...)
- Difficultés de recrutement sur certaines filières et métiers: NSIC, filière technique (catégorie B notamment), filière infirmière, rééducation et médico-technique...
- Manque de visibilité des métiers de la fonction publique et de lisibilité des procédures de recrutement
- Viviers de recrutement trop homogènes et peu diversifiés
- Inadéquation des profils à certains emplois
- Modalités d'affectation, notamment géographique, à l'issue des concours conduisant à une déperdition de candidats et à un fort *turnover*

1. Contexte, enjeux et calendrier de la concertation
2. Etat des lieux
3. Quels nouveaux leviers pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique?



Anticiper l'évolution des métiers et des compétences

- Mettre en place les outils permettant d'identifier les métiers et les compétences rares, stratégiques, en tension ou en « saturation »
 - En interne, identifier et gérer les compétences détenues par les agents en poste, en constituant des « viviers de compétences »
 - Favoriser la mobilité fonctionnelle en établissant des cartographies des « aires de proximité » entre les différents métiers
 - En externe, mieux suivre les viviers de candidats
- Améliorer le dialogue social sur ces enjeux (=> articulation avec les compétences des conseils supérieurs, des comités techniques et des futurs comités sociaux)

=> Afin de structurer des politiques de recrutement et d'accompagnement des parcours professionnels articulant besoins des employeurs et projets individuels d'évolution professionnelle

- Etablir des orientations RH en matière de mobilité et de promotion permettant de renforcer l'attractivité des territoires et métiers en tension (cf. futures lignes directrices de gestion)



Renforcer la communication sur les métiers de la fonction publique pour recruter les meilleurs profils

- **Renforcer la « marque employeur » Etat ou fonction publique** (en externe comme en interne)
 - Rappeler ses valeurs et souligner ses enjeux
 - Valoriser l'appartenance au service public
- **Communiquer sur les métiers de la fonction publique** en lien avec les carrières offertes
 - Renforcer la communication sur les concours et sur les métiers
 - Donner de la visibilité sur les parcours professionnels possibles et les compétences pouvant être développées
- **Professionaliser la « fonction recrutement » pour identifier et attirer les candidats répondant aux besoins « métier » :**
 - Définition en amont des profils et compétences recherchés
 - Communication et recherche auprès des écoles spécialisées, utilisation des réseaux sociaux, constitution de CVthèques...
 - Mettre en place un cadre procédural permettant d'assurer l'équité de traitement des candidats
- **Développer les politiques d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants**

➡ *Approfondissement des échanges sur ces points dans le cadre du GT2 sur les concours*



Renforcer les partenariats avec les ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et le service public de l'emploi

- Renforcer le suivi de la convention MEN/SEMACP du 26/11/2015
- Construire et animer des partenariats avec l'enseignement supérieur:
 - La loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que les observatoires de l'insertion professionnelle des universités informent les étudiants sur les métiers de la fonction publique, les aident à identifier les préparation aux concours et les accompagnent dans la préparation
- Renforcer les liens avec le service public de l'emploi, notamment au niveau local, afin d'informer sur les métiers, les carrières de la fonction publique, et les différentes voies d'accès, notamment à destination des publics les plus éloignés de l'emploi public



Développer l'apprentissage dans la fonction publique

➤ Enjeux

- Comment développer l'accueil en apprentissage dans les trois versants de la fonction publique, en particulier dans les métiers en tension ?
- Comment favoriser l'accès à la fonction publique des apprentis formés dans la fonction publique ?
- Faut-il développer des dispositifs de pré-recrutement ?

➤ Rappel des dispositifs existants

- Ouverture du 3^{ème} concours aux apprentis remplissant les conditions statutaires
- Expérimentation d'un contrat dit « PRAB » pour faciliter l'accès de certaines personnes aux concours de catégorie A et B
- Possibilité dans certains cas de recruter par voie de contrat à l'issue de la période d'apprentissage

