

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016

Karine DELAMARE et Aïssatou SOUMARÉ

Juillet 2018

En 2016, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a diminué par rapport à 2015, passant de 49 307 à 48 229 (38 827 dans la FPE et 9 402 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 21 134 recrutements externes sans concours (1 382 dans la FPE et 19 752 dans la FPT). La FPE a fortement augmenté son offre d'emplois en 2016 (+6 729 par rapport à 2015 dont +2 051 enseignants) et, dans une moindre mesure, le nombre de recrutements (+3 210 dont -476 enseignants). Cependant, celui-ci reste en retrait par rapport à 2014 (-7 168), année de recrutement exceptionnelle du fait de la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation). En 2016, la FPE reste ainsi le premier recruteur public (40 209 recrutements externes), mais avec un niveau inférieur à ceux de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours est quasiment stable en catégorie A (27 305 après 27 203 en 2015, soit +0,4 %) mais s'accroît hors enseignants (4 667 après 4 089, soit +14,1 %). Pour la catégorie B, la hausse est nettement plus forte (7 233 après 4 598, soit +57,3 %) alors que le nombre de recrutés en catégorie C diminue légèrement (4 289 après 4 326, soit -0,9 %).

La FPT a recruté 2 182 agents de moins que l'année précédente (-7,0 %). Après la baisse de 2014 et la reprise de 2015, les sélections sans concours en catégorie C continuent de progresser (19 752 en 2016 après 18 156). En revanche, les recrutements sur concours en catégorie B sont moins nombreux (-21 % en 2016, soit 1 024 agents en moins qu'en 2015) alors que ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de -187 et -2 567.

La fonction publique de l'État recrute, selon les années, l'équivalent de 1,5 % à 3,0 % de son effectif total. Ces agents constituent un flux d'entrée externe déterminé par les besoins en personnel des administrations de l'État, en fonction notamment des départs en retraite et de la variation des plafonds d'emplois. Pour l'essentiel de ces recrutements, un niveau de diplôme minimal est requis.

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, concours à voie unique d'accès ou troisième concours (voir **Définitions**), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et, depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

En 2016, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en hausse

Après une décennie de repli qui s'est achevée en 2011, le nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'est accru, avec notamment une année 2014 marquée par un sursaut exceptionnel. L'année 2015 connaît, quant à elle, une forte diminution par rapport à 2014, avec 13 897 postes offerts en moins (37 407 postes en 2015, dont 24 496 enseignants, après 51 304 postes en 2014, dont 37 951 enseignants) [Figure 1].

Cette baisse marque un retour à la normale après la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) en 2014. En effet, au concours pour la rentrée 2014, deux sessions s'étaient tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013, pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. En 2015, le calendrier s'étant stabilisé, seule une session de concours s'est tenue avec, *de facto*, un nombre de postes d'enseignants offerts en forte diminution (-35,5 %). L'année 2016 s'inscrit dans la tendance à la hausse avec 6 729 postes offerts en plus (44 136 postes en 2016 dont 26 547 enseignants).

Toutes les voies d'accès augmentent leur offre de postes

En 2016, les administrations ont ouvert 40 477 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 5 911 postes offerts de plus que l'année précédente (34 566, soit +17,1 %). Hormis l'année 2014, 2016 constitue le plus fort volume d'offres de ces recrutements depuis 2004.

Les postes supplémentaires se concentrent essentiellement au ministère de l'Intérieur avec notamment +1 350 postes de gardien de la paix de la Police nationale, pour atteindre le niveau

de recrutements le plus élevé depuis 2007. Ces recrutements exceptionnels ont constitué une mesure prioritaire suite aux attentats du 13 novembre 2015.

L'offre au concours unique (voir **Définitions**) progresse en 2016 (1 234 postes offerts en 2016 contre 1 177 en 2015). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Le nombre d'emplois proposés au troisième concours augmente de nouveau fortement par rapport à l'année précédente (1 128 postes offerts en 2016 après 787 en 2015) après avoir doublé en 2014 puis diminué en 2015. Ce surcroît concerne presque intégralement les professeurs des écoles et certifiés de classe normale avec 310 emplois supplémentaires dans cette voie. Le reste provient des IRA dont le nombre de postes offerts au troisième concours a doublé (passant de 40 en 2015 à 80 en 2016). Malgré une forte hausse, le niveau des recrutements reste inférieur à celui de 2004 (1 271). Le troisième concours ne représente que 2,6 % de l'offre totale des recrutements externes.

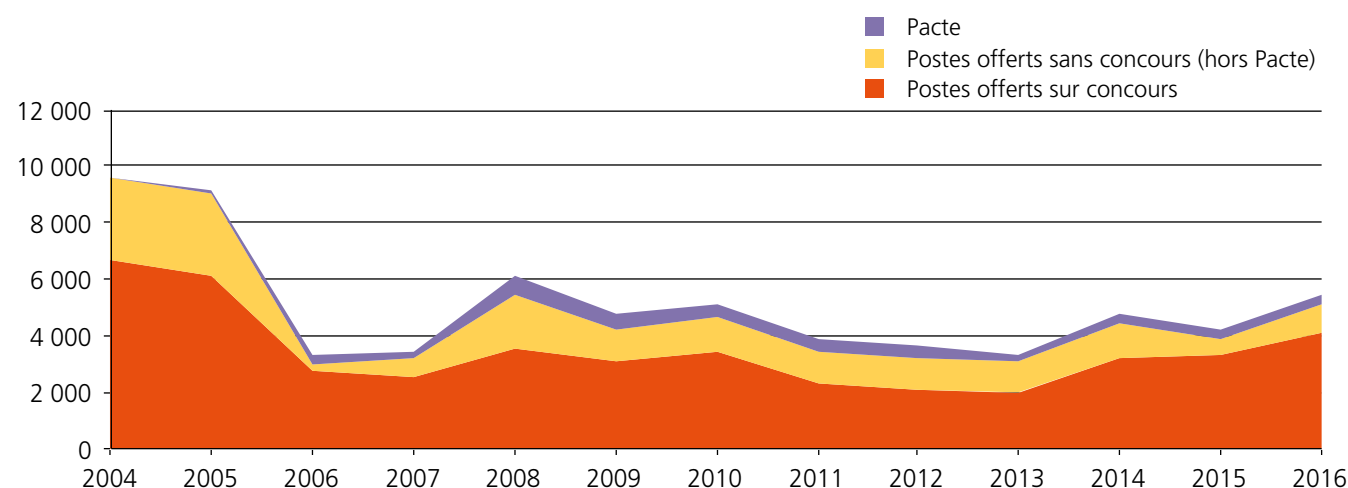
Le nombre d'emplois offerts au recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, augmente de 48 % avec des

Figure 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	1 426	1 411	1 246	1 177	1 234	2,8	4,8	-12,5
Troisième concours	1 031	897	994	787	1 128	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	1 225	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, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure ② : Évolution du nombre de postes offerts en catégorie C dans la FPE par voie d'accès



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

évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 407 postes en plus alors que le Pacte ne voit son offre augmenter que de 13 postes (Figure 2). Au total, ces nouveaux modes d'accès sans concours représentent 2,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours par la voie traditionnelle (concours externe) à 91,7 %.

Le nombre des recrutements externes augmente en 2016, mais moins que l'offre de postes

En 2016, l'État a pourvu 91 % des postes offerts¹ par le recrutement de 40 209 fonctionnaires, soit 8,7 % de recrutés de plus qu'en 2015 (Figure 3). La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004

et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 a été marquée par le recrutement de 8 891 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année précédente du fait de son caractère atypique, la tendance était restée à la hausse avec 8 512 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants). L'année 2016 s'inscrit dans cette tendance avec un recrutement de 3 210 agents supplémentaires.

Malgré cette tendance à la reprise, le nombre des recrutements, proche des niveaux enregistrés au milieu des années 2000 reste nettement inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) (Figure 4).

Le nombre de recrutés par concours externe s'accroît de 2 312 personnes en 2016. Dans cette voie d'accès, le nombre de

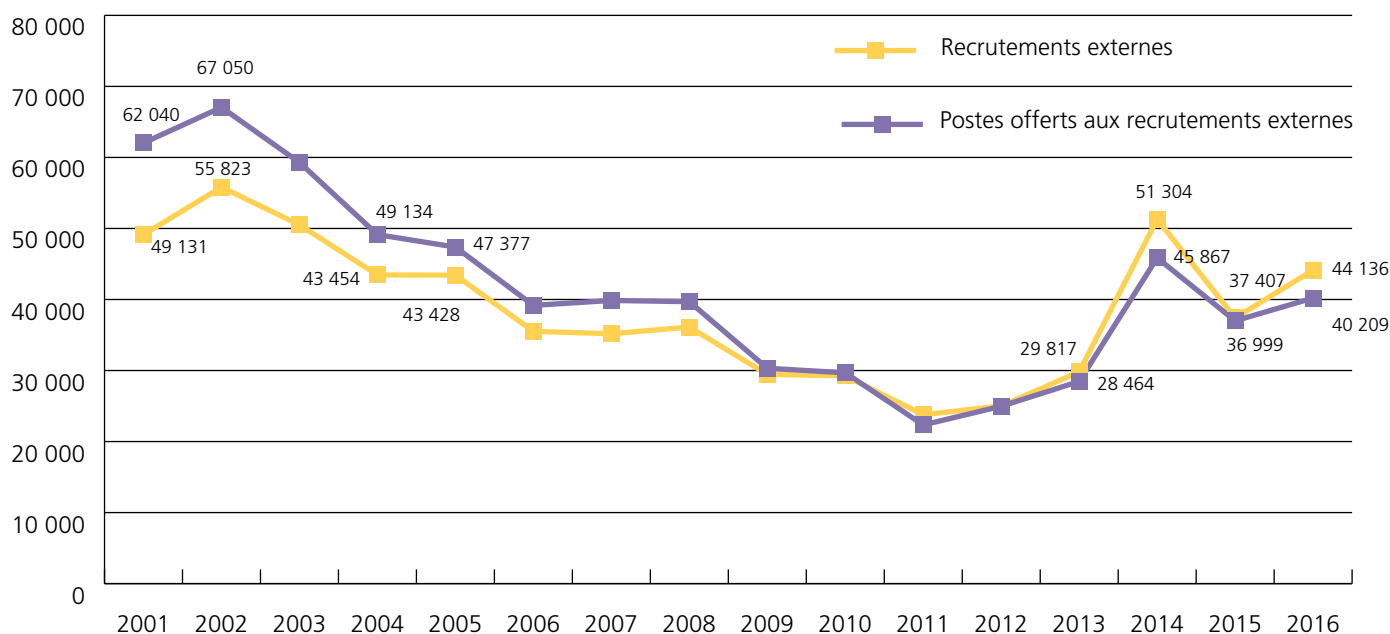
Figure 3 : Nombre et part des recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

Recrutements externes	2005	2006	2014*	2015*	2016	Part (en %)	2016/2015 Évolution (en %)	2016/2006 Évolution (en %)
Total recrutements sur concours	44 237	38 529	44 391	36 127	38 827	97,7	7,5	0,8
Concours externe	42 022	36 151	42 288	34 256	36 568	92,6	6,7	1,2
Concours unique	1 433	1 561	1 175	1 109	1 152	3,0	3,9	-26,2
Troisième concours	782	817	928	762	1 107	2,1	45,3	35,5
Total recrutements sans concours	3 140	643	1 476	872	1 382	2,3	58,5	114,9
Sans concours	3 068	223	1 204	566	1 085	1,5	91,7	386,5
Pacte	72	420	272	306	297	0,8	-2,9	-29,3
Total recrutements externes	47 377	39 172	45 867	36 999	40 209	100	8,7	2,6

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.

*Les résultats estimés corrigent l'absence de réponse pour certains recrutements, essentiellement sans concours ou Pacte.

Figure 4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE



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.

Pour répondre à des demandes spécifiques, certains concours ou voies d'accès recrutent plus de candidats que le nombre de postes offerts. Par exemple, en 2016, 1 085 candidats ont été recrutés pour 973 postes offerts aux recrutements externes sans concours.

1. Pour la sixième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

postes offerts augmentent beaucoup plus vite (+17,1 %) que le nombre de recrutés (6,7 %).

La voie unique passe de 1 177 recrutements en 2015 à 1 234 en 2016, soit une légère hausse de 3,9 %. Cette évolution est relativement proche de celle du nombre de postes offerts. Ce qui témoigne d'une stabilisation du taux de postes offerts au concours unique. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Pour le troisième concours, le nombre de recrutements a progressé de façon importante mais évolue aussi rapidement que les postes offerts en 2016, soit une hausse de 43,3 % pour les postes offerts et de 45,3 % pour les recrutés. Ce concours est réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, progressent de plus de 91 % en 2016 (+519 par rapport à 2015). En revanche, les contrats Pacte signés en 2016 sont au nombre de 297, soit 9 de moins que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 26 % des agents recrutés en catégorie C.

En 2016, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite

Chaque année, les recrutements externes permettent à l'administration de renouveler ses fonctionnaires. Jusqu'en 2002, le nombre de fonctionnaires recrutés s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrute-

ments pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue, avec un léger resserrement en 2013 (Figure 5).

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui a doublé exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se sont rejointes. En 2015, les entrées en pension ont de nouveau dépassé les recrutements externes mais dans une moindre mesure que les années antérieures. En 2016, les recrutements couvrent pratiquement le nombre de départs.

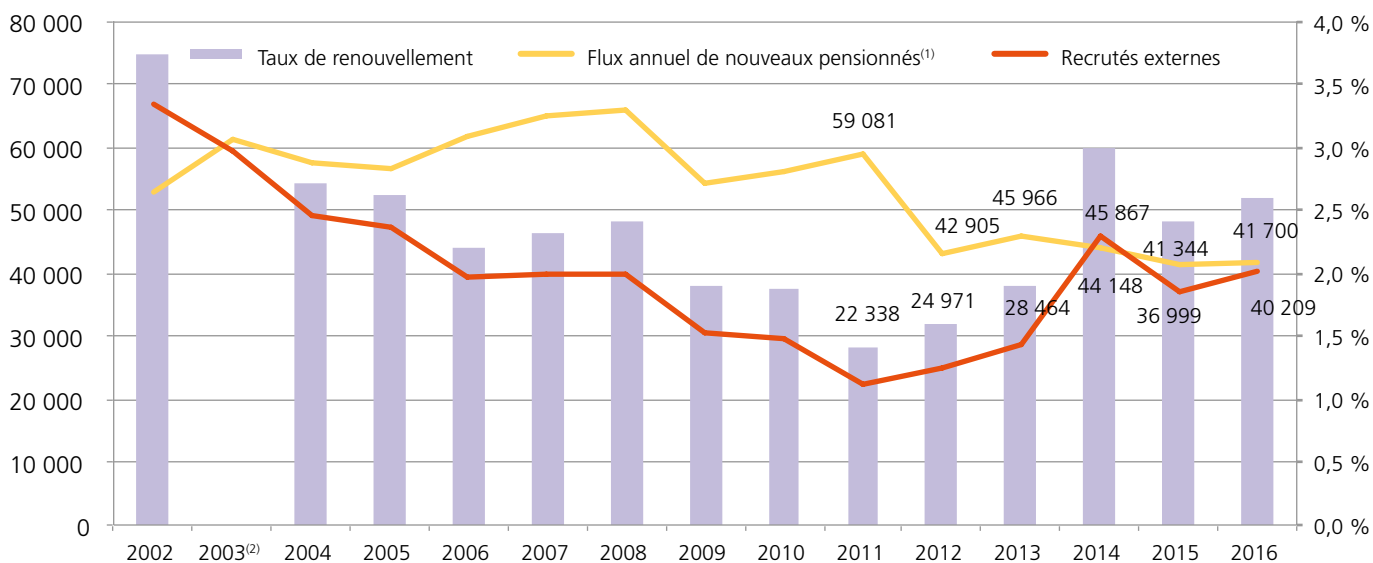
Entre 2004 et 2008, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie de 2,1 à 2,7 %, puis recule pour atteindre un point bas en 2011 (1,4 %) avant de se redresser. En 2016, il atteint 2,6 %, en légère hausse par rapport à 2015 et se situe désormais dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2016

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale l'évolution de la sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps.

Un document de travail et un article parus dans *France Portrait social* (Daussin-Benichou et al., 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en

Figure 5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE



Sources : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Service des retraites de l'État.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (fonctionnaires FPE hors militaires, ouvriers d'État, La Poste et Orange).

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

Note : Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011 à 2016.

Taux de renouvellement : nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre.

Lecture : En 2016, on dénombre 40 209 recrutés externes pour 41 700 départs à la retraite et un taux de renouvellement de 2,6 %.

ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

Avec 8,0 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2016 son niveau le plus bas (hors l'année de double recrutement en 2014) depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2017, ce taux serait de 14,6 en 2016, en baisse également après 17,7 en 2015 et 18,3 en 2014.

En 2016, l'offre totale d'emplois via les recrutements externes a en effet augmenté de 18,0 % par rapport à 2015. Le nombre de candidats présents a augmenté de 16,7 % (324 761 présents aux épreuves de sélection en 2016 contre 278 287 en 2015).

Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 0,4 point, passant ainsi de 8,1 en 2015 à 7,7 en 2016.

Au concours unique, la sélectivité diminue aussi par rapport à 2015 (8,1 en 2016 après 11,0), du fait de la plus forte baisse du nombre de candidats présents au concours (-27,1 %) alors que le nombre de postes offerts augmente (+1,4 %).

Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2016. Sa sélectivité se situe à 4,9, soit 0,3 point de moins que l'année précédente (5,2 en 2015). L'augmentation du nombre de candidats présents est aussi relativement moins forte que celle de l'offre de postes (+34,2 % de présents et +43,3 % de postes offerts).

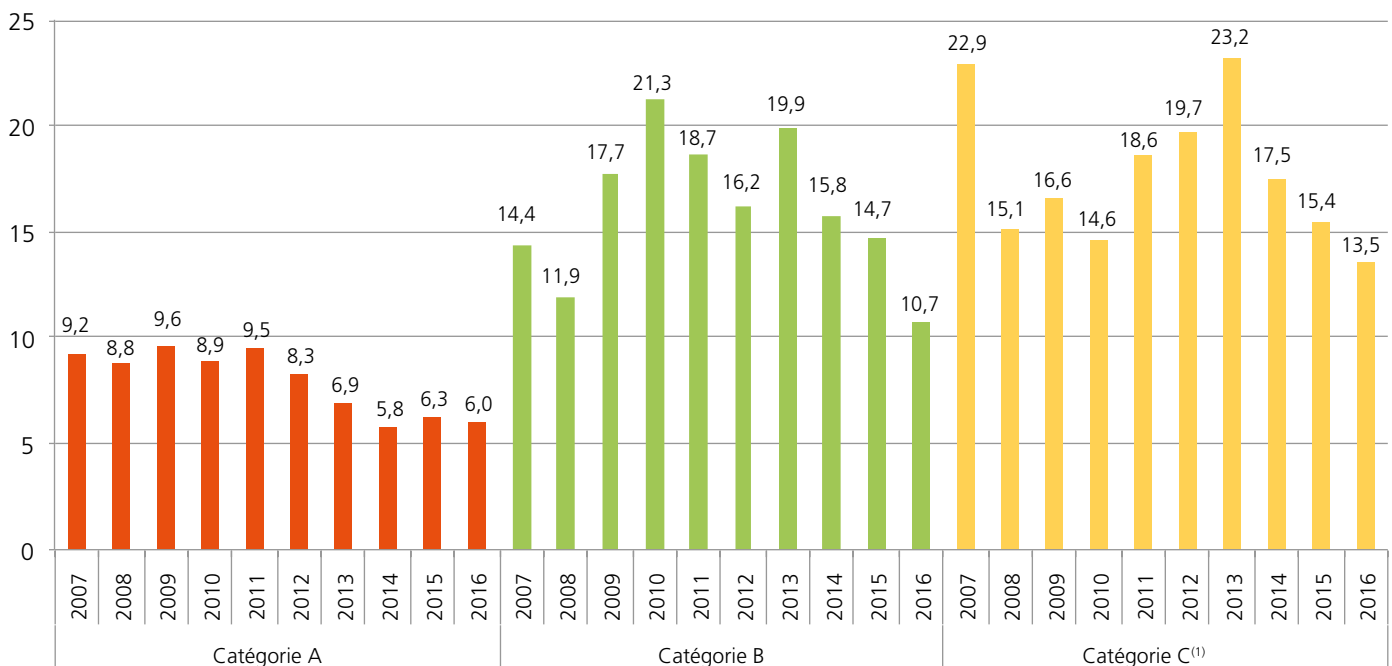
La sélectivité reste en baisse en 2016 dans les catégories hiérarchiques B et C en raison de la progression rapide des ouvertures de postes

En 2016, la sélectivité aux concours de catégorie A est en diminution de 0,3 point par rapport à 2015 (6,0 après 6,3) [Figure 6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en hausse de 4,0 %, mais moins que le nombre de postes offerts (+9,1). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 20,0, en baisse par rapport à 2015 (22,4) et 2014 (21,3). On peut noter une dégradation de la sélectivité des concours de l'ENA en 2016, mais un redressement en 2017 grâce au troisième concours. La sélectivité des concours des IRA ne cesse de baisser depuis 2014.

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 4 points en 2016 (10,7 en 2016 contre 14,7 en 2015). Le nombre de candidats présents augmente (+29 %) fortement mais nettement moins que le nombre de postes offerts (+61 %). C'est notamment le cas dans certains corps de catégorie B comme les secrétaires administratifs de classe normale (714 postes offerts en 2016 contre 410 en 2015 et un nombre de présents quasiment identique) avec une sélectivité qui passe de 25,2 à 14,5. De même, les greffiers de 2^{ème} grade des services judiciaires avec un nombre de postes offerts qui augmente fortement (+473 %) et un nombre de candidats relativement stable (+0,6 %). Ce n'est par contre pas le cas avec celui des gardiens de la paix dont le nombre de postes offerts augmente fortement (+75 %) mais beaucoup moins que le nombre de candidats (+170 %).

Les concours de catégorie C perdent 1,9 point de sélectivité par rapport à l'année précédente (13,5 après 15,4 ; +31,2 % de présents et +27,8 % de postes offerts). Les adjoints administratifs de 1^{ère} classe (avec +77,4 % de postes offerts et +8,6 % de présents) traduisent notamment cette évolution à la baisse.

Figure 6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique⁽¹⁾



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

(1) La sélectivité aux recrutements externes a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis). Pour la catégorie C, elle est calculée hors recrutements externes sans concours et hors Pacte.

Lecture : En 2016, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,0, soit 1 admis pour 6 présents.

Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A sont en hausse en 2016

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (67,9 %), soit 27 305 agents recrutés en 2016, en légère hausse (+0,4 %) par rapport à 2015 (Figure 7). Au sein des recrutements en catégorie A, le nombre d'enseignants passe de 23 114 en 2015 à 22 638 en 2016 (-2,0 %) tandis que le nombre d'agents recrutés en catégorie A hors enseignants est de 4 763, après 4 089 en 2015, soit une hausse de 16,5 %.

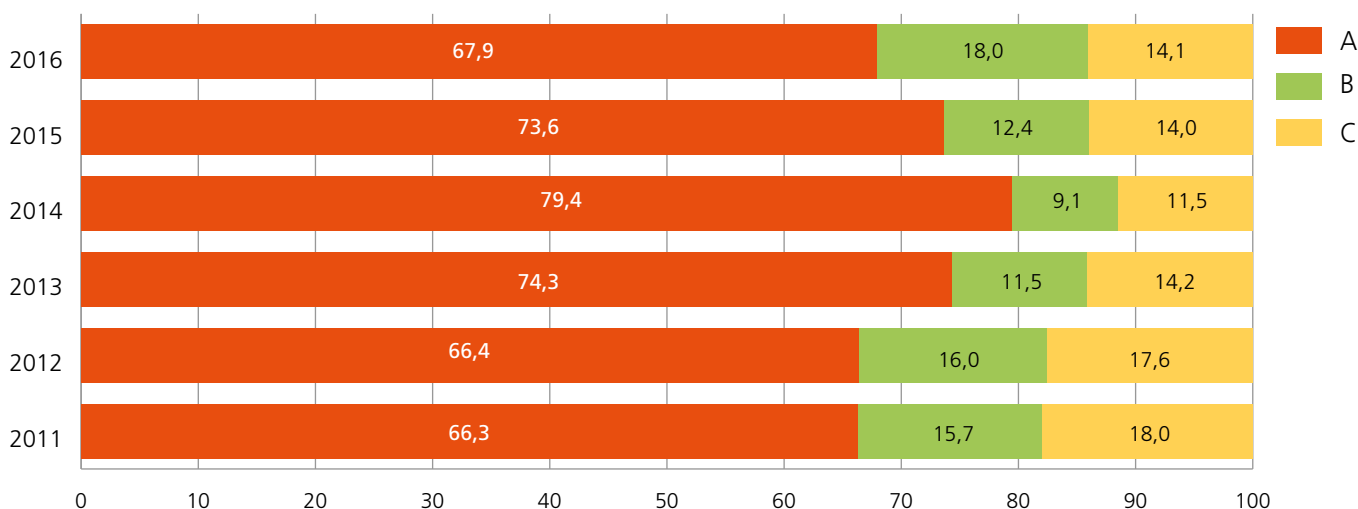
Les recrutements de catégorie A dont le niveau d'étude exigé pour passer le concours est Bac +5 ou plus représentent 88,8 %² de cette catégorie en 2016 (soit 24 144 recrutés, -1,7 %) (Figure 8). Parmi eux, 3,6 % nécessitent d'avoir un doctorat.

Ce niveau de formation concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs.

Pour les concours de l'Éducation nationale qui permettent l'accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles ou encore de conseillers principaux d'éducation, le niveau d'études requis était égal à Bac +3 jusqu'en 2009. Avec la mastérisation (décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'études. En pratique, les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou un master 1 (ex-maîtrise) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

Ainsi, même si le niveau d'études requis au moment de l'inscrip-

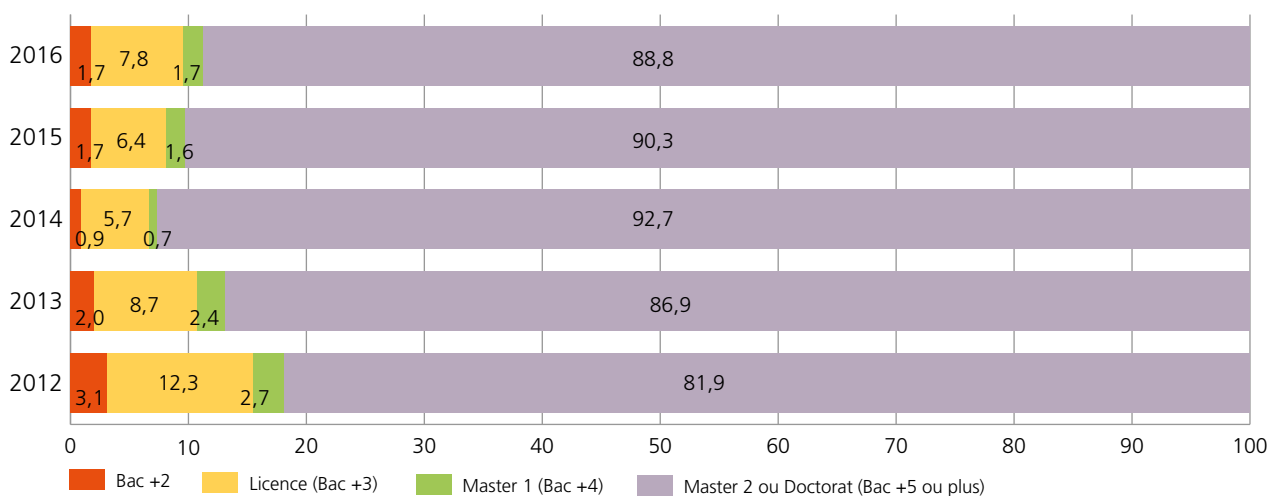
Figure 7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique (en %)



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

Lecture : 67,9 % des agents recrutés en 2016 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Figure 8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis⁽²⁾ (en %)



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

Lecture : En 2016, 88,8 % des candidats ont été recrutés comme fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire dans des corps de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

2. Les organisateurs de recrutements renseignent généralement dans l'enquête le niveau d'études requis au moment de l'inscription mais dans certains cas celui au moment de la titularisation. Le niveau d'études requis au moment de l'inscription des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même. Cependant, il peut différer notamment pour les concours d'enseignants. Pour ces concours, c'est le niveau d'étude au moment de la titularisation (Bac +5) qui a été renseigné par le ministère de l'Éducation nationale.

tion des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même, il diffère pour ces recrutements.

Le niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription par les candidats dont les candidatures ont été validées peut donc être d'un niveau inférieur à celui requis pour être titularisé. Il peut également être d'un niveau supérieur, notamment en période de basse conjoncture sur le marché de l'emploi. Les plus diplômés peuvent en effet choisir de candidater sur des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient prétendre habituellement pour améliorer leur chance d'accéder à l'emploi, au détriment des moins diplômés (Flachère et Pouliquen, 2015). Ce cas de figure s'observe essentiellement pour les recrutements en catégorie B et C puisque le niveau Bac +5 est requis dans la majorité des concours de catégorie A.

Parmi les candidats recrutés, près de 51 % ont un niveau d'études inférieur à Bac +5, particulièrement dans les corps des professeurs certifiés de classe normale de l'Éducation nationale (27,9 % ont un Bac +3 et 14,9 % ont un Bac +4). Par ailleurs, environ 30 % des recrutés ont un Bac +5 et 6 % un doctorat.

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2016, seuls 11,2 % des nouveaux entrants répondent à ce critère. Ils étaient près de 18 % en 2012. Les agents recrutés à ces postes ont souvent cependant un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé.

Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 1,7 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature. Sur les 461 agents recrutés à ces concours, au moins 75,5 % avaient un diplôme de niveau Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 7,8 % des recrutés. En 2016, 2 116 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, inspecteurs des impôts et du Trésor public, greffiers

en chef des services judiciaires et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu (soit 82 % d'entre eux), 71 % avaient un diplôme supérieur à la licence (2,9 % un doctorat, 53,3 % un Bac +5 et 15,3 % un Bac +4).

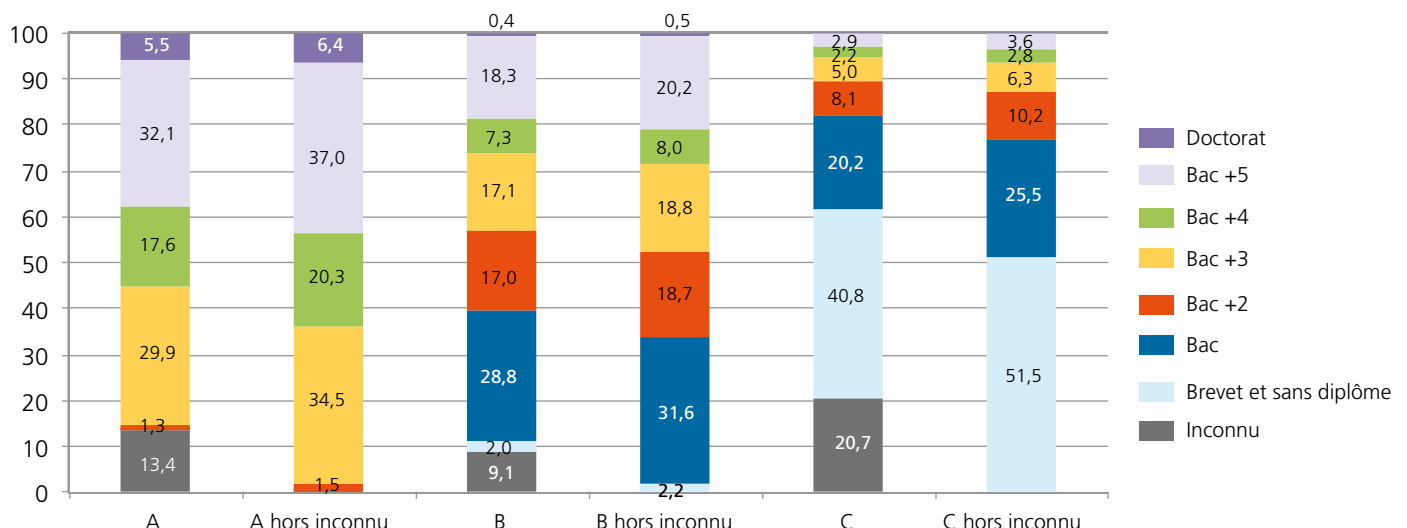
Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A avec un niveau de formation Bac +2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps des assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés statisticiens. Ils représentent 1,7 % des recrutements dans cette catégorie (soit 467 agents recrutés en 2016, en hausse de +2,0 % par rapport à 2015). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 60 % d'entre eux), 69,1 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (0,4 % un doctorat, 35,2 % un Bac +5, 6,8 % un Bac +4 et 26,7 % un Bac +3).

Sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2016, 6,4 % des recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu avaient un diplôme de niveau doctorat, 37 % de niveau Bac +5, 20,3 % de niveau Bac +4 et 34,5 % un niveau Bac +3 (respectivement 26,3 %, 41,2 %, 12,2 % et 17,6 % si l'on exclut les enseignants) (Figure 9).

Les concours de la catégorie B représentent 18,0 % du recrutement total dans la FPE en 2016, soit 7 233 agents (+57,3 % par rapport à 2015). Cette proportion est en hausse par rapport à 2015 (+5,62 points).

L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat. Cependant, certains corps sont accessibles à un niveau Bac +2 : éducateurs, greffiers, secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, techniciens de la Police nationale, techniciens supérieurs. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles), ou même trois années (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

Figure 9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2016 (en %)



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.

En 2016, 83,6 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 16,4 % requérant un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure 10). Or, sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,4 % possédaient un niveau doctorat, 18,3 % un niveau Bac +5 et 7,3 % un niveau Bac +4, 17,0 % un Bac + 3. Sous l'hypothèse que les 10,1 % de recrutés pour lesquels le diplôme n'est pas connu se répartissent comme les autres, ces proportions atteignent respectivement 0,5 %, 20,4 %, 8,1 % et 18,9 %.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14,1 % du recrutement total dans la FPE en 2016, soit 5 671 agents (+9,1 % par rapport à 2015). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

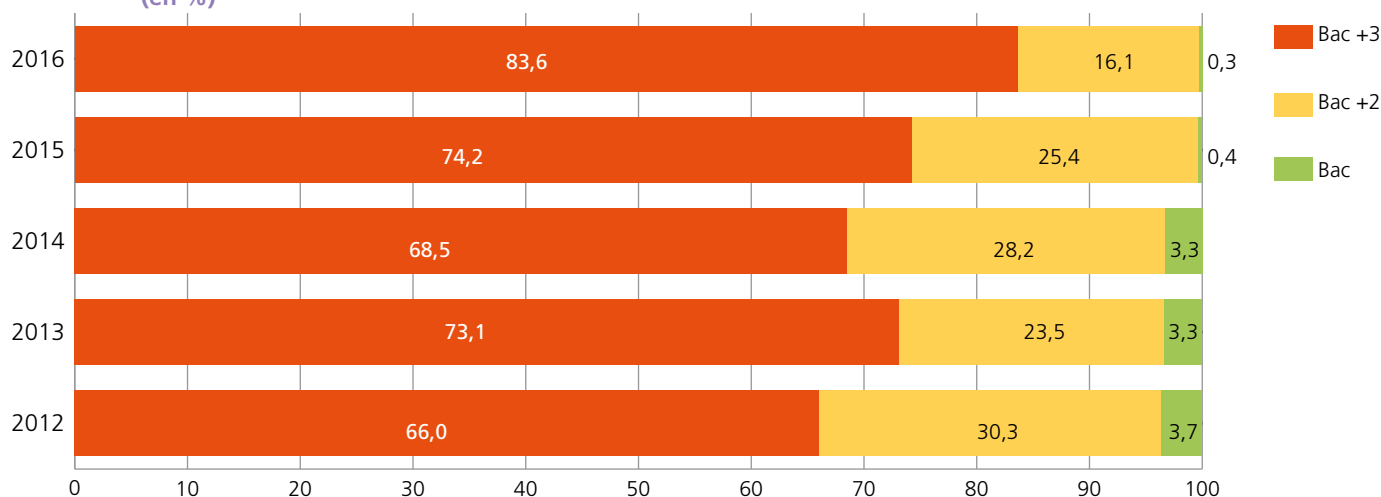
Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 18,9 % des cas en 2016. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 5,8 % avaient un niveau supérieur ou égal au Bac +4, 14,7 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 22,8 % un niveau Bac.

La part des femmes continue de reculer dans l'ensemble des recrutements mais augmente parmi les candidats

En 2016, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 61,3 % soit 1,5 point de moins qu'en 2015, déjà en retrait par rapport à 2014. En revanche, les femmes sont 56,8 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2015.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (59,2 % de femmes parmi les présents et 69,5 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67,0 % de femmes parmi les candidats présents en 2016), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (72,2 % des lauréats) (Figure 11). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2016. Ce taux est en augmentation par rapport à 2015 pour quasiment atteindre celui de 2013 et 2014.

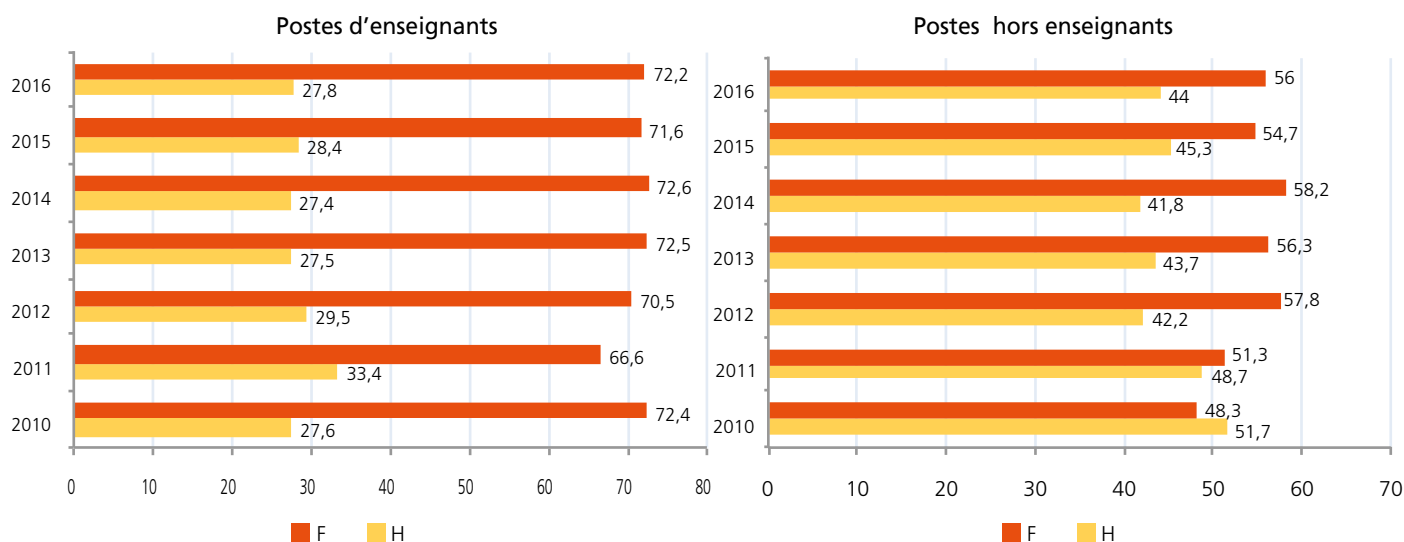
Figure 10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis (en %)



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.

Lecture : En 2015, 25,4 % des candidats ont été recrutés comme fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

Figure 11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE (en %)



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.

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins et sont donc minoritaires parmi les recrutés : en 2016, sur les postes de catégorie B, elles représentent 50,3 % des candidats présents et 45,3 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 57,8 % parmi les présents et 42,2 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et reste quasiment identique pour les candidats recrutés en catégorie C en 2016.

Globalement, toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (Figure 12). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 (44,5 % hors doctorat) et minoritaires en deçà.

Une augmentation des recrutements externes dans pratiquement tous les ministères en 2016

En 2016, seul le ministère des Affaires sociales, Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports enregistre une baisse de ses recrutements externes. Tous les autres ministères connaissent une augmentation, en particulier la Défense, l'Intérieur et la Culture (Figure 13).

Le nombre de recrutés au ministère de la Défense fait plus que doubler en 2016 (+366 agents par rapport à 2015) après avoir

Figure 12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription (en %)

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1

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

fortement baissé à partir de 2008 et entamé un redressement en 2015. En 2016, le ministère de la Défense a organisé 22 concours proposant 516 places contre 314 en 2015. En particulier le concours d'adjoints administratifs des administrations de l'État, qui ne s'était pas tenu l'année précédente, a conduit au recrutement de 301 agents. Par ailleurs, les recrutés dans le corps de techniciens supérieurs d'études et des fabrications 2^{ème} classe connaît une augmentation (104 après 53).

Le ministère de l'Intérieur a également plus que doublé ses recrutements en 2016 avec un accroissement de 2 107 postes dont +1 807 lauréats gardiens de la paix par rapport à 2015. La

Figure 13 : Nombre de recrutements externes par ministère⁽¹⁾

Ministères	2005	2006	2014	2015	2016	Évolution (en %)	
						2016/2015	2016/2006
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾⁽²⁾	133	132	78	124	162	30,6	22,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	656	551	487	458	523	14,2	-5,1
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	2 742	3 190	2 961	3 494	3 378	-3,3	5,9
Culture et Communication	175	118	199	113	173	53,1	46,6
Défense	1 125	1 010	110	253	619	144,7	-38,7
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement ⁽²⁾	997	799	654	528	531	0,6	-33,5
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾⁽³⁾	34 083	26 755	35 726	27 041	27 262	0,8	1,9
Intérieur, Outre-mer : Police, Outre-mer, Intérieur	4 389	3 400	1 796	1 837	3 944	114,7	16,0
Justice	2 045	2 060	2 979	2 349	2 766	17,8	34,3
Ministères sociaux⁽¹⁾ :	540	640	423	365	321	-12,1	-49,8
Affaires sociales	447	448	356	326	277	-15,0	-38,2
Travail, Emploi, et Dialogue social	93	192	67	39	44	12,8	-77,1
Services du Premier ministre ⁽³⁾⁽⁴⁾	492	517	454	437	530	21,3	2,5
Total	47 377⁽²⁾	39 172⁽²⁾	45 867⁽²⁾	36 999⁽²⁾	40 209⁽²⁾	8,7	2,6

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Dans ce tableau, les EPA à doubles tutelles sont rattachés dans leurs ministères d'administrations :

- Inra et Irstea : ministère de l'Agriculture, Agroalimentaire et Forêt,
- Inria : ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics,
- IRD : ministère des Affaires étrangères et Développement international,
- Inserm : ministère des Affaires sociales.
- Ined : ministère du Travail, Emploi et Dialogue social

(2) Dans les publications antérieures, l'IRD était placé à tort au sein des ministères économiques et financiers. L'IRD est rattaché au ministère des Affaires étrangères et Développement international. La série a été rétropolée.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2014 (Éducation nationale et Écologie), en 2015 (Éducation nationale) et en 2016 (Écologie, économiques et financiers, Éducation nationale et Enseignement supérieur, services du Premier ministre). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été transmis, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Y compris l'ENA et les IRA.

Encadré : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

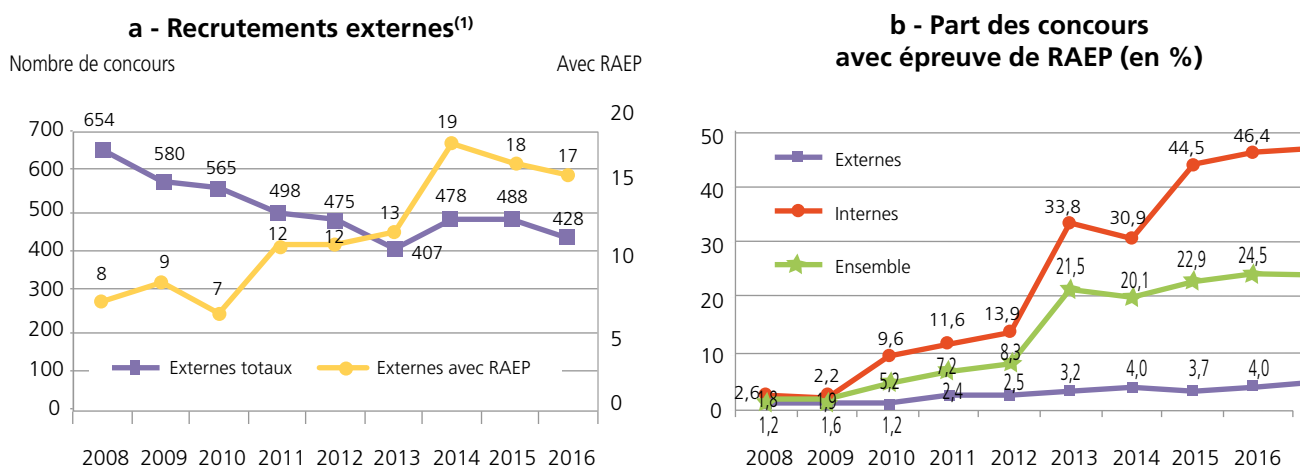
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2016, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 203 concours et promotions, soit 8 de moins qu'en 2015. Le nombre de concours concernés par la RAEP continue de baisser pour la deuxième année consécutive (211 sélections en 2015 après 238 en 2014). Ils représentent 24 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 60 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (57 en 2015), 91 examens professionnels (50 en 2015), 35 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (65 en 2015), 11 concours externes (12 en 2015), 6 du type troisième concours et aucun concours unique (comme en 2015).

En recrutements externes, la RAEP a été proposée dans 4 concours de catégorie A (conservateurs du patrimoine, inspecteurs du travail, pharmaciens inspecteurs de santé publique et professeurs de lycée professionnel agricole de classe normale), 4 de catégorie B (greffiers de deuxième grade des services judiciaires, secrétaires administratifs de classe normale du ministère de la Justice, techniciens de formation et de recherche du ministère de l'Agriculture de classe normale, techniciens forestiers de l'Office national des forêts), et 3 en catégorie C (1 d'adjoints techniques de l'administration pénitentiaire et 2 de surveillants de l'administration pénitentiaire).

Figures a et b : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement



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

(1) Recrutements externes : concours externe, troisième concours et concours unique.

Lecture figure a : En 2016, la FPE a organisé 428 concours externes. Parmi ces concours, 17 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 46,4 % de l'ensemble des sélections internes en 2016.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes mais connaît une diminution depuis 2015 (10 926 postes offerts en 2016, 11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). Sur la période 2008-2015, 34,4 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 2,3 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2016, comme généralement depuis 2009 (63,7 % des candidats sont des femmes en 2016, contre 64,0 % en 2015), puisque globalement, sur les huit années d'application du dispositif, elles représentent 78,0 % des participants.

hausse du nombre de postes offerts dans ce corps est le résultat de l'organisation d'un concours exceptionnel qui a eu lieu suite aux attentats du 13 novembre 2015 et aux annonces du Président de la République devant le Parlement réuni en Congrès. De même, le recrutement dans le cadre du concours d'adjoint technique de 2^{ème} classe de la Police nationale connaît une augmentation cette année (+108).

Après une reprise des recrutements externes entamée en 2012, les ministères économiques et financiers connaissent une baisse de leurs recrutements (-3,3 % par rapport à 2015). Cette diminution est observée pour les recrutés de catégorie C (1979 après 2394 en 2015 soit -17,3 %) succédant à l'effet, en 2015, du plan anti-terroriste. En revanche, le nombre de recrutés en catégorie A et B a augmenté par rapport à 2015 (respectivement 492 après 286, +72,0 % et 907 après 779 soit +16,4 %).

Le ministère de la Culture a recruté 53,1 % d'agents de plus par rapport à 2015 (+60 recrutés supplémentaires). En 2016, ce ministère a organisé des concours qui n'avaient pas lieu l'année précédente : adjoints techniques de 1^{ère} classe d'accueil, surveillance et magasinage du ministère de la Culture et de la communication, chargés d'études documentaires du ministère chargé de la culture (respectivement 40 et 35 recrutés).

Après une légère baisse en 2015, les services du Premier ministre ont augmenté leur nombre de recrutés en 2016 (530 recrutements soit +93 agents par rapport à 2015). Le nombre de recrutements d'attachés d'institut régional d'administration progresse (450 après 385 en 2015). De plus, certains concours n'avaient pas eu lieu l'année précédente : adjoints administratifs du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile et conseillers de tribunal administratif (28 recrutés cette année).

Le ministère de la Justice a augmenté son nombre de recrutés (+17,8 % soit 417 recrutements de plus qu'en 2015). Les corps dont l'augmentation est la plus remarquable sont ceux de greffiers des services judiciaires (+284 recrutés) et de surveillants de l'administration pénitentiaire (+160). Par ailleurs, le concours de lieutenants pénitentiaires n'avait pas été organisé en 2015.

Les recrutements au ministère des Affaires étrangères ont également progressé par rapport à 2015 (+38 recrutés). Les concours d'ingénieurs d'études IRD et techniciens de recherche IRD ont recruté respectivement +18 et +16 agents.

Enfin, après avoir connu une augmentation en 2015, les ministères sociaux enregistrent une baisse des recrutés pour 2016 (-44 recrutements) pour atteindre 321 recrutements par concours externe dans l'année. En particulier, il n'a pas été organisé cette année de recrutement d'adjoints sanitaires alors qu'un concours avait été organisé en 2015 (69 recrutés en 2015).

La moitié des recrutements externes de la FPE s'effectue via les concours déconcentrés

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2016 a augmenté de 29 % par rapport à 2015 (20497 postes proposés après 15919³). Ils représentent 47 % de l'ensemble des postes offerts aux recrutements externes dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (81 %), dans les services académiques et

les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 16616 postes déconcentrés en 2016, essentiellement de professeurs des écoles.

Le ministère de l'Intérieur a plus que doublé le nombre de postes offerts à un niveau déconcentré (3138 postes après 1024) avec l'organisation d'un concours exceptionnel de gardiens de la paix, en plus de la session habituelle.

Les ministères économiques et financiers ainsi que la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté dans ce cadre respectivement 228 et 315 agents en 2016, principalement dans les corps d'agents administratifs des finances publiques, d'adjoints administratifs des administrations de l'État au ministère de la Défense et d'agents techniques du ministère de la Défense.

Les postes offerts au recrutement externe sans concours sont tous proposés en région et sont majoritairement des Pacte (92 %).

En 2016, les recrutements externes sans concours s'accroissent dans la fonction publique territoriale (FPT) sans compenser la baisse des recrutements sur concours

Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris et ceux opérés par les Centres de gestion de la FPT, les employeurs territoriaux ont admis 9402 agents (13180 en 2015) par recrutements externes sur concours en 2016 (concours externe, concours unique et troisième concours). S'y ajoutent 19710 recrutements sans concours contre 18156 l'année précédente. La part des entrées sans concours continue d'augmenter. Elle atteint 68 % en 2016, soit 10 points de plus qu'en 2015 (Figure 14).

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 46 sélections en 2016, soit deux de plus qu'en 2015. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 14 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

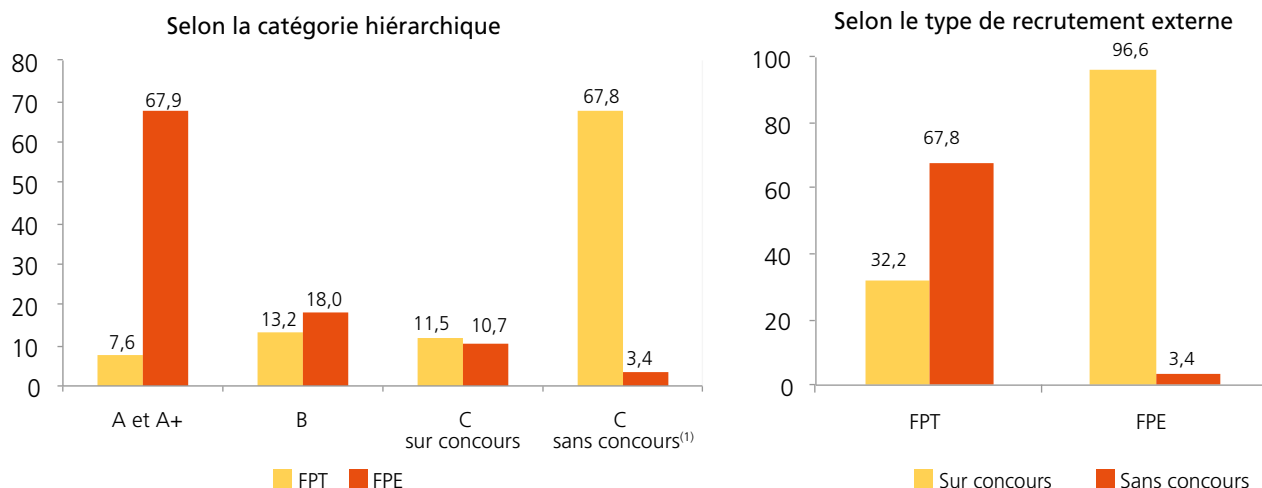
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : les lauréats disposent de trois ans pour trouver un emploi au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

De leur côté, la Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2016 (soit 46 de moins qu'en 2015), un troisième concours (d'attachés) et 13 recrutements sans concours.

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs (les quatre cinquièmes relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2016, près de 78 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (13 % dans la FPE) et 68 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3,5 % dans la FPE).

3. Résultat révisé par rapport à la publication précédente car, dans les précédentes publications, des recrutements d'agents de constatation des ministères économiques et financiers étaient classés à tort en recrutements déconcentrés.

Figure 14 : Profils comparés du recrutement dans la FPT et la FPE en 2016 (en %)



Sources : 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 ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Pour la FPE en catégorie C sans concours, les résultats sont estimés.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, directeurs de conservatoire, ingénieurs, médecins, infirmiers...) ont permis l'entrée de 2 207 agents et représentent 23 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2016 (Figure 15). La diminution du nombre d'admis en catégorie A s'explique par le fait que certains concours n'ont pas eu lieu, tel que le concours d'ingénieurs ou de psychologues de classe normale. Par ailleurs, certains corps ont admis beaucoup moins de lauréats que l'année précédente : infirmiers en soins généraux (174 après 304), médecins de 2^{ème} classe (12 après 209), puéricultrices (4 après 124). Hors concours d'attachés, qui est organisé tous les deux ans, le nombre d'admis en catégories A et A+ est le plus faible enregistré depuis 2002.

La catégorie B représente 41 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 3 855 admis, en baisse par rapport à l'année précédente (-1 024 agents). En 2016, les centres de ges-

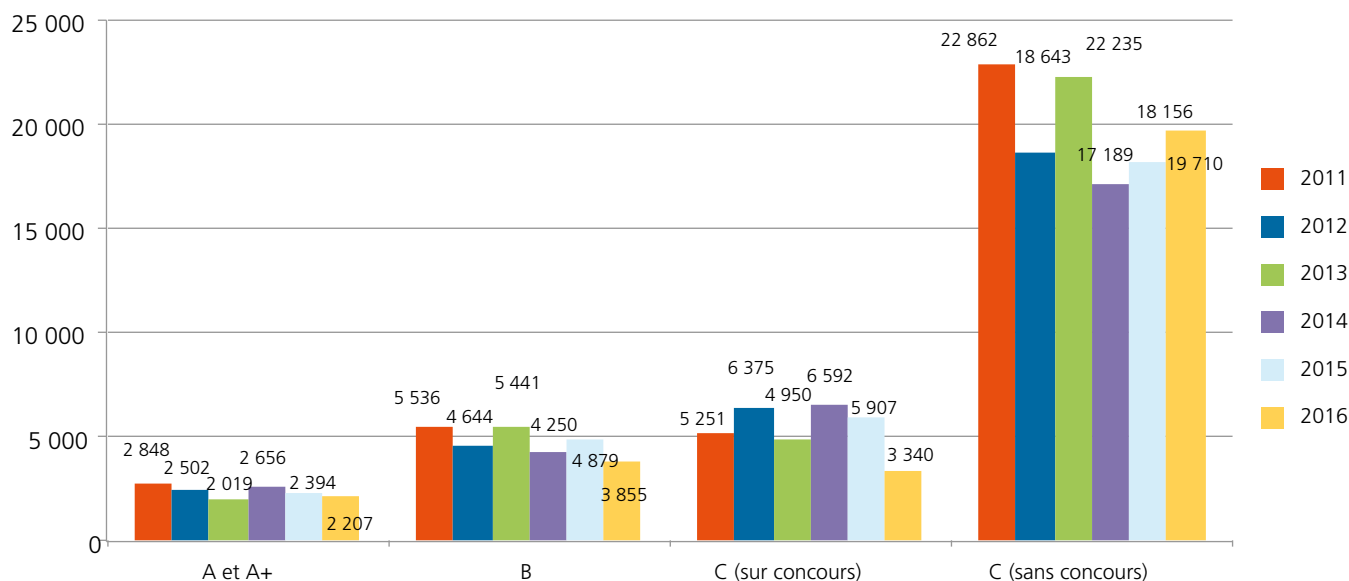
tion de la FPT n'ont pas organisé de recrutement de rédacteurs (1 311 admis en 2015) ni d'animateurs (488 admis en 2015).

La catégorie C (36 % des recrutements par concours) enregistre 3 340 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie diminuent de 43,5 %. Cette baisse s'explique par un nombre moins important d'admis principalement dans les cadres d'emploi d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Atsem (121 après 1 475), d'auxiliaires de soins (302 après 885). De plus le concours d'agents de maîtrise n'a pas été organisé en 2016 (805 en 2015).

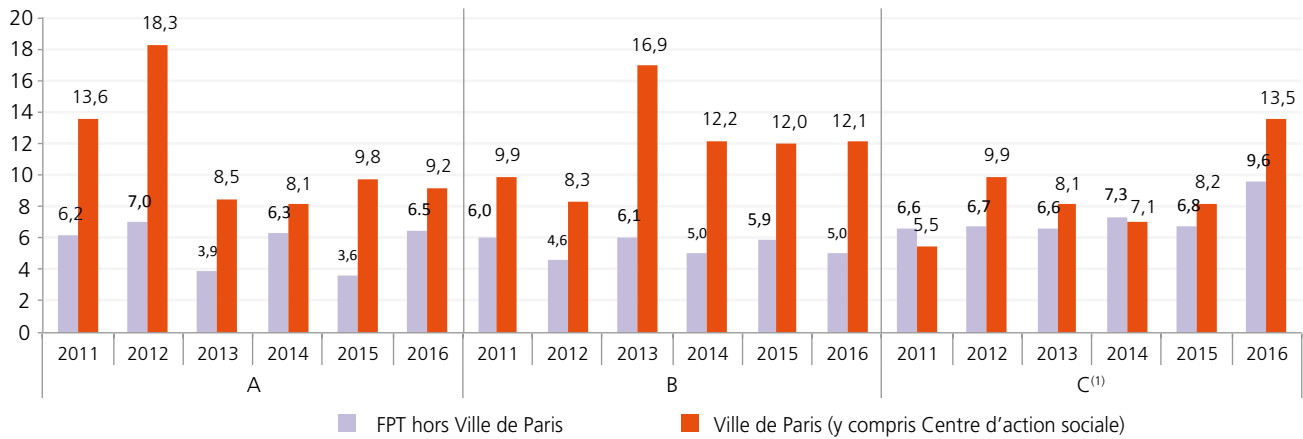
Parallèlement, 19 752 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans les cadres d'emploi de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 18 156 en 2015.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2016 se situe à 6,5

Figure 15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Figure 16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutements sans concours de la FPT (données incomplètes).

candidats présents pour un admis en catégorie A (Figure 16). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 9,6 présents. La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle baisse légèrement par rapport à l'année précédente (9,2 contre 9,8) mais demeure supérieure au

niveau atteint en 2014 (8,1). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,1 présents pour un admis). Pour la catégorie C (hors recrutements directs), la sélectivité des concours a progressé de 5,3 points à la Ville de Paris, et de 2,8 points dans les autres concours territoriaux. ■

Pour en savoir plus/Bibliographie

- « Concours enseignants 2017 du secondaire public », *Note d'information n° 14*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2018.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2017 », *Note d'information n° 14*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2018.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmache S., Leduc A. et Pouliquen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail* n° G2015/09, Insee, mai 2015.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmache S., Leduc A. et Pouliquen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social - Insee Références* - Édition 2015.
- Flachère M. et Pouliquen E., « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », DGAFF, *Étude, recherche et débats* 2015.
- Hagège C. et Soumaré A., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015 », *Point Stat*, octobre 2017.
- Vaslin Y. « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016 », *Point stat*, février 2018.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**

Rédacteur en chef : **Adrien Friez**

Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

Stats rapides n° 28- ISSN : 22676483

Département des études, des statistiques et des systèmes d'information

DGAFF - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.