

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

Claire HAGÈGE et Aïssatou SOUMARÉ

Août 2017

Octobre 2017
version corrigée

En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT) a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 49 290 (36 110 dans la FPE et 13 180 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 19 022 recrutements externes sans concours (866 dans la FPE et 18 156 dans la FPT).

La FPE a fortement baissé son offre d'emplois en 2015 (-13 920 par rapport à 2014 dont -13 455 enseignants, après +18 996 enseignants en 2014), mais elle reste supérieure à 2013 (+7 567 postes offerts). Par ailleurs, le nombre de recrutements a aussi diminué par rapport à 2014 (-8 891 dont -8 880 enseignants) mais est en hausse par rapport à 2013 (+8 512). En 2015, la FPE reste ainsi le premier recruteur public (36 976 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours diminue fortement en catégorie A (27 203 après 36 402 en 2014, soit -25,3 %). C'est essentiellement sur les postes d'enseignants que porte cette baisse. Hors enseignants, le nombre de recrutements en catégorie A recule encore substantiellement (4 089 après 4 408 en 2014, soit -7,2 %). En revanche pour les catégories B et C, le nombre de recrutés sur concours s'accroît (respectivement de 9,8 % et de 13,3 %, soit 4 581 après 4 171 en 2014 en B et 4 326 après 3 818 en 2014 en C).

La FPT a recruté 649 agents de plus que l'année précédente (+2,1 %). Après la baisse de 2014, les sélections sans concours en catégorie C ont augmenté (18 156 après 17 189). Les recrutements sur concours en catégorie B sont plus nombreux (+14,9 % en 2015, soit 629 agents de plus qu'en 2014). En revanche, ceux de catégories A et C sur concours baissent (respectivement de -262 et -685).

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 2015, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État est en forte baisse en raison du recrutement exceptionnel de 2014, mais en hausse par rapport à 2013

Après une décennie de repli qui s'est achevée en 2011, le nombre de postes offerts au recrutement externe 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 13 920 postes offerts en moins (37 384 postes en 2015 dont 24 496 enseignants, contre 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 %).

Toutes les voies d'accès, à l'exception du Pacte, diminuent leur offre de postes

En 2015, les administrations ont ouvert 34 549 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 13 016 postes offerts de moins que l'année précédente (47 565, soit -27,4 %). Les postes en moins se concentrent essentiellement

à l'Éducation nationale (-13 194 postes d'enseignants), du fait du retour à la normale après la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) intervenue en 2014. Hormis l'année 2014, 2015 constitue cependant le plus fort volume d'offre de ces recrutements depuis 2005.

L'offre au concours unique continue de reculer en 2015 (1 177 postes offerts en 2015 contre 1 246 en 2014). 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).

Après avoir doublé en 2014, le nombre d'emplois proposés au troisième concours diminue par rapport à l'année précédente (787 postes offerts en 2015 après 994 en 2014). Le retour à la normale après la session supplémentaire du concours de professeurs des écoles en 2014 explique également cette baisse. Cependant, le niveau de recrutement reste supérieur à celui de 2013, rompant ainsi avec la tendance à la baisse des sept années antérieures. Le troisième concours ne représente que 2,1 % de l'offre totale de recrutement externe.

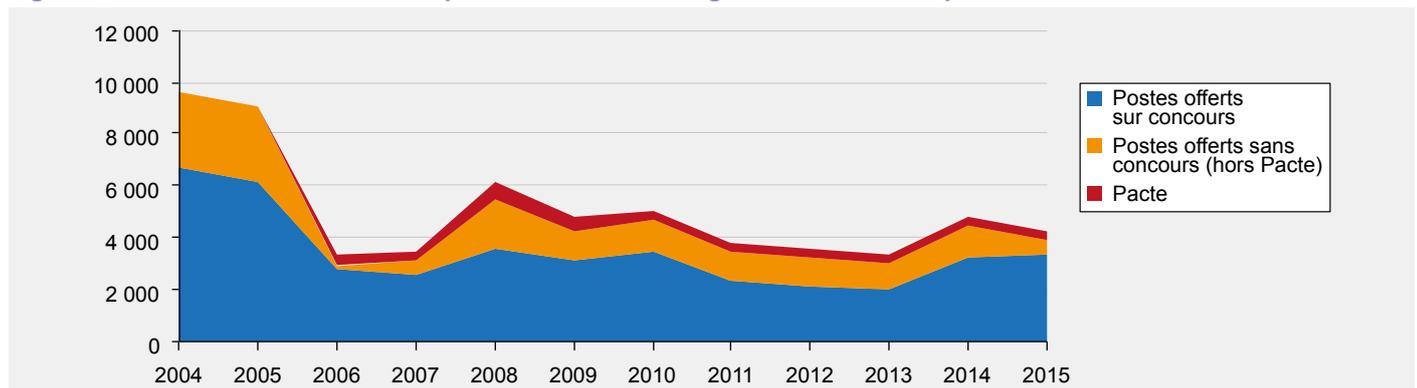
Le nombre d'emplois offerts au recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, baisse de 42 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 659 postes en moins alors que le Pacte voit son offre augmenter de 31 postes (Figure 2). Cette forte diminution globale s'explique notamment par une refonte en catégorie C au ministère de l'Intérieur : le recrutement d'adjoints administratifs, qui était auparavant sans concours, se déroule à présent sur épreuves. Par ailleurs,

Figure 1 : Nombre de postes offerts au recrutement externe dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès

Postes offerts au recrutement externe	2004	2005	2013	2014	2015	Part (en %)	2015/2014 Évolution (en %)	2015/2005 Évolution (en %)
Total postes offerts sur concours	40 546	40 470	28 477	49 805	36 513	97,7	-26,7	-9,8
Concours externe	37 934	38 013	26 610	47 565	34 549	92,4	-27,4	-9,1
Concours unique	1 341	1 426	1 360	1 246	1 177	3,1	-5,5	-17,5
Troisième concours	1 271	1 031	507	994	787	2,1	-20,8	-23,7
Total postes offerts sans concours	2 908	2 958	1 340	1 499	871	2,3	-41,9	-70,6
Sans concours	2 908	2 878	1 049	1 225	566	1,5	-53,8	-80,3
Pacte	0	80	291	274	305	0,8	11,3	281,3
Total postes offerts au recrutement externe	43 454	43 428	29 817	51 304	37 384	100,0	-27,1	-13,9

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - 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 : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

le concours d'adjoint administratif de 2^{ème} classe au ministère de la Justice, qui se déroule tous les deux ans, ne s'est pas tenu cette année. Au total, ces nouveaux modes d'accès sans concours représentent 2,3 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle (concours externe) à 92,4 %.

Le nombre des recrutements externes diminue fortement en 2015, mais moins que l'offre de postes

En 2015, l'État a pourvu 99 % des postes offerts¹ par le recrutement de 36 976 fonctionnaires, soit 19,4 % des recrutés en moins qu'en 2014 (Figure 3). Cette baisse du nombre de recrutements, comme celle du nombre de postes offerts, fait suite à la hausse exceptionnelle des recrutés en 2014 en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants. 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 est marquée par un recrutement de 8 891 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année précédente du fait de son caractère atypique, la tendance reste globalement à la hausse avec 8 512

recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants).

Malgré cette tendance à la reprise, le nombre des recrutements reste 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 taux d'évolution en pourcentage traduit une baisse de 22 % en 2015 par rapport à 2005 où l'État avait accueilli 47 377 agents.

Le recul des recrutements des administrations par concours externe (-8 049 personnes en 2015, soit une baisse de 19 %) provient intégralement des moindres recrutements d'enseignants (-8 667 personnes).

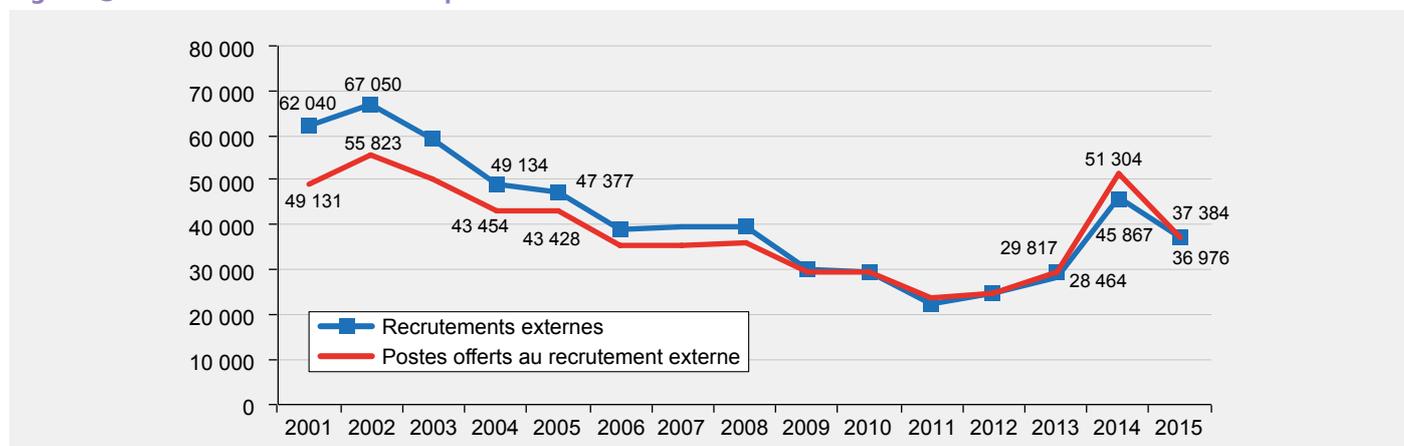
Le troisième concours connaît également une diminution significative : -17,9 % de recrutés par rapport à 2014. Ce concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis en 2015 l'entrée de 762 personnes, soit 166 emplois de moins qu'en 2014. Comme pour les concours externes, des concours exceptionnels d'enseignants avaient également été proposés à l'Éducation nationale par la voie du troisième concours en 2014, ce qui explique en grande partie cette baisse. Exception faite de 2014, l'année 2015 reste cependant celle des plus forts recrutements par cette voie depuis 2007.

Figure 3 : Nombre de recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

Recrutements externes	2004	2005	2013*	2014*	2015*	Part (en %)	2015/2014 Évolution (en %)	2015/2005 Évolution (en %)
Total recrutements sur concours	46 034	44 237	27 385	44 391	36 110	97,7	-42,5	-43,7
Concours externe	43 415	42 022	25 684	42 288	34 239	92,6	-19,0	-18,5
Concours unique	1 364	1 433	1 257	1 175	1 109	3,0	-5,6	-22,6
Troisième concours	1 255	782	444	928	762	2,1	-17,9	-2,6
Total recrutements sans concours	3 100	3 140	1 079	1 476	866	2,3	-41,3	-72,4
Sans concours	3 100	3 068	789	1 204	566	1,5	-53,0	-81,6
Pacte	0	72	290	272	300	0,8	10,3	316,7
Total recrutements externes	49 134	47 377	28 464	45 867	36 976	100	-19,4	-22,0

Source : 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 dans la FPE



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

1. Pour la cinquième 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*.

Le nombre d'agents recrutés par concours unique est, quant à lui, en légère baisse en 2015 par rapport à l'année précédente (1 109 recrutés, soit -66 agents), constituant ainsi avec 2012, le niveau le plus bas sur les dix dernières années. 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.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, reculent de plus de 50 % en 2015 (-638 par rapport à 2014) et atteignent leur niveau le plus faible depuis 2006. En revanche, les contrats Pacte signés en 2015 sont au nombre de 300, soit 28 de plus que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 16 % des agents recrutés en catégorie C.

En 2015, les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite dans la FPE

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 recrutements 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 pensions dépassent à nouveau les recrutements externes mais dans une moindre mesure que les années antérieures : l'écart est le plus faible depuis 2003.

Entre 2004 et 2013, 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 1,4 à 2,7 %, après un pic à 3,7 % en 2002. En 2015, il atteint 2,4 %, après

l'année exceptionnelle de 2014 (3,0 %), et se situe dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE reste faible en 2015 au regard des années précédentes et baisse hors concours d'enseignants

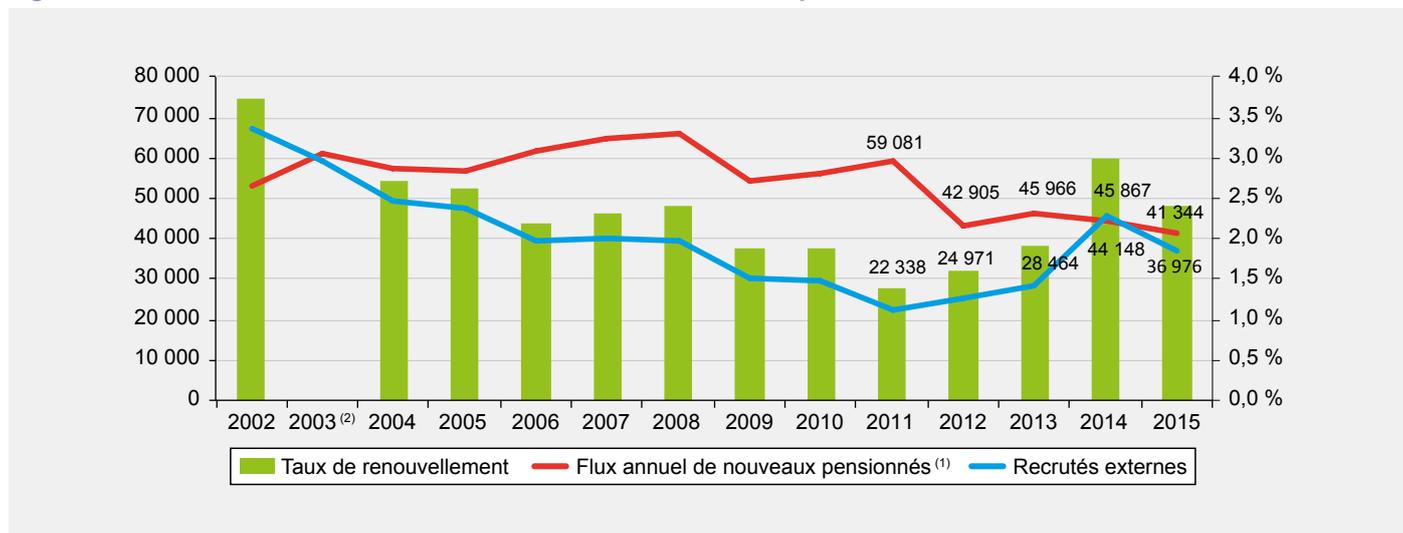
La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale l'évolution de la sélectivité d'une 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.

Avec 8,1 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2015 son deuxième niveau le plus bas après 2014 (7,6) et 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 2016, ce taux serait de 17,7 en 2015 après 18,3 en 2014 et 22,2 en 2013.

En 2015, l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a diminué de 27,1 % par rapport à 2014, et le nombre de candidats présents a baissé de 16,7 % (278 293 présents aux épreuves de sélection en 2015 contre 334 036 en 2014).

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 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.

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



Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP - Département des études et de l'évaluation ; 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 2015.

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

Lecture : En 2015, on dénombre 36 976 recrutés externes pour 41 344 départs à la retraite et un taux de renouvellement de 2,4 %.

Aux seuls concours externes, la sélectivité augmente de 0,8 point, passant ainsi de 7,3 en 2014 à 8,1 en 2015.

Au concours unique, la sélectivité diminue aussi par rapport à 2014 (11,0 en 2015 après 11,8), du fait de la plus forte baisse du nombre de candidats présents au concours (-12,5 %) par rapport à celle du nombre de postes offerts (-5,5 %).

Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2015. Sa sélectivité se situe à 5,2, soit 1,5 point de moins que l'année précédente (6,7 en 2014). La diminution du nombre de candidats présents est aussi relativement plus forte que celle de l'offre de postes (-36,5 % de présents et -20,8 % de postes offerts).

La sélectivité reste en baisse en 2015 dans les catégories hiérarchiques B et C

En 2015, la sélectivité aux concours de catégorie A est en augmentation de 0,5 point par rapport à 2014 (6,3 après 5,8) [Figure 6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en baisse de 22 %, mais moins que le nombre des postes offerts (-32 %). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 22,4, en légère reprise par rapport à 2014 (21,3) mais moindre qu'en 2013 (23,2).

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 1,1 point en 2015 (14,7 en 2015 contre 15,8 en 2014). Le nombre de candidats présents baisse (-4 %) malgré la situation du marché du travail, alors que le nombre de postes offerts augmente (+10 %). C'est notamment le cas dans certains corps de catégorie B comme les secrétaires d'administration (47 postes offerts en 2015 contre 9 en 2014 et -18 % de présents) ou celui des gardiens de la paix avec un nombre de postes offerts qui augmente fortement (+50 %) sans pour autant qu'il y ait beaucoup plus de candidats (+5 %).

Les concours de catégorie C perdent 2,1 points de sélectivité par rapport à l'année précédente (15,4 après 17,5 ; -11 % de présents et +2 % de postes offerts). Les adjoints administratifs de l'Insee (avec -70 % de présents et +64,3 %

de postes offerts) traduisent notamment cette évolution à la baisse.

Les recrutements externes dans la FPE en catégorie A sont en baisse en 2015

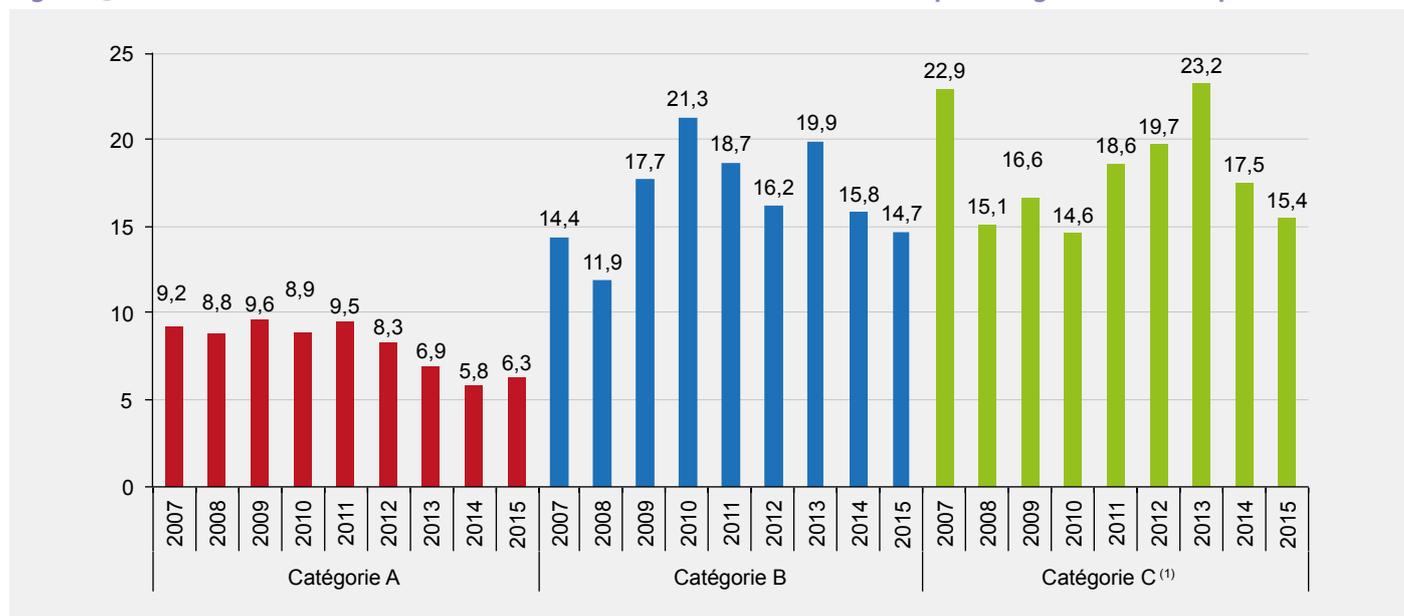
L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (73,6 %), soit 27 203 agents recrutés en 2015, en baisse de 25,3 % par rapport à 2014 (Figure 7). Cette diminution s'explique par la forte baisse du nombre de recrutements d'enseignants en 2015 (-27,7 %). Hors enseignants, le nombre d'agents recrutés en catégorie A est de 4 089, après 4 408 en 2014, soit une baisse de -7,2 %.

Pour les recrutements de catégorie A, un niveau Bac +5 ou plus est exigé dans 90,3 % des cas en 2015 (soit 24 555 recrutés, -27,2 %) [Figure 8].

Cela 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.

En 2015, 967 agents ont été recrutés pour des postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), soit 9 de moins qu'en 2014. Jusqu'en 2011, le nombre de chercheurs recrutés chaque année dépassait la barre des 1 200 agents (de 1 215 à 1 295 agents entre 2008 et 2011). Depuis 2012, la tendance est à la baisse, ils n'étaient plus que 873 chercheurs à intégrer la FPE en 2012. Après une légère remontée en 2013 (1 002 agents recrutés), le nombre d'entrants se réduit à nouveau légèrement en 2014 et 2015.

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

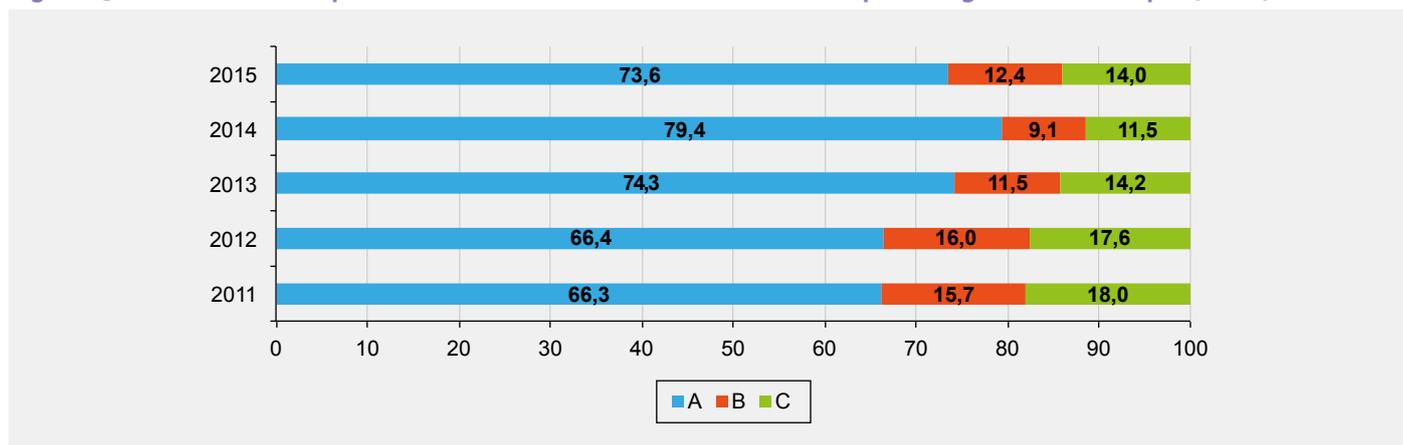


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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.

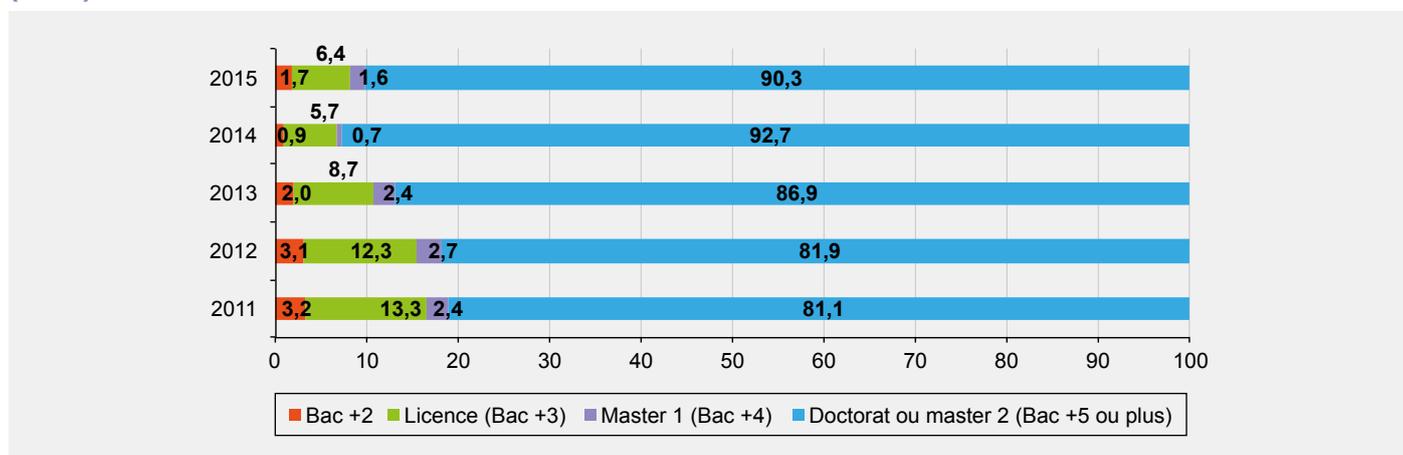
Lecture : En 2015, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,3, soit 1 admis pour 6 présents.

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



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Lecture : 73,6 % des agents recrutés en 2015 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 (en %)



Source : 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, 90,3 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au doctorat ou au master 2.

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont désormais peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2015, seuls 9,7 % des nouveaux entrants répondent à ce critère. Ils étaient près de 19 % en 2011. 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 1,6 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature et d'inspecteurs du travail. Sur les 443 agents recrutés à ces concours, au moins 70,4 % avait 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 6,4 % des recrutés, soit deux fois moins qu'en 2011 (13,3 %). En 2015, 1 747 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, inspecteurs des impôts et du trésor public, secrétaires des Affaires étrangères et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 77 % d'entre eux), 86 % avaient un diplôme supérieur à la licence (5,7 % un doctorat, 65 % un Bac +5 et 15,2 % 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 458 agents recrutés en 2015, en hausse de +37,5 % par rapport à 2014). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 67 % d'entre eux), 73,2 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (0,7 % un doctorat, 38,6 % un Bac +5, 6,2 % un Bac +4 et 27,8 % un Bac +3).

Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2015, 2,5 % des recrutés dont le diplôme était connu avaient un niveau doctorat, 50 % un niveau Bac +5 et 43,5 % un niveau Bac +4 (respectivement 15,7 %, 63,2 % et 39,3 % si l'on exclut les enseignants) [Figure 9].

Les concours de la catégorie B représentent 12,4 % du recrutement total dans la FPE en 2015, soit 4 581 agents (+9,8 % par rapport à 2014). Cette proportion est en hausse par rapport à 2014 (+3,3 points) mais poursuit sa baisse tendancielle (-2 points par rapport à 2013 et -7 points par rapport à 2012).

L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat mais, pour certains corps, le niveau Bac +2 est requis : conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, éducateurs, greffiers, lieutenants pénitentiaires, secrétaires administratifs de classe supérieure, techniciens de la Police nationale. 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 (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

En 2015, 74,2 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 25,8 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure 10). Or sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,3 % possédaient un niveau doctorat, 16,9 % un niveau Bac +5 et 11,4 % un niveau Bac +4. Sous l'hypothèse que les 16,5 % de recrutés pour lesquels le diplôme n'est pas connu se répartissent comme les autres, ces proportions atteignent respectivement 0,4 %, 20,3 % et 13,6 %.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14 % du recrutement total dans la FPE en 2015, soit 5 192 agents (-1,9 % par rapport à 2014). 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.

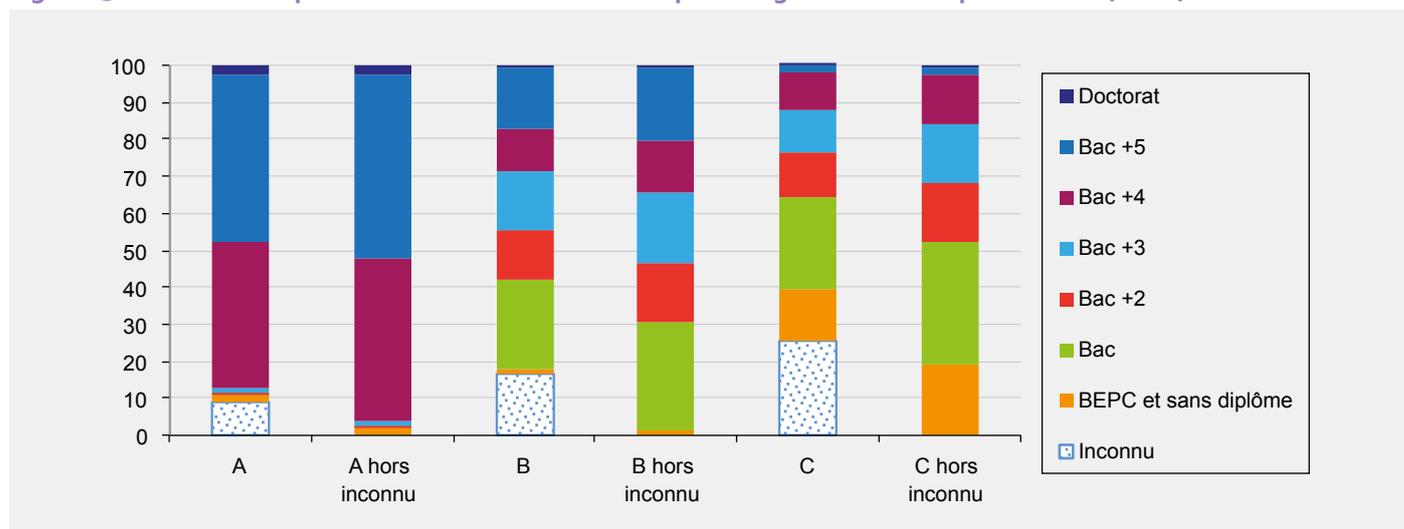
Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 25,3 % des cas en 2015. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 16,1 % avaient un niveau supérieur ou égal à Bac +4, 31,6 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 32,9 % un niveau Bac.

Les femmes sont majoritaires dans les recrutements externes de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

En 2015, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 63,6 % soit 3,1 points de moins qu'en 2014 ; les femmes sont 55,7 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

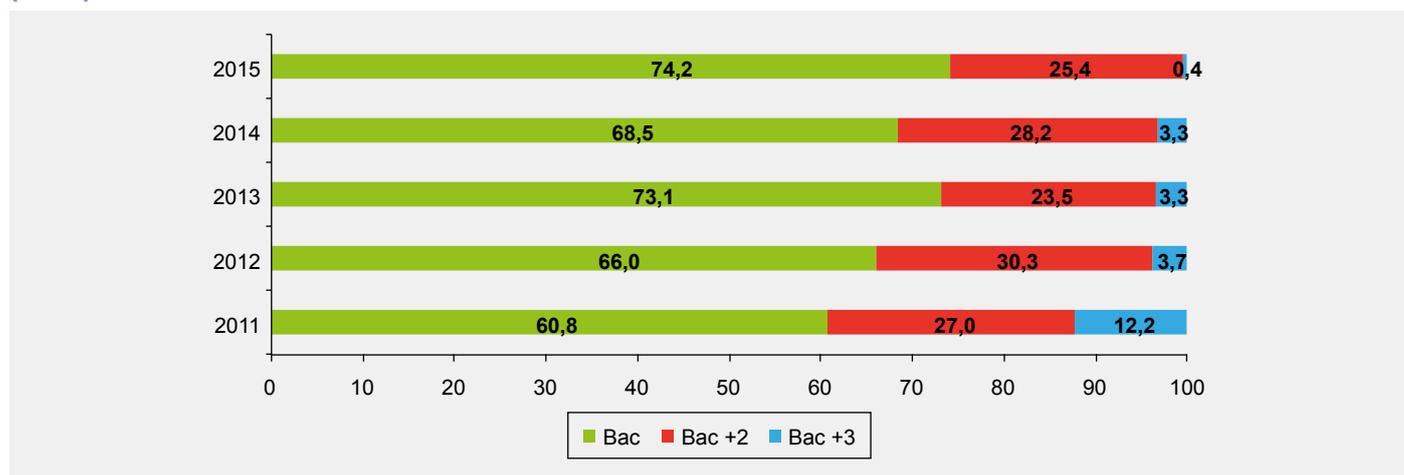
Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (56,0 % de femmes parmi les présents et

Figure 9 : Niveau de diplôme des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2015 (en %)



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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



Source : 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 sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac +2.

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

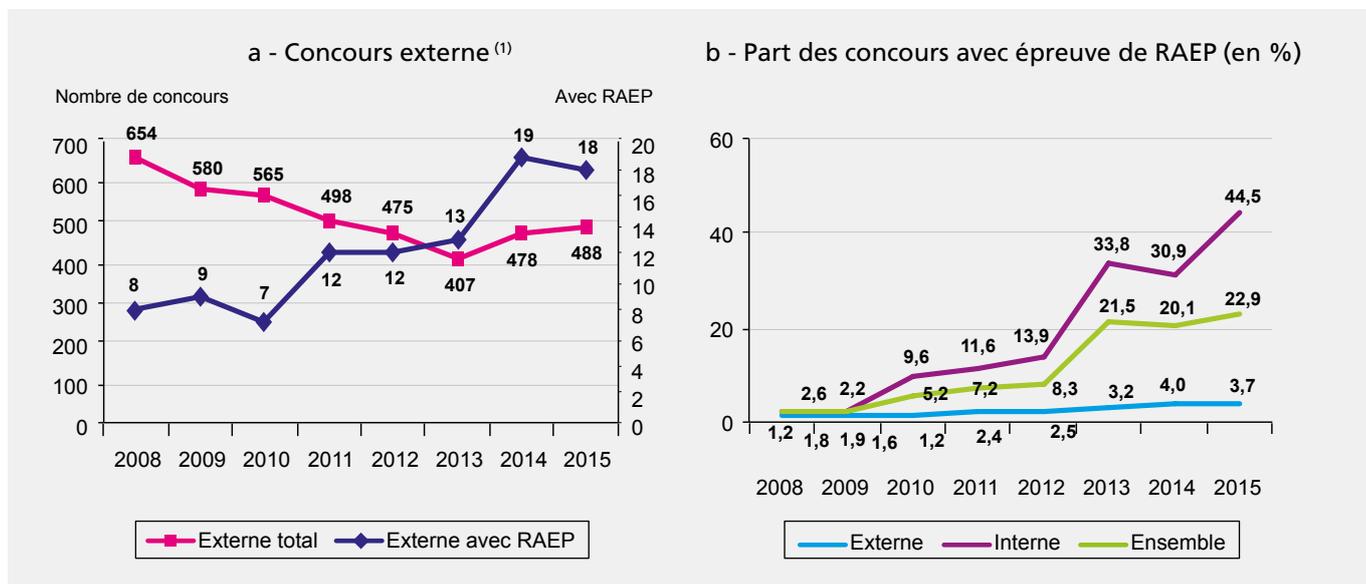
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la 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 2015, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 211 concours et promotions, soit 27 de moins qu'en 2014. Le nombre de concours concernés par la RAEP baisse donc légèrement après avoir fortement augmenté en 2013 (218 sélections en 2013 après 80 en 2012). Ils représentent 24 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 57 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (58 en 2014), 50 examens professionnels (72 en 2014), 65 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (89 en 2014), 12 concours externes (11 en 2014), 6 du type troisième concours (comme en 2014) et aucun concours unique (2 en 2014).

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans 3 concours de catégorie A (inspecteur des affaires maritimes, assistant ingénieur du ministère de l'Agriculture, ingénieur d'études de 2^{ème} classe du ministère de l'Agriculture), 5 de catégorie B (greffier, officier de port adjoint, technicien de l'administration pénitentiaire, technicien supérieur d'agriculture et technicien supérieur principal d'agriculture), et 4 en catégorie C (1 d'adjoint technique et 3 de surveillant de l'administration pénitentiaire).

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 : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Externe : concours externe, troisième concours et concours unique.

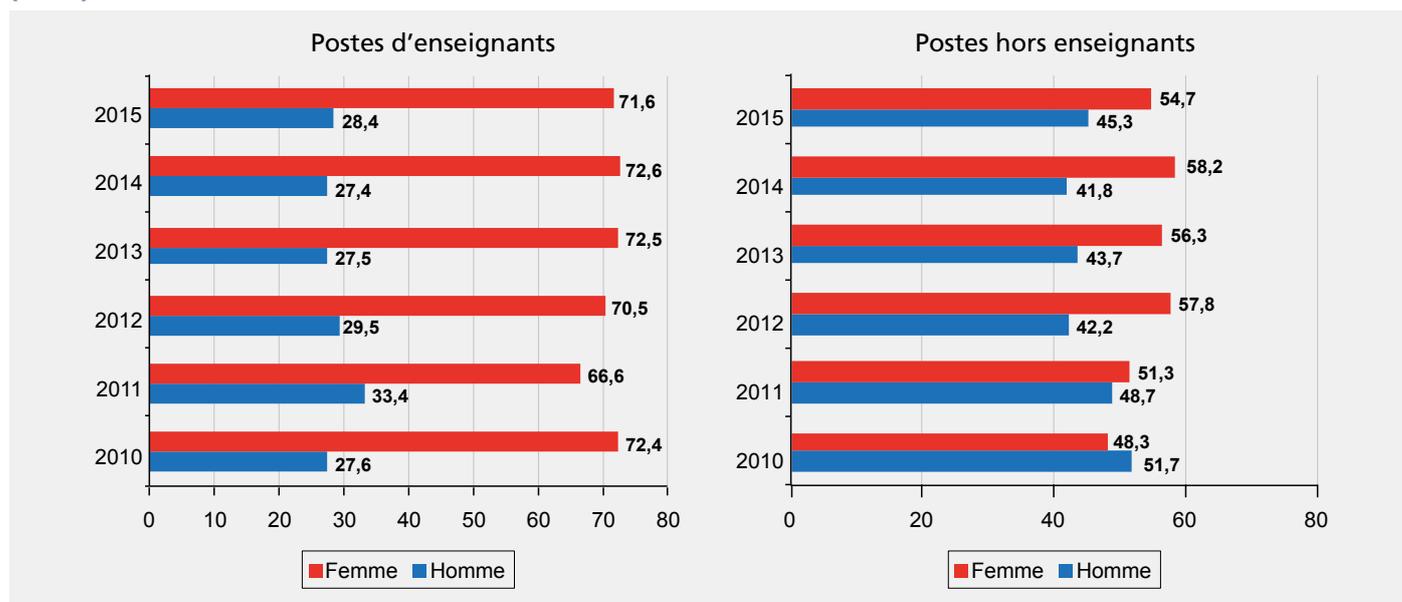
Lecture figure a : En 2015, la FPE a organisé 488 concours externes. Parmi ces concours, 18 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 44,5 % de l'ensemble des sélections internes en 2015.

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 en 2015 (11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). Sur la période 2008-2015, 42,6 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 4,9 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2015, comme généralement depuis 2009 (64,0 % des candidats sont des femmes en 2015, contre 61,3 % en 2014), puisque globalement, sur les huit années d'application du dispositif, elles représentent 60,8 % des participants.

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



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

69,4 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (71,5 % de femmes parmi les candidats présents en 2015), où les recrutements sont tout autant féminisés (71,6 % des lauréats) (Figure 11). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2015, en baisse par rapport à 2014 et 2013.

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 : en 2015, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,3 % des candidats présents et 49,7 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 55,3 % parmi les présents et 43,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et C en 2015.

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 et minoritaires en deçà.

Une évolution des recrutements externes par ministère contrastée

En 2015, seuls trois ministères enregistrent une croissance de leurs recrutements externes : la Défense, les ministères économiques et financiers et l'Intérieur. Tous les autres connaissent une baisse, notamment la Culture, le Travail, l'Éducation nationale, la Justice et l'Écologie. (Figure 13).

Les ministères économiques et financiers ont recruté 559 agents supplémentaires par rapport à 2014 (+18,8 %), prolongeant le mouvement de reprise entamé en 2012 après trois années de baisse. La hausse de 2015 s'explique

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

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

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

par des recrutements plus importants en catégorie C (+558 recrutés ; 2 394 en 2015 après 1 836 en 2014). Cette augmentation est liée d'une part au plan d'action anti-terroriste qui a conduit à recruter davantage d'agents de constatation (+374 par rapport à 2014) et d'autre part à l'accroissement du nombre de recrutements au concours de personnel de catégorie C (+155).

Après avoir été divisé par trois en 2013, et après un nouveau recul en 2014, le nombre de recrutés au ministère de la Défense fait plus que doubler en 2015 (+143 agents par rapport à 2014). Cette hausse fait notamment suite à l'organisation de certains concours en 2015 qui ne s'étaient pas tenus l'année précédente, tels que les concours d'agent technique de 1^{ère} classe (116 recrutés), d'aide-soignant civil (12), d'assistant de service social (14), d'infirmier (21) et de technicien supérieur d'études et de fabrications de 2^{ème} classe (36).

Figure 13 : Nombre de recrutements externes par ministère

Ministères	2004	2005	2013	2014	2015	Évolution (en %)	
						2015/2014	2015/2005
Affaires étrangères et Développement international	55	69	86	70	67	-4,3	11,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	772	656	498	487	458	-6,0	14,2
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾ : Économie, Redressement productif et Numérique, Finances et Comptes publics	3 869	2 806	2 720	2 969	3 528	18,8	30,4
Culture et Communication	23	175	38	199	113	-43,2	-35,4
Défense	350	1 125	159	110	253	130,0	-76,7
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement, Égalité des territoires et Ruralité ⁽¹⁾	1 061	997	676	654	528	-19,3	-46,2
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾	35 237	34 083	20 230	35 726	27 041	-24,3	-20,7
Intérieur, Outre-mer ⁽¹⁾	4 402	4 389	1 608	1 796	1 837	2,3	-58,2
Justice	2 269	2 045	1 619	2 979	2 349	-21,1	14,9
Ministères sociaux :	630	540	376	423	365	-13,7	12,7
Affaires sociales, Droit des femmes, Ville, Jeunesse et Sports	575	447	319	356	326	-8,4	37,6
Travail, Emploi, et Dialogue social	55	93	57	67	39	-41,8	-55,2
Services du Premier Ministre ⁽²⁾	466	492	454	454	437	-3,7	-11,2
Total	49 134	47 377	28 464⁽¹⁾	45 867⁽¹⁾	36 976⁽¹⁾	-19,4	-20,9

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - 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) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie), en 2014 (Éducation nationale et Écologie) et en 2015 (Éducation nationale). 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 obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Le ministère de l'Intérieur a également augmenté son recrutement de 2,3 % en 2015, en accueillant plus de gardiens de la paix (+271 lauréats par rapport à 2014) et d'adjoints techniques (+51). Comme les ministères économiques et financiers, il poursuit la reprise de ses recrutements entamée en 2012 après une décennie de fort repli.

Après la forte augmentation des recrutements au ministère de la Culture en 2014, du fait de l'organisation du seul concours de conservateur du patrimoine en 2013, l'année 2015 est marquée par une baisse sensible : -43 %. Pour la plupart des concours, le nombre de recrutés a baissé : technicien de classe normale (18 en 2015 contre 50 en 2014), maître-assistant des écoles nationales supérieures d'architecture (21 contre 31), conservateur de patrimoine (17 contre 24) et adjoint technique de 2^{ème} classe (8 contre 32). Seul le concours de professeur des écoles nationales supérieures d'architecture a abouti à davantage de recrutements qu'en 2014 (12 en 2015 contre 9 en 2014).

Le ministère du Travail connaît également une baisse importante de ses recrutements en 2015 (-42 %). Il recrute principalement des inspecteurs du travail (92 % des recrutements en 2015 et 83 % en 2014) et le nombre de recrutés pour ce grade baisse (36 en 2015 après 56 en 2014).

En 2015, l'Éducation nationale enregistre une baisse de ses recrutements (-24,3 %) avec 8 685 recrutés en moins, essentiellement d'enseignants (8 826) en lien avec la modification du calendrier des épreuves des concours du premier et du second degré (hors agrégation) intervenue en 2014. Comparé à 2013, ce recrutement est en hausse de 33 %. En catégorie A, ce sont principalement les concours de professeur des écoles de classe normale et de professeur

du second degré qui ont connu les plus fortes diminutions (respectivement -3 995 et -3 695 agents par rapport à 2014 mais + 3 916 et +1 306 par rapport à 2013). Seul le corps de professeur agrégé a accueilli un nombre supérieur d'agents en 2015 (+196 recrutés). Par ailleurs, hors corps des professeurs, l'Éducation nationale a recruté 285 conseillers principaux d'éducation en moins par rapport à 2014.

Le nombre de recrutements dans ce même ministère augmente en catégorie B (+127 recrutés, soit +15 %). La hausse la plus significative étant celle du nombre d'entrées dans le corps de secrétaire administratif qui passe de 293 recrutés en 2014 à 429 en 2015. De même, la catégorie C connaît une hausse de ses recrutements (+167 recrutés en 2015, soit +17 %). Malgré une baisse des adjoints administratifs recrutés (381 en 2015 contre 528 en 2014), les autres corps recrutés sont en augmentation par rapport à 2014 : adjoint technique principal (198 après 155), adjoint technique de 2^{ème} classe de recherche et formation (255 après 188).

Après avoir enregistré en 2014 sa plus forte hausse d'agents recrutés depuis 2010, le ministère de la Justice connaît une baisse en 2015 (-21 %). Cette réduction découle principalement de moindres arrivées dans le corps de surveillant de l'administration pénitentiaire (1 123 recrutements, soit -281 agents par rapport à 2014) et dans une moindre mesure dans celui de greffier des services judiciaires (357 recrutements, soit -224 agents).

Au ministère de l'Écologie, le nombre de recrutés a baissé de 19,3 % entre 2014 et 2015 et de 46,2 % depuis dix ans atteignant ainsi 528 recrutés, soit le niveau le plus bas depuis plus de 20 ans. Il y a eu plus de nouveaux techniciens

et d'ingénieurs de l'aviation civile (+24 recrutés par rapport à 2014) mais moins d'ingénieurs des travaux publics de l'État et de techniciens supérieurs principaux du développement durable (respectivement 111, soit -47 %, et 36, soit -28 % de recrutés par rapport à 2014) en lien avec la décentralisation d'une part importante du réseau routier national.

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 2015 a baissé de 28 % par rapport à 2014 (16 167 postes proposés après 21 809 en 2014). Ils représentent 43 % de l'ensemble des postes offerts au recrutement externe dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (88 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 14 248 postes déconcentrés en 2015. Le changement de calendrier des concours d'enseignants évoqué explique cette évolution au niveau local. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement les professeurs des écoles, recrutés en nombre moins important qu'en 2014.

Les ministères de l'Intérieur, de la Défense et de la Justice sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 1 278, 207 et 170 agents en 2015, principalement dans les corps de gardien de la paix, d'agent technique du ministère de la Défense et de surveillant de l'administration pénitentiaire.

Les postes offerts au recrutement externe sans concours sont tous proposés en région, et presque la totalité des Pacte (97 %).

Les recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) baissent en 2015

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 180 agents (13 498 en 2014) par recrutement externe sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) en 2015. S'y ajoutent 18 156 recrutements sans concours

contre 17 189 l'année précédente. La part des entrées sans concours reste ainsi majoritaire : 58 % en 2015, soit 2 points de plus qu'en 2014 (Figure 14).

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 44 sélections en 2015, soit cinq de plus qu'en 2014. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

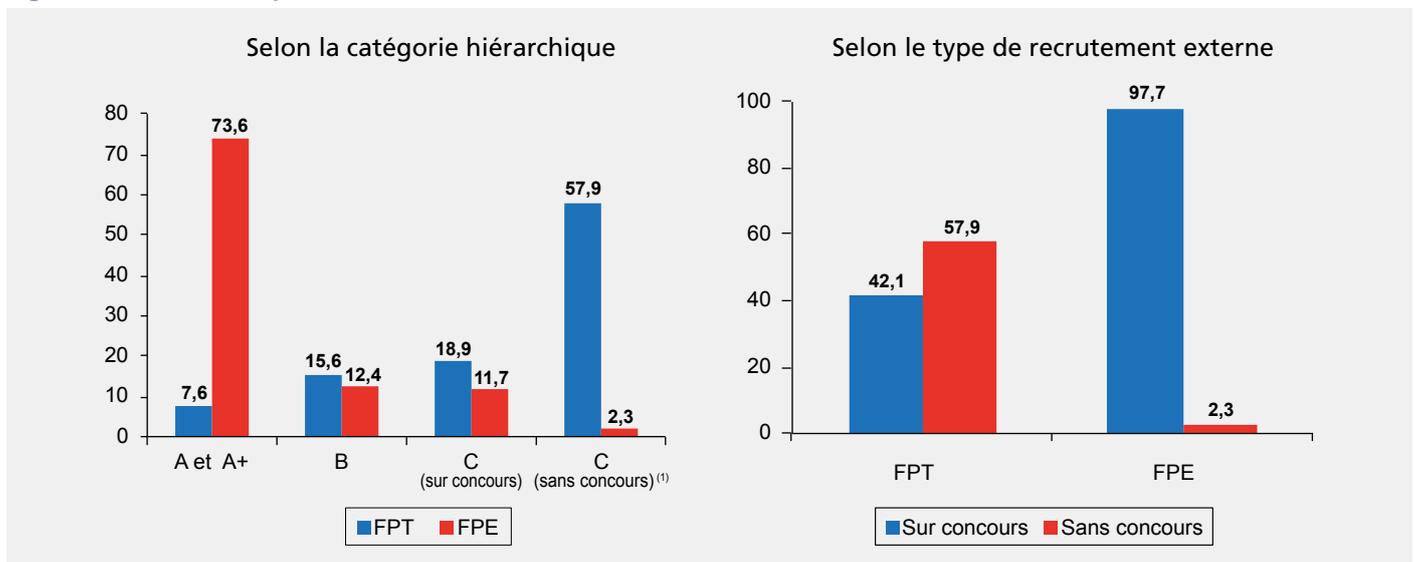
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour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

De leur côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 91 sélections externes en 2015 : 79 concours externes (soit 37 de plus qu'en 2014), un troisième concours (secrétaire administratif de l'administration générale) et 11 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 trois quarts relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2015, 77 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (14 % dans la FPE), et 58 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (2,3 % dans la FPE).

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeur de la ville de Paris, directeur de conservatoire, ingénieur, médecin, infirmier...) ont permis l'entrée de 2 394 agents et représentent 18 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2015 (Figure 15). Le nombre de recrutés dans cette catégorie hiérarchique reste inférieur à 2014 du fait notamment de l'absence de concours d'attaché territorial cette année, lequel est organisé tous les deux ans.

Figure 14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2015 (en %)



Sources : 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.

La catégorie B représente 37 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 4 879 admis, soit un nombre en hausse par rapport à l'année précédente (+629 agents). La FPT a recruté en 2015 plus de rédacteurs (1 353 après 29 en 2014) et des animateurs (539 après aucun recrutement en 2014).

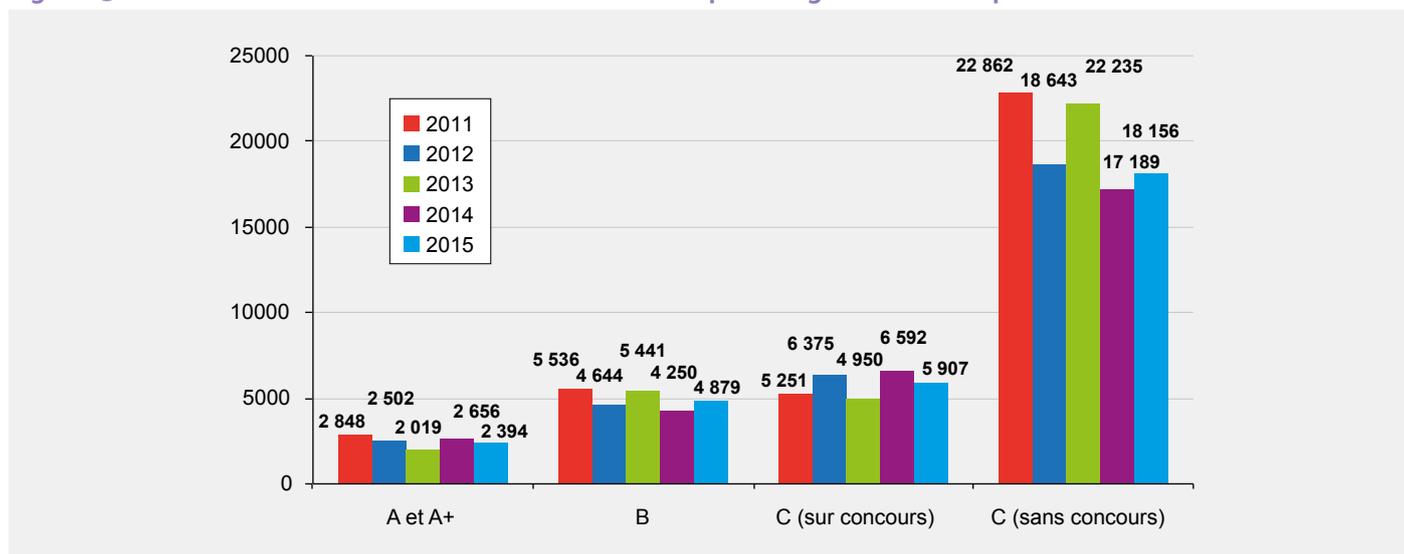
La catégorie C (45 % des recrutements sur concours) enregistre 5 907 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie diminuent de 10,4 %. Parmi les corps recrutés en 2015, on trouve principalement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles - ATSEM (1 253), des auxiliaires de soins (885), des agents de maîtrise (805) et des adjoints d'animation (414).

Parallèlement, 18 156 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 17 189 en 2014.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2015 se situe à 3,6 candidats présents pour un admis en catégorie A (Figure 16). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 6,8 présents.

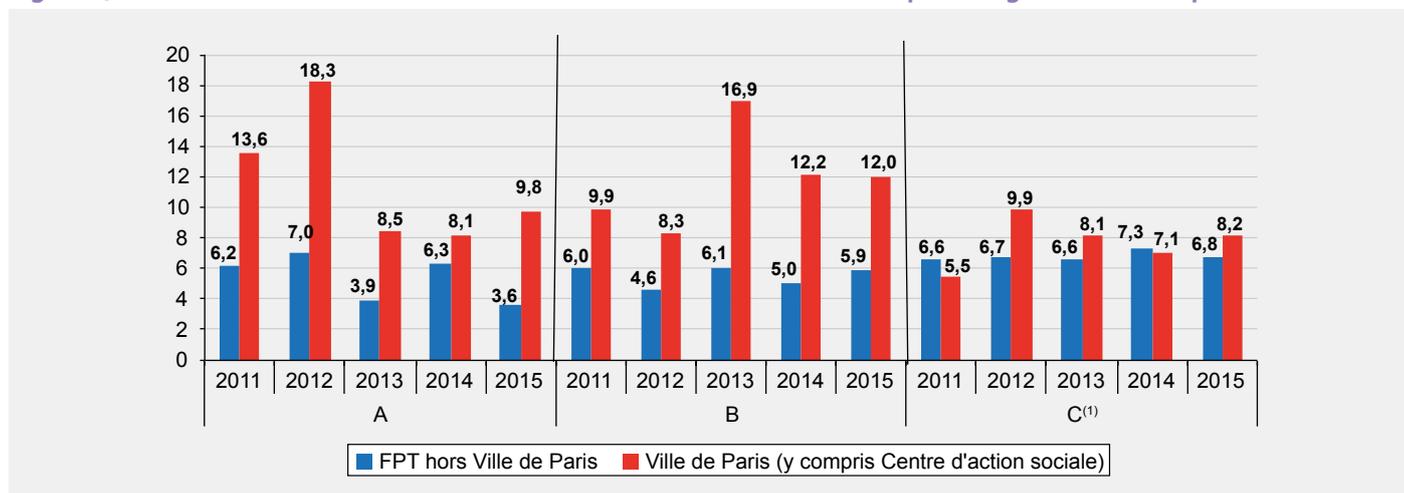
La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle augmente par rapport à l'année précédente (9,8 contre 8,1) mais demeure inférieure au niveau atteint en 2012 (18,3). Les concours de catégorie B sont toujours les plus sélectifs (12,0 présents pour un admis), malgré la baisse de 3 points depuis 2013. Pour la catégorie C (hors recrutements sans concours), la sélectivité des concours a progressé de 1,1 point à la Ville de Paris, mais elle baisse de 0,5 point dans les autres concours territoriaux.

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).

Définitions

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les concours à voie unique d'accès également appelés concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes pour le recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple.
- Le troisième concours ou troisième voie est un accès réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires).

Pour en savoir plus / Bibliographie

- Bounakhla N., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, DGAFP, édition 2016.
- « Concours enseignants 2015 du secondaire public : 20 % d'admissions en plus aux concours externes rénovés », *Note d'information n° 16*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mai 2016.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public : 40 % de recrutements externes en plus en 2015 », *Note d'information n° 15*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mai 2016.
- Bonniou-Milot P., Gallin C., Gautier L., Chataigner N. « Les départs à la retraite dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, DGAFP, édition 2016.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachie S., Leduc A. et Pouliguen 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, Idmachie S., Leduc A. et Pouliguen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social - Insee Références* - Édition 2015.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

ISSN : 2267-6483
Point Stat n° 25
Département des études, des statistiques et des systèmes
d'information
139, rue de Bercy -75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. 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.

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.