

**Qui sont les jeunes qui participent
aux concours de la fonction publique et quelles
sont leurs motivations ?**

1

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

1-1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Claire HAGÈGE
Margot THUILLIEZ
DGAFP¹

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, et interrogés 3 ans plus tard, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. La fonction publique de l'État est le versant qui attire le plus de candidats : 6,5 % de l'ensemble des candidats, contre 2,5 % pour la fonction publique hospitalière et 2,2 % pour la fonction publique territoriale. Près de 3 % se sont présentés à un concours d'enseignant.

Plus de la moitié des candidats (56 %), et même trois quarts de ceux de la FPT, ne présentent qu'un seul concours. Parmi ceux qui en passent plusieurs, quatre sur dix présentent uniquement des concours permettant d'intégrer le même corps ou cadre d'emplois, et peu candidatent dans plusieurs versants.

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours. La participation aux concours augmente également avec le niveau de diplôme, atteignant 19,8 % parmi les détenteurs d'un bac +5 et 30,4 % parmi les titulaires d'un doctorat. Les jeunes spécialisés dans les disciplines générales (sciences humaines et droit, lettres et arts, mathématiques et sciences) ou les services (aux personnes et à la collectivité) candidatent davantage, à l'inverse notamment de ceux formés aux métiers de la production. Les candidats sont plutôt originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ou d'outre-mer. Les jeunes dont seul le père ou les deux parents sont immigrés se présentent moins souvent aux concours, leur participation est ainsi inférieure de 3 points à la moyenne. C'est l'inverse pour ceux dont les parents sont les plus diplômés, notamment si le couple parental a comme plus haut niveau un bac +2 à bac +4 (13,2 %), ou bien s'ils sont tous les deux cadres (15,2 %).

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de participer à un concours de la fonction publique augmente fortement avec le niveau de diplôme du jeune.

L'intérêt du métier est la première motivation pour passer un concours de la fonction publique, elle est ainsi mise en avant par plus de neuf candidats sur dix. Une classification des candidats selon leurs motivations fait apparaître trois grands groupes : ceux ayant une « vocation pour le métier » (51 %), qui rassemblent plus d'aspirants enseignants et de jeunes travaillant déjà dans la fonction publique ; ceux qui marquent un « intérêt général pour la fonction publique » (37 %), qui sont

1 DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (Dessi).

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

davantage candidats aux concours de catégorie B et C, avec plus souvent un niveau bac à bac +4 et sont devenus en 2016 employés ou employés qualifiés ; et enfin les candidats aux « concours par défaut » (12 %), qui présentent plutôt des concours de catégorie C, sont davantage moins diplômés, issus de familles précaires et occupent en 2016 un CDD.

Les 90 % de jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours se répartissent en quatre groupes homogènes au regard de leurs motifs de non-candidature : ceux qui ont connu un « accès direct à l'emploi » (35 %), généralement diplômés du supérieur ; ceux qui apparaissent en « déficit d'information » sur les concours (36 %), qui comptent relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprise d'études en 2016 ; viennent ensuite les jeunes qui mettent en avant des « difficultés pour candidater et réussir » (15 %), plus souvent peu ou pas diplômés, originaires d'outre-mer et chômeurs trois ans après la fin de leurs études ; et enfin, ceux qui marquent un « désintérêt général pour la fonction publique » (14 %), plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de région parisienne, avec des parents plus souvent cadres.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée apparaît comme un critère important pour tous, candidats comme non-candidats, et davantage encore pour les aspirants enseignants. Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société et moins par la rémunération. Enfin, les femmes accordent plus d'importance que les hommes à l'intérêt du poste, en particulier les candidates de la FPT.

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

Définir le profil des candidats aux concours de la fonction publique, leurs motivations et connaître les raisons de ceux qui ne candidatent pas

En France, la fonction publique représente un emploi sur cinq. En 2016, elle a accueilli environ 500 000 contractuels et 87 000 fonctionnaires qui n'étaient pas employés dans la fonction publique fin 2015 (Ba et Duval, 2018).

L'accueil de ces fonctionnaires - 49 000 dans la fonction publique de l'État (FPE), 26 500 dans la fonction publique territoriale (FPT) et 11 500 dans la fonction publique hospitalière (FPH) en 2016 - ne correspond pas uniquement à des recrutements. En effet, ce nombre de fonctionnaires recensés d'après le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) comprend également les retours de disponibilités, de congés parentaux ou de longue durée. Il permet toutefois d'en donner un ordre de grandeur (sachant par ailleurs que 60 500 d'entre eux sont âgés de 40 ans ou moins).

Du fait de l'atomicité de l'organisation des recrutements dans la FPH, le nombre de concours et de postes offerts chaque année dans ce versant est inconnu. Il n'existe pas non plus à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris et à ceux organisés par les Centres de gestion, les employeurs territoriaux ont admis 9 400 agents par recrutements externes sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) et 19 710 par recrutements externes sans concours en 2016. Enfin, dans la FPE, une enquête² recense chaque année de façon exhaustive pour les recrutements externes, le nombre de concours organisés (436 en 2016) ainsi que le nombre de recrutés (38 830 en 2016), auxquels s'ajoutent 1 380 recrutements externes sans concours.

Les recrutements de contractuels sont quant à eux très majoritaires par rapport à ceux de fonctionnaires. Du point de vue de l'employeur, les enjeux sont très différents puisque les contractuels sont le plus généralement recrutés sur des contrats à durée déterminée alors que les fonctionnaires ont vocation à effectuer l'intégralité de leur carrière dans la fonction publique³. Autorisés en application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant titre II du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, les recrutements de contractuels peuvent répondre à un besoin temporaire dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ils peuvent également répondre à un besoin permanent notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes. De fait, les candidats aux postes de contractuels ne correspondent pas forcément au même vivier de compétences et de spécialités que ceux susceptibles de passer des concours de la fonction publique.

Ainsi la question de l'attractivité pour ces emplois, dont le mode de recrutement est proche de celui du secteur privé du point de vue de l'employeur et du candidat (fiche de poste, curriculum vitae et lettre de motivation, entretien...), est certainement différente de celle des concours qui permettent d'acquérir le statut de fonctionnaire.

Les résultats qui suivent ne permettent pas de répondre à la question de l'attractivité de l'ensemble des emplois proposés par la fonction publique puisque ceux offerts aux contractuels ne seront pas traités. La présente étude vise à analyser, à partir de l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 (voir encadré 1), l'attractivité des concours de la fonction publique auprès des jeunes sortants du système éducatif.

Cette enquête statistique conduite par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) interrogé en 2016 les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif (dits « primo-

2 Enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP.

3 À noter que Ba, Baradji et Duval (2017) ont mis en évidence à partir de l'étude des contractuels entrés en 2011 dans la fonction publique que selon le versant entre 20 et 25 % des contractuels ont vu leur contrat renouvelé ou ont basculé en contrat à durée indéterminée, et entre 13 et 30 % sont devenus fonctionnaires entre 2011 et 2015.

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

sortants ») au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013. Une extension à cette enquête, financée par la DGAFP, cible ceux qui ont passé des concours les années précédant la fin de leurs études ou les trois années qui les ont suivies. Elle interroge également les jeunes qui n'ont pas passé de concours sur les raisons de leur absence d'intérêt pour les concours de la fonction publique, offrant un éclairage inédit sur les leviers qui pourraient être actionnés par les employeurs publics afin de les y inciter.

Encadré 1 : Source et champ

L'enquête 2016 auprès de la Génération 2013

D'avril à juillet 2016, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a interrogé un échantillon national de jeunes sortis pour la première fois du système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013. L'objectif principal de l'enquête est d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes et leur trajectoire professionnelle, en fonction de la formation initiale suivie et d'autres caractéristiques individuelles (sexe, origines socioculturelles, etc.).

Cette enquête de la statistique publique s'inscrit dans un dispositif d'observation régulier et fait suite aux Générations 1992, 1998, 2001, 2004, 2007 et 2010.

Plus précisément sont interrogés les jeunes de moins de 35 ans inscrits dans un établissement de formation en France en 2012-2013, qui n'ont pas repris leurs études l'année suivante, qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date et domiciliés en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) au moment de l'enquête. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés.

Le module « Concours et attractivité de la fonction publique »

La DGAFP a financé pour la première fois un module de questionnaire complémentaire à l'enquête, intitulé « Concours et attractivité de la fonction publique ».

Il débute par la question « Avez-vous déjà participé à un concours permettant de devenir fonctionnaire ? » assortie des consignes suivantes :

- la simple inscription à un concours n'est pas considérée comme une participation à un concours, quelle que soit la date du concours,
- du fait de leurs spécificités, les concours d'intégration à l'École normale supérieure et à l'École polytechnique ne sont pas retenus.

Si l'enquêté y répond par la négative, il lui est uniquement demandé pour quelle(s) raison(s) il n'a pas passé de concours.

S'il y répond positivement, des questions lui sont posées sur le nombre de concours passés, s'il a été admis ou seulement admissible. Il lui est bien précisé de ne pas comptabiliser les concours auxquels il aurait participé une fois devenu fonctionnaire, ce qui dans la perspective d'étudier l'attractivité de la fonction publique exclut bien les concours internes qui s'apparentent davantage à des promotions ainsi que les concours externes pour changer de corps. Ensuite, il doit lister les cinq derniers concours auxquels il a participé. Puis il est interrogé plus en détail sur l'un de ces concours, tiré aléatoirement, notamment sur le déroulement des épreuves, les raisons de sa non-réussite s'il n'a pas été lauréat, mais également sur les éléments qui l'ont motivé à passer ce concours et sur la façon dont il a été informé de l'existence de ce concours.

Parmi les 693 000 « primo-sortants » du système éducatif en 2012-2013, à tous niveaux de formation, près de 19 500 jeunes ont répondu au module ainsi qu'au reste de l'enquête.

Exploitation

Lors de l'exploitation de l'enquête, il est apparu que certains jeunes pouvaient confondre les concours d'accès à des formations délivrant un diplôme d'État et des concours permettant de devenir fonctionnaire. C'est notamment le cas de plusieurs diplômés d'État indispensables pour intégrer certains corps de la FPH comme celui d'infirmier, d'aide-soignant ou encore d'auxiliaire de puériculture. Or, à l'issue de leur formation, les

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

détenteurs de ces diplômes d'État peuvent soit candidater pour intégrer la FPH, généralement via des recrutements sur titre, soit s'orienter vers le secteur privé. En dépit de cette ambiguïté, compte tenu de la question posée, il est probable que les enquêtés ayant répondu positivement avaient bien pour objectif de devenir fonctionnaire. La date de passage du concours renseignée correspond ainsi généralement à celle du concours d'accès à la formation et non à celle du recrutement effectif dans la fonction publique. Ainsi, les jeunes qui ont intégré ces formations déclarent systématiquement avoir passé le concours avant la fin de leurs études (**Figure E 1-1**).

Il en est de même pour tous ceux qui ont réussi un concours de la fonction publique et qui devaient finir une formation avant d'être titularisés. C'est par exemple le cas des étudiants lauréats d'un concours de recrutement d'enseignants, mais seulement détenteurs d'une licence ou d'un Master 1 au moment du passage du concours, pour qui l'obtention du Master 2 était une condition *sine qua non* avant d'être titularisés. C'est aussi le cas des candidats admis aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA) et qui n'ont été titularisés dans le corps des attachés d'administration centrale qu'après avoir validé leur formation.

Figure E 1-1 : Répartition des jeunes ayant participé à au moins un concours selon les périodes de candidatures
[en %]

Participation à un concours	avant l'année de sortie*	l'année de sortie	après l'année de sortie	l'année de sortie et avant	l'année de sortie et après	avant et après l'année de sortie	l'année de sortie, et également avant et après
Ensemble	20	13	49	5	7	4	2
FPE	22	14	45	7	6	3	2
FPT	10	14	62	2	7	1	2
FPH	24	11	49	2	9	3	1

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

* Année de sortie du système éducatif (pour la majorité 2013)

Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 20 % ne se sont portés candidats qu'au cours de la période qui a précédé l'année de leur sortie du système éducatif et 5 % à la fois au cours de cette période et durant l'année de leur sortie. Parmi ceux qui ont passé au moins un concours de la FPE, ils sont 6 % à avoir candidaté à la fois l'année de leur sortie et après.

Par ailleurs, pendant la collecte, lorsqu'un enquêté déclarait avoir passé un concours d'infirmier, le libellé de concours « Infirmier – État » lui était proposé avant celui d'« Infirmier – Hospitalier ». Il s'est avéré que la majorité des personnes interrogées se sont arrêtées sur le premier libellé, d'où un nombre beaucoup trop important de concours d'infirmier déclarés dans la FPE plutôt que dans la FPH. Dans le cadre de cette étude, pour corriger cette incohérence, tous les concours d'infirmier ont été basculés dans la FPH.

Plusieurs études existent sur l'attractivité de la fonction publique, mais aucune n'analyse simultanément le profil et les motivations des candidats et des non-candidats aux concours

L'attractivité de la fonction publique conditionne le profil sociodémographique et la qualité des candidats et ainsi des agents effectivement recrutés. C'est donc une question primordiale pour les employeurs publics qui a déjà fait l'objet de nombreuses études.

L'appétence pour la fonction publique peut se mûrir bien avant la fin des études. En effet, certaines analyses, plutôt sociologiques, soulignent une forme de reproduction sociale qui existe

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

dans la fonction publique - mais aussi ailleurs⁴ -, à commencer par les travaux précurseurs de Darbel et Schnapper (1969^a et 1969^b) d'après le recensement des agents de l'État de mars 1962 qui identifient une forme d'hérédité professionnelle dans l'administration. À partir des enquêtes Emploi et Formation et qualification professionnelle (FQP), Thélot (1982), puis Singly et Thélot (1989) mettent en évidence une transmission générationnelle du statut de fonctionnaire. Enfin, Audier (2000) s'appuie sur l'enquête « Jeunes et carrières » pour montrer que cette transmission est plus marquée chez les hommes que chez les femmes et infirmer l'hypothèse selon laquelle la transmission du statut dans la fonction publique entre parents et enfants se réduirait à un simple effet du niveau de formation.

Cependant, les sources mobilisées par ces travaux ne permettent pas de vérifier si cette reproduction professionnelle des enfants de fonctionnaires provient simplement de leur plus grande participation aux concours de la fonction publique ou de taux de réussite supérieurs à ceux des autres candidats, ni de connaître la part de chacun de ces deux phénomènes. En effet, au-delà de la seule transmission de certaines valeurs propres à la fonction publique qui les inciteraient à candidater, les enfants de fonctionnaires peuvent bénéficier d'une asymétrie d'information en leur faveur. D'une part, ils peuvent disposer d'une meilleure connaissance de l'existence de concours et de leurs calendriers, ce qui augmente leurs chances de s'y inscrire. D'autre part, ils sont susceptibles de profiter de conseils pour leur préparation, ce qui pourrait accroître la probabilité qu'ils en soient lauréats.

Cette question ne pourra cependant pas non plus être traitée dans la présente étude, car l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 ne fournit pas d'information sur le statut des parents (fonctionnaire, salarié ou indépendant), ni leur secteur d'activité. L'exploitation de la « Base concours » prévue par le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique permettra à terme de combler ce manque.

Les études précédemment citées ont pour la plupart déjà évoqué l'attractivité de la fonction publique sous l'angle économique. En particulier, elles ont émis l'hypothèse que le niveau et la variation du taux de chômage pouvaient jouer sur le nombre de candidatures à un concours, de même que la différence de rémunération entre la fonction publique et le secteur privé.

L'étude de Fougère et Pouget (2003) conforte cette hypothèse en mettant en regard le taux de chômage des 15-24 ans, ainsi que le rapport de salaires entre le public et le privé, avec le taux de sélectivité⁵ aux concours externes. Mais son principal apport vient de la conception d'un modèle de choix structurel faisant intervenir le coût de préparation au concours et la probabilité de chômage pour un salarié du privé. La modélisation économétrique sous-jacente, estimée à partir de l'enquête Emploi met notamment en exergue que la probabilité de se porter candidat serait plus forte chez les non-diplômés et les femmes du fait d'un risque de chômage plus élevé dans le privé. Elle montre également que le niveau d'éducation est plus déterminant pour obtenir un emploi de la fonction publique que du privé, et que ceux dont le père est fonctionnaire auraient plus de chance de réussir aux concours (sans qu'il soit possible de le tester pour la mère).

Dans le cadre de travaux plus macroéconomiques, Fougère, Lixi et Pouget (2004) modélisent les candidatures aux concours du Capes et de l'agrégation en fonction de la situation générale du marché du travail mesurée par le chômage des 15-24 ans titulaires d'un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat et du nombre de licenciés, le vivier des candidats jouant naturellement sur le nombre de candidatures. L'étude comprend ensuite une partie de projections en fonction de différents scénarios. Toujours sur les corps d'enseignants, Terrier (2014) indique que l'insuffisance de candidats aux concours d'enseignant du second degré dans les années 1990 n'a été résolue que par l'accroissement du nombre de postes offerts limitant ainsi la pénurie avec un décalage de trois à quatre ans.

4 Voir par exemple Colombier N. et Masclet D. (2007) sur les indépendants.

5 La sélectivité est définie par le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis.

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

Les travaux de Daussin-Benichou, Idmachiche, Leduc et Pouliquen (2015) s'inspirent de ces études en s'intéressant cette fois à l'ensemble des concours de la fonction publique de l'État et en raffinant le modèle. Il en ressort notamment que lorsque le chômage des jeunes est élevé, le nombre de candidats augmente durablement pour les concours de catégories B et C. De plus, les candidatures à ces concours sont liées au nombre de jeunes ayant achevé leurs études initiales. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, c'est plutôt le niveau relatif de salaire proposé en début de carrière entre public et privé qui joue et, dans une moindre mesure, le chômage des jeunes.

Enfin, pour mieux cerner l'attractivité, la question des motivations a notamment été abordée par Meurs et Audier (2004) qui s'appuient sur des enquêtes spécifiques auprès de personnes inscrites dans les instituts de préparation à l'administration générale et également de candidats à des concours permettant de rentrer à différents niveaux de l'administration pénitentiaire. Deux principales motivations émergent : d'une part, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail auxquelles sont plus sensibles les moins diplômés et, d'autre part, la vocation et la volonté d'entrer dans la fonction publique.

Au plus tard trois ans après la fin de leurs études, plus d'un jeune sur dix sorti du système éducatif en 2013 a passé au moins un concours de la fonction publique

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et interrogés au printemps 2016 dans le cadre du dispositif Génération, soit trois ans après la fin de leur formation initiale, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours d'entrée dans la fonction publique permettant de devenir fonctionnaire. Si plus de la moitié d'entre eux (56 %) n'ont présenté qu'un seul concours⁶, 23 % en ont passé deux, 12 % trois et 9 % ont candidaté à quatre concours ou plus. Ils ont généralement connu les concours présentés le plus souvent par le biais d'internet, sauf dans le cas des concours de recrutement d'enseignants dont ils ont davantage pris connaissance via l'école ou l'université (pour deux tiers des candidats à ces concours).

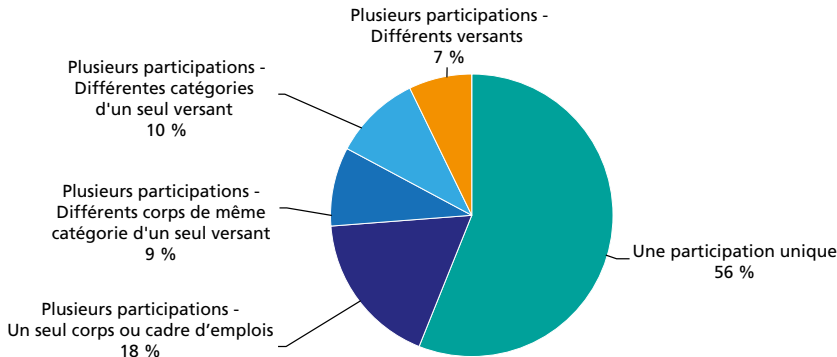
La FPE est le versant de la fonction publique qui a attiré le plus grand nombre de jeunes. Sur l'ensemble des primo-sortants de la Génération 2013, 6,5 % ont déjà participé à au moins un concours d'entrée dans ce versant, contre 2,5 % dans la FPH et 2,2 % dans la FPT. Les concours d'enseignants ont été plébiscités par 2,9 % d'entre eux. Hors concours d'enseignants, la part des jeunes ayant passé au moins un concours de la FPE reste plus élevée que dans les deux autres versants (3,9 %).

Parmi les 44 % de jeunes ayant passé au moins deux concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, quatre sur dix n'ont participé qu'à des concours ouvrant l'accès à un seul et même corps ou cadre d'emplois et un peu plus de quatre sur dix ont présenté des concours distincts dans un unique versant, dont la moitié permettant l'accès à des corps de catégories hiérarchiques différentes (**Figure D 1-1**). Enfin, près d'un sur six a participé à des concours de versants différents.

⁶ Un seul concours signifie une participation unique à un concours. Dans l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 (Céreq), un concours est compté autant de fois qu'il a été tenté ou présenté. Aussi, dans toute cette étude, le nombre de concours désigne le nombre de participations de chaque jeune de la Génération 2013 à des concours, qu'il ait présenté plusieurs fois un même concours ou bien des concours distincts.

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

Figure D 1-1 : Répartition des candidats à au moins un concours de la fonction publique, au plus tard trois ans après la fin de leurs études, selon le type de participation⁽¹⁾



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

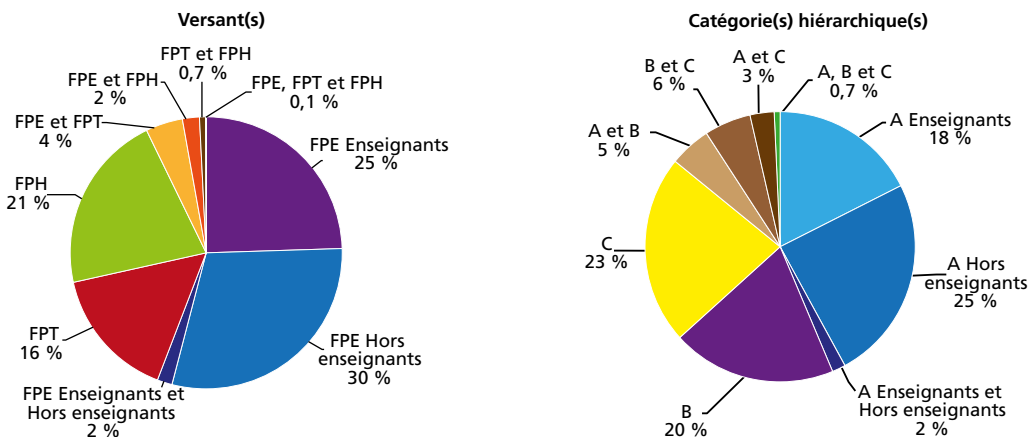
(1) Dans l'enquête un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations.

Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant candidaté, au plus tard trois ans après, à au moins un concours ; 56 % n'ont présenté qu'une seule fois un concours, 18 % en ont passé plusieurs permettant d'intégrer toujours le même corps ou cadre d'emplois.

Plus de la moitié des candidats ne participent qu'aux concours de la FPE

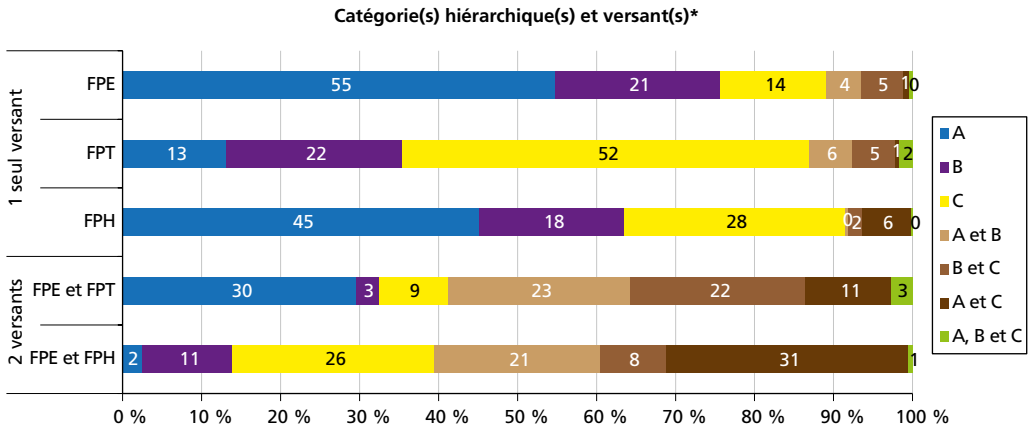
La proportion de candidats ayant participé à des concours de différents versants est ainsi très faible. La majorité des candidats (93 %) ne s'intéresse qu'aux concours d'un seul versant de la fonction publique : 56 % uniquement aux concours de la FPE (et 25 % aux seuls concours d'enseignants), 21 % qu'à ceux de la FPH et 16 % qu'à ceux de la FPT (Figure D 1-2). Seuls 4 % des candidats ont passé à la fois des concours de la FPE et de la FPT, 2 % de la FPE et de la FPH et moins de 1 % de la FPT et de la FPH.

Figure D 1-2 : Répartition des candidats selon les versants et catégories hiérarchiques des concours présentés



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

Figure D 1-2 (suite) : Répartition des candidats selon les versants et catégories hiérarchiques des concours présentés



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

* Les jeunes ayant participé à des concours à la fois dans la FPT et la FPH ou dans les trois versants étant trop peu nombreux (respectivement 0,7 % et 0,1 % des candidats), ils ne sont pas représentés dans cette sous-figure.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 25 % n'ont présenté que des concours d'enseignants (un ou plusieurs), 16 % que des concours de la FPT et 4 % ont présenté à la fois des concours de la FPE et de la FPT. Ils sont 23 % à n'avoir passé que des concours de catégorie C. Parmi les candidats aux seuls concours de la FPE, 55 % n'ont présenté que des concours de catégorie A et 4 % ont présenté à la fois des concours de catégories A et B.

De même, tous versants confondus, la plupart des jeunes (86 % de l'ensemble des candidats et 68 % de ceux ayant passé au moins deux concours) ne visent qu'une seule catégorie hiérarchique de concours : dans l'ordre d'importance, la catégorie A avec 44 % des candidats, puis la catégorie C avec 23 % d'entre eux et enfin la catégorie B avec 20 %. Ils sont 11 % seulement à avoir présenté des concours dans deux catégories contiguës (5 % à la fois A et B ; 6 % à la fois B et C), et 3 % à avoir passé des concours de catégories A et C.

Du fait de la structure hiérarchique de chacun des versants de la fonction publique, les candidats aux seuls concours de la FPE et aux seuls concours de la FPH passent davantage de concours de catégorie A (respectivement 55 % et 45 %) que les candidats aux seuls concours de la FPT (13 %). À l'inverse, ces derniers participent plutôt à des concours de catégorie C (52 %, contre respectivement 14 % et 28 % pour les candidats des seuls versants FPE et FPH). Les concours de catégorie B sont quant à eux passés en proportion identique, quel que soit le versant.

Les jeunes ayant présenté des concours dans au moins deux versants sont plus nombreux à passer des concours de catégories hiérarchiques différentes que ceux qui n'ont candidaté qu'aux concours d'un seul versant. Ainsi, ils sont 56 % à avoir présenté des concours de deux catégories hiérarchiques différentes ou plus parmi les candidats aux concours à la fois de la FPE et de la FPT, contre seulement 10 % parmi ceux de la seule FPE ou 11 % parmi ceux de la seule FPT.

La plupart des jeunes qui candidatent pour devenir fonctionnaire dans la FPT ne se présentent qu'à un seul concours

Trois quarts des candidats aux concours du seul versant FPT n'ont passé qu'une seule fois un concours, contre six sur dix de ceux de la FPE et un peu plus de la moitié de ceux de la FPH (54 %).

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

Cela peut s'expliquer par la relativement faible sélectivité des concours de catégorie C de la FPT qui offrent le plus de postes dans ce versant. En effet, entre 2011 et 2016, pour cette catégorie hiérarchique, la sélectivité oscille dans la FPT (hors Ville de Paris) entre 6 et 10 candidats présents pour un recruté alors que dans la FPE, elle est comprise entre 15 et 23. Ainsi les candidats ont davantage de chances d'être lauréats dans la FPT et donc de ne pas avoir à repasser un concours auquel ils échoueraient. De plus, le nombre de concours ouverts est plus important dans la FPE que dans la FPT ce qui peut expliquer que les candidats en présentent davantage.

Parmi les candidats n'ayant visé qu'un seul versant et une seule catégorie hiérarchique, ceux de la FPH sont les plus nombreux à présenter plusieurs fois des concours permettant d'intégrer un même corps (38 %), en particulier en catégorie C (47 %) et en catégorie A (39 %), et relativement peu d'entre eux participent à des concours distincts (3 %) (Figure D 1-3). Dans la FPE, les participations aux concours d'un même corps sont presque aussi fréquentes (18 %) que celles à des concours différents (16 %), et notamment en catégorie A. Enfin dans la FPT, les participations à des concours distincts sont relativement rares (3 %).

Figure D 1-3 : Répartition des candidats aux concours d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique selon le type de participation⁽¹⁾
[en %]

		Une participation unique	Plusieurs participations	
			uniquement à des concours d'un seul corps (ou cadre d'emplois)	à des concours de différents corps de même catégorie
FPE	A	56	21	23
	B	81	15	5
	C	80	12	8
	Ensemble	66	18	16
FPT	A	97	1	2
	B	89	11	0
	C	85	11	4
	Ensemble	87	10	3
FPH	A	60	39	1
	B	73	22	4
	C	48	47	5
	Ensemble	59	38	3

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats aux concours (permettant de devenir fonctionnaire) d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

(1) Dans l'enquête, un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 candidats, au plus tard trois ans après, aux concours d'une seule catégorie hiérarchique de la FPE, 66 % n'ont présenté qu'une seule fois un concours, 18 % en ont passé plusieurs toujours pour intégrer le même corps et enfin, 16 % plusieurs de différents corps.

Les femmes et les plus diplômés, notamment en sciences humaines et droit, candidatent davantage aux concours de la fonction publique

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours : 14,0 % de celles de la Génération 2013 ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie de formation initiale, contre 6,9 % des hommes de la Génération, soit deux candidates sur trois. (Figure D 1-4).

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

Figure D 1-4 : Caractéristiques des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)				
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*
Ensemble	10,5	100							
Sexe									
Homme	6,9	50	2	-19	6	-4	13	-5	-14
Femme	14,0	50	-2	19	-6	4	-13	5	14
Plus haut diplôme⁽¹⁾									
Aucun diplôme	3,0	14	1	-11	-1	-4	1	-3	4
CAP-BEP	4,4	13	1	-8	-4	-5	-3	6	3
Baccalauréat	9,5	29	0	-3	-3	-26	12	-3	13
Bac +2 à Bac +4	10,8	25	0	1	-5	-12	0	6	9
Bac +5	19,8	17	-2	17	12	38	-7	-1	-28
Doctorat	30,4	2	0	5	1	8	-3	-5	0
Spécialité du plus haut diplôme⁽²⁾									
Mathématiques et sciences	17,4	5	0	4	3	6	0	-6	-3
Sciences humaines et droit	23,7	7	-1	10	4	1	7	4	-9
Lettres et Arts	18,8	4	0	4	2	8	-2	0	-4
Spécialités pluri-technologiques de production et transformations	3,2	8	1	-7	0	-2	2	-1	-1
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	9,3	4	0	0	0	-2	2	3	-3
Génie civil, construction et bois	3,0	5	0	-4	0	-1	1	1	-1
Mécanique, électricité, électronique	4,1	7	1	-5	1	-2	2	-1	-1
Échanges et gestion	6,7	19	1	-8	0	-10	7	5	-5
Communication et information	8,2	6	0	-1	0	0	0	1	-1
Santé	15,3	7	0	4	-8	-9	-8	-7	26
Services aux personnes hors santé	21,4	10	-1	12	-1	18	-14	-2	1
Services à la collectivité	20,3	2	0	2	0	-3	2	5	-3
Filière du baccalauréat									
Bac général économique et social	17,6	11	-1	8	2	4	2	5	-6
Bac général littéraire	24,0	7	-1	10	3	11	-3	2	-7
Bac général scientifique	14,5	18	-1	8	3	16	-6	-10	-4
Bac professionnel	7,8	18	1	-5	0	-13	9	1	1
Bac technologique	10,0	16	0	-1	-3	-11	1	1	10
Région de résidence⁽³⁾									
Île-de-France	9,2	18	0	-2	-1	-3	0	0	1
Métropole hors Île-de-France	10,6	75	0	1	1	4	-2	1	-2
DROM	18,0	3	0	3	0	-2	2	0	1
Étranger	7,4	4	0	-1	0	1	0	-1	-1
Statut de la commune de résidence⁽³⁾									
Ville-centre	11,8	30	0	4	1	2	1	-1	-2
Banlieue	9,9	37	0	-2	-2	-3	-1	3	2
Ville isolée	9,9	9	0	-1	1	-2	3	-1	0
Rural	10,4	20	0	0	-1	1	-2	0	0
Tranche d'aire urbaine de la commune de résidence⁽³⁾									
Moins de 25 000 habitants et hors aire urbaine	9,8	22	0	-2	-1	2	-3	3	-1
De 25 000 à moins de 500 000 habitants	12,4	35	-1	7	1	-1	3	-5	1
De 500 000 à moins de 1 000 000 habitants	9,9	22	0	-1	0	1	0	2	-2
Aire urbaine de Paris	9,1	18	0	-3	-1	-3	0	0	2
Résidence au regard de la politique de la ville⁽⁴⁾									
En quartier prioritaire	8,8	10	0	-2	0	-1	1	1	-1
Hors quartier prioritaire	10,8	79	0	3	-2	-1	-3	2	4

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

Figure D 1-4 (suite) : Caractéristiques des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition de l'ensemble des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)					
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*	
Parents immigrés										
Un parent immigré	9,3	6	0	-1	0	1	1	-1	0	
Mère immigrée	11,1	3	0	0	0	1	0	-1	1	
Père immigré	7,5	3	0	-1	1	0	1	0	-1	
Les deux parents immigrés	7,6	10	0	-3	0	-1	0	0	0	
Aucun parent immigré	10,9	84	0	4	0	1	-1	1	-1	
Plus haut niveau d'études des parents										
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	10,3	18	0	0	-1	-3	2	-1	1	
CAP-BEP	10,0	23	0	-1	-2	-7	1	2	5	
Baccalauréat	10,5	17	0	0	0	1	0	0	0	
Bac +2 à Bac +4	13,2	20	-1	6	1	5	-1	-1	-4	
Bac +5 ou plus	10,8	12	0	0	1	6	-2	0	-3	
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽¹⁾ : Au moins un parent										
Agriculteur exploitant	13,7	3	0	1	0	0	-1	0	1	
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	8,5	14	0	-3	0	0	0	-1	2	
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	12,3	27	-1	5	4	13	-2	2	-10	
Profession intermédiaire	12,5	10	0	2	1	1	0	-1	-2	
Employé	11,2	52	0	4	-4	-6	-2	-2	9	
Ouvrier	9,5	27	0	-3	0	-5	2	-1	2	

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

* Candidats à au moins un concours du versant.

** La somme des modalités de chaque caractéristique n'est pas nécessairement égale à 100 %. En effet, n'ont pas été mentionnées les modalités « Inconnue ou formations générales » pour la spécialité du plus haut diplôme, « Pas le bac, bac à l'étranger ou filière inconnue » pour la filière du baccalauréat, « Pas suivi de sixième ou Inconnue » pour la région de résidence, « Étranger » et « Pas suivi de sixième ou Inconnu » pour le statut et la tranche d'aire urbaine de la commune de résidence, « Inconnu » pour la résidence au regard de la politique de la ville et le plus haut niveau d'études des parents ainsi que « Aucun parent » pour chaque catégorie socioprofessionnelle des parents.

(1) Le plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La spécialité du plus haut diplôme s'appuie sur la nomenclature des spécialités de formation (NSF, Insee).

(3) La commune de résidence est celle du lieu où résidait le jeune au cours de son année de sixième.

(4) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

(5) Celle de leur emploi (ou du dernier emploi qu'ils exerçaient s'ils étaient au chômage ou à la retraite) au moment de la sortie du système éducatif de leur enfant.

Lecture : Les femmes représentent la moitié des primo-sortants du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et 14,0 % d'entre elles ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Elles sont surreprésentées parmi les candidats (+19 points) et légèrement sous-représentées parmi les non-candidats (-2 points). Parmi les candidats, elles sont sous-représentées aux concours de la FPE (-6 points), malgré une nette surreprésentation aux concours d'enseignants (+4 points), et fortement surreprésentées aux concours de la FPH (+14 points).

La participation aux concours de la fonction publique augmente avec le niveau de diplôme. Tous versants confondus, seuls 3,0 % des jeunes sortis non diplômés du système éducatif et 4,4 % de ceux titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, contre 19,8 % des détenteurs d'un diplôme de niveau bac +5 et même 30,4 % des titulaires d'un doctorat. Ces derniers ne représentent ainsi que 2 % des jeunes de la Génération 2013, mais 6 % des candidats à au

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

moins un concours. Les diplômés d'un niveau baccalauréat à bac +4 ont quant à eux des taux de participation aux concours plus proches de la moyenne (10,5 %) : 9,5 % parmi les primo-sortants de niveau baccalauréat et 10,8 % pour ceux de niveau bac +2 à bac +4.

Outre le niveau de diplôme, certaines spécialités de formation initiale semblent davantage destinées à la participation aux concours de la fonction publique, notamment les formations littéraires, économiques et scientifiques (17 % de la Génération et 33 % des candidats) et celles des domaines des services (44 % de la Génération et 51 % des candidats). Ce sont ainsi les primo-sortants spécialisés dans les sciences humaines et le droit qui marquent l'intérêt le plus fort pour les concours de la fonction publique, avec près d'un quart d'entre eux qui se sont déjà portés candidats. Suivent, dans l'ordre d'importance de la participation, les jeunes diplômés dans les secteurs des services aux personnes hors santé (avec un taux de participation à au moins un concours de 21,4 %), les services aux collectivités (20,3 %), les lettres et arts (18,8 %), les mathématiques et sciences (17,4 %) et la santé (15,3 %). À l'inverse, les primo-sortants qui candidaient le moins aux concours sont davantage spécialisés dans les métiers de la production et de l'industrie (principalement génie civil, construction et bois ; spécialités pluri-technologiques de production et transformation ; mécanique, électricité et électronique). Pour chacune de ces spécialités de formation, moins de 5 % d'entre eux ont déjà présenté un concours de la fonction publique.

La prédilection des profils littéraires et économiques pour les concours est d'ailleurs visible dès la fin des études secondaires. Parmi l'ensemble des bacheliers, ce sont ceux issus des filières générales qui participent le plus souvent à des concours : 24 % des bacheliers de la filière littéraire, 17,6 % de la filière économique et sociale et 14,5 % de la filière scientifique. Seulement 7,8 % des jeunes ayant obtenu un baccalauréat professionnel présentent des concours.

Les jeunes originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ou des DROM sont plus attirés par la fonction publique

Le lieu de résidence au cours de la jeunesse jouerait également un rôle dans la candidature aux concours de la fonction publique. De manière à s'abstraire des mobilités liées à la poursuite des études, le lieu de résidence au cours de la jeunesse considéré dans cette étude est celui où résidait le jeune de la Génération 2013 durant son année de sixième⁷.

Vivre dans une « ville-centre⁸ » ou une aire urbaine⁹ de taille moyenne, hors des très grandes aires urbaines (y compris celle de Paris), influencerait positivement sur la participation aux concours de la fonction publique. Ainsi, 12,4 % des primo-sortants résidant durant leur jeunesse dans une aire urbaine comptant entre 25 000 et 500 000 habitants et 11,8 % de ceux qui habitaient dans une « ville-centre » ont déjà candidaté à des concours, contre 9,9 % des jeunes demeurant en banlieue ou dans une commune isolée, et dans les mêmes proportions, de ceux qui résidaient dans une aire urbaine de moins de 25 000 habitants ou à l'inverse dans une très grande aire urbaine. Pour les Franciliens, et plus largement les résidents de l'aire urbaine de Paris, la participation aux concours de la fonction publique est plus faible encore : seuls 9,2 % d'entre eux se sont déjà portés candidats. Les jeunes issus de communes rurales ont quant à eux un taux de participation proche de la moyenne (10,4 %).

L'étude d'Audier (2000) mettait déjà en évidence un constat du même ordre : le fait d'habiter dans la région parisienne plutôt que dans une petite agglomération intervient négativement sur la probabilité de travailler dans la fonction publique. Elle souligne que cet apparent paradoxe peut s'interpréter en

7 Moins de 0,5 % des jeunes de la Génération 2013 n'ont pas suivi de classe de sixième.

8 Selon le zonage en unités urbaines 2010 (Insee). Lorsqu'une unité urbaine est constituée de plusieurs communes, on la désigne sous le terme d'agglomération multi communale. Les communes qui la composent sont alors soit ville-centre, soit banlieue. Si une commune représente plus de 50 % de la population de l'agglomération multi communale, elle est seule ville-centre. Sinon, toutes les communes qui ont une population supérieure à 50 % de celle de la commune la plus peuplée, ainsi que cette dernière, sont villes-centres. Les communes urbaines qui ne sont pas villes-centres constituent la banlieue de l'agglomération multi communale.

9 Selon le zonage en aires urbaines 2010 (Insee).

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

relation avec l'expansion de la FPT et de la FPH et la déconcentration de l'État, en dehors du fait que certaines administrations recrutent traditionnellement en province et dans les DROM.

Habiter dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) augmenterait encore davantage la probabilité de participer aux concours : 18 % des primo-sortants résidant au cours de leur jeunesse dans les DROM ont présenté des concours de la fonction publique (contre 10,5 % en moyenne). Ces jeunes scolarisés dans les territoires ultra-marins représentent 6 % des candidats aux concours, soit le double de leur part parmi les non-candidats.

Si pour les jeunes originaires de métropole hors Île-de-France la participation à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin des études est dans la moyenne (10,6 % de candidats parmi ses résidents), elle se traduit différemment selon les régions. Les primo-sortants ayant débuté leur scolarité secondaire dans le nord et l'est de la France comptent davantage de candidats aux concours (12,6 %) que ceux originaires du sud et l'ouest (respectivement 9,9 % et 9,5 %). Enfin, ceux qui vivaient à l'étranger durant leur jeunesse se tournent particulièrement peu vers les concours : seuls 7,4 % d'entre eux.

Par ailleurs, les primo-sortants qui résidaient dans un quartier prioritaire de la politique de la ville¹⁰ à la fin de leurs études ont une propension plus faible à se présenter à des concours. Ils sont 8,8 % à avoir déjà candidaté à un concours de la fonction publique, contre 10,8 % parmi ceux qui ne résidaient pas en quartier prioritaire à la sortie du système éducatif.

Les jeunes dont les parents sont les plus diplômés se présentent plus souvent aux concours de la fonction publique

À l'instar des jeunes ayant grandi à l'étranger, ceux dont les deux parents sont immigrés¹¹ se présentent également moins souvent aux concours de la fonction publique (7,6 %, contre 10,9 % parmi ceux dont aucun des deux parents n'est immigré). Parmi les primo-sortants dont seul l'un des deux parents est immigré, ceux dont le père est immigré ont le même taux de participation aux concours que ceux dont les deux parents sont immigrés (7,5 %). En revanche, ceux dont la mère est immigrée ont un taux de participation proche de ceux dont aucun parent n'est immigré (11,1 %).

Toujours relativement aux parents, les primo-sortants dont les parents sont les plus diplômés participent davantage aux concours. Ainsi, 13,2 % des jeunes dont au moins l'un de leurs parents a un niveau d'études bac +2 à bac +4 se sont déjà portés candidats aux concours de la fonction publique. Ils représentent un quart de l'ensemble des candidats (contre un cinquième des jeunes de la génération). Pour ceux dont les parents ont comme plus haut niveau d'études bac +5 ou plus, le taux de participation aux concours est relativement proche de la moyenne (10,8 %). Indépendamment du plus haut niveau de diplôme du couple parental, si le père est non diplômé ou a comme plus haut niveau d'études le brevet des collèges, le taux de participation aux concours atteint 12,2 %.

Corrélativement à l'effet des diplômes, les primo-sortants issus d'une famille dans laquelle les deux parents exercent la profession de cadre, ingénieur, libéral ou professeur sont relativement nombreux à passer des concours de la fonction publique. En effet, 15,2 % de ces derniers ont participé à des concours de la fonction publique. Le taux de participation diminue si seul un des deux parents est cadre, mais reste toutefois élevé (12,3 %). À l'inverse, les primo-sortants qui ont deux parents ouvriers ont un taux de participation deux fois moins élevé que ceux dont les deux parents sont cadres. Seulement 7,3 % d'entre eux participent à des concours de la fonction publique. Par ailleurs, 12,2 % des jeunes ayant deux parents employés participent à des concours.

Les primo-sortants ayant au moins un parent exerçant une profession intermédiaire ont un taux de participation de 2 points plus élevé que la moyenne. À l'inverse, seulement 8,5 % des primo-sortants

¹⁰ Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

¹¹ Nés étrangers à l'étranger.

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

dont les deux parents, ou un seul, sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise participent à des concours de la fonction publique. La reprise du patrimoine professionnel des parents peut alors jouer pour éloigner les enfants d'une carrière de fonctionnaire. Les résultats relatifs aux enfants d'agriculteurs sont à cet égard très intéressants : si un jeune a au moins un parent agriculteur, alors son taux de participation à des concours de la fonction publique est de 13,7 %, soit un taux significativement plus élevé que la moyenne. Mais, si ses deux parents sont agriculteurs, alors ce taux chute pour atteindre 7,1 %.

Les jeunes ayant rencontré des soucis de santé pendant leurs études supérieures participent davantage aux concours de la fonction publique

Les conditions objectives ou subjectives de santé semblent également avoir un lien avec la participation aux concours de la fonction publique (Figure D 1-5). Les primo-sortants estimant leur état de santé en général comme très bon ou bon ont des taux de participation proches de la moyenne (respectivement 10,3 % et 10,6 %). À l'inverse, ils sont 12,6 % à avoir candidaté à au moins un des concours parmi ceux considérant leur état de santé comme mauvais.

Si les jeunes atteints d'un problème de santé durable ou d'un handicap semblent se présenter moins souvent aux concours (9,4 % d'entre eux), on note toutefois de fortes disparités au regard de la période d'apparition du problème ou handicap au cours de la scolarité. Ainsi, pour ceux ayant contracté un problème de santé avant l'entrée à l'école ou pendant les études primaires ou secondaires, les taux de participation sont faibles : respectivement 8,1 % et 6,9 %. Au contraire, si le problème de santé est apparu pendant les études supérieures, alors le taux de participation atteint 16,2 %. La même tendance est observée, mais dans une moindre mesure, parmi ceux pour lesquels le problème ou handicap est apparu après la fin de leurs études (11,4 %).

Figure D 1-5 : État de santé des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études (en %)

	Taux de participation à au moins un concours	Ensemble des jeunes de la Génération	Non-candidats	Candidats	Candidats à au moins un concours du versant				
					FPE	FPE enseignants	FPE hors enseignants	FPT	FPH
Ensemble	10,5	100	100	100	100	100	100	100	100
État de santé général									
Très bon	10,3	51	51	50	50	49	52	47	48
Bon	10,6	46	46	46	46	48	44	50	45
Mauvais	12,6	4	4	4	4	3	4	2	7
Problème de santé durable ou handicap									
Oui	9,4	18	18	16	15	13	17	16	18
Non	10,7	82	82	84	85	87	83	84	82
Moment d'apparition du problème de santé durable ou handicap*									
À la naissance ou avant l'entrée à l'école	8,1	5	5	4	3	2	3	7	2
Pendant les études, avant le bac	6,9	6	7	4	4	3	5	3	5
Pendant les études, après le bac	16,2	2	2	3	3	4	3	3	2
Après la fin des études	11,4	3	3	3	2	2	2	2	7

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

* Pour toutes les répartitions de cette caractéristique, la somme des modalités n'est pas égale à 100 %. En effet, n'ont pas été mentionnées les modalités « Pas de problème de santé durable ou handicap », déjà présente plus haut dans le tableau, et « N'a pas voulu dire ».

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 considérant leur état de santé en général comme mauvais, 12,6 % ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Ils représentent 7 % de ceux qui ont présenté au moins un concours de la FPH.

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

Les profils des candidats varient selon le versant des concours auxquels ils candidatent

La FPE réunit à l'ensemble de ses concours relativement plus d'hommes (39 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats, soit +6 points) (**Figure D 1-4**). Les candidats y sont plus diplômés : la moitié d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 ou plus, contre 38 % en moyenne parmi l'ensemble des candidats. Ils sont légèrement plus nombreux à avoir obtenu un baccalauréat général (68 % contre 60 %, soit +8 points). Pour 36 % d'entre eux, au moins un de leurs parents est cadre ou exerce une profession intellectuelle supérieure, contre 32 % parmi l'ensemble des candidats.

Au sein de ce versant, la population des aspirants enseignants compte quant à elle relativement plus de femmes (71 % contre 67 % parmi l'ensemble des candidats, soit +4 points). Les candidats diplômés de niveau bac +5 ou plus y sont surreprésentés (85 % contre 38 %), tout comme les bacheliers généraux (92 % contre 60 %) notamment des filières scientifique et littéraire. Un candidat sur deux a au moins un parent titulaire d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus contre 37 % de l'ensemble des candidats, et 45 % au moins un parent cadre (contre 12 %). À l'inverse, seuls 19 % des aspirants enseignants ont au moins un parent ouvrier contre 24 % de l'ensemble des candidats. Par ailleurs, en sixième, ils résidaient un peu moins souvent que la moyenne en région parisienne (13 % contre 16 %).

La FPT compte proportionnellement aussi peu d'hommes parmi ses candidats que parmi ceux aux concours d'enseignants (28 %). Elle rassemble davantage de candidats diplômés de niveau CAP-BEP (11 % contre 5 % parmi l'ensemble des candidats, soit +6 points) et de niveau bac +2 à bac +4 (32 % contre 26 %), ainsi que de jeunes spécialisés notamment dans les services aux collectivités (8 % contre 3 %) et dans l'agriculture (6 % contre 3 %). Les bacheliers ont plus souvent privilégié la filière économique et sociale, et moins la filière scientifique. Les candidats de ce versant jugent moins souvent leur état de santé comme mauvais (2 % contre 4 %), mais ceux ayant rencontré des problèmes de santé à la naissance ou avant l'entrée à l'école y sont plus nombreux.

La FPH est le versant qui attire le plus de candidates (81 %) du fait notamment de l'importance des concours d'aide-soignant, métier particulièrement féminisé. Les candidats de plus haut niveau de diplôme bac à bac +4 y sont surreprésentés (74 % contre 52 % parmi l'ensemble des candidats, soit +22 points) ainsi que les moins diplômés, à l'inverse des candidats de niveau bac +5 (4 % contre 32 %). Assez logiquement, les candidats de ce versant ont plus souvent obtenu un diplôme relevant des métiers de la santé (37 % contre 11 %). Ils sont également un peu plus fréquemment titulaires d'un baccalauréat technologique (25 % contre 15 %), mais moins d'un baccalauréat général que la moyenne (43 % contre 60 %). Leur état de santé est relativement plus souvent jugé comme mauvais (7 % contre 4 %) et leurs problèmes de santé sont davantage apparus après la fin de leurs études. Enfin, pour 64 % d'entre eux, au moins un de leurs parents est employé contre 55 % de l'ensemble des candidats, et à l'inverse seuls 22 % ont au moins un parent cadre contre 32 % de l'ensemble.

La modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique confirme globalement l'analyse des taux de participation

Pour des raisons sociologiques, le niveau de diplôme des jeunes est lié à celui de leurs parents. Il en est de même de nombreuses qualités décrites qui sont souvent corrélées entre elles. Dès lors, afin d'éliminer les effets de structure et liens entre les différentes caractéristiques individuelles, une analyse multivariée (voir encadré 2) a été conduite. Elle permet d'affiner les statistiques descriptives précédentes et de dégager les effets propres de chacune des caractéristiques étudiées.

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

Encadré 2 : La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables de contrôles indépendamment les uns des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». L'interprétation causale des estimations des liens entre les variables explicatives et la variable d'intérêt n'est assurée que sous certaines hypothèses.

Dans le cadre de cette étude, une régression logistique a été réalisée afin d'étudier la probabilité des jeunes de la Génération 2013 de participer à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie du système éducatif. La spécification retenue intègre les variables de contrôles suivantes : sexe, plus haut diplôme, spécialité du plus haut diplôme, lieu de résidence (en sixième), parents immigrés ou non, plus haut niveau d'études des parents et catégories socioprofessionnelles des parents.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de candidater à au moins un concours de la fonction publique augmente fortement avec le niveau de diplôme du jeune

La prédominance des femmes parmi l'ensemble des candidats aux concours de la fonction publique déjà soulignée dans l'analyse des caractéristiques sociodémographiques des primo-sortants se confirme dans l'analyse économétrique. Même corrigé des effets de structure, le simple fait d'être une femme augmente la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique de 2,4 points par rapport à un homme (Figure D 1-6).

Toutes choses égales par ailleurs, on retrouve que plus les jeunes sont diplômés, plus ils sont enclins à candidater à un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études. Ainsi, par rapport au titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat, ne pas avoir de diplôme ou être diplômé d'un CAP-BEP diminue la probabilité de passer un concours respectivement de 5,3 et 4,5 points. Au contraire, *ceteris paribus*, être titulaire d'un diplôme de niveau bac +5 l'augmente de 11,0 points et même de 20,4 points pour les détenteurs d'un doctorat.

De même, la hiérarchie de la participation aux concours observée selon la spécialité du plus haut diplôme des jeunes est globalement conservée. Toutes choses égales par ailleurs, ce sont les jeunes spécialisés dans les métiers de la production et de l'industrie qui candidatent le moins aux concours, à l'inverse de ceux spécialisés dans les « services aux personnes hors santé » et les « sciences humaines et droit » qui ont les probabilités les plus élevées de candidater (respectivement +15,2 et +12,7 points). Avoir un diplôme en « lettres et arts » accroît la probabilité de se présenter à un concours de 10,8 points, en « mathématiques et sciences » de 8,3 points et dans le domaine de la santé de 6,8 points.

Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir vécu au cours de sa jeunesse dans un DROM joue aussi fortement sur la probabilité de candidater à un concours de la fonction publique : elle augmente de 9,4 points par rapport à un jeune originaire d'une aire urbaine de taille moyenne en métropole. Ces derniers sont ceux qui ont, en métropole, la plus forte propension à passer des concours : 1,5 point de plus que ceux ayant grandi à Paris et 1,7 point de plus dans le reste de la métropole. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes ayant grandi à l'étranger passent quant à eux particulièrement peu de concours.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de présenter un concours de la fonction publique diminue en revanche avec le niveau de diplôme des parents

Il n'est malheureusement pas possible de connaître le statut professionnel - indépendant, salarié, fonctionnaire - ou le type d'emploi - public ou privé - des parents dans l'enquête. C'est la raison pour laquelle les données sur les parents se limitent ici à la catégorie socioprofessionnelle, au diplôme et au fait d'être immigré ou non.

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

Figure D 1-6 : Modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique : effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur la probabilité de candidater [en points]

	Effet marginal
Probabilité de la situation de référence en %	4,2 %
Sexe	
Femme	2,4 ***
<i>Homme</i>	<i>réf.</i>
Plus haut diplôme⁽¹⁾	
Aucun diplôme	-5,3 ***
CAP-BEP	-4,5 ***
<i>Baccalauréat</i>	<i>réf.</i>
Bac +2 à Bac +4	1,9 ***
Bac +5	11,0 ***
Doctorat	20,4 ***
Spécialité du plus haut diplôme⁽²⁾	
Mathématiques et sciences	8,3 ***
Sciences humaines et droit	12,7 ***
Lettres et arts	10,8 ***
<i>Production et industrie</i>	<i>réf.</i>
Échanges et gestion	n.s.
Communication et information	1,8 ***
Santé	6,8 ***
Services aux personnes hors santé	15,2 ***
Services à la collectivité	12,5 ***
Inconnue ou formations générales	4,1 ***
Lieu de résidence⁽³⁾ - Aires urbaines	
Moins de 25 000 habitants et hors aire urbaine	-1,7 ***
<i>De 25 000 à moins de 500 000 habitants</i>	<i>réf.</i>
De 500 000 à moins de 1 000 000 habitants	-1,7 ***
Aire urbaine de Paris	-1,5 ***
DROM	9,4 ***
Étranger	-4,3 ***
Inconnu ou n'a pas suivi de sixième	-5,9 *
Parents immigrés	
Seule la mère immigrée	2,3 **
Seul le père immigré	-2,5 **
Les deux parents immigrés	-1,6 **
<i>Aucun parent immigré</i>	<i>réf.</i>
Plus haut niveau d'études des parents	
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	1,1 *
<i>CAP-BEP</i>	<i>réf.</i>
Baccalauréat	n.s.
Bac +2 à Bac +4	-1,3 **
Bac +5 ou plus	-4,3 ***
Inconnu	-2,0 ***
Catégorie socioprofessionnelle du père	
Agriculteur exploitant	n.s.
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	-3,4 ***
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	n.s.
Profession intermédiaire	n.s.
Employé	n.s.
<i>Ouvrier</i>	<i>réf.</i>
Sans activité professionnelle ou inconnue	-1,9 ***

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

Figure D 1-6 (suite) : Modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique : effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur la probabilité de candidater

[en points]

	Effet marginal
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	
Agriculteur exploitant	4,0 **
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	n.s.
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	n.s.
Profession intermédiaire	n.s.
Employé	1,5 **
Ouvrier	réf.
Sans activité professionnelle ou inconnue	n.s.

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 % ; n.s. : non significatif au seuil de 10 %.

Note : La modélisation économétrique sous-jacente correspond à une régression logistique. Les effets marginaux ou écarts de probabilité sont calculés par rapport à la situation de référence (réf.).

(1) Il s'agit du plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La spécialité de formation du plus haut diplôme s'appuie sur la nomenclature des spécialités de formation (NSF, Insee). La modalité « Production et industrie » regroupe les spécialités de formation suivantes : « spécialités pluri-technologiques de production et transformations », « agriculture, pêche, forêt et espaces verts », « génie civil, construction et bois » et « mécanique, électricité et électronique ».

(3) Le lieu de résidence retenu est celui de la commune de résidence en sixième.

Lecture : Pour chaque modalité, le modèle illustre les différences de probabilité par rapport à la situation de la référence. La probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de ses études pour la personne de référence (un homme, titulaire d'un baccalauréat, spécialisé dans les métiers de la production, ayant résidé durant sa jeunesse dans une aire urbaine comptant entre 25 000 et 500 000 habitants, dont les parents ne sont pas immigrés, ont comme plus haut niveau d'études un CAP-BEP et sont ouvriers) est de 4,2 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau bac +5 augmente cette probabilité de 11,0 points.

En se limitant à ces données, toutes choses égales par ailleurs, avoir ses deux parents immigrés ou seul son père diminue la probabilité de candidater à un concours de la fonction publique respectivement de 1,6 ou 2,5 points par rapport à un jeune dont aucun des parents n'est immigré. En revanche, lorsque seule la mère est immigrée, on retrouve une propension plus forte à participer aux concours (+2,3 points par rapport à un jeune dont aucun des parents n'est immigré).

Une fois les effets de structure éliminés, et notamment le lien entre niveaux de diplôme des parents et des enfants, le niveau de diplôme des parents ne joue pas de la même façon que celui des primo-sortants : la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique diminue en effet avec le niveau de diplôme des parents. Le fait d'avoir des parents non diplômés ou de niveau brevet des collèges augmente ainsi de 1,1 point la probabilité de passer un concours par rapport au fait d'avoir des parents diplômés d'un CAP-BEP, et à l'inverse, avoir des parents diplômés de niveau bac +2 à bac +4 ou de niveau bac +5 ou plus diminue cette probabilité respectivement de 1,3 et de 4,3 points.

Enfin, la profession des parents ne joue un rôle significatif que dans certains cas. Ainsi, par exemple, avoir un parent « cadre ou profession intellectuelle supérieure » n'influence pas significativement la probabilité de passer un concours de la fonction publique. Par contre, avoir une mère agricultrice exploitante ou bien employée augmente cette probabilité respectivement de 4,0 points et 1,5 point par rapport au fait d'avoir une mère ouvrière, et avoir un père exerçant la profession d'artisan, commerçant ou chef d'entreprise la diminue de 3,4 points par rapport à un père ouvrier.

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

Une classification des candidats aux concours de la fonction publique selon leurs motivations

Dans le cadre du module « Concours et attractivité de la fonction publique » de l'enquête, chaque candidat était invité à renseigner ses motivations concernant un concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés. Il avait la possibilité de choisir plusieurs motifs de participation parmi ceux qui lui étaient proposés et également d'en ajouter.

L'intérêt du métier est déclaré comme la première motivation pour passer un concours : il est ainsi mis en avant par plus de neuf candidats sur dix. Les trois quarts des candidats mettent par ailleurs en avant l'intérêt pour le service public et l'action publique, 69 % la sécurité de l'emploi et, dans des proportions similaires, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique...). D'autres motivations moins fréquentes ont également été retenues, comme le niveau de salaire jugé attractif par 35 % des candidats, le fait d'avoir des difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (21 % d'entre eux), ne pas être trop éloigné de son lieu de résidence (16 % d'entre eux) ou encore parce que le concours était mutualisé avec un autre concours que le candidat passait (5 % d'entre eux).

D'autres études ont déjà porté sur les motivations des candidats aux concours de la fonction publique, et notamment celle de Meurs et Audier (2004) qui détermine pour des concours spécifiques de la fonction publique de l'État une hiérarchie des motivations des candidats. Ainsi, pour les étudiants inscrits en 2003 dans des instituts de préparation à l'administration générale, qui constituent le « vivier » des candidats aux concours administratifs de catégories A et B, indiquent en première position l'intérêt du métier, suivi de la sécurité de l'emploi puis du choix du service public, des conditions de travail et de la rémunération. Les auteurs ont également interrogé les candidats au concours de conseiller d'insertion et de probation en 2003-2004, et 74 % d'entre eux placent également en tête l'intérêt pour le métier, 13 % le goût pour le service public et seulement 5 % le niveau de rémunération. Enfin, au concours de surveillant pénitentiaire en 2003-2004, 56 % des candidats classent aussi en première position l'intérêt pour le métier, 22 % la rémunération et 16 % le service public. La rémunération est ainsi plus souvent un critère important pour ce corps, ce qui s'explique par le fait qu'il s'agit d'un corps de catégorie C, et que moins le salaire est élevé, plus la rémunération se rapproche d'une nécessité de subsistance.

Les différences entre les résultats observés et ceux de Meurs et Audier (2004) ne sont pas contradictoires. En effet, leur étude ne porte que sur certains concours de la fonction publique et, d'autre part, hiérarchise les critères de motivation qui sont ici cités sans classement. Par ailleurs, le contexte économique a évolué avec la crise économique qui a débuté en 2008, laquelle pourrait justifier une crainte plus forte de perdre son emploi.

Une typologie des primo-sortants candidats en fonction de leurs motivations à se présenter à un concours de la fonction publique a été réalisée en s'appuyant sur une classification ascendante hiérarchique (voir encadré 3), qui permet, à partir d'une analyse des correspondances multiples, de capter les principales corrélations et oppositions entre les différentes motivations.

Encadré 3 : Deux classifications, celle des candidats et celle des non-candidats, en fonction de leurs motivations respectives

- La typologie sur les motivations de participation à un concours de la fonction publique a été construite, en deux temps, à partir des réponses des candidats à la question portant sur les éléments les ayant motivés à passer un concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers concours présentés.

Une analyse des correspondances multiples (ACM) a tout d'abord été réalisée. Elle a permis de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives aux différentes motivations de participation à un

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

concours de la fonction publique, en les faisant apparaître sur des axes. Les variables actives qui ont servi à déterminer les axes sont les 8 principales motivations de candidature : l'intérêt du métier, l'intérêt pour le service public ou l'action publique, le niveau de salaire attractif, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique), la sécurité de l'emploi, les difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé, la proximité du lieu de résidence et la mutualisation avec un autre concours.

Une classification ascendante hiérarchique (CAH) a ensuite été réalisée sur les 2 premiers axes de l'ACM (qui résumaient 37 % de l'information initiale) afin de regrouper les candidats selon des critères de proximité statistique. Trois classes de candidats homogènes au regard de leurs motivations à passer des concours de la fonction publique ont ainsi été retenues. Les dénominations employées pour désigner chaque classe (ou groupe) s'appuient sur les motivations les plus fortement représentées, même si tous les primo-sortants de la classe ne partagent pas ces motivations. Ainsi par exemple, le groupe « Concours par défaut » n'est pas uniquement composé de candidats dans ce cas, mais ils y sont largement surreprésentés.

- La typologie sur les raisons de non-participation a été construite selon la même méthode (en deux étapes), à partir des réponses des non-candidats à la question portant sur les raisons pour lesquelles ils n'ont jamais passé de concours pour devenir fonctionnaire.

Les variables actives qui ont servi à définir les axes de l'ACM sont les 10 principaux motifs de non-participation : en emploi dès la fin des études, pas d'intérêt pour le service public, salaires pas assez attractifs, concours trop sélectifs, pas assez diplômé pour les concours susceptibles d'intéresser, mauvaise image de la fonction publique, aucun concours organisé à proximité, aucun poste de fonctionnaire disponible à proximité, manque d'informations pratiques sur les concours et ne jamais avoir pensé à passer de concours.

La CAH a été réalisée sur les 3 premiers axes de l'ACM qui résumaient 43 % de l'information initiale. Quatre classes (ou groupes) de non-candidats homogènes quant à leurs motifs de non-participation ont été retenues.

Trois groupes homogènes de candidats quant à leurs motivations ont ainsi été constitués :

- ceux qui ont une vocation pour le métier et sont relativement désintéressés par la rémunération (51 % de l'ensemble des candidats),
- ceux qui marquent un intérêt pour le service public et le statut de fonctionnaire (37 %),
- et ceux qui candidatent pour devenir fonctionnaires par défaut (12 %).

Pour certains métiers spécifiques, les motivations peuvent ne pas figurer dans la liste assez générale proposée dans l'enquête. C'est notamment le cas pour les métiers de la police nationale dont les motivations ont été étudiées par Pruvost et Roharik (2011) qui réalisent une typologie des motivations à partir d'une enquête conduite auprès d'un échantillon de policiers de tous grades et de toutes directions. Ils identifient quatre classes : les « Réalistes » (39 % de l'échantillon) motivés essentiellement par la rémunération et la sécurité de l'emploi, les « Aventuriers » (31 %) intéressés par un métier qui bouge et hors du commun, les « Missionnaires » (19 %) qui veulent faire respecter la loi et exercer un métier de contact et utile, et enfin les « Rigoristes » (10 %) motivés par le commandement et séduits par le respect qu'inspirent les policiers.

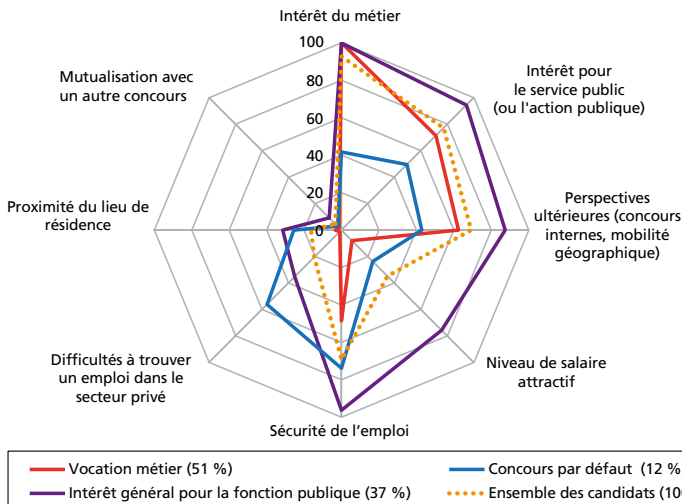
Le groupe « Vocation métier » rassemble plus d'aspirants enseignants et de jeunes travaillant dans la fonction publique trois ans après la fin de leurs études

La classe « Vocation métier » correspond à des candidats marquant un intérêt pour le métier (100 % des candidats de la classe) (Figure D 1-7). En revanche, ils ne mettent absolument pas en avant le niveau de rémunération (8 %), les difficultés pour trouver un emploi dans le privé (1 %) ou la proximité géographique de l'emploi (3 %). Enfin, ils sont relativement peu sensibles à la sécurité de l'emploi (49 %).

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

Figure D 1-7 : Motivations des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation*

[en %]



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé, au plus tard trois ans après, à un concours de la fonction publique par « Intérêt général pour la fonction publique » (soit 37 % des candidats), 96 % déclarent la « sécurité de l'emploi » comme source de motivation à la participation. En moyenne, parmi l'ensemble des primo-sortants candidats, ils sont 69 % à indiquer ce motif de candidature.

Les jeunes qui ont passé des concours d'enseignants y sont surreprésentés (35 % du groupe contre 26 % parmi l'ensemble des candidats), et dans une moindre mesure les candidats aux autres concours de catégorie A (24 % contre 22 %), à l'inverse de ceux ayant présenté des concours de catégorie C (20 % contre 27 %). Les candidats de ce groupe ont ainsi logiquement plus fréquemment un diplôme de niveau bac +5 ou un doctorat (45 % contre 39 %), et au moins un parent cadre, ingénieur, profession libérale ou professeur (37 % contre 32 %) (Figure A1-1). Ils ont aussi plus souvent obtenu un baccalauréat général économique et social (21 % contre 18 %) ou scientifique (29 % contre 26 %). Ceux ayant résidé durant leur jeunesse dans les DROM sont relativement moins présents (2 % contre 6 %).

En termes de trajectoire professionnelle, les candidats qui ont connu des périodes de chômage durant les trois années qui ont suivi la fin de leurs études sont sous-représentés dans ce groupe, au contraire de ceux qui ont eu un accès immédiat et durable à l'emploi (64 % contre 58 %) (Figure A1-2). Enfin, parmi ceux qui sont en emploi à la date de l'enquête, ils sont relativement plus nombreux à être fonctionnaires (36 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats actifs occupés) et à travailler au sein de l'Éducation nationale (31 % contre 27 %) ou dans les hôpitaux, et moins dans le secteur privé (30 % contre 35 %).

Le fait que deux tiers des candidats aux concours d'enseignants soient dans le groupe « Vocation métier » met en évidence une part de vocation plus forte pour ces jeunes. Ce résultat fait écho à d'autres études en France et à l'étranger recensées par Berger et D'Ascoli (2011), généralement sur le champ des agents en activité et donc restreint aux candidats ayant réussi les concours.

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

Par exemple, en France à partir d'une base de 955 professeurs, Périer (2004) a construit une typologie des enseignants du secondaire selon le rapport au métier. Il en ressort qu'un tiers d'entre eux sont enseignants par vocation, avec une surreprésentation des enseignants de lettres, langues vivantes et sport, en cohérence avec Postic *et al.* (1990) qui en dénombre autant en 1990 (36 %) et souligne que cette part s'est érodée depuis 1976 (84 %) en particulier dans les filières scientifiques. Au-delà de la vocation, les motivations plus tardives sont la passion pour la discipline enseignée (18 %), analysée également par Deauvieu (2005) à partir d'entretiens biographiques auprès de professeurs stagiaires agrégés et certifiés, et le désir d'enseigner (8 %). Puis un groupe est constitué de ceux qui souhaitent bénéficier de la sécurité de l'emploi, des vacances et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qu'offre le métier d'enseignant (15 %). Enfin, le dernier groupe identifié correspond aux individus devenus enseignants sans véritable motivation, simplement guidés par les circonstances et les événements (26 %).

Les candidats aux concours de catégories B et C, ceux originaires des DROM et les employés trois ans après la fin de leurs études sont surreprésentés dans le groupe « Intérêt général pour la fonction publique »

L'ensemble « Intérêt général pour la fonction publique » est composé des candidats qui sont tout autant intéressés par les métiers (100 % des primo-sortants du groupe), mais davantage par le service public et l'action publique que le précédent groupe (94 % contre 71 %). Ils sont également très généralement motivés par des considérations économiques comme la rémunération (76 %), la sécurité de l'emploi (96 %), les perspectives ultérieures (87 %) et les difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (35 %), mais aussi relativement plus souvent par des considérations géographiques de proximité domicile-travail (31 %).

Les aspirants enseignants y sont sous-représentés (19 % du groupe contre 26 % parmi l'ensemble des candidats), à l'inverse des candidats aux concours de catégories B et C (respectivement 29 % et 32 %, contre 24 % et 27 % parmi l'ensemble des candidats). Les jeunes qui composent cette classe ont relativement plus souvent un diplôme de niveau baccalauréat (30 % contre 26 %) ou bac +2 à bac +4 (31 % contre 26 %), avec des parents sans aucun diplôme ou diplômés d'un brevet des collèges (23 % contre 18 %) et ouvriers. Les titulaires d'un baccalauréat professionnel (16 % contre 13 %) ou technologique (19 % contre 15 %) sont plus nombreux dans cette classe, au contraire des titulaires d'un baccalauréat scientifique (22 % contre 26 %). Ce groupe rassemble également relativement plus de candidats ayant grandi durant leur jeunesse dans les DROM (10 % contre 6 %) et, dans une moindre mesure, dans les aires urbaines de taille moyenne (46 % contre 41 %).

Les trajectoires professionnelles des jeunes de ce groupe comportent plus souvent au moins une période de chômage. Parmi ceux qui sont en emploi au moment de l'enquête, les salariés du privé sont relativement plus nombreux que la moyenne (40 % contre 35 % parmi l'ensemble des candidats en emploi trois ans après la fin de leurs études) ainsi que les intérimaires (7 % contre 4 %), mais 32 % sont néanmoins devenus fonctionnaires, soit une proportion très proche de la moyenne (33 %). En termes de catégorie socioprofessionnelle, les employés et employés qualifiés y sont surreprésentés (respectivement 29 % et 21 %, contre 25 % et 16 %).

Le groupe « Concours par défaut » réunit les candidats aux concours de catégorie C, les moins diplômés issus de familles précaires et ceux encore en CDD trois ans après la fin de leurs études

Enfin, la classe que l'on qualifiera de « Concours par défaut » rassemble des candidats qui sont relativement moins souvent intéressés par le métier (42 %) et le service public (49 %), et passent plus fréquemment un concours en raison de difficultés pour trouver un emploi dans le privé (56 %). Par ailleurs, ils sont relativement moins nombreux à avoir candidaté pour l'attractivité des salaires (24 %) ou les perspectives ultérieures (43 %).

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

Ce groupe réunit relativement plus d'hommes (38 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats), une part de candidats à des corps de catégorie C nettement plus importante que les autres (44 % contre 27 %), et à l'inverse peu de candidats aux concours de catégorie A (32 % contre 48 %). Les candidatures se portent relativement plus souvent sur la FPT (24 % contre 18 %) et moins sur la FPH (20 % contre 23 %). Les primo-sortants non diplômés ou diplômés d'un CAP-BEP y sont surreprésentés (17 % contre 9 %), à l'inverse des diplômés de l'enseignement supérieur. Quand ils sont titulaires d'un baccalauréat, il s'agit plus rarement que la moyenne d'un baccalauréat général économique et social (12 % contre 18 %) ou littéraire (14 % contre 16 %), mais plus souvent d'un baccalauréat professionnel (15 % contre 13 %). Les candidats qui résidaient au début de leur scolarité secondaire en région parisienne y sont relativement plus présents (19 % contre 16 %), tout comme ceux qui habitaient en ville-centre (38 % contre 34 %) ou en banlieue (38 % contre 35 %). Durant leur dernière année d'études, ils ont également plus souvent vécu dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (12 % contre 9 %). Enfin, ceux déclarant un problème de santé durable ou un handicap y sont surreprésentés (20 % contre 16 %).

En termes d'insertion professionnelle, comme pour le groupe précédent, ces jeunes ont souvent connu au moins une période de chômage au cours de leurs trois premières années de vie active. Ceux qui ont eu un accès progressif à l'emploi après le chômage y sont notamment nettement surreprésentés (13 % contre 7 %). Au moment de l'enquête, les jeunes en emploi travaillent relativement plus dans le secteur privé (43 % contre 35 % parmi l'ensemble des candidats en emploi en 2016), sont davantage en contrat aidé (12 % contre 8 %), en contrat à durée déterminée (34 % contre 28 %) ou non-salariés (5 % contre 2 %), et relativement moins fonctionnaires (21 % contre 33 %). Leurs parents sont par ailleurs plus fréquemment que la moyenne en situation de chômage, notamment leur père (18 % contre 9 % parmi l'ensemble des candidats), et non diplômés ou titulaires d'un brevet des collèges (25 % contre 18 %).

Une classification des jeunes n'ayant jamais passé de concours de la fonction publique au regard de leurs motifs de non-participation

Le module « Concours et attractivité de la fonction publique » de l'enquête pose également des questions inédites sur les raisons de non-candidature aux concours pour devenir fonctionnaire. Ainsi, pour la première fois, il est possible de connaître les motivations des personnes ne se présentant pas aux concours de la fonction publique. Plusieurs motifs leur étaient proposés, ils pouvaient en choisir plusieurs et en ajouter.

La raison de non-participation la plus fréquemment citée est le fait d'être en emploi dès la fin des études (48 % des non-candidats l'indiquent), suivi par l'absence d'intérêt pour le service public (41 %), les concours jugés trop sélectifs (21 %), le fait de ne pas être suffisamment diplômé pour les concours visés (17 %) et, dans des proportions similaires, de considérer les salaires pas assez attractifs, d'avoir une mauvaise image de la fonction publique (12 %), ou encore l'absence de concours organisé ou de poste de fonctionnaire disponible à proximité du lieu de résidence (respectivement 11 % et 9 %). Enfin, quelques rares non-candidats déclarent n'avoir jamais pensé à passer de concours (4 %) ou être en manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (2 %).

De même que pour les motivations des candidats, une classification a été mise en œuvre afin de constituer, parmi ceux qui n'ont jamais candidaté à un concours de la fonction publique, des groupes homogènes quant à leurs raisons de non-participation.

Quatre groupes de non-candidats ont ainsi été retenus :

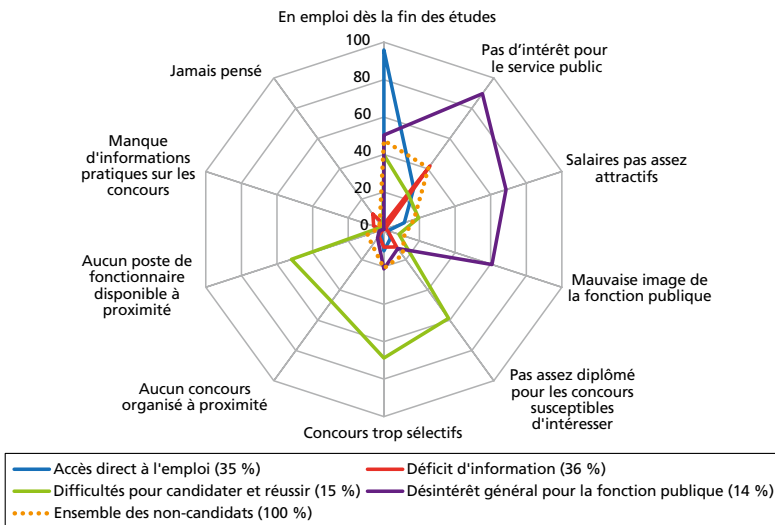
- ceux ayant connu un accès direct à l'emploi (35 % de l'ensemble des non-candidats),
- ceux qui apparaissent plus fréquemment en déficit d'information sur les concours (36 %),
- ceux qui mettent en avant des difficultés pour candidater et réussir (15 %),
- et ceux qui ont une mauvaise image générale de la fonction publique et des rémunérations des fonctionnaires (14 %).

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

Le groupe « Accès direct à l'emploi » compte peu de jeunes sans diplôme et davantage de diplômés du supérieur

La classe « Accès direct à l'emploi » rassemble presque exclusivement des jeunes qui n'ont pas candidaté aux concours de la fonction publique du fait qu'ils déclarent avoir trouvé un emploi dès la fin de leurs études (97 % de la classe contre 48 % parmi l'ensemble des non-candidats) (Figure D 1-8). Tous les autres motifs de non-candidature sont moins fréquemment cités que la moyenne, en particulier la mauvaise image de la fonction publique (2 % contre 12 %).

Figure D 1-8 : Principales raisons de non-candidature à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs [en %]



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 non candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais participé, au plus tard trois ans après, à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % des non-candidats), 61 % déclarent avoir une « mauvaise image de la fonction publique » comme raison de non-candidature. En moyenne, parmi l'ensemble des non-candidats, ils sont 12 % à indiquer ce motif de non-participation.

Il ressort de l'analyse de la trajectoire professionnelle des primo-sortants de ce groupe que 67 % d'entre eux ont eu un accès immédiat et durable à l'emploi, alors qu'en moyenne 45 % de l'ensemble des non-candidats sont dans ce cas (Figure A2-2). Trois après la fin de leurs études, 84 % des jeunes de la classe sont en situation d'emploi (contre 70 % parmi l'ensemble des non-candidats et 78 % parmi les candidats), et 62 % de ces derniers sont en contrat à durée indéterminée (contre 54 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi).

Les diplômés du supérieur y sont surreprésentés (32 % de bac +2 à bac +4 et 17 % de bac +5, contre respectivement 25 % et 15 % parmi l'ensemble des non-candidats), à l'inverse de ceux qui n'ont aucun diplôme (8 % contre 15 %) (Figure A2-1). Les non-candidats de ce groupe ont plus fréquemment obtenu un baccalauréat général scientifique (22 % contre 18 %) ou technologique

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

(19 % contre 16 %). Par ailleurs, ils sont moins nombreux que la moyenne à avoir résidé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville durant leur dernière année d'études (8 % contre 10 %) et déclarent moins souvent un problème de santé durable ou un handicap (15 % contre 18 %).

Relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprise d'études trois ans après leur sortie du système éducatif dans le groupe « Déficit d'information »

La seconde classe mise en évidence, dénommée « Déficit d'information », est notamment plus souvent composée de jeunes qui n'ont pas candidaté à des concours de la fonction publique parce qu'ils n'y ont tout simplement pas pensé (10 % contre moins de 1 % dans les autres groupes) ou par manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (6 % contre 2 % parmi l'ensemble des non-candidats). Les autres motifs de non-participation sont très rarement mis en avant.

Les jeunes non-diplômés sont surreprésentés dans ce groupe (20 % contre 15 % parmi l'ensemble des non-candidats), à l'inverse des diplômés du supérieur (35 % contre 42 %). S'ils ont obtenu le baccalauréat, les non-candidats du groupe ont plus rarement un baccalauréat scientifique (14 % contre 18 %), mais plus souvent un baccalauréat littéraire (8 % contre 6 %). Ils sont relativement plus nombreux à avoir résidé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au cours de leur dernière année d'études (13 % contre 10 %). Ils sont également plus fréquemment que la moyenne issus de l'immigration : 19 % ont au moins un parent immigré, contre 16 % de l'ensemble des non-candidats.

En termes d'insertion professionnelle, cette classe rassemble des primo-sortants pour lesquels l'accès à l'emploi durable a été plus souvent compliqué que pour les jeunes composant la classe précédente. Ainsi, 71 % de l'ensemble des non-candidats en inactivité durable depuis leur sortie de formation initiale sont dans cette classe, qui regroupe également 60 % des non-candidats en situation de chômage durable ou récurrent. Cette classe compte également un peu plus de la moitié des jeunes ayant connu un accès progressif à l'emploi après une période d'inactivité ou de chômage. Enfin, les primo-sortants qui ont eu des périodes récurrentes de reprise d'études ou de formation y sont surreprésentés (16 % contre 10 % de l'ensemble des non-candidats). Au moment de l'enquête, ils sont d'ailleurs plus fréquemment que la moyenne au chômage (24 % contre 18 %) ou en situation de reprise d'études (9 % contre 5 %).

Les moins diplômés, les jeunes originaires des DROM et les chômeurs trois ans après la fin de leurs études sont surreprésentés dans le groupe « Difficultés pour candidater et réussir »

La troisième classe « Difficultés pour candidater et réussir » rassemble, d'une part, ceux qui n'ont pas participé à un concours de la fonction publique pour des raisons d'ordre plutôt géographique telles que le défaut d'organisation de sessions de concours (48 %) ou bien l'absence de postes de fonctionnaires (52 %) à proximité de leur lieu de résidence et, d'autre part, ceux qui invoquent des raisons liées à leurs compétences : ils considèrent les concours qui les intéressent comme trop sélectifs (69 %) ou n'ont pas les diplômes suffisants pour y accéder (59 %).

D'un point de vue socioprofessionnel, les jeunes qui composent cette classe sont relativement proches de ceux de la classe « Déficit d'information », avec toutefois quelques divergences. Elle réunit ainsi relativement plus de jeunes peu ou pas diplômés (26 % sans diplôme et 22 % de niveau CAP-BEP, contre respectivement 15 % et 14 % parmi l'ensemble des non-candidats), et moins de diplômés du supérieur (22 % contre 42 %). Comme pour la classe précédente, les jeunes qui résidaient dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au cours de leur dernière année de formation initiale sont plus nombreux que la moyenne dans cette classe (13 % contre 10 %). Les jeunes qui ont vécu durant leur jeunesse dans les DROM y sont surreprésentés (6 %

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

contre 3 %), tout comme ceux qui résidaient dans une aire urbaine de moins de 25 000 habitants (26 % contre 22 %), à l'inverse de ceux originaires d'Île-de-France (15 % contre 18 %). Ils qualifient minoritairement leur état de santé de « très bon » (45 % contre 51 % en moyenne). Les non-candidats de cette classe sont également plus fréquemment issus d'un milieu ouvrier : 35 % d'entre eux ont au moins un parent ouvrier (soit 8 points de plus que parmi l'ensemble des non-candidats) et 12 % leurs deux parents ouvriers (soit 4 points de plus). Leurs parents sont d'ailleurs relativement moins diplômés : 24 % ont des parents sans diplôme et 26 % de plus haut niveau CAP-BEP, contre respectivement 18 % et 23 % parmi l'ensemble des non-candidats.

Comme pour la classe « Déficit d'information », les jeunes de ce groupe sont particulièrement touchés par le chômage. Ainsi, depuis leur sortie du système éducatif, ils sont relativement plus souvent confrontés à un chômage durable ou récurrent (16 % contre 10 % de l'ensemble des non-candidats), ou ont davantage vécu un accès progressif à l'emploi après une première période de chômage (12 % contre 8 %). Trois ans après la fin de leurs études, 27 % des jeunes de la classe sont au chômage (contre 18 % de l'ensemble des non-candidats). Parmi ceux qui sont en revanche en emploi à cette date, 43 % sont en contrat à durée déterminée ou en contrat aidé (contre 30 % de l'ensemble des non-candidats en emploi à la date de l'enquête).

Les jeunes du groupe « Désintérêt général pour la fonction publique » sont plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de la région parisienne et leurs parents plus souvent cadres

Enfin, la quatrième et dernière classe de non-candidats regroupe les jeunes qui, bien que pas nécessairement en emploi rapidement, ne sont pas attirés par la fonction publique. On les qualifie ici de « Désintérêt général pour la fonction publique » : ils en ont une mauvaise image (61 %), n'ont pas d'intérêt pour le service public (90 %) et ne trouvent pas les salaires assez attractifs (69 %).

Contrairement aux trois premières classes relativement paritaires, cette dernière est plus majoritairement composée d'hommes (58 % contre 51 % parmi l'ensemble des non-candidats). Les jeunes de niveau bac +5 y sont surreprésentés (29 % contre 15 %) et les diplômés de niveau bac +2 à bac +4 y sont un peu plus nombreux (28 % contre 25 %). Les primo-sortants de cette classe ont plus fréquemment choisi les filières générales au baccalauréat, notamment scientifique (27 % contre 18 %) ou économique et social (14 % contre 10 %). Ce groupe rassemble relativement plus souvent des jeunes ayant vécu au début de leur scolarité secondaire en Île-de-France (24 % contre 18 % parmi l'ensemble des non-candidats). Leurs parents sont relativement plus diplômés que la moyenne : 24 % d'entre eux ont des parents diplômés de niveau bac +2 à bac +4 (contre 19 % dans l'ensemble des non-candidats) et 18 % de niveau bac +5 ou plus (contre 12 %). Enfin, sont également surreprésentés dans cette classe les jeunes qui ont au moins l'un de leurs parents « cadre ou profession intellectuelle supérieure » (37 % contre 27 %) ou « artisan, commerçant ou chef d'entreprise » (19 % contre 14 %).

De manière similaire à la classe « Accès direct à l'emploi », celle-ci regroupe des primo-sortants qui ont en majorité connu un accès immédiat et durable à l'emploi (57 % contre 45 % pour l'ensemble des non-candidats). Parmi les jeunes de la classe en emploi au moment de l'enquête, soit 77 % d'entre eux, 64 % sont en contrat à durée indéterminée (contre 54 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi), et 90 % travaillent dans le secteur privé (contre 79 %). Ils sont également relativement plus nombreux à être ingénieurs ou cadres techniques (14 % contre 10 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi) et, à l'inverse, moins souvent employés (16 % contre 29 %).

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

Le rapport au travail, une autre façon d'analyser les motivations des candidats et celles des jeunes qui n'ont jamais candidaté

Les éléments recueillis sur l'appétence et la participation aux concours de la fonction publique des jeunes au plus tard trois ans après leurs sortie du système éducatif peuvent être enrichis par l'analyse d'un autre module de l'enquête sur le rapport au travail¹². Il y est demandé à l'ensemble des jeunes de la Génération 2013 d'indiquer le niveau d'importance qu'ils accordent à certains aspects du travail, notamment l'intérêt du poste, les possibilités d'évolutions professionnelles, le niveau de rémunération, le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail, la sécurité de l'emploi ou encore l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Même si les questions leur sont posées trois ans après la fin de leurs études, ce qui implique que les réponses peuvent être influencées par leur début de parcours professionnel, ce module fournit tout de même des éléments complémentaires aux motivations étudiées précédemment. Il permet surtout de comparer la perception du travail des jeunes qui ont passé des concours de la fonction publique dans chacun des versants avec celle de ceux qui n'en ont présenté aucun.

Les aspirants enseignants plébiscitent le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est le critère le plus mis en avant par les jeunes, qu'ils se soient ou non déjà portés candidats à un concours de la fonction publique. C'est un aspect primordial pour les candidats aux concours d'enseignants puisque 65 % le jugent très important (contre 46 % de ceux qui ont présenté un autre concours de la FPE et 51 % de ceux qui n'en ont jamais passé) et seulement 2,6 % peu ou pas du tout important (contre 4,9 % de ceux qui n'en ont jamais passé) (**Figure D 1-9**). Les candidats aux concours de la FPH et de la FPT le considèrent un peu moins souvent comme très important (respectivement 57 % et 55 %). Ces questions de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle apparaissaient moins importantes dans Meurs et Audier (2004), signe du développement de ce thème ces dernières années comme en témoigne par exemple le rapport Péresse (2007) au Premier ministre « Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle ».

Les aspirants enseignants sont également les plus sensibles à l'intérêt du poste : 52 % d'entre eux l'estiment très important et seuls 2,6 % peu ou pas du tout important (contre respectivement 38 % et 5,4 % pour ceux qui n'ont jamais passé de concours). Sur cet aspect, les réponses des candidats à la FPH sont plus neutres puisqu'ils sont relativement les moins nombreux à juger l'intérêt du poste comme peu ou pas du tout important (2,4 %), mais aussi peu à y accorder une très grande importance (39 %).

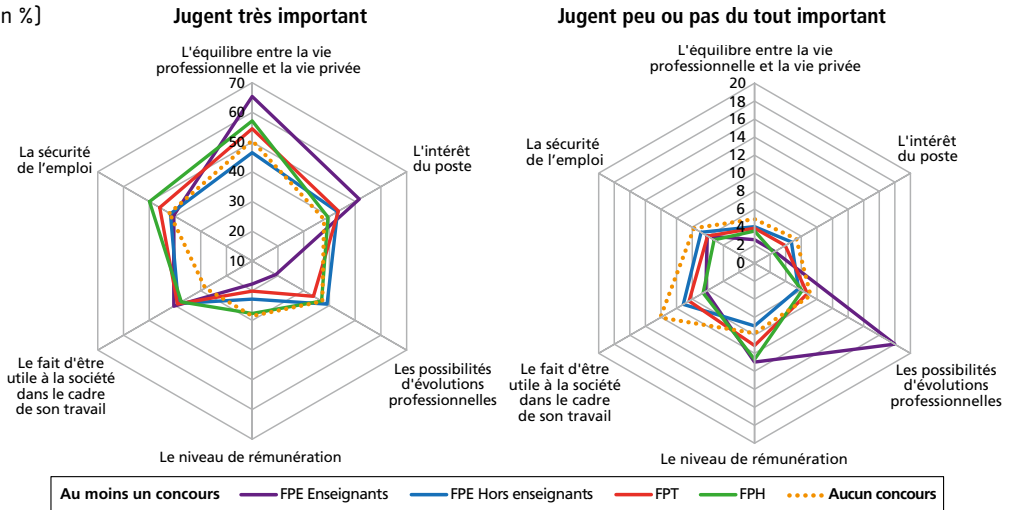
A contrario, les candidats aux concours d'enseignants ne perçoivent pas les possibilités d'évolutions professionnelles comme un critère déterminant. Ils le jugent nettement moins souvent très important (19 %, contre 39 % des candidats aux autres concours de la FPE et 37 % à la fois des candidats de la FPH et des non-candidats), et plus fréquemment peu ou pas du tout important (18,0 %, contre 5,6 % des candidats aux autres concours de la FPE, 6,1 % de ceux de la FPH et 7,2 % des non-candidats).

12 Le module « Rapport au travail » de l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 (Céreq) a été financé par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

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

Figure D 1-9 : Rapport au travail des jeunes selon leur participation (ou non) aux concours de la fonction publique

(en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

Note : Pour chaque aspect du travail, les réponses possibles sont « très important », « important », « peu important » et « pas du tout important ». La modalité « important » étant assez peu discriminante, elle n'a pas été représentée. Les modalités « peu important » et « pas du tout important » ont été regroupées pour des questions de robustesse des résultats.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 qui ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours d'enseignant, 65 % jugent comme « très important » l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Parmi ceux qui n'ont pas passé de concours, 12,1 % jugent comme « peu ou pas du tout important » le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail.

Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société, et moins par la rémunération.

Quel que soit le versant de la fonction publique, le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail est plus souvent jugé très important par les candidats aux concours (38 %) que par ceux qui n'en ont jamais présenté (28 %).

Concernant la sécurité de l'emploi, ce sont les candidats aux concours de la FPH qui y sont les plus sensibles (très important pour 50 % d'entre eux et peu ou pas du tout important pour 5,2 %), devant les autres aspirants à devenir fonctionnaire. Les jeunes qui n'ont pas passé de concours y accordent quant à eux le moins d'importance (très important pour 42 % et peu ou pas du tout pour 7,8 %).

Enfin, le niveau de rémunération est l'aspect le moins souvent mis en avant, particulièrement par les candidats aux concours et surtout les aspirants enseignants (très important pour 18 % de ces derniers, contre pour 29 % de ceux qui n'ont jamais passé de concours). Les réponses des candidats aux concours de la FPH mettent toutefois en évidence une dichotomie plus marquée qu'ailleurs sur ce critère, avec des jeunes relativement nombreux à le juger très important (28 %) ainsi qu'à le considérer comme peu ou pas important (10,7 %, proche des 11,0 % des candidats aux concours d'enseignants, contre 7,0 % des candidats aux autres concours de la FPE).

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

L'intérêt du poste est plus souvent considéré comme très important par les femmes, en particulier les candidates à la FPT

Les motivations diffèrent sensiblement entre les femmes et les hommes (Figure D 1-10). L'intérêt du poste est ainsi nettement plus souvent jugé très important par les femmes qu'elles aient présenté ou non un concours.

Figure D 1-10 : Différence de rapport au travail entre les hommes et les femmes selon leur participation ou non aux concours de la fonction publique

(écart en point de pourcentage entre les hommes et les femmes jugeant un aspect très important)

	Participation à au moins un concours				Aucun concours présenté
	FPE Enseignants	FPE Hors enseignants	FPT	FPH	
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	-5	-8	-6	5	-10
L'intérêt du poste	-8	-7	-15	-9	-7
Les possibilités d'évolutions professionnelles	-5	-4	8	-11	0
Le niveau de rémunération	-4	-2	16	13	1
Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail	9	0	-2	7	-4
La sécurité de l'emploi	-8	-12	8	-6	-9

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours de la FPT, la proportion des femmes qui déclarent l'intérêt du poste comme « très important » est supérieure de 15 points à celle des hommes ayant la même opinion.

Celles qui ont participé à un concours de la FPE privilégient également davantage que les hommes candidats au même versant la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et, dans une moindre mesure, les possibilités d'évolutions professionnelles ainsi que le niveau de rémunération. Le fait d'être utile à la société est en revanche plus souvent mis en avant par les hommes qui se sont présentés aux concours de l'enseignement.

Les candidates à un concours de la FPT ont un point de vue sur le travail différent de celles du versant FPE, puisque notamment la sécurité de l'emploi, les possibilités d'évolutions professionnelles et surtout du niveau de rémunération sont davantage mis en avant par les hommes. Le critère de l'intérêt du poste est par ailleurs très nettement plus important pour les femmes candidates dans ce versant (48 %) que pour les hommes (32 %, soit -15 points).

Les hommes qui se présentent à un concours de la FPH ont quant à eux un profil atypique puisque ce sont les seuls qui privilégient plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que leurs homologues féminins : parmi les primo-sortants candidats à la FPH, 61 % des hommes et 56 % des femmes mettent ce critère en avant, contre 50 % des hommes et 57 % des femmes parmi ceux à l'ensemble des concours. Comme pour les candidates à la FPT, celles de la FPH considèrent moins souvent que les hommes le niveau de rémunération comme très important, et comme les aspirantes enseignantes, elles sont moins souvent attachées au fait d'être utiles à la société dans le cadre de leur travail. Par contre, elles mettent davantage en avant que les hommes la sécurité de l'emploi et les possibilités d'évolutions professionnelles.

Enfin, les femmes qui n'ont pas passé de concours permettant de devenir fonctionnaire sont celles qui privilégient le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée relativement aux hommes qui n'ont jamais été candidats. Elles ont la même appréciation que les hommes au sujet des possibilités d'évolutions professionnelles et de la rémunération, mais considèrent plus fréquemment la sécurité de l'emploi et le fait d'être utile à la société dans le cadre de leur travail comme des aspects très importants du travail.

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

Annexe 1

Figure AI-1 : Caractéristiques sociodémographiques des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation*
[en %]

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Sexe				
Homme	31	33	38	33
Femme	69	67	62	67
Plus haut diplôme⁽¹⁾				
Aucun diplôme	3	4	7	4
CAP-BEP	6	4	10	6
Baccalauréat	23	30	26	26
Bac +2 à Bac +4	23	31	22	26
Bac +5	36	28	29	33
Doctorat	8	4	6	6
Filière du baccalauréat				
Bac général économique et social	21	17	12	18
Bac général littéraire	16	17	14	16
Bac général scientifique	29	22	26	26
Bac professionnel	11	16	15	13
Bac technologique	12	19	15	15
<i>Pas le bac, obtenu à l'étranger ou filière inconnue</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>18</i>	<i>11</i>
Région de résidence⁽²⁾				
Île-de-France	16	14	19	16
Métropole hors Île-de-France	79	73	70	76
DROM	2	10	7	6
Étranger	3	2	3	3
Statut de la commune de résidence⁽²⁾				
Banlieue	35	33	38	35
Ville-centre	31	36	38	34
Ville isolée	9	9	6	9
Rural	22	19	15	20
Étranger	3	2	3	3
Résidence au regard de la politique de la ville⁽³⁾				
En quartier prioritaire	8	9	12	9
Hors quartier prioritaire	82	80	78	81
<i>Inconnu</i>	<i>11</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Parents immigrés				
Un parent immigré	5	6	6	5
<i>Mère immigrée</i>	3	3	4	3
<i>Père immigré</i>	2	3	2	2
Les deux parents immigrés	6	8	8	7
Aucun parent immigré	89	86	86	88
Plus haut niveau d'études des parents				
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	13	23	25	18
CAP-BEP	21	23	18	22
Baccalauréat	18	17	15	17
Bac +2 à Bac +4	27	22	25	25
Bac +5 ou plus	14	11	10	13
<i>Inconnu</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>6</i>

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

Figure A1-1 (suite) : Caractéristiques sociodémographiques des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation*
[en %]

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽⁴⁾				
Au moins un parent				
Agriculteur exploitant	5	3	3	4
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	12	11	10	12
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	37	26	29	32
Profession intermédiaire	12	11	14	12
Employé	51	58	59	55
Ouvrier	23	29	19	25

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

(1) Le plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La commune de résidence retenue est celle du lieu où résidait le jeune au cours de son année de sixième.

(3) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

(4) Celle de leur emploi (ou du dernier emploi qu'ils exerçaient s'ils étaient au chômage ou à la retraite) au moment de la sortie du système éducatif de leur enfant.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours de la fonction publique par « Vocation métier » (soit 51 % d'entre eux), 36 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 et 51 % ont au moins un parent employé.

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

Figure A1-2 : Caractéristiques professionnelles des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation*
(en %)

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Trajectoire d'insertion professionnelle au cours des trois premières années de vie active				
Accès immédiat et durable à l'emploi	64	54	45	58
Accès rapide et durable à l'emploi	8	10	10	9
Accès progressif à l'emploi après chômage	5	9	13	7
Accès progressif à l'emploi après inactivité	2	2	0	2
Sortie d'emploi vers le chômage	3	6	7	5
Sortie temporaire du marché du travail vers l'inactivité	1	2	4	2
Chômage durable ou récurrent	3	6	9	5
Inactivité durable	2	2	3	2
Retour à la formation	12	9	10	11
Situation professionnelle trois ans après la fin des études				
Emploi	81	76	74	78
Chômage	8	14	14	11
Inactivité	4	4	2	4
Reprise d'études	7	5	7	6
Formation	1	2	3	2
Conditions d'emploi⁽¹⁾ trois ans après la fin des études				
CDI	27	24	24	25
Emploi aidé	7	8	12	8
Emploi à durée déterminée	27	29	34	28
Fonctionnaire	36	32	21	33
Intérim	3	7	3	4
Non salarié	1	2	5	2
Nature de l'employeur⁽¹⁾ trois ans après la fin des études				
Éducation nationale	31	23	18	27
Armée	2	1	0	1
Autre État	8	12	14	10
Collectivités territoriales	9	9	7	9
Hôpitaux	10	7	7	9
Divers secteurs publics	4	5	6	5
Sécurité sociale	0	0	0	0
Entreprise publique nationalisée	2	2	4	2
Secteur privé	30	40	43	35
Inconnu	2	1	1	1

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

(1) Concerne uniquement les jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours de la fonction publique par « Vocation métier » (soit 51 % d'entre eux), 64 % ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi, et 81 % sont en emploi trois ans après la fin de leurs études (en CDI pour 27 %, dans l'Éducation nationale pour 31 %).

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

Annexe 2

Figure A2-1 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation [en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Sexe					
Homme	50	51	47	58	51
Femme	50	49	53	42	49
Plus haut diplôme⁽¹⁾					
Aucun diplôme	8	20	26	8	15
CAP-BEP	12	13	22	10	14
Baccalauréat	29	32	30	22	29
Bac +2 à Bac +4	32	21	16	28	25
Bac +5	17	13	5	29	15
Doctorat	2	1	1	2	2
Filière du baccalauréat					
Bac général économique et social	10	11	5	14	10
Bac général littéraire	5	8	4	7	6
Bac général scientifique	22	14	7	27	18
Bac professionnel	20	17	20	16	18
Bac technologique	19	14	12	16	16
<i>Pas le bac, obtenu à l'étranger ou filière inconnue</i>	24	36	51	21	32
Région de résidence⁽²⁾					
Île-de-France	16	19	15	24	18
Métropole hors Île-de-France	79	73	75	71	75
DROM	2	3	6	2	3
Étranger	3	5	4	3	4
Statut de la commune de résidence⁽²⁾					
Banlieue	36	38	34	41	37
Ville-centre	29	29	31	29	29
Ville isolée	10	10	9	7	9
Rural	22	18	21	20	20
Étranger	3	5	4	3	4
Résidence au regard de la politique de la ville⁽³⁾					
En quartier prioritaire	8	13	13	8	10
Hors quartier prioritaire	82	76	77	79	78
Inconnu	11	12	10	13	11
Parents immigrés					
Un parent immigré	5	7	7	5	6
<i>Mère immigrée</i>	2	3	4	2	3
<i>Père immigré</i>	3	4	3	3	3
Les deux parents immigrés	8	12	11	9	10
Aucun parent immigré	87	81	82	85	84
Plus haut niveau d'études des parents					
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	16	20	24	14	18
CAP-BEP	24	21	26	18	23
Baccalauréat	18	15	18	18	17
Bac +2 à Bac +4	21	18	14	24	19
Bac +5 ou plus	13	12	5	18	12
Inconnu	9	14	13	7	11

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

Figure A2-1 (suite) : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation [en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽⁴⁾					
Au moins un parent					
Agriculteur exploitant	3	2	3	3	3
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	15	13	11	19	14
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	30	25	14	37	27
Profession intermédiaire	11	8	7	11	10
Employé	51	52	54	47	51
Ouvrier	27	27	35	19	27

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 non candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

(1) Le plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La commune de résidence retenue est celle du lieu où résidait le jeune au cours de son année de sixième.

(3) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

(4) Celle de leur emploi (ou du dernier emploi qu'ils exerçaient s'ils étaient au chômage ou à la retraite) au moment de la sortie du système éducatif de leur enfant.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % d'entre eux), 29 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 et 37 % ont au moins un parent cadre.

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

Figure A2-2 : Caractéristiques professionnelles des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation [en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Trajectoire d'insertion professionnelle au cours des trois premières années de vie active					
Accès immédiat et durable à l'emploi	67	25	31	57	45
Accès rapide et durable à l'emploi	11	12	11	12	11
Accès progressif à l'emploi après chômage	4	11	12	5	8
Accès progressif à l'emploi après inactivité	2	5	3	3	4
Sortie d'emploi vers le chômage	6	5	7	7	6
Sortie temporaire du marché du travail vers l'inactivité	2	2	4	1	2
Chômage durable ou récurrent	2	16	16	5	10
Inactivité durable	1	7	4	2	4
Retour à la formation	5	16	12	7	10
Situation professionnelle trois ans après la fin des études					
Emploi	84	56	61	77	70
Chômage	11	24	27	14	18
Inactivité	2	8	5	3	5
Reprise d'études	3	9	4	4	5
Formation	1	3	3	1	2
Conditions d'emploi⁽¹⁾ trois ans après la fin des études					
CDI	62	44	42	64	54
Emploi aidé	7	17	18	8	11
Emploi à durée déterminée	17	23	25	12	19
Fonctionnaire	3	1	1	0	2
Intérim	5	8	10	6	7
Non salarié	6	7	3	9	6
Nature de l'employeur⁽¹⁾ trois ans après la fin des études					
Éducation nationale	2	4	3	1	2
Armée	1	1	1	1	1
Autre État	1	2	2	1	2
Collectivités territoriales	3	4	7	1	3
Hôpitaux	6	2	4	2	4
Divers secteurs publics	2	2	4	1	2
Sécurité sociale	0	0	1	0	0
Entreprise publique nationalisée	5	5	5	4	5
Secteur privé	78	78	72	90	79
Inconnu	2	2	2	1	2

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 non candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

(1) Concerne uniquement les jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % d'entre eux), 57 % ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi, et 77 % sont en emploi trois ans après la fin de leurs études (en CDI pour 64 %, dans le secteur privé pour 90 %).

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

Références bibliographiques

- Audier F., 2000, « La transmission du statut dans la fonction publique », *Économie & Statistique* n° 337-338, Insee.
- Ba A., Baradji E. et Duval J., 2017, « Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2017, DGAFP.
- Ba A. et Duval J., 2018, « L'emploi dans la fonction publique en 2016 », *Point Stat*, DGAFP.
- Berger J-L. et D'Ascoli Y., 2011, « Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière », *Revue française de pédagogie* n° 175.
- Colombier N. et Masclat D., 2007, « L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant », *Économie & Statistique* n° 405-406, Insee, pp. 99-118.
- Darbel A. et Schnapper D., 1969a, « La probabilité d'entrée dans la fonction publique », *Économie & Statistique* n° 4, Insee, pp. 43-50.
- Darbel A. et Schnapper D., 1969b, « Les agents du système administratif », *Cahiers du Centre de sociologie européenne*.
- Daussin-Benichou J-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., 2015, « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social* - Insee Références, Édition 2015.
- Deauvieu J., 2005, « Devenir enseignant du secondaire : les logiques d'accès au métier », *Revue française de pédagogie* n° 150.
- Delamare K. et Soumaré A., 2018, « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016 », *Point Stat*, DGAFP.
- Fougère D., Lixi C. et Pouget J., 2004, « Les recrutements d'enseignants : modélisation des candidatures et éléments de prospective », *Éducation et Formations* n° 68, pp. 75-90.
- Fougère D. et Pouget J., 2003, « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique » *Économie et Statistique* n° 369-370, Insee.
- Henrard V. et Ilardi V. (coord.), 2017, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013*, Céreq Enquêtes n° 1, 2017.
- Meurs D. et Audier F., 2004, « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi ? Premiers résultats d'enquêtes spécifiques sur les candidats à différents concours de la fonction publique d'État », *Revue française d'administration publique* 2004/3.
- Péresse V., 2007, « Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle », Rapport au Premier ministre, La Documentation française.
- Périer P., 2004, « Une crise des vocations ? Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire », *Revue française de pédagogie* n° 147.
- Postic M., Le Calve G., Joly S. et Béninel F., 1990, « Motivation pour le choix de la profession d'enseignant », *Revue française de pédagogie* n° 91.
- Pruvost G. et Roharik I., 2011, « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et société*, Vol 35.
- Singly F. et Thélot C., 1989, *Gens du public, gens du privé : la grande différence*, Dunod.
- Terrier C., 2014, « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré : une étude rétrospective », *Note d'Information* n° 24, Depp.
- Thélot C., 1982, *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Dunod.

