

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

Karine DELAMARE
DGAFP¹

Chiffres clés

37 087 recrutements externes dans la FPE, dont 63 % de femmes en 2019.

9 420 admis par recrutements externes sur concours dans la FPT

167 101 postes publiés sur la PEP.

En 2019, le nombre de postes offerts aux recrutements externes de fonctionnaires de l'État (FPE) a diminué de 3,1 % par rapport à 2018, passant de 42 000 à 40 500 postes offerts. 570 340 candidats se sont inscrits à ces recrutements (en hausse de 5,2 % par rapport à 2018) ; 2 candidats sur 5 se sont présentés aux épreuves. La sélectivité de ces recrutements pris globalement diminue, avec 6,2 candidats présents pour 1 admis.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), en 2019, le nombre d'admissions externes sur concours (9 420) a baissé de 17,1 % par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, 54 750 candidats se sont présentés à ces concours externes de la FPT, soit un taux de sélectivité de 5,8 candidats présents pour 1 admis, en hausse, retrouvant son niveau de 2015.

Courant 2019, la Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep) a été remplacée par la Place de l'emploi public (PEP), qui rassemble les offres d'emploi de la fonction publique. La fonction publique hospitalière y est encore peu présente. Sur le site, 167 101 offres proposées en externe (pour des contractuels) ou en interne (pour des agents déjà dans la fonction publique) ont été publiées sur le site Place de l'emploi public, soit une hausse de 12,3 % pour l'ensemble par rapport à 2019.

Les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE

Le recrutement des agents titulaires dans la fonction publique de l'État (FPE) s'effectue quasi exclusivement par concours. Ce mode de recrutement particulier a été mis en place afin de garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois de la fonction publique. Le recrutement par concours s'est progressivement généralisé après la Révolution française, avec son inscription dans la Constitution puis, après la Seconde Guerre mondiale, dans le statut général de la fonction publique.

Il existe plusieurs voies de recrutement dans les corps de la fonction publique de l'État, chacune disposant de conditions d'accès spécifiques. Les deux principales voies de recrutement par concours sont les voies externe et interne. La voie externe est ouverte à tous les candidats, sous condition de diplôme ou de niveau d'études. La voie interne est, quant à elle, réservée aux agents de la fonction publique en poste depuis une durée spécifique. Il existe aussi deux dispositifs d'accès dérogatoires :

¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (DGAFP – SDessi).

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

– Un accès direct sans concours pour les emplois ne nécessitant pas de qualification particulière, les concours se révélant peu adaptés pour ce type de recrutement. Actuellement, le grade de début de ces emplois est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique ;

– Un dispositif réservé aux agents contractuels, au titre de la résorption de l'emploi précaire. Le premier plan de titularisation des contractuels date de 1945 et l'actuel plan de titularisation couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » prennent la forme de « concours réservés » aux seuls agents contractuels remplissant certaines conditions en voie d'extinction.

À partir des années 1990, les voies de recrutement se sont diversifiées afin d'assurer une meilleure représentativité des agents titulaires de la fonction publique de l'État dans l'ensemble des composantes de la population française :

– En 1990, le troisième concours (ou troisième voie) est créé. Il s'adresse aux personnes disposant d'une expérience professionnelle de même nature que celle qui sera exercée à l'issue du concours. Le premier concours de ce type a été conçu afin de diversifier les profils d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) ;

– En 2005, le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) permet à un jeune peu ou pas diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à une qualification puis à un emploi de catégorie C dans la fonction publique ;

– Le contrat PrAB (préparation aux concours de catégories A et B) est un dispositif mis en place en janvier 2017. Il permet aux personnes sans emploi de se réinsérer dans la vie active en tant que contractuels, tout en se préparant à un concours de la fonction publique de catégorie A ou de catégorie B.

Dans cet article ne sont pris en compte que les recrutements « externes », composés des concours externes, uniques, troisième concours, recrutements sans concours, PrAB et PACTE. Les recrutements « internes », réservés aux agents de la fonction publique, sont exclus².

En 2019, le nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État poursuit sa baisse entamée en 2016

En 2019, la fonction publique de l'État a ouvert 40 540 postes aux recrutements externes (**Figure V2.2-1**). Le concours externe constitue à lui seul près de 9 postes sur 10 offerts aux recrutements externes ; le concours unique (ouverts aux externes, mais auxquels peuvent aussi être candidats des agents déjà fonctionnaires) 8 % et le troisième concours 3 %. Les postes ouverts aux recrutements hors concours (sans concours et PACTE) restent très marginaux et représentent, en 2019, moins de 2 % des postes offerts.

Le nombre de postes ouverts aux recrutements externes diminue de 3,1 % entre 2018 et 2019, soit une baisse de 1 300 postes. La baisse du nombre de postes en 2019 affecte l'ensemble des voies de recrutements externes ; près de 1 000 postes en moins pour les recrutements externes sur concours et 300 postes en moins pour les recrutements hors concours. Le nombre de postes offerts aux recrutements externes de catégorie C diminue fortement (-1 250 postes entre 2018 et 2019), aussi bien pour les recrutements hors concours que sur concours. (**Figure V2.2-2**).

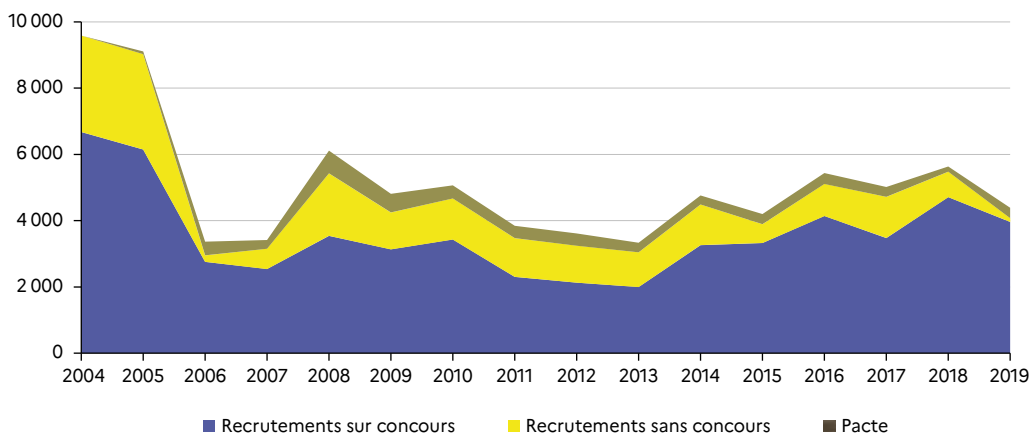
² Pour une présentation des résultats statistiques sur les recrutements externes et internes : voir *Stats Rapides* n° 73 « Les recrutements de fonctionnaires de l'État en 2019 », DGAFF, septembre 2021.

Figure V 2.2-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès

Postes offerts aux recrutements externes	Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités					Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités			
	2009	2017	2018	2019	Évolution 2019/2009 (en %)	2018	2019	Part (en %)	Évolution 2019/2018 (en %)
Total postes offerts sur concours	27 781	40 195	39 264	37 606	35,4	41 025	40 032	98,7	-2,4
Concours externe	25 560	37 666	36 793	35 410	38,5	36 793	35 410	87,3	-3,8
Concours unique	1 777	1 199	1 198	848	-52,3	2 959	3 274	8,1	10,6
Troisième concours	444	1 330	1 273	1 348	203,6	1 273	1 348	3,3	5,9
Total postes offerts hors concours	1 678	1 536	925	508	-69,7	823	508	1,3	-38,3
Sans concours	1 114	1 240	769	173	-84,5	459	173	0,4	-62,3
Pacte	564	296	156	335	-40,6	364	335	0,8	-8,0
Total postes offerts aux recrutements externes	29 459	41 731	40 189	38 114	29,4	41 848	40 540	100,0	-3,1

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

Figure V 2.2-2 : Évolution du nombre de postes offerts aux recrutements externes de catégorie C par voie d'accès dans la FPE

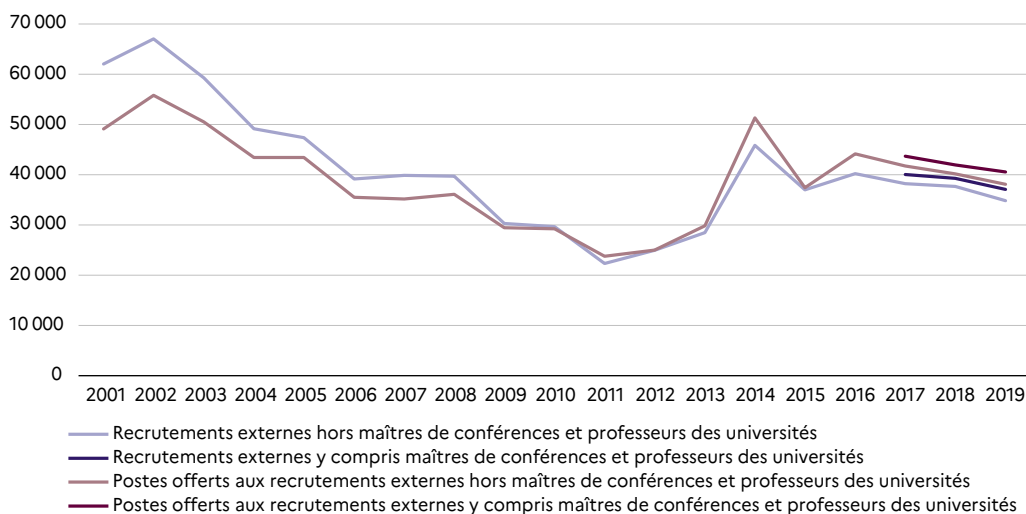


Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

Le nombre de postes offerts aux recrutements externes diminue d'année en année entre 2002 et 2011³, en lien avec la mise en place de la RGPP (Révision générale des politiques publiques), fixant comme objectif le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux. À partir de 2011, le nombre de postes offerts augmente pour quasiment doubler entre 2011 et 2016, essentiellement pour couvrir les besoins dans l'enseignement, le maintien de l'ordre et la justice. Depuis 2016, le nombre de postes offerts recule légèrement (Figure V2.2-3).

3 Les données antérieures à 2017 sont hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

Figure V 2.2-3 : Évolution du nombre de postes offerts et de recrutés aux recrutements externes dans la FPE



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

L'Éducation nationale est le premier recruteur avec 7 postes offerts sur 10. Les deux ministères en charge de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation offrent 73 % des postes ouverts aux recrutements dans la fonction publique de l'État. Le second plus grand recruteur, le ministère de l'Économie et des Finances, ne rassemble que 8 % des postes ouverts en 2019.

Le nombre de postes offerts aux recrutements externes au ministère de l'Éducation nationale a augmenté de 2 200 postes entre 2018 et 2019. Cependant, il a reculé sur les concours de professeurs du premier et du second degré (respectivement -1 454 et -778 postes offerts). Ces deux concours, de catégorie A, constituent à eux seuls plus de la moitié des postes offerts aux recrutements externes (28 % pour les professeurs du premier degré et 24 % pour les professeurs du second degré).

A contrario, le nombre de postes offerts diminue de 300 postes au ministère de la Justice. En 2018, deux sessions de concours de surveillants pénitentiaires avaient été organisées. De même, il baisse de 840 postes au ministère de l'Intérieur. En 2018, avec l'ouverture d'une seconde session de recrutement, près de 3 500 gardiens de la paix ont été recrutés contre 2 000 en 2019.

91 % des postes offerts aux recrutements externes sont finalement pourvus

En 2019, 37 087 candidats sont recrutés sur les 40 540 postes offerts aux recrutements externes (Figure V2.2-4). Ainsi, à l'issue de la procédure de recrutement, 91 % des postes offerts sont pourvus ; en léger repli par rapport à l'année précédente.

Pour les deux plus gros concours (professeurs du premier et du second degré), le taux de recrutement ne s'élève, respectivement, qu'à 90 % et à 89 %. D'une part, devant le faible nombre de candidats, les jurys de concours préfèrent ne pas pourvoir l'ensemble des postes offerts et, d'autre part, une partie des admis se désistent à l'issue du concours. À l'issue de chacun de ces deux concours, 1 200 postes demeurent vacants.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

Figure V 2.2-4 : Nombre de recrutements externes dans la FPE selon la voie d'accès

Recrutements externes	Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités					Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités			
	2009	2017	2018	2019	Évolution 2019/2009 (en %)	2018	2019	Part (en %)	Évolution 2019/2018 (en %)
Total recrutements sur concours	28 700	36 491	36 588	34 324	19,6	38 220	36 578	98,6	-4,3
Concours externe	26 609	34 028	34 354	32 316	21,4	34 354	32 316	87,1	-5,9
Concours unique	1 672	1 178	1 169	816	-51,2	2 801	3 070	8,3	9,6
Troisième concours	419	1 285	1 065	1 192	184,5	1 065	1 192	3,2	11,9
Total recrutements hors concours	1 617	1 715	1 063	509	-68,5	756	509	1,4	-32,7
Sans concours	1 225	1 573	917	349	-71,5	610	349	0,9	-42,8
Pacte	392	142	146	160	-59,2	146	160	0,4	9,6
Total recrutements externes	30 317	38 206	37 651	34 833	14,9	38 976	37 087	100,0	-4,8

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

En 2019, seuls les ministères de l'Économie et des Finances et de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ont augmenté leurs recrutements externes par rapport à 2018 (Figure V2.2-5).

Le nombre de recrutés externes diminue dans chacun des neuf autres ministères. Les ministères sociaux ont fortement diminué leur recrutement (-64 %). Le nombre de recrutements a également reculé au ministère de la Justice (-14 %).

Figure V 2.2-5 : Nombre de recrutements externes par ministère

	2009	2017	2018	2019	Évolution 2019/2018 (en %)	Évolution 2019/2009 (en %)
Agriculture et Alimentation	689	651	577	357	-38,1	-48,2
Armées	259	1 126	1 076	781	-27,4	201,5
Culture	103	82	76	64	-15,8	-37,9
Économie et Finances, Action et Comptes publics	2 958	3 330	2 877	3 233	12,4	9,3
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	nd	28 554	25 638	26 544	3,5	nd
dont Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités	20 262	26 728	24 006	24 290	1,2	19,9
Europe et Affaires étrangères	213	62	119	87	-26,9	-59,2
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer	1 203	2 663	4 062	2 338	-42,4	94,3
Justice	2 677	1 881	3 466	2 973	-14,2	11,1
Ministères sociaux	404	333	285	103	-63,9	-74,5
Affaires sociales	307	309	248	63	-74,6	-79,5
Travail, Emploi et Dialogue social	97	24	37	40	8,1	-58,8
Services du Premier ministre	463	557	328	48	-85,4	-89,6
Transition écologique et solidaire	1 086	793	780	559	-28,3	-48,5
Total	nd	40 032	39 283	37 087	-5,6	nd
dont Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités	30 317	38 206	37 651	34 833	-7,5	14,9

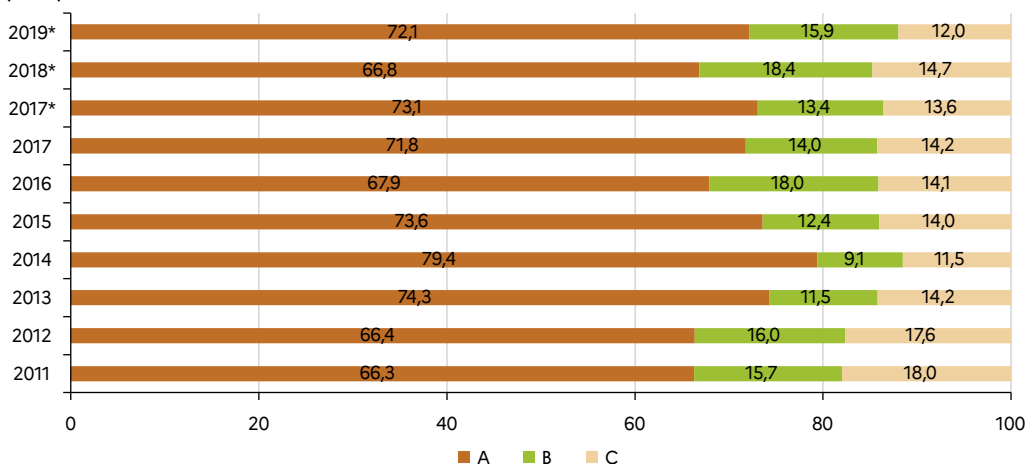
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

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

Plus de sept recrutés externes sur dix occupent un emploi de catégorie A. L'État recrute majoritairement des emplois de catégorie A (72 %), soit 26 751 agents recrutés en 2019 (Figure V2.2-6). Depuis 2015, la part des recrutés de catégorie A oscille autour de 70 %.

Figure V 2.2-6 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique

(en %)



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFF – SDessi.

Lecture : En 2019, 72,1 % des candidats recrutés à un recrutement externe dans la FPE occupent des emplois de catégorie A.

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités, ils ne sont pas pris en compte les années précédentes.

Encadré 1 : Rapport annuel sur les ruptures d'engagement à servir l'État

Cet encadré tient lieu de rapport annuel établi dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique¹, pour apporter des précisions sur les ruptures d'engagement à servir (pantouffles) des élèves issus d'un certain nombre d'écoles.

Au cours de l'année 2020, 89 agents ont fait l'objet d'un acte de radiation sans avoir respecté leur engagement à servir, dont 66 élèves ou anciens élèves des écoles normales supérieures et 21 polytechniciens (voir **Figure V2.2-E1**). Ces ruptures continuent donc de diminuer car elles s'établissaient à 123 en 2019 après 135 en 2018.

Figure V2.2-E1 : Rupture de l'engagement à servir des fonctionnaires désignés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique en fonction de leur école d'origine

	École nationale d'administration ⁽¹⁾	École polytechnique	École nationale de la magistrature ⁽²⁾	Écoles normales supérieures ⁽³⁾	École nationale supérieure des mines ⁽⁴⁾	Total
Nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement en conséquence de la rupture de leur engagement en 2020	2	21	0	66	0	89
Nombre de dispenses accordées en 2020 sur le stock de personnes ayant une obligation en suspens	0	0	0	18	0	18
Nombre d'agents ayant dépassé le délai de paiement de leur pantoufle à la fin de l'année 2020	0	19	0	85	0	104

Source : Enquête sur la rupture de l'engagement à servir l'État, DGAFF-SDessi.

(1) Hors sous-préfets, conseillers des Affaires étrangères, auditeurs au Conseil d'État, à la Cour des comptes, inspecteurs à l'Inspection générale des finances, à l'Inspection générale de l'administration et à l'Inspection générale des affaires sociales, administrateurs de la Ville de Paris, administrateurs civils des ministères de la Justice, de la Défense, des ministères sociaux, de l'Aviation civile.

(2) Hors élèves n'ayant pas intégré le corps des magistrats.

(3) Hors élèves de l'ENS de Rennes et de l'IPEF.

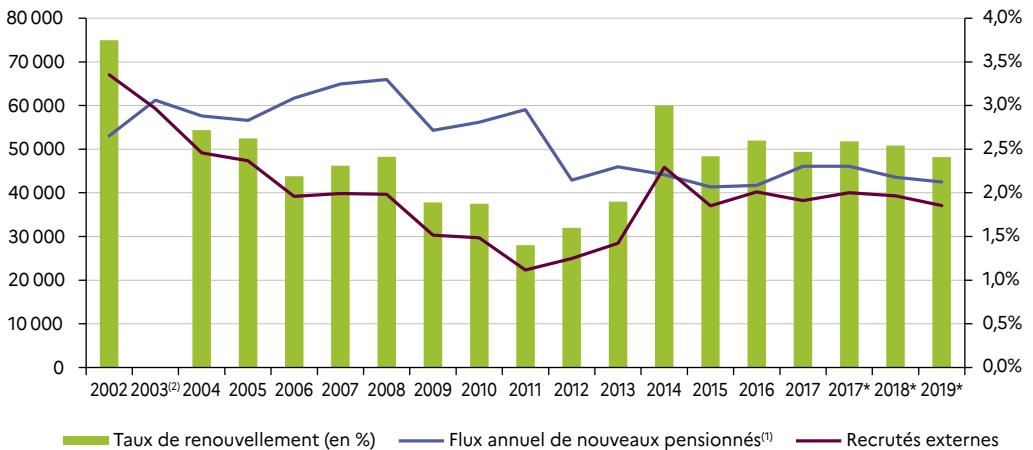
(4) Hors polytechniciens et élèves des écoles normales supérieures ayant intégré le corps des ingénieurs des Mines.

1 Article 37 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

En 2019, les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE sont moins nombreux que les départs à la retraite. Depuis 2015, le nombre de recrutements externes est légèrement inférieur à celui des départs à la retraite⁴ (Figure V.2.2-7).

Figure V 2.2-7 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE



Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP – SDessi ; Service des retraites de l'État.

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

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (fonctionnaires FPE civils hors La Poste et Orange).

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

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

Lecture : En 2019, il y a eu 37 087 recrutements externes dans la fonction publique de l'État et 42 463 départs à la retraite.

En 2019, la fonction publique de l'État recrute 1 fonctionnaire en externe pour 40 déjà en poste. Entre 2009 et 2013, ce ratio était inférieur à 1 pour 50 avec le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Depuis 2015, il est stable, aux alentours de 1 pour 40.

Processus de recrutement

En 2019, 570 339 inscriptions ont été enregistrées dans les procédures de recrutement externe dans la fonction publique de l'État⁵. Le nombre d'inscrits augmente de 5,2 % entre 2018 et 2019. Il augmente nettement pour les recrutements de catégorie C (+53,3 %) et plus légèrement pour la catégorie A (+5,5 %). À l'inverse, les concours de catégorie B subissent une baisse importante de candidats en 2019 (-36,1 %).

Seulement deux candidats sur cinq inscrits à un recrutement externe en 2019 se présentent aux premières épreuves. En effet, 40,5 % des candidats inscrits à un recrutement externe se sont présentés à la première épreuve (Figure V.2.2-8). Cette part était plus importante en 2018 (51 %). Y compris examens professionnels et

4 Le nombre de recrutements externes ne peut s'identifier au nombre de nouveaux fonctionnaires entrant dans la fonction publique, car certains recrutés externes avaient déjà le statut de fonctionnaire au moment de l'inscription aux concours. De plus, une partie des recrutés à un recrutement interne avaient le statut de contractuel et ont donc acquis le statut de fonctionnaire à l'issue du concours.

5 Une personne pouvant s'inscrire à plusieurs concours dans la même année, le nombre total d'inscriptions n'est pas égal à celui des personnes candidates.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

recrutements internes, la part de présents aux premières épreuves a diminué sur les dix dernières années, de 64 % en 2006⁶ à 59 % en 2016, 55 % en 2018 et 2019.

Figure V 2.2-8 : Bilan des recrutements externes de titulaires dans la fonction publique de l'État selon la voie en 2019

Voie	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle (en point)
Recrutements externes	40 540	-3,1	570 339	5,2	230 795	-15,3	60,2	37 357	-9,3	37 087	-4,8	63	6,2	-0,4
dont sur concours ou sur titre	40 032	-2,4	563 172	8,8	226 562	-11,7	60,1	36 848	-7,6	36 578	-4,3	63	6,1	-0,3
Concours externe	35 410	-3,8	517 767	9,7	198 285	-13,0	62,1	32 574	-9,2	32 316	-5,9	64	6,1	-0,3
Concours unique	3 274	10,6	22 406	-9,3	22 091	-2,7	39,5	3 062	9,4	3 070	9,6	43	7,2	-0,9
Troisième concours	1 348	5,9	22 999	9,3	6 186	3,5	71,1	1 212	0,2	1 192	11,9	72	5,1	0,2
dont hors concours	508	-38,3	7 167	-70,8	4 233	-73,2	64,7	509	-61,5	509	-32,7	44	8,3	-3,7
Sans concours	173	-62,3	6 803	-72,0	3 888	-75,0	64,6	349	-70,3	349	-42,8	50	11,1	-2,1
PACTE	335	-8,0	364	42,2	345	34,8	65,5	160	9,6	160	9,6	71	2,2	0,4

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

Sélectivité : nombre de présents/nombre d'admis.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer l'absence aux épreuves (Dorne-Corraze, 2008). Notamment, la gratuité de l'inscription et l'absence de limitation du nombre d'inscriptions à un même concours incitent les candidats à s'inscrire même s'ils sont peu motivés ou insuffisamment préparés ; par ailleurs l'inscription simultanée à plusieurs concours peut conduire les lauréats d'un concours à renoncer aux suivants.

Pour les seuls concours externes, en moyenne 38 % des inscrits se présentent aux premières épreuves. La proportion de candidats présents à la première épreuve est particulièrement faible pour les troisièmes concours (27 % en 2019). En revanche, si la participation des inscrits aux épreuves apparaît quasi systématique pour les concours uniques (99 %), c'est parce que, pour la majorité de ces concours, la première épreuve est constituée d'un examen par le jury de concours du dossier du candidat ne nécessitant pas sa présence effective.

La proportion de présents aux premières épreuves est plus importante parmi les femmes. En 2019, 68 % des inscrites se sont présentées aux épreuves contre 53 % pour les hommes. Au concours externe, la part des femmes présentes atteint 69 % contre 49 % pour les hommes.

La sélectivité des recrutements externes baisse légèrement en 2019 dans la FPE. En 2019, sur les 230 795 candidats s'étant présentés à l'une des épreuves d'un recrutement externe, 37 357 ont été admis sur liste principale, soit une sélectivité globale de 6,2 candidats présents pour 1 admis (contre 6,6 en 2018).

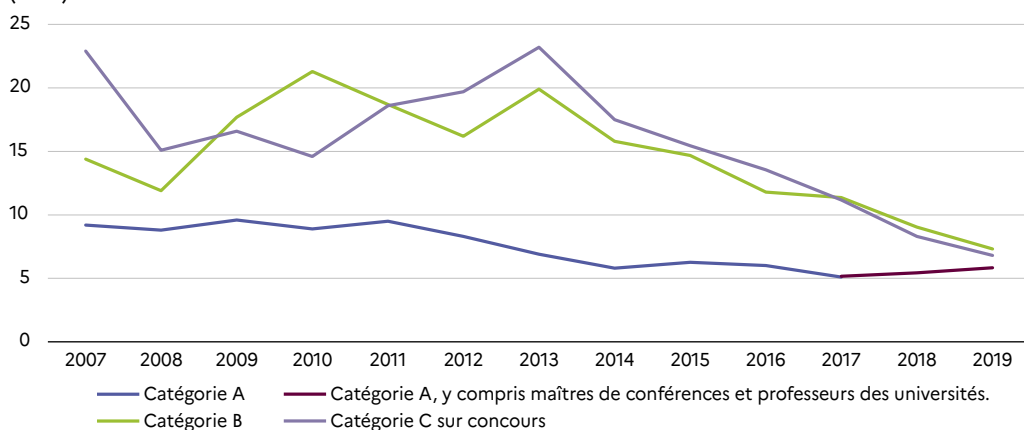
Entre 2008 et 2013, la sélectivité avait fortement progressé pour les recrutements externes de catégories B et C sur concours, respectivement de +8,0 et +8,1 points (Figure V2.2-9). Cette progression s'expliquerait par la crise économique, d'une part, la hausse du taux de chômage ayant une influence significative sur la sélectivité des concours de catégories B et C et, d'autre part, par la baisse du nombre de postes offerts sur cette période, qui a un impact positif à court terme sur le taux de sélectivité (Daussin-Bénichou et al. 2015). Depuis 2013, le taux de sélectivité recule d'année en année. Entre 2013 et 2018, il diminue de 10,9 points pour les recrutements de

6 Le taux d'absentéisme de l'année 2006 est tiré du rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics (Dorne-Corraze, 2008). Ce rapport calcule le taux d'absentéisme sur un champ plus large, incluant les recrutements internes et les examens professionnels. Le taux d'absentéisme utilisé pour la comparaison avec les années 2016 et 2018 est calculé sur le même champ.

catégorie B et de 14,9 points pour ceux de catégorie C sur concours, avec la forte hausse du nombre de postes et l'amélioration de la conjoncture économique. En 2019, la sélectivité des recrutements de catégorie B et C poursuit sa baisse (de respectivement 1,7 point et 1,5 point) et s'établit à 7,3 pour la catégorie B et 6,8 pour la catégorie C. Elle est particulièrement importante pour les recrutements de catégorie C sans concours, avec 11,1 présents pour 1 admis, en raison de leur très grand degré d'ouverture, ne nécessitant aucun diplôme lors de l'inscription, mais aussi de la nature des épreuves, composées uniquement d'un examen du dossier du candidat par le jury.

Figure V 2.2-9 : Évolution de la sélectivité⁽¹⁾ des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique

(en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

(1) Pour les concours de catégorie C, la sélectivité a été calculée hors recrutements sans concours et Pacte.

Lecture : En 2019, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,8, soit 10 admis pour 58 présents.

La sélectivité globale des recrutements externes de catégorie A s'élève à 5,8 présents pour 1 admis en 2019. Elle est plus faible que celle des recrutements externes de catégories B et C sur concours. Pour les recrutements externes de catégorie A, la baisse de la sélectivité, débutée en 2012, s'est poursuivie jusqu'en 2017 (-4,4 points entre ces deux dates). Depuis, la sélectivité des recrutements externes de catégorie A est en légère hausse.

Parmi les concours les plus importants en volume de recrutement, la sélectivité des concours externes de professeurs du premier et du second degré est assez faible (respectivement 3,5 et 4,4 en 2019) et relativement stable depuis 2017. Les principales causes de cette relative désaffection pour ces concours seraient liées à une dévalorisation de l'image du métier d'enseignant, à l'appréhension liée à la mobilité géographique à l'issue du concours de professeur du second degré et à la « masterisation » de ces deux concours, qui a relevé le niveau de diplôme exigé pour l'inscription aux concours de la licence au master (Rapport IGEN-IGAENR, 2013).

Pour les recrutements sur concours, la sélectivité des épreuves des ministères de l'Europe et des Affaires étrangères (28,7), de la Transition écologique et solidaire (21,2) et de la Culture (11,6) est plus élevée que celle observée pour les autres ministères.

Les hommes réussissent davantage que les femmes aux recrutements externes de la fonction publique. Avec un taux de réussite⁷ de 17,4 %, ils devancent les femmes (15,8 %). En particulier, le taux de réussite des hommes est plus élevé aux recrutements de catégorie B (22 % contre 10,2 % pour les femmes), comme à ceux de catégorie C

7 Nombre d'admis par candidats présents.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

(18,7 % contre 8,7 %). Par contre, pour les concours de catégorie A, la réussite des femmes est supérieure à celle des hommes (19,1 % contre 16,1%).

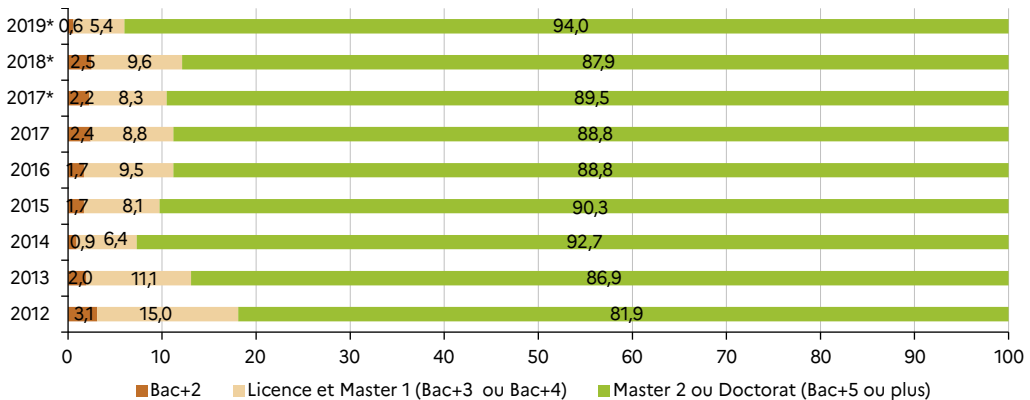
Parmi les admis sur liste principale, moins de 1 % ne sont pas recrutés comme fonctionnaires en 2019. Une infime partie des admis sur liste principale aux recrutements externes dans la FPE ne sont pas recrutés comme fonctionnaires ; en effet, ils peuvent refuser le bénéfice de leur concours ou ne pas être titularisés à l'issue du concours. Pour pallier cette érosion, certains concours prévoient une liste complémentaire à la liste principale.

Les recrutés, leurs caractéristiques

Parmi les concours de catégorie A, 94,0 % des personnes recrutées en 2019 ont candidaté à un concours nécessitant un diplôme de niveau Bac+5 ou supérieur (79 % pour un recrutement de niveau Bac+5 et 15 % pour un doctorat) (**Figure V2.2-10**). 5,4 % des recrutés de catégorie A se sont inscrits à un concours nécessitant un diplôme de niveau Bac+3 ou Bac+4 ; moins de 1 % pour un concours de niveau Bac+2, essentiellement des concours d'entrée de certaines grandes écoles.

Figure V 2.2-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis

(en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

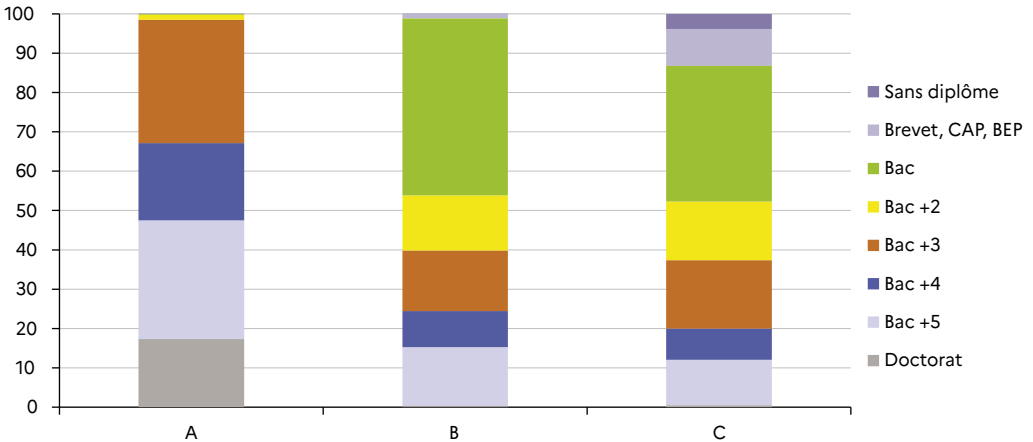
Lecture : En 2018, pour les recrutements externes, 87,9 % des candidats ont été recrutés dans des corps de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

Les recrutements externes nécessitant un doctorat sont composés essentiellement des concours de maîtres de conférences, de professeurs des universités, d'ingénieurs d'études ou de recherche, de chargés et de directeurs de recherche. La quasi-totalité des 3 590 recrutés disposent d'un doctorat.

Les concours externes de professeurs du premier et du second degré constituent presque l'ensemble des recrutements nécessitant de détenir un diplôme de niveau Bac+5. Ces concours sont particuliers puisque les étudiants en première ou seconde année de master sont autorisés à s'y inscrire, sous réserve de l'obtention du Master 2 à l'issue de la période de stage. Pour ces concours, le niveau d'études des recrutés s'échelonne entre les niveaux Bac+3 et Bac+5, en fonction de l'avancée des candidats dans leurs études (**Figure V2.2-11**).

Figure V 2.2-11 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés externes dans la FPE selon la catégorie hiérarchique en 2019

(en %)

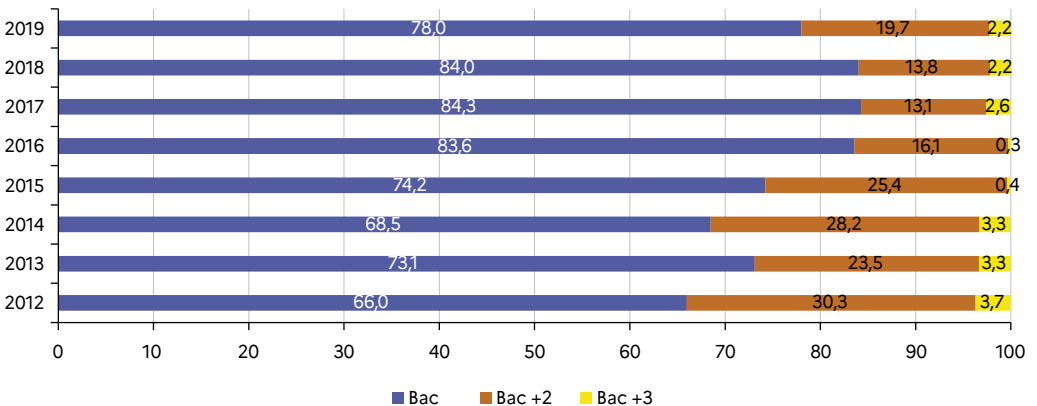


Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDess.

Les recrutements externes de catégorie A de niveau Bac+3 ou Bac+4 sont composés essentiellement des concours de directeurs de recherche, d'officiers de Police nationale, d'inspecteurs des finances publiques, d'ingénieurs d'études, de conseillers principaux d'éducation, d'infirmiers et d'attachés d'administration centrale ; ils représentent 1 300 recrutés en 2019. Les candidats recrutés à ces concours disposent majoritairement d'un niveau de diplôme plus élevé : 62 % disposent d'un diplôme de niveau Bac+5 ou d'un doctorat.

Les concours externes de catégorie B imposent généralement de détenir le baccalauréat. 78 % des recrutés de catégorie B ont passé un tel concours, 20 % un concours de catégorie B de niveau Bac+2 et 2 % un concours de niveau Bac+3 (Figure V2.2-12).

Figure V 2.2-12 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDess.

Lecture : En 2019, pour les recrutements externes, 19,7 % des candidats ont été recrutés dans des corps de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

Les concours de catégorie B de niveau Bac+3 (assistants de service social) requièrent un diplôme d'État spécifique pour s'inscrire. Ceux de niveau Bac+2 (greffiers et certains concours de techniciens supérieurs) conduisent souvent à recruter des candidats plus diplômés : 40 % d'entre eux ont au moins un diplôme de niveau Bac+5.

Les recrutements de catégorie B de niveau Bac sont essentiellement composés des concours de gardiens de la paix, de techniciens supérieurs et de contrôleurs des finances publiques. Si 68 % des recrutés aux concours de gardiens de la paix ont juste le niveau requis pour le concours, c'est nettement moins le cas pour l'ensemble des concours de ce niveau, pour lesquels 64 % des recrutés sont diplômés du supérieur. 11 % des recrutés de ces concours ont même un diplôme de niveau Bac+5 ou supérieur.

Enfin, les recrutements en catégorie C sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent à celui du brevet des collèges mais, dans la moitié des cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Pour les concours de niveau brevet des collèges, plus de la moitié des recrutés possèdent au moins le baccalauréat. Pour les concours externes ouverts sans condition de diplôme (essentiellement les concours d'adjoints administratifs), la quasi-totalité des recrutés en possèdent au moins un ; le plus souvent le Brevet, un CAP ou un BEP.

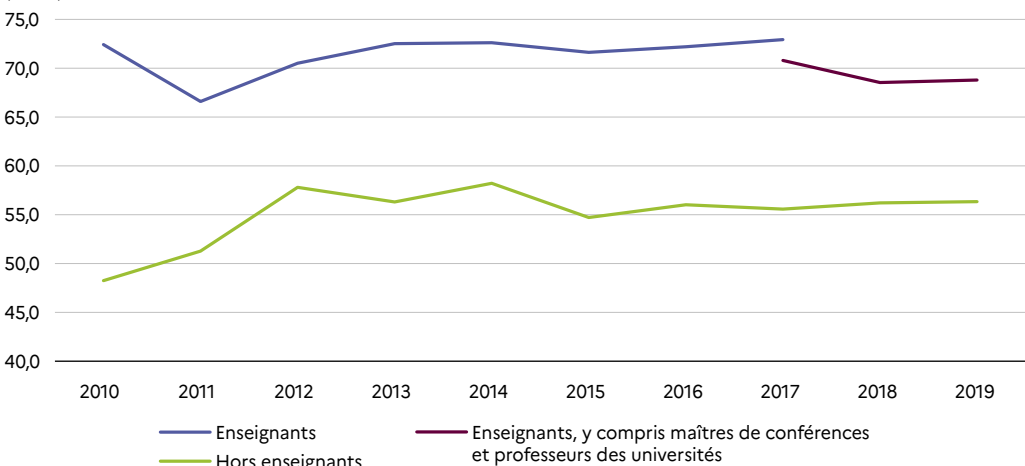
Au final, 26 % des recrutés externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours. Ces candidats plus diplômés postulent afin d'améliorer leur chance d'accéder à l'emploi (Flachère et Pouliquen, 2015).

Les femmes sont majoritaires parmi les recrutés externes de la fonction publique de l'État. En 2019, elles représentent 63 % des recrutés. Parmi les catégories A, cette part est plus élevée pour les recrutements d'enseignants (69 %) que pour les recrutements hors enseignants (56 %) (Figure V.2.2-13).

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État est majoritaire pour les recrutés de niveau Bac+3, Bac+4 ou Bac+5 mais aussi pour les « sans diplôme » (Figure V.2.2-14). Elles sont minoritaires parmi les lauréats possédant un doctorat (43 %), un diplôme de niveau Bac+2 (46 %), de niveau Bac (32 %) et de niveau brevet, CAP ou BEP (40 %).

Figure V 2.2-13 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE

(en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

Figure V 2.2-14 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés externes dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription (en %)

Niveau de diplôme	Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités							Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités		
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017	2018	2019
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9	65,4	63,7	61,1	55,4
dont Doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5	46,7	46,8	45,2	42,7
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2	73,4	73,4	70,2	73,6
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4	72,1	72,1	70,4	73,9
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8	52,5	52,5	46,8	46,1
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1	37,1	37,1	35,6	31,9
Brevet, BEP, CAP	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4	29,1	29,1	46,0	40,2
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8	53,8	53,8	50,1	63,2
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1	-	-	-	68,7

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDess.

La proportion de femmes recrutées en externe augmente de 4 points entre 2018 et 2019, passant de 59 % à 63 %. Cette augmentation s'explique ponctuellement par la baisse en 2019 du nombre de recrutés au concours de gardiens de la paix, mais également à celui de surveillants pénitentiaires, qui sont tous deux à dominante masculine. Depuis 2010 la proportion de femmes recrutées en externe oscille autour de 60 %.

Pour les concours d'enseignants, la part des femmes décroît lorsque le niveau à enseigner s'élève. Les femmes représentent 84,6 % des recrutés au concours externe de professeurs des écoles ; 55,3 % aux concours externes de professeurs du second degré et sont minoritaires dans le supérieur ; elles ne représentent que 48,7 % des recrutements de maîtres de conférences et 37,3 % pour le concours de professeurs des universités. Les chercheurs s'interrogent sur les raisons d'une telle décroissance, alors que les femmes sont maintenant plus diplômées et réussissent mieux aux examens que les hommes (Collet et Rioux, 2017).

Moins d'un tiers des recrutés aux concours de gardiens de la paix sont des femmes (29,8 %). La persistance de stéréotypes de genre, conduisant à une division des métiers entre les sexes, est l'une des principales raisons de la faible mixité observée dans les recrutements de certaines professions de la fonction publique (Coupié et Epiphane, 2016).

Encadré 2 : Source et champ de GRECO-Report

La DGAFP recueille chaque année les principales données sur les recrutements dans les corps de fonctionnaires de l'État grâce à l'enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État (via l'application GRECO-Report), menée auprès des ministères et de leurs établissements publics. Le champ couvert par cette enquête correspond à l'ensemble des recrutements prévus par l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Afin de présenter un panorama des recrutements le plus complet possible, la DGAFP complète depuis 2017 les résultats avec les recrutements d'enseignants-chercheurs, qui constituent l'essentiel des recrutements non couverts par la loi de 1984.

Cette extension de la collecte en 2017 introduit une rupture dans les séries éditées par la DGAFP. Toutes les comparaisons avec les statistiques antérieures à 2017 sont calculées en excluant les recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. En revanche, les évolutions entre 2017 et 2018 sont calculées sur l'ensemble du champ, incluant ces deux recrutements.

Les recrutements encore non couverts par l'enquête de la DGAFP sont constitués pour l'essentiel des recrutements de la filière hospitalo-universitaire (408 postes publiés en 2017) et des recrutements dans des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs (54 postes publiés en 2017).

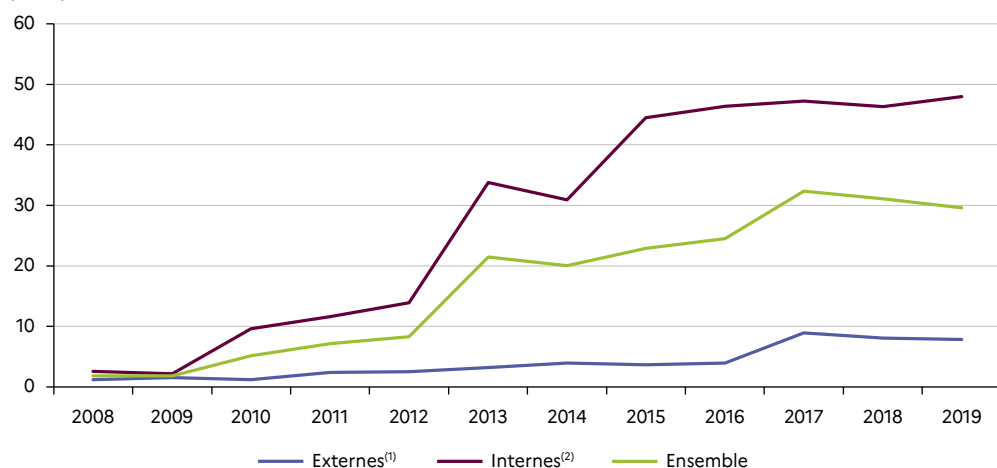
Encadré 3 : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

La RAEP modifie le contenu des épreuves et les modalités d'évaluation des candidats à un concours, l'objectif étant de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, elle est mise en œuvre par l'introduction d'une nouvelle épreuve dans les concours déjà existants, moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage axée sur les compétences et aptitudes ainsi que sur les acquis de l'expérience professionnelle.

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes.

En 2019, on estime que l'État a proposé une épreuve RAEP pour 8 % des recrutements externes et pour 48 % des recrutements et examens professionnels internes¹

Figure V 2.2-E3 : Proportion de recrutements de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement (en %)



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

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

(2) Recrutements internes : concours interne, examen professionnel et concours de titularisation réservé - loi Sauvadet.

Lecture : En 2019, 48,0 % des recrutements internes incluent une épreuve RAEP.

1. L'estimation proposée est fragile car tous les ministères n'agrègent pas de la même façon les résultats des concours déconcentrés ou par spécialité.

Les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPT

Les recrutements externes sur concours baissent de 14 % en 2019

Les recrutements de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (FPT) sont pour partie décentralisés et sont organisés soit par le Conseil national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les administrateurs territoriaux, soit par les centres de gestion, soit encore par les collectivités territoriales elles-mêmes. En outre, les recrutements externes de la FPT se distinguent de ceux de la FPE à plusieurs titres. Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux, parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

2

fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : les lauréats disposent de trois ans pour trouver un emploi, durée au terme de laquelle ils perdent le bénéfice du concours. Aussi, on appelle ici « recrutement » les admissions sans présager d'un recrutement effectif dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale.

Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements au sein de la FPT car certaines collectivités organisent leur propres concours. Cependant, les centres de gestion de la FPT, la Ville de Paris et le CNFPT organisent à eux seuls un volume important de recrutements : en 2019, ils ont organisé des concours offrant un total de 10 200 places auxquels ont participé 49 600 candidats. Tous les postes offerts ne sont pas pourvus et 9 420 candidats ont été admis (11 370 en 2018, soit une baisse de 17,2 %) sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) [Figure 2.2-15]. La sélectivité globale de ces recrutements par concours apparaît ainsi de 5,8 candidats pour 1 admis, en hausse par rapport aux années précédentes, mais inférieure à la première moitié de la décennie.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 45 sélections en 2019, soit 9 de moins qu'en 2018. Parmi elles, 29 concernent le concours externe, qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 16 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral. La Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 45 concours externes en 2019 (soit 5 de moins qu'en 2018) et 20 recrutements sans concours. En 2019, aucun recrutement par la voie du troisième concours n'a été organisé par la Ville de Paris.

Figure V 2.2-15 : Recrutements externes en 2019 dans la FPT⁽¹⁾

	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	10214	49586	8297
Troisième concours	1341	3645	841
Concours unique	297	1425	282
Total sur concours	11852	54752	9420
Recrutement sans concours	-	-	24912
Total FPT	-	-	34332

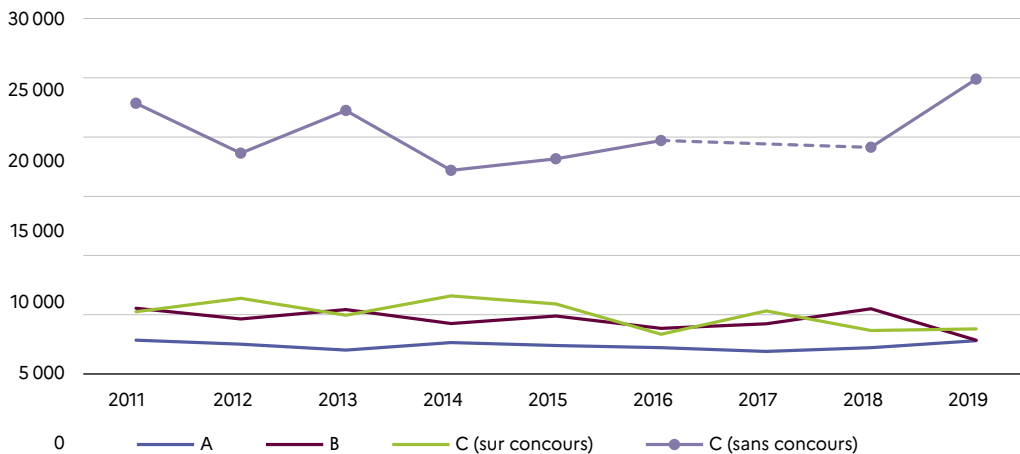
Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.

(1) Hors concours organisés par les collectivités locales elles-mêmes, sauf Ville de Paris et son centre d'action sociale.

Près des trois quarts des recrutements externes de la FPT se font sans concours

Contrairement à la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, la FPT recrute plus d'agents sur des emplois moins qualifiés et pour beaucoup sans concours. Ainsi, en 2019, plus de 83 % des recrutements de la fonction publique territoriale concernent la catégorie C (Figure V2.2-16). Parmi ces recrutements de catégorie C, jusqu'à 2018 les seuls à pouvoir être effectués sans concours, près de 87 % sont sans concours.

Figure V 2.2-16 : Nombre de recrutements externes dans la FPT⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique



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

Note : Les données sur les recrutements sans concours ne sont pas disponibles pour 2017 suite à un incident technique dans plusieurs centres de gestion.

(1) Hors concours organisés par les collectivités locales elles-mêmes, sauf Ville de Paris et son centre d'action sociale.

En 2019, 24 894 recrutements directs sans concours ont été organisés afin de pourvoir des postes ouverts dans les cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...), soit 5 767 postes de plus qu'en 2018 (19 127 admis).

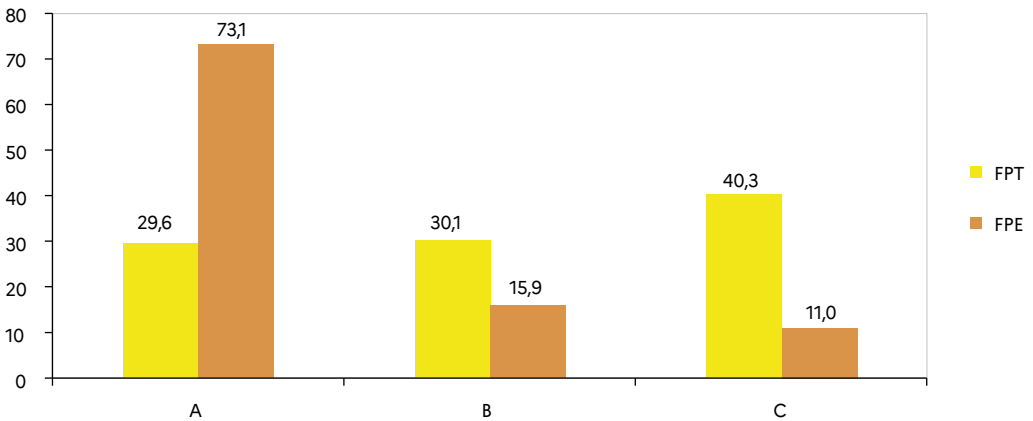
La catégorie C rassemble 40 % des admis aux concours de la FPT

30 % des recrutés externes par concours concernent des emplois de catégorie A dans la FPT, contre 73 % dans la FPE. La catégorie B représente également 30 % des admis tandis que la catégorie C comptabilise 40 % des admis (Figure V2.2-17).

Figure V 2.2-17 : Profils comparés des recrutements externes sur concours dans la FPT et la FPE en 2019

(en %)

Selon la catégorie hiérarchique



Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – SDessi ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, conservateurs de bibliothèque, conservateurs du patrimoine, ingénieurs, médecins, infirmiers, cadres de santé...) ont admis 2 791 agents, en hausse de 26 %, malgré l'absence de concours d'attaché. Cette hausse s'explique notamment par l'ouverture d'un concours de professeur d'enseignement artistique (954 admis). La catégorie B représente 2 837 admis, en forte baisse par rapport à l'année précédente (-2 664 agents). Il s'agit pour moitié de rédacteurs (955 admis) et de rédacteurs principaux (438 agents) recrutés sur concours des centres de gestion de la FPT, contrairement à l'année précédente où ce concours n'avait pas été organisé.

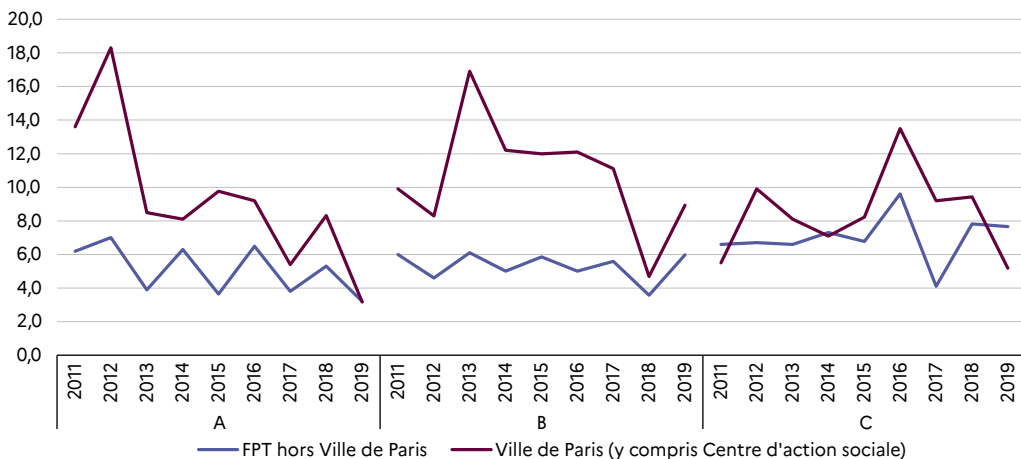
La catégorie C enregistre 3 792 agents admis par concours, notamment des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) [1054 admis] et des auxiliaires de puériculture (652 admis). Sur concours, les recrutements de cette catégorie ont augmenté de 3,7 %.

La sélectivité des concours de la FPT augmente en catégorie B mais baisse en catégories A et C

Dans la fonction publique territoriale, la sélectivité des recrutements sur concours en 2019 se situe à 5,8 candidats présents pour 1 admis hors concours de la Ville de Paris et à 5,5 pour les concours de la Ville de Paris et son centre d'action sociale.

La sélectivité des concours de catégorie A baisse nettement : -2,1 points hors Ville de Paris et -5,0 points pour les concours de la Ville de Paris (**Figure V2.2-18**). En catégorie C, la sélectivité baisse également, notamment pour les concours de la Ville de Paris (-4,3 points). À l'inverse, en catégorie B, la sélectivité augmente après une forte baisse en 2018 (+2,4 points hors Ville de Paris et +4,6 points pour la Ville de Paris).

Figure V 2.2-18 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique



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

Les offres d'emploi dans la fonction publique publiées sur le site Place de l'emploi public en 2020

En complément du suivi du recrutement externe de fonctionnaires par concours au sein des corps de la fonction publique, les informations contenues dans Place de l'emploi public (PEP) offrent (**Encadré 4**) une approche par poste du volume de mobilité, que ces postes soient offerts à des agents déjà fonctionnaires ou ouverts à des contractuels déjà en emploi ou en recherche d'emploi. En effet, les recruteurs de la fonction publique (principalement de l'État et des collectivités territoriales) peuvent via ce service recruter sur un poste vacant, aussi bien des fonctionnaires que des contractuels.

Encadré 4 : La Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep) et la Place de l'emploi public (PEP)

Lorsqu'elle était en fonctionnement, la Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep) publiait presque exclusivement des postes de la fonction publique de l'État (FPE).

Afin de faciliter la mobilité des fonctionnaires, l'ordonnance du 13 avril 2017 a prévu la publicité des créations de postes et des emplois vacants de la fonction publique territoriale (FPT) sur un espace numérique commun.

L'ordonnance a été complétée par le décret 2018-1351 du 28 décembre 2018 qui rend désormais obligatoire la publicité de l'ensemble des emplois vacants de la fonction publique (trois versants) sur un espace numérique commun à toute la fonction publique.

Lancée en février 2019, en application du décret 2018-1351, Place de l'emploi public (PEP) est le site de la fonction publique sur lequel sont publiées l'ensemble des offres d'emploi pour les trois versants de la fonction publique. Les postes publiés correspondant à des emplois permanents ouverts aux fonctionnaires et aux contractuels sans distinction.

Par dérogation, cette obligation de publicité sur Place de l'emploi public ne s'applique pas à certains emplois qui sont mentionnés dans l'annexe du décret 2018-1351 du 28 décembre 2018. Ainsi, les emplois supérieurs de catégorie A+ ou les sapeurs-pompiers, par exemple, sont exclus de ce dispositif.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

2

En 2020, 167 101 offres d'emploi ont été publiées sur le site PEP ; soit une hausse de 12,3 % pour l'ensemble des trois versants par rapport à 2019. La fonction publique de l'État a publié 59 217 postes, la fonction publique territoriale 107 077 et la fonction publique hospitalière 807.

Progression du nombre d'offres d'emploi diffusées par la Biep puis la PEP

Depuis 2017, la FPE diffuse chaque année environ 47 000 offres, dont 3 postes sur 5 étaient réservés aux titulaires la première année et un peu plus de 1 poste sur 2 la deuxième année. Ces offres réservées ont été intégrées aux postes offerts aux contractuels et/ou aux titulaires à la création de la PEP en 2019.

En 2020, avec 59 217 postes (**Figure 2.2-19**), la fonction publique de l'État a publié 5 offres pour 100 agents civils⁸ (**Figure 2.2-20**). Sur un an, la FPE a publié 14 688 postes de plus, soit une hausse de 33,0 %. Cette augmentation est davantage imputable à l'usage de la PEP qu'à l'augmentation de la mobilité ou des recrutements.

Depuis la création de la PEP, la fonction publique territoriale (FPT) offre un peu plus de 100 000 postes par an. En 2020, la FPT a proposé 107 077 offres d'emploi ou encore 6 offres pour 100 agents, en hausse de 3,5 % sur un an.

Figure V 2.2-19 : Nombre d'offres d'emploi dans la FPE et FPT publiées dans la Biep et la PEP selon le mois de publication

	FPE		FPT	
	Nombre d'offres publiées		Nombre d'offres publiées	
	2019	2020	2019	2020
janvier	5333	3725	1826	7401
février	3408	4042	7268	9578
mars	4757	5783	6612	6425
avril	3037	2744	9417	4372
mai	2944	4470	8602	6900
juin	2634	6304	13893	11443
juillet	4543	7156	13797	12912
août	2663	3572	6574	7915
septembre	6280	5190	8834	9115
octobre	4065	6636	10594	11458
novembre	2817	4245	8789	8365
décembre	2048	5350	7226	11193
Total	44529	59217	103432	107077

Sources : Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep) et Place de l'emploi public (PEP).

Champ : Postes ouverts aux contractuels ou fonctionnaires de la FPE et de la FPT.

Lecture : En avril 2019, 3 037 postes ont été ouverts aux contractuels ou titulaires de la FPE et dans 9 417 dans la FPT.

Les offres d'emploi publiées dans la PEP représentent 5 % des emplois de la FPE et 6 % de la FPT en 2020

Dans la fonction publique de l'État, en 2020, le ministère de l'Intérieur est le recruteur qui propose le plus grand nombre d'offres d'emploi (**Figure 2.2-20**). Avec près de 13 500 offres, ce ministère offre 22,7 % des offres dans ce versant. Celles-ci représentent 7 % des effectifs du ministère. Le ministère de l'Éducation nationale propose également un très grand nombre d'offres d'emploi, avec 17,7 % des offres FPE, mais les postes d'enseignants n'étant pas diffusés sur la PEP, elles ne représentent que 2 offres pour 100 agents de ce ministère.

8 Au 31 décembre 2019, on compte 2 182 000 agents civils dans la FPE.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

Avec 12 offres pour 100 agents, le ministère de la Transition écologique est celui dont les offres publiées sont les plus importantes en pourcentage des emplois.

Dans la fonction publique territoriale, 55 212 offres émanent des communes (soit 51,6 % des offres de la FPT). Toutefois, rapporté au nombre d'agents, le volume d'offres d'emploi des différents employeurs de la FPT est relativement homogène, entre 4 et 8 postes pour 100 agents.

Figure V 2.2-20 : Nombre d'offres publiées en 2020 selon l'employeur

	FPE				FPT				
	2019	2020			2019	2020			
	Nombre d'offres publiées	Nombre d'offres publiées	Part (en %)	Offres/ effectifs (en%)	Nombre d'offres publiées	Nombre d'offres publiées	Part (en %)	Offres/ effectifs (en%)	
Agriculture et Alimentation	1740	2761	4,7	9	Communes	32231	55 212	51,6%	5
Armées	3600	7438	12,6	10	Départements	4988	15 220	14,2%	6
Culture	2213	2350	4,0	10	Régions	1323	3 999	3,7%	4
Ministères économiques et financiers	2365	2500	4,2	2	EPA locaux	9897	32 074	30,0%	8
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	10567	10497	17,7	2	Non renseigné	54993	572	0,5%	0
Europe et Affaires étrangères	527	313	0,5	9	Total	103 432	107 077	100,0%	6
Intérieur et Outre-Mer	12113	13422	22,7	7					
Justice	2437	4916	8,3	5					
Services du Premier ministre	944	711	1,2	6					
Ministères sociaux	3736	5128	8,7	5					
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	3398	8214	13,9	12					
Autres (Haute Autorité de santé, Conseil d'État, Cour des comptes, non renseigné, ...)	889	967	1,6						
Total	44 529	59 217	100,0	5					

Source : Place de l'emploi public (PEP), Siasp 2019.

Champ : Postes ouverts aux contractuels ou fonctionnaires de la FPE et de la FPT.

Lecture : Dans la FPE, le ministère de l'Intérieur a publié 13 422 postes en 2020, ce qui représente 22,7 % des offres publiées de la FPE et 7 % des effectifs du ministère.

La région parisienne propose 42 % des offres dans la FPE et 16 % dans la FPT

En 2020, parmi ces offres de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale, 1 poste sur 4 est localisé dans la région Île-de-France, soit 41 906 postes.

Dans la FPE, 41,7 % des postes publiés en France sont proposés dans la région parisienne. Relativement au nombre d'agents, c'est aussi en Île-de-France que le nombre d'offres est le plus important avec 7 offres pour 100 agents contre 3, 4 ou 5 dans les autres régions (**Figure 2.2-21**).

Dans la FPT, ce sont les employeurs d'Auvergne-Rhône-Alpes qui proposent le plus de postes sur la PEP, avec près de 19 000 postes. Dans toutes les régions, à l'exclusion de la Corse, l'Occitanie, l'Île-de-France et des DROM, la FPT offre plus de postes par agent que la FPE.

Figure V 2.2-21 : Les offres d'emploi publiées par région en 2020

	FPE			FPT		
	2019	2020		2019	2020	
	Nombre d'offres publiées	Nombre d'offres publiées	Offres/ effectifs (en%)	Nombre d'offres publiées	Nombre d'offres publiées	Offres/ effectifs (en%)
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	3167	4513	4	16572	18539	8
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	1318	1765	4	5776	5246	7
BRETAGNE	1475	2413	4	5055	5318	6
CENTRE-VAL DE LOIRE	1040	1937	5	4304	4395	6
CORSE	206	313	5	208	263	2
GRAND EST	1974	3644	4	10939	8976	7
HAUTS-DE-FRANCE	1981	2948	4	9871	8245	5
ÎLE-DE-FRANCE	21234	24509	7	14988	17397	5
NORMANDIE	993	1535	3	5623	6004	6
NOUVELLE AQUITAINE	3152	4129	4	7798	9029	5
OCCITANIE	2691	4036	4	4885	5981	3
PAYS DE LA LOIRE	1095	1578	3	8452	7629	8
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	2285	3553	4	6066	6744	4
DROM	1338	1795	5	1146	3299	4
ENSEMBLE	44148	58784	5	101685	107075	6
COM	199	116	-	2	10	-

Source : Place de l'emploi public (PEP), calculs SDesi avec Siasp 2019.

Champ : Postes ouverts aux contractuels ou aux fonctionnaires de la FPE et de la FPT.

Lecture : En 2020, 24 509 offres publiées dans la FPE sont localisées en région Île-de-France, ce qui représente 7% des effectifs.

Encadré 5 : Offres réservées aux stagiaires et aux apprentis

Les offres concernant les formations (apprentissage, stages) sont publiées sur un portail différent dénommé PASS (Place de l'apprentissage et des stages). En 2020, 2 078 offres ont été publiées sur la PEP pour des formations en alternance dans le cadre de l'apprentissage ou des stages. La fonction publique de l'État a publié 91,9 % de ces offres et 8,1 % ont été proposées par la fonction publique territoriale.

Dans la FPE, plus de la moitié des offres de stage et d'apprentissage sont situées en région Île-de-France (59 %).

Dans la FPT, un quart des offres de stage et d'apprentissage publiées sur la PEP sont situées dans la région Grand Est, puis en Auvergne-Rhône-Alpes pour 19,0 %, en Nouvelle Aquitaine pour 14,9 % et en Bretagne pour 13,7 %. Les autres régions offrent moins de 7 % des postes aux apprentis et stagiaires.

À partir de 2021, le site Place de l'emploi public est scindé en deux : d'une part, le nouveau portail PASS, plateforme spécifique réservée à l'apprentissage et aux stages, d'autre part, la Place de l'emploi public avec l'ensemble des autres offres d'emploi.

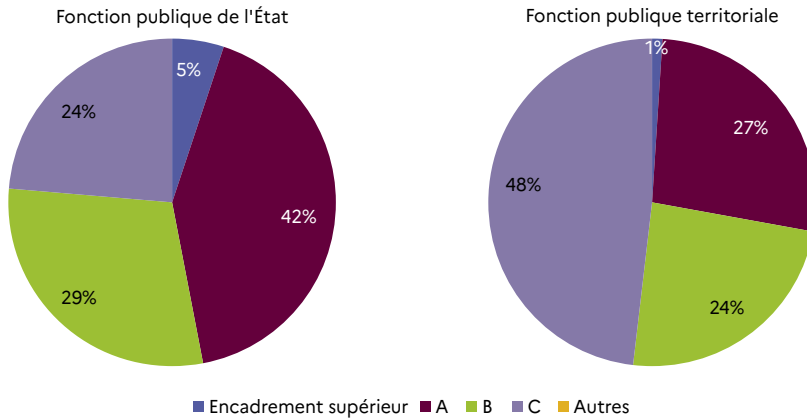
En 2020, la fonction publique de l'État a publié sur la PEP 42 % d'offres de catégorie A (hors encadrement supérieur), 29 % de catégorie B et 24 % de catégorie C (Figure 2.2-22). Les postes d'encadrement supérieur⁹ représentaient 5 % de l'ensemble des offres.

⁹ Postes à responsabilité tels que directeur, administrateur, chef de projet, etc.

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019

Dans la FPT, les offres d'emploi publiées varient de 1 offre pour 8 agents en catégorie A à 1 pour 28 agents en catégorie C (**Figure 2.2-23**). Dans la FPE, les offres varient de 1 offre pour 12 agents dans l'encadrement supérieur à 1 offre pour 30 agents en catégorie C.

Figure V 2.2-22 : Part des offres publiées selon la catégorie hiérarchique



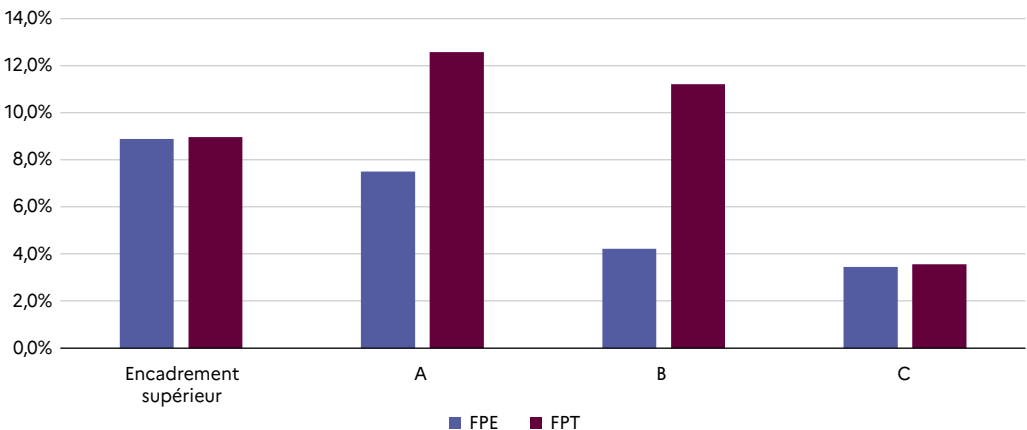
Source : Place de l'emploi public (PEP).

Champ : Postes ouverts aux contractuels ou aux fonctionnaires de la FPE et de la FPT.

Lecture : Dans la FPE, les postes de catégorie C représentent 24 % des offres de ce versant.

En revanche, la FPT offre 48 % des postes de catégorie C en 2020. Les offres d'emploi de catégories A et B représentent respectivement 27 % et 24 % de l'ensemble des offres dans ce versant ; la part des offres d'encadrement supérieur (1 %) y est marginale. Néanmoins, les offres de catégorie A sont nettement plus importantes que leur part dans les effectifs et atteignent 12 à 13 offres pour 100 agents.

Figure V 2.2-23 : Taux d'offres par catégorie



Sources : Place de l'emploi public (PEP), Siasp 2019.

Champ : Postes ouverts aux contractuels ou fonctionnaires de la FPE et de la FPT.

Lecture : Dans la FPE, en 2020, 9 postes d'encadrement supérieur sont publiés pour 100 agents civils.

Encadré 6 : Source et champ de la Place de l'emploi public (PEP)**Source**

Les données de cette publication proviennent des offres d'emploi publiées par les recruteurs sur le site Place de l'emploi public (PEP) ouvert en février 2019, en application du décret 2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques. Ce portail succède à la Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep), ouverte en 2011, et a rendu la publication des postes ouverts aux contractuels par les employeurs de l'État obligatoire. Le décompte des offres s'effectue chaque mois à partir de la date de première publication.

La publication sur le site de la PEP s'impose aux emplois permanents de la FPE (fonctionnaires ou contractuels de plus d'un an), à l'exclusion des emplois d'encadrement dirigeant des établissements publics de l'État autres que ceux soumis au code de la recherche, les emplois des CHU ainsi qu'un certain nombre de corps de fonctionnaires (enseignants et enseignants-chercheurs, police, pénitentiaire, finances publiques, douanes, concurrence, Insee et inspections, notamment inspection du travail).

Les taux de postes publiés pour 100 agents en poste ne tiennent pas compte de ces exclusions.

Champ

Les offres comptabilisées sont les offres d'emploi publiées et localisées en France, hors apprentissage et stages (**Encadré 5**) et dans les fonctions publiques territoriale et de l'État. Les offres proposées par la fonction publique hospitalière sont, à l'heure actuelle, principalement diffusées par d'autres réseaux que la PEP, et sont donc trop peu représentatives des offres de ce versant pour être prises en compte dans cette publication. Le champ des ministères inclut les établissements publics à caractère administratif qui y sont rattachés. La PEP et les autres sources sur l'emploi telles que Siasp ont des champs qui ne sont pas parfaitement identiques.

Pour en savoir plus

- Collet M., Rioux L. (2017), « Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie », *Femmes et hommes, l'égalité en question* - Insee Références, Édition 2017.
- Couppié T., Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi* n° 93, janvier-mars.
- Daussin-Benichou J-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E. (2015), « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France, Portrait social* - Insee Références, Édition 2015.
- Dorne-Corràze M. (2008), « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique », *Rapport public du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics*, juin 2008.
- Duvivier C., Lanfranchi J. et Narcy M. (2016), « Les sources de l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique », *Économie et Statistiques* n°488-489.
- Flachère M., Pouliquen E. (2015), « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », *DGAFP, Études, recherche et débats* n°2.
- Holcman R. (2007), « Secteur public, secteur privé : similarités et différences dans la gestion des ressources humaines », *Revue française d'administration publique* vol. 123 n°3.
- Kopel S. (2001), « Le déroulement de carrière des « surdiplômés » de la fonction publique : propositions pour une gestion différenciée », *Politiques et Management public* vol. 19 n°2.
- Rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale - Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (2013), « Les difficultés de recrutement d'enseignants dans certaines disciplines », *Rapport du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche* n°2013-071, juillet.