

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2017

Karine DELAMARE

Juillet 2019

En 2017, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a progressé par rapport à 2016, passant de 48 229 à 48 572 (38 125 dans la FPE et 11 447 dans la FPT). La FPE a diminué son offre d'emplois en 2017 (-419 par rapport à 2016, mais +276 enseignants) ainsi que son nombre de recrutements (-607, mais +75 enseignants). Celui-ci est supérieur à celui de 2015 (+6 310). En 2017, la FPE reste le premier recruteur public (39 602 recrutements externes), mais avec un niveau inférieur à ceux de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours augmente en catégorie A (28 632 après 27 305 en 2016, soit +4,9 %) mais beaucoup plus hors enseignants (5 919 après 4 667, soit +26,8 %). Pour la catégorie B, le nombre de recrutés diminue (5 309 après 7 233, soit -26,6 %) alors qu'il s'accroît en catégorie C (5 661 après 4 289, soit +32,0 %).

La FPT a recruté 2 045 agents de plus sur concours que l'année précédente (+21 %). Après la baisse de 2014 et la reprise de 2015, les sélections sans concours en catégorie C n'ont pas pu être déterminées suite à un problème informatique. Les recrutements sur concours en catégorie B et C sont en hausse avec respectivement +377 et +1 980 agents par rapport à l'année 2016, alors que ceux de catégorie A baissent de -312 agents.

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

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, concours à voie unique d'accès ou troisième concours (voir Définitions¹), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et, depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

En 2017, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en baisse

Après une hausse du nombre de postes offerts en 2016, l'année 2017 connaît une légère baisse avec 419 postes en moins (43 717 postes en 2017 dont 26 823 enseignants).

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

1. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2018/Definitions-2018.PDF

des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) en 2014. En effet, au concours pour la rentrée 2014, deux sessions s'étaient tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013, pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. En 2015, le calendrier s'étant stabilisé, seule une session de concours s'est tenue avec, *de facto*, un nombre de postes d'enseignants offerts en forte diminution (-35,5 %).

Seules les voies d'accès du troisième concours et de recrutement sans concours augmentent leur offre de postes

En 2017, les administrations ont ouvert 39 952 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 525 postes offerts de moins que l'année précédente (40 477, soit -1,3 %). Hormis l'année 2014, 2016 constitue le plus fort volume d'offres de ces recrutements depuis 2004.

L'offre au concours unique (voir **Définitions**) diminue aussi en 2017 (819 postes offerts en 2017 contre 1 234 en 2016). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle

était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Le nombre d'emplois proposés au troisième concours (voir **Définitions**) augmente de nouveau par rapport à l'année précédente (1 330 postes offerts en 2017 après 1 128 en 2016), niveau le plus élevé depuis 2002-2003. Cette hausse concerne les professeurs des écoles et certifiés de classe normale avec respectivement 122 et 70 emplois supplémentaires dans cette voie. La part du troisième concours s'accroît donc pour atteindre 3,0 % de l'offre totale des recrutements externes.

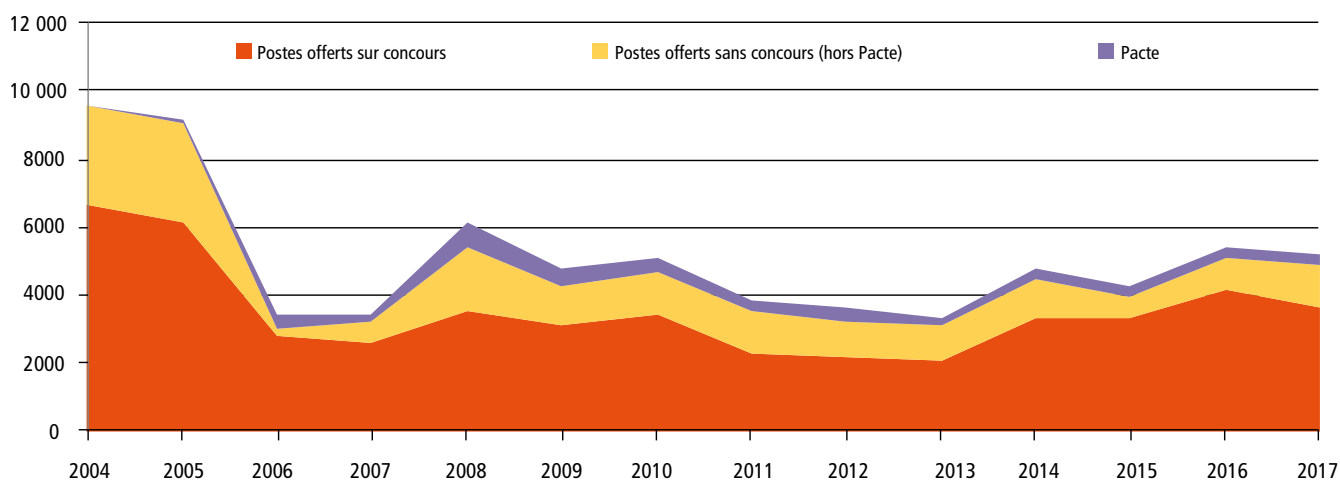
Le nombre d'emplois offerts aux recrutements externes sans concours, y compris le Pacte, augmente de 24,6 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 347 postes en plus alors que le Pacte voit son offre diminuer de 28 postes par rapport à 2016 (Figure 2). Au total, ces modes d'accès sans concours représentent 3,7 % de l'ensemble des postes offerts. Malgré un repli, l'essentiel des postes proposés le sont toujours par la voie traditionnelle (concours externe) à 91,4 %.

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

Postes offerts aux recrutements externes	2006	2007	2015	2016	2017	Part (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)
Total postes offerts sur concours	34 910	34 296	36 530	42 839	42 101	96,3	-1,7	22,8
Concours externe	32 602	31 713	34 566	40 477	39 952	91,4	-1,3	26,0
Concours unique	1 411	1 733	1 177	1 234	819	1,9	-33,6	-52,7
Troisième concours	897	850	787	1 128	1 330	3,0	17,9	56,5
Total postes offerts sans concours	607	882	877	1 297	1 616	3,7	24,6	83,2
Sans concours	194	616	566	973	1 320	3,0	35,7	114,3
Pacte	413	266	311	324	296	0,7	-8,6	11,3
Total postes offerts aux recrutements externes	35 517	35 178	37 407	44 136	43 717	100,0	-0,9	24,3

Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

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



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

Le nombre des recrutements externes diminue en 2017, plus que l'offre de postes

En 2017, l'État a pourvu 91 % des postes offerts² par le recrutement de 39 602 fonctionnaires, soit 1,5 % de recrutés de moins qu'en 2016 (Figure 3), stabilisant les recrutements autour du niveau enregistré en 2006-2008. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 a été marquée par le recrutement de 8 868 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année 2014 du fait de son caractère atypique, la tendance était restée à la hausse avec 8 535 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants) (Figure 4).

Le nombre de recrutés par concours externe décroît de 526 personnes en 2017. Dans cette voie d'accès, le nombre

de postes offerts diminue à un rythme comparable (-1,3 %) à celui du nombre de recrutés (-1,4 %).

La voie du concours unique passe de 1 152 recrutements en 2016 à 798 en 2017, soit une baisse de 30,7 %. Cette évolution est relativement proche de celle du nombre de postes offerts (-33,6 %), ce qui témoigne d'une stabilisation du taux de postes offerts au concours unique. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Pour le troisième concours, le nombre de recrutements a progressé mais évolue moins rapidement que les postes offerts en 2017, soit une hausse de 17,9 % pour les postes offerts et de 16,1 % pour les recrutés. Ce concours est réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral.

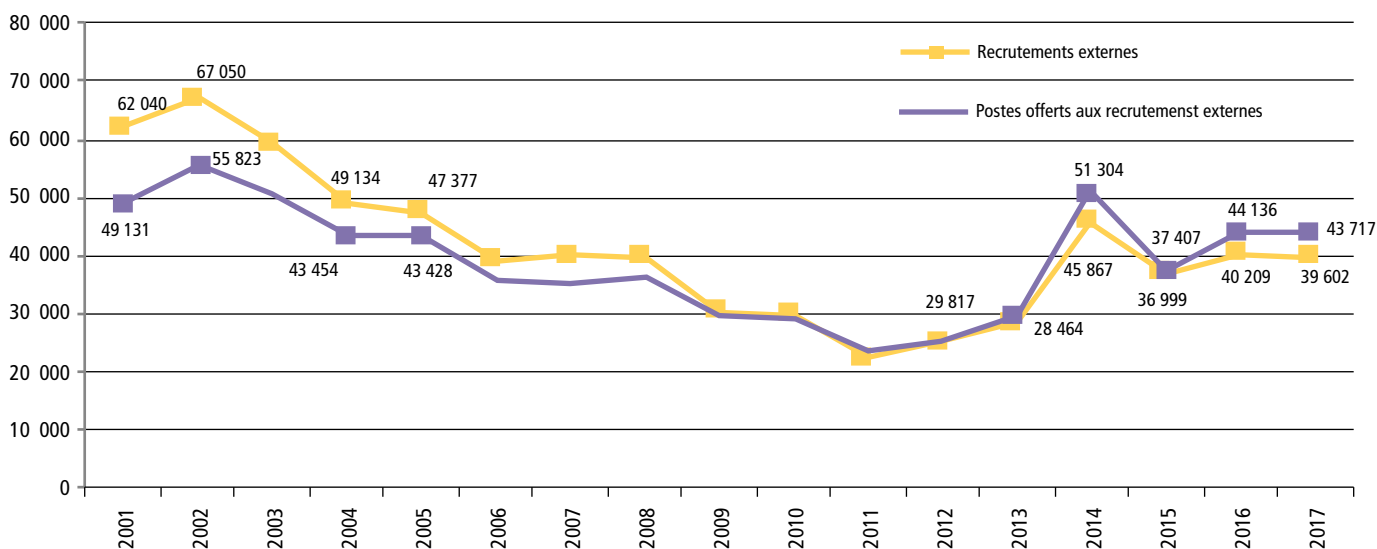
Figure 3 : Nombre et part des recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

Recrutements externes	2006	2007	2015*	2016	2017	Part (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)
Total recrutements sur concours	38 529	38 921	36 127	38 827	38 125	96,3	-1,8	-2,0
Concours externe	36 151	36 429	34 256	36 568	36 042	91,0	-1,4	-1,1
Concours unique	1 561	1 636	1 109	1 152	798	2,0	-30,7	-51,2
Troisième concours	817	856	762	1 107	1 285	3,2	16,1	50,1
Total recrutements sans concours	643	946	872	1 382	1 477	3,7	6,9	56,1
Sans concours	223	680	566	1 085	1 335	3,4	23,0	96,3
Pacte	420	266	306	297	142	0,4	-52,2	-46,6
Total recrutements externes	39 172	39 867	36 999	40 209	39 602	100	-1,5	-0,7

Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Dessi.

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

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



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Dessi.

Note : Pour répondre à des besoins imprévus (par exemple vacances de postes supplémentaires), certains concours ou voies d'accès recrutent plus de candidats que le nombre de postes initialement offerts. Par exemple, en 2017, 1 335 candidats ont été recrutés pour 1 320 postes offerts aux recrutements externes sans concours.

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

Les recrutements sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, progressent de 23 % en 2017 (+95 par rapport à 2016). En revanche, les contrats Pacte signés en 2017 sont au nombre de 142, soit 155 de moins que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 26 % des agents recrutés en catégorie C comme en 2016.

En 2017, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite

Depuis 2004, à l'exception de 2014, le nombre de recrutements est inférieur à celui des départs à la retraite. En 2017, du fait d'une forte progression du nombre de départs à la retraite (+4 404 par rapport à 2016), cet écart se renforce sans atteindre celui observé dans les années 2006-2013 avec un taux de renouvellement qui se stabilise à 2,6 % (Figure 5).

Le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) se stabilise en 2017 à 2,6 %. Entre 2004 et 2008, il variait de 2,1 % à 2,7 % mais avait reculé pour atteindre un point bas en 2011 (1,4 %) avant de se redresser. Il se situe désormais dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2017

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours.

Avec 7,1 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE en-

gistre en 2017 son niveau le plus bas depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2018, ce taux serait de 13,0 en 2017, en baisse également après 14,6 en 2016 et 17,7 en 2015.

Pourtant, en 2017, l'offre totale d'emplois via les recrutements externes a diminué de 0,9 % par rapport à 2016. Le nombre de candidats présents a diminué de 16,0 % (279 234 présents aux épreuves de sélection en 2017 contre 332 297 en 2016).

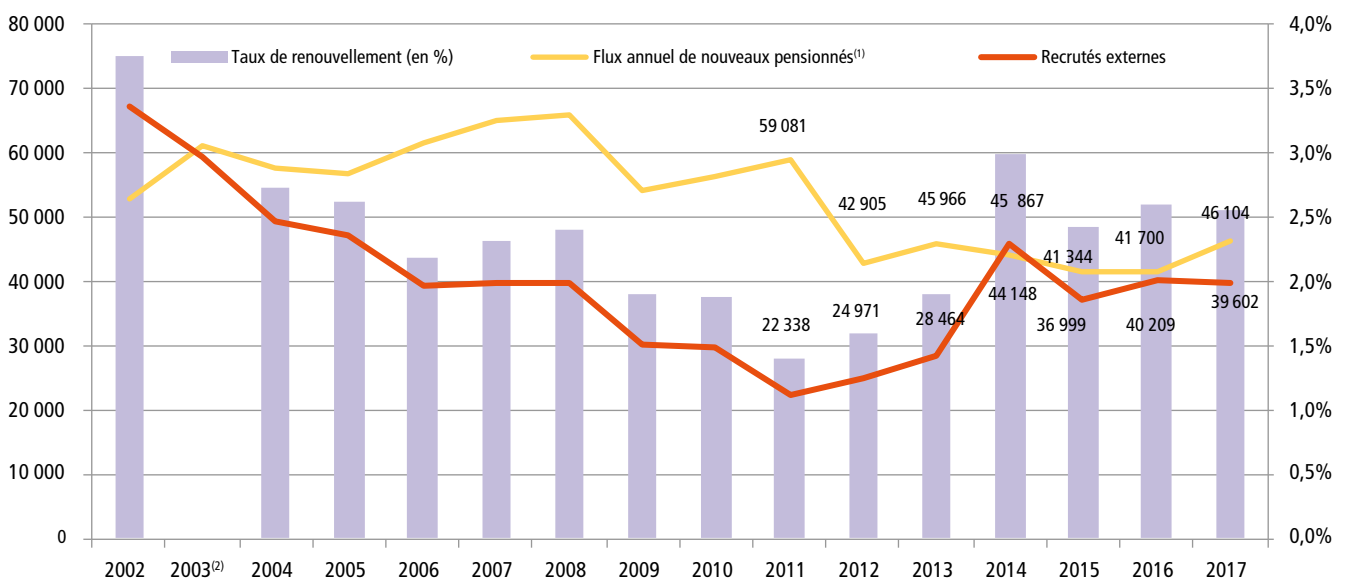
Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 1,0 point, passant ainsi de 7,9 en 2016 à 6,9 en 2017.

En revanche, au concours unique, la sélectivité augmente par rapport à 2016 (8,3 en 2017 après 8,1), du fait de la plus forte baisse du nombre de postes offerts (-33,6 %) que du nombre de candidats présents au concours (-29,1 %).

Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2017. Sa sélectivité se situe à 4,5, soit 0,4 point de moins que l'année précédente (4,9 en 2016). Dans ce cas, classiquement, l'augmentation du nombre de candidats présents est relativement moins forte que celle de l'offre de postes (+9,9 % de présents et +17,9 % de postes offerts).

Un document de travail et un article parus dans *France, portrait social* (Daussin-Benichou et al., 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

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



Sources : GRECO Report, DGAFP - Dessi ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP - Dessi ; Service des retraites de l'État.

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

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

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

Lecture : En 2017, on dénombre 39 602 recrutés externes pour 46 104 départs à la retraite et un taux de renouvellement de 2,6 %.

La sélectivité baisse en 2017 dans toutes les catégories hiérarchiques

En 2017, la sélectivité aux concours de catégorie A est en diminution de 0,2 point par rapport à 2016 (5,8 après 6,0) [Figure 6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves est en hausse de +2,1 %, mais moins que le nombre de postes offerts (+5,2%). Pour les concours d'enseignants, la sélectivité est en hausse concernant le Capes et les professeurs d'EPS, et reste stable pour les professeurs des écoles, ceux des lycées professionnels et les agrégés. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 16,1, en baisse par rapport à 2016 (20,0) et 2015 (22,4). On peut noter une dégradation de la sélectivité des concours de l'ENA en 2017 (mais avec un redressement en 2018). La sélectivité des concours des IRA baisse également depuis 2014. Forte baisse pour les ingénieurs d'études de l'Enseignement supérieur mais hausse pour les directeurs de recherche.

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 0,5 point en 2017 (11,3 en 2017 contre 11,8 en 2016) malgré le repli du nombre de postes offerts. En effet, le nombre de candidats présents diminue (-29,8 %) plus fortement que le nombre de postes offerts (-24,0 %). Le nombre d'admis diminue fortement pour les gardiens de la paix mais les présents diminuent plus encore, si bien que la sélectivité recule à 5,8 (contre 9,2 en 2016 et 7,6 en 2015). Pour les contrôleurs des finances publiques, les greffiers et dans une moindre mesure les techniciens de recherche de l'Enseignement supérieur, les admis reculent mais la sélectivité augmente, grâce à une moindre baisse du nombre de présents, voire une hausse dans le cas des techniciens

de recherche. Dans le cas des secrétaires administratifs qui voient leur sélectivité baisser de 2,2 points, en 2017, 718 postes étaient offerts contre 714 en 2016 et le nombre de candidats présents a reculé de 10371 en 2016 à 8774 en 2017. Le concours de conseillers et d'insertion et de probation de 2^{ème} classe voit sa sélectivité passer de 31,1 en 2016 à 9,8 en 2017; soit 2365 postes offerts en 2016 contre 1428 en 2017.

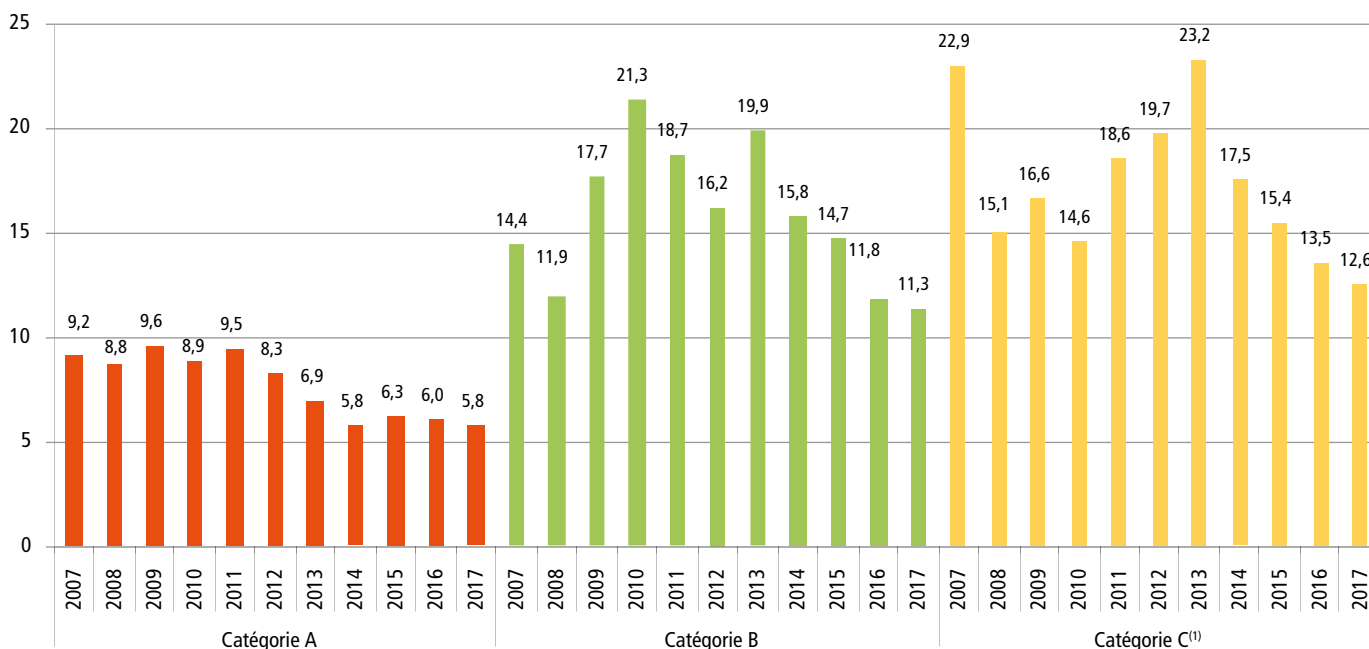
Les concours de catégorie C perdent 0,9 point de sélectivité par rapport à l'année précédente (12,6 après 13,5; -20,5 % de présents et -15,6 % de postes offerts). À titre d'exemple, la sélectivité des recrutements dans le corps de surveillants de l'administration pénitentiaire baisse de 2,1 points (à 10,3 présents pour un admis), de même que celle des agents administratifs des finances publiques de 1^{ère} classe (1,8 à 6,9).

Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A progressent en 2017

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (72,3 %), soit 28632 agents recrutés en 2017, en hausse (+4,9 %) par rapport à 2016 (Figure 7). Au sein des recrutements en catégorie A, le nombre d'enseignants passe de 22638 en 2016 à 22713 en 2017 (+0,3 %) tandis que le nombre d'agents recrutés en catégorie A hors enseignants est de 5919, après 4667 en 2016, soit une hausse de 26,8 %.

Les recrutements de catégorie A, dont le niveau d'étude exigé pour passer le concours est Bac+5 ou plus, représentent 90,2 %³ de cette catégorie en 2017 (soit

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



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

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

Lecture : En 2017, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,8, soit 10 admis pour 58 présents.

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

25737 recrutés, +6,6 %) (Figure 8). Parmi eux, 8,0 % nécessitent d'avoir un doctorat. Ces deux proportions sont en hausse par rapport à 2016 mais du même ordre qu'en 2015. Ce niveau de formation concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs.

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

Ainsi, même si le niveau d'études requis au moment de l'inscription des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même, il diffère pour ces recrutements.

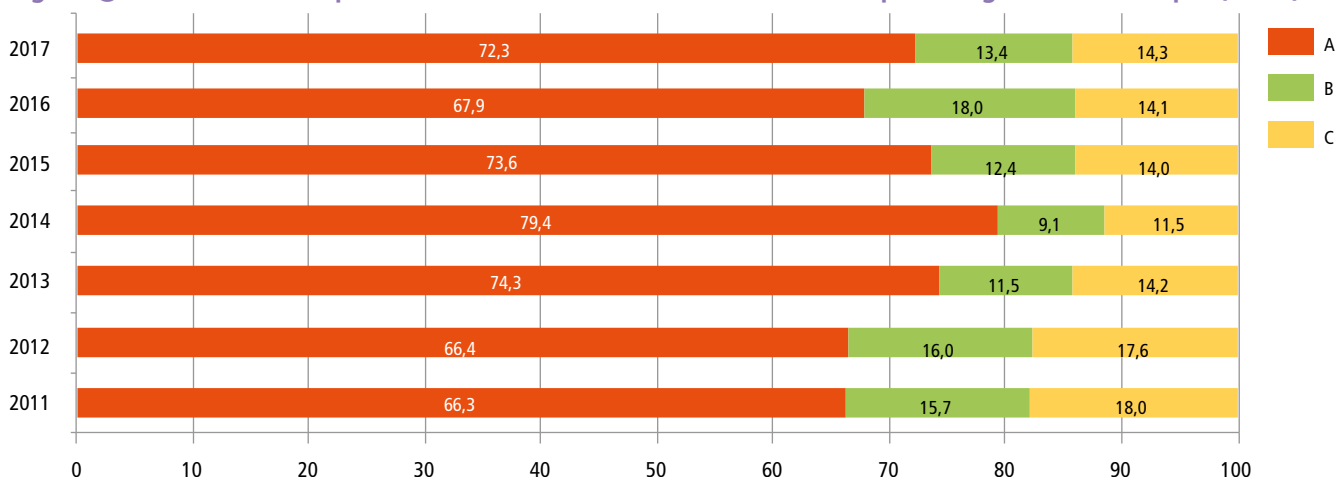
Le niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription par les candidats dont les candidatures ont été validées

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

Parmi les candidats recrutés, près de 58,5 % ont un niveau d'études inférieur à Bac +5, contre 56,0 % en 2016, particulièrement dans les corps des professeurs certifiés de classe normale de l'Éducation nationale (27,4 % ont un Bac +3 et 15,9 % ont un Bac +4). Par ailleurs, 27,9 % des recrutés ont un Bac +5 (+2 points) et 7,3 % un doctorat (+3,4 points). La part des brevets et des Bac diminue de 13,7 points au sein de la catégorie C.

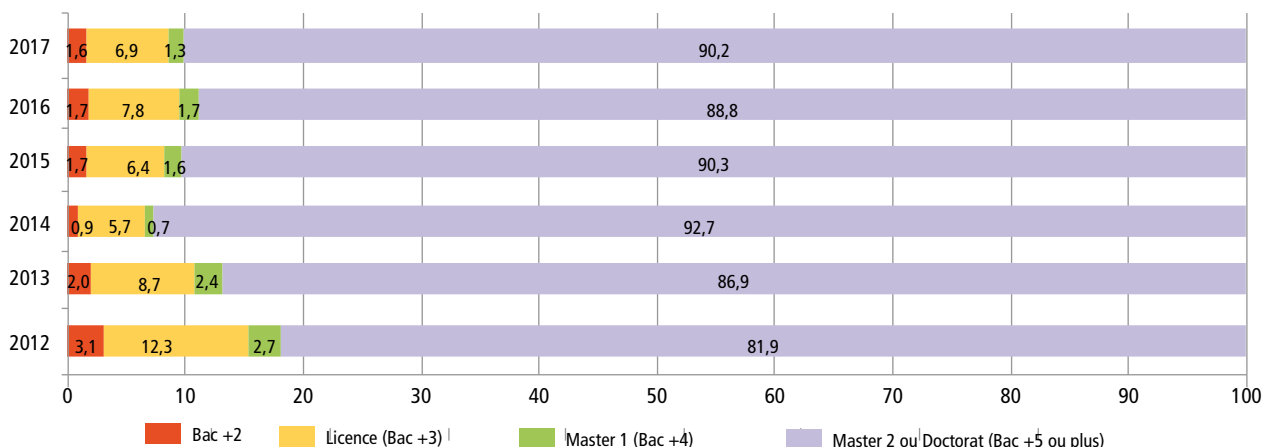
Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac+5) sont peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2017, seuls 9,1 % des nouveaux entrants répondent

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



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.
Lecture : 72,3 % des agents recrutés en 2017 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

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



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.
Lecture : En 2017, 90,2 % des candidats ont été recrutés comme fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire dans des corps de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

à ce critère. Ils étaient près de 18 % en 2012. Les agents recrutés à ces postes ont souvent cependant un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé.

Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 1,3 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'École de la magistrature. Sur les 383 agents recrutés à ces concours, au moins 78,3 % avaient un diplôme de niveau Bac+5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 6,9 % des recrutés. En 2017, 1963 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, inspecteurs des impôts et du Trésor public, greffiers en chef des services judiciaires et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu (soit 90,3 % d'entre eux), 66 % avaient un diplôme supérieur à la licence (3,6 % un doctorat, 50,6 % un Bac+5 et 12,0 % un Bac+4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A avec un niveau de formation Bac+2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps des assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés statisticiens. Ils représentent 1,6 % des recrutements dans cette catégorie (soit 462 agents recrutés en 2017, en baisse de -1,1 % par rapport à 2016). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 90,3 % d'entre eux), 89,1 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (3,6 % un doctorat, 50,6 % un Bac +5, 12,0 % un Bac+4 et 22,9 % un Bac+3).

Sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2017, 11,0 % des recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu avaient un diplôme de niveau doctorat, 34,5 % de niveau Bac+5, 19,6 % de

niveau Bac+4 et 33,2 % un niveau Bac +3 (respectivement 2,6 %, 34,7 %, 22,5 % et 38,7 % si l'on exclut les enseignants) (Figure 9).

Les concours de la catégorie B représentent 13,4 % du recrutement total dans la FPE en 2017, soit 5309 agents (-26,6 % par rapport à 2016).

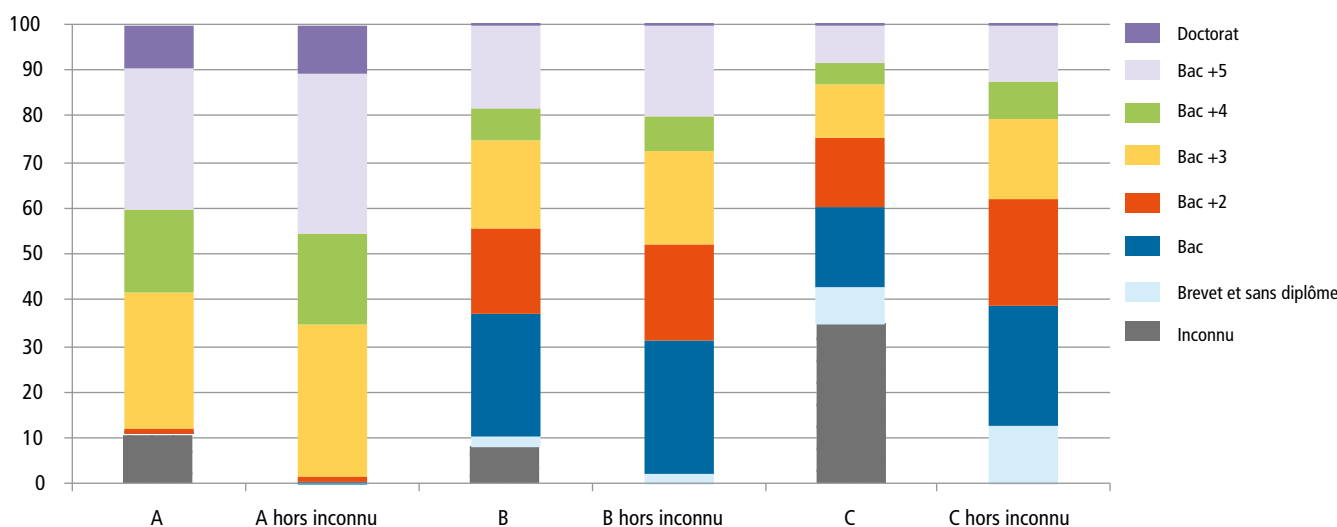
L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat. Cependant, certains corps ne sont accessibles qu'à partir de Bac+2 : éducateurs, greffiers, secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, techniciens de la Police nationale, techniciens supérieurs.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

En 2017, 83,8 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 16,2 % requérant un niveau Bac+2 ou Bac+3 (Figure 10). Or, sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,2 % possédaient un niveau doctorat, 18,0 % un niveau Bac+5 et 6,9 % un niveau Bac+4, 19,0 % un Bac+3. Le diplôme n'est pas connu pour 1,3 % des recrutés dans cette catégorie.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14,3 % du recrutement total dans la FPE en 2017, soit 5661 agents (-0,2 % par rapport à 2016). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 34,9 % des cas en 2017. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 13,3 % avaient un niveau supérieur ou égal au Bac+4, 26,4 % un niveau Bac+2 ou Bac+3 et 17,2 % un niveau Bac.

Figure 9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2017 (en %)



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

La part des femmes augmente dans l'ensemble des recrutements après deux années de repli

En 2017, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes de la FPE croît: elle s'élève à 64,6 % soit 3,3 points de plus qu'en 2016. Globalement, les femmes sont 57,0 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2016.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (57,4 % de femmes parmi les présents et 69,2 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67,3 % de femmes parmi les candidats présents en 2017), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (73,1 % des lauréats) (Figure 10). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, les femmes aussi sont majoritaires avec 54,1 % des recrutés en 2017.

En revanche, pour les postes de catégories B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins

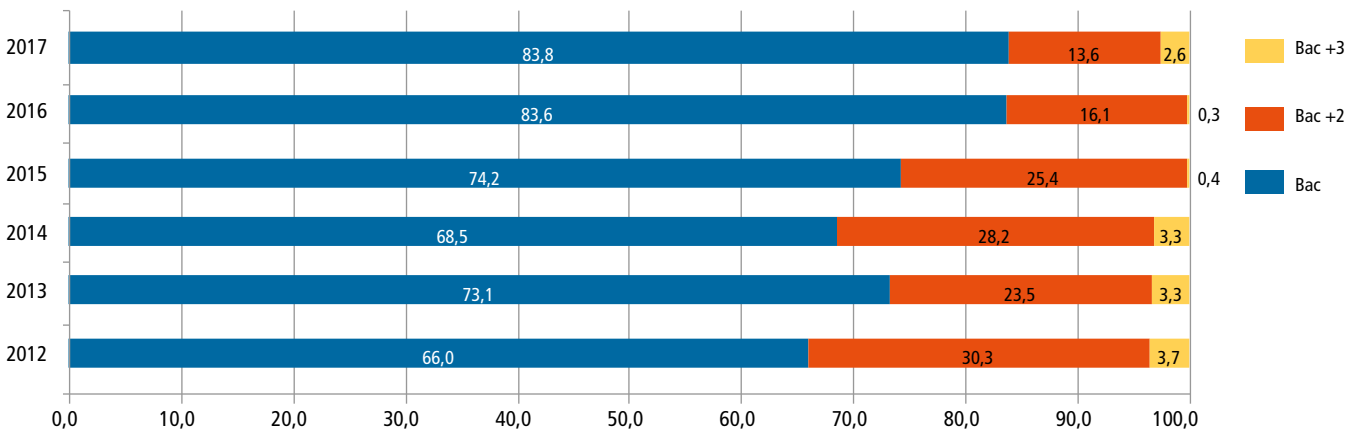
et sont minoritaires parmi les recrutés: en 2017, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,1 % des candidats présents et 49,0 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 57,8 % parmi les présents et 56,4 % parmi les recrutés.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme détenu, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (Figure 12). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac+3 (hors doctorat 46,3 %) et minoritaires en deçà. Depuis 2017, les titulaires d'un Bac +2 sont également majoritaires (55,5 % des recrutés).

Quatre des treize ministères augmentent leurs recrutements externes en 2017

En 2017, les ministères économiques et financiers, la Défense, les ministères de l'enseignement, l'Écologie et les services du Premier ministre enregistrent une hausse

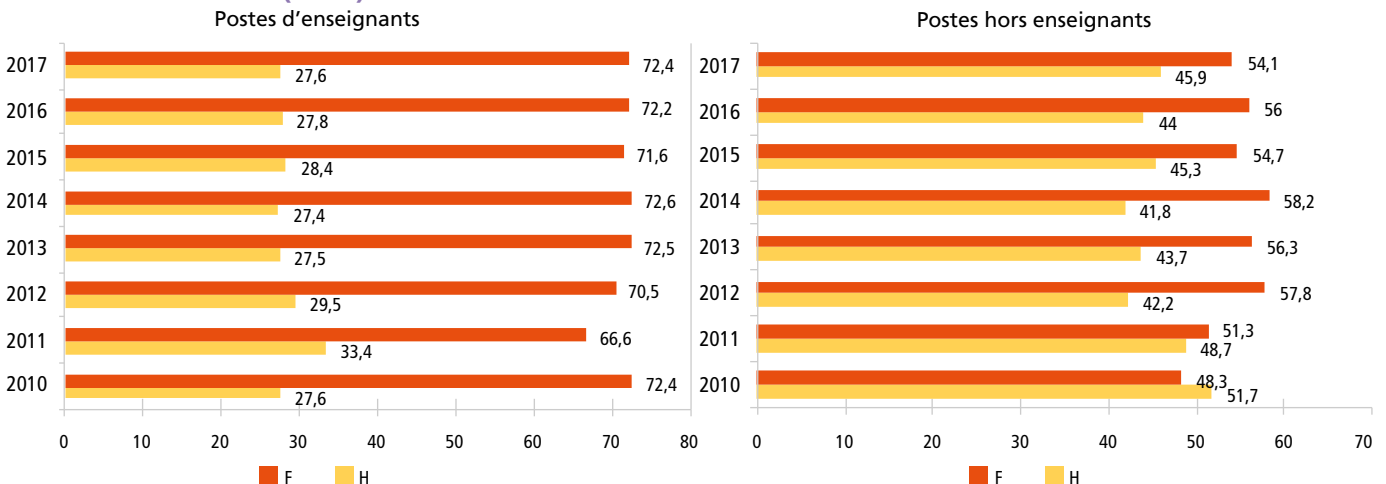
Figure 10: Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis (en %)



Source: GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

Lecture: En 2017, 13,6 % des candidats ont été recrutés comme fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac+2.

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



Source: GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

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

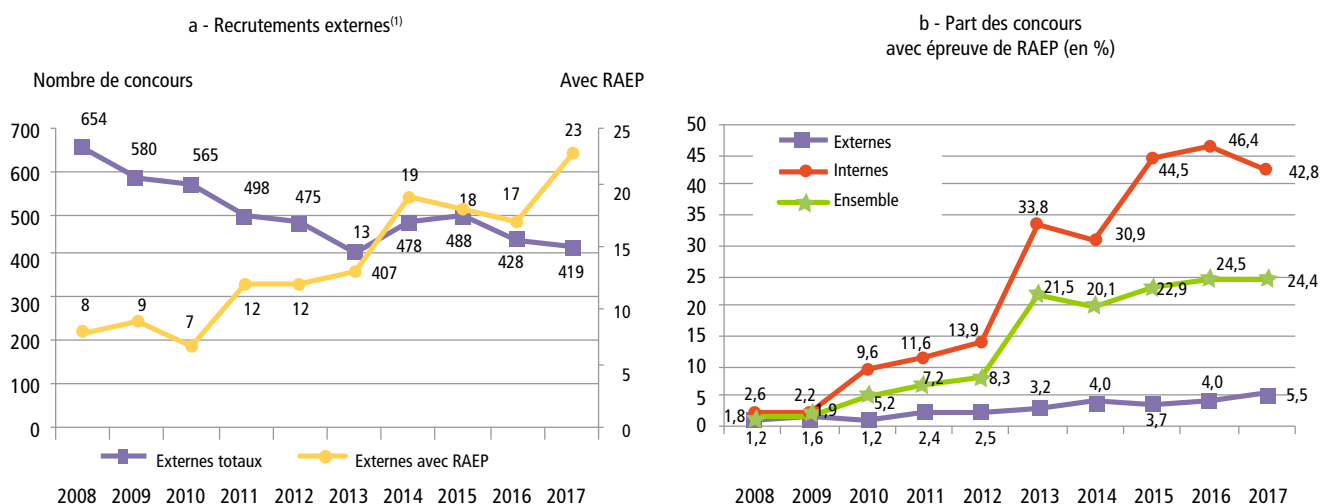
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la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

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2017, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 208 concours et promotions, soit 5 de plus qu'en 2016. Le nombre de concours concernés par la RAEP avait baissé deux années consécutives (203 en 2016, 211 sélections en 2015 après 238 en 2014). Ils représentent 27,5 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 63 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (60 en 2016), 83 examens professionnels (91 en 2016), 33 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (35 en 2016), 13 concours externes (112 en 2016), 10 du type troisième concours et aucun concours unique comme en 2016.

En recrutements externes, la RAEP a été proposée dans 8 concours de catégorie A (4 d'attachés d'administration, conservateurs du patrimoine, directeurs techniques, vétérinaires inspecteurs de la santé publique et pharmaciens inspecteurs de santé publique), 2 de catégorie B (techniciens du ministère chargé de l'agriculture et techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire principal), et 3 en catégorie C (1 d'adjoints techniques de l'administration pénitentiaire et 2 de surveillants de l'administration pénitentiaire).

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



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

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

Lecture figure a : En 2017, la FPE a organisé 419 concours externes. Parmi ces concours, 23 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 42,8 % de l'ensemble des sélections internes en 2017.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes mais connaît une diminution depuis 2015 (10 926 postes offerts en 2016, 11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). En 2017, les recrutements internes augmentent pour atteindre 11 129 postes. Sur la période 2008-2015, 34,4 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 2,3 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2017, comme généralement depuis 2009 (57,0 % des candidats sont des femmes en 2017, contre 63,7 % en 2016), puisque globalement, sur les dix années d'application du dispositif, elles représentent 60,9 % des participants.

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

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9	66,4
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5	46,3
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2	72,3
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4	72,7
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8	55,5
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1	44,0
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4	39,0
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8	54,9
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1	63,2

Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

de leurs recrutements externes. Tous les autres ministères connaissent une diminution, en particulier le ministère des Affaires étrangères, l'Intérieur et la Culture (Figure 13).

Le nombre de recrutés au ministère de la Défense continue de progresser en 2017 (+367) après avoir fortement baissé à partir de 2008 et entamé un redressement en 2015. En 2017, le ministère de la Défense devenu ministère des Armées a organisé 28 concours contre 22 en 2016. En particulier, le concours d'adjoints administratifs

des administrations de l'État, qui ne s'était pas tenu en 2015, a conduit au recrutement de 301 agents en 2016 et de 612 en 2017.

En revanche, le nombre de recrutements au ministère de l'Intérieur a fortement diminué (-1 227) en 2017. Le nombre important de postes, en 2016, faisait suite à l'organisation d'un concours exceptionnel qui a eu lieu suite aux attentats du 13 novembre 2015 et aux annonces du président de la République devant le Parlement réuni en Congrès.

Après une reprise des recrutements externes entamée en 2012, les ministères économiques et financiers connaissent une baisse de leurs recrutements en 2016 (-3,3 % par rapport à 2015). Mais en 2017, le nombre de recrutements s'accroît (+11,1% par rapport à 2016). Cette augmentation est observée pour les catégories C (2 505 après 1979 en 2016, soit +26,6 %), mais également pour la catégorie A avec 532 recrutés après 492. En revanche, le nombre de recrutés en catégorie B a diminué par rapport à 2016 (716 après 907 soit -21,1 %).

Le ministère de la Culture a recruté 52,6 % d'agents de moins par rapport à 2016 (91 recrutés de moins). En 2017, ce ministère n'a pas organisé certains concours qui avaient lieu l'année précédente : adjoints techniques de 1^{ère} classe d'accueil, surveillance et magasinage du ministère de la Culture et de la Communication, chargés d'études documentaires du ministère chargé de la culture (respectivement 40 et 35 recrutés).

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

Ministères	2006	2007	2015	2016	2017	Évolution en %	
						2017/2016	2017/2007
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	132	102	124	162	31	-80,9	-69,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	551	735	458	523	459	-12,2	-37,6
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾⁽²⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	3 190	3 601	3 494	3 378	3 753	11,1	4,2
Culture et Communication	118	89	113	173	82	-52,6	-7,9
Défense	1 010	384	253	619	986	59,3	156,8
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement	799	725	528	531	753	41,8	3,9
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽²⁾	26 755	26 943	27 041	27 262	28 229	3,5	4,8
Intérieur, Outre-mer : Police, Outre-mer, Intérieur	3 400	3 974	1 837	3 944	2 669	-32,3	-32,8
Justice ⁽²⁾	2 060	1 794	2 349	2 766	1 881	-32,0	4,8
Ministères sociaux ⁽¹⁾	640	926	365	321	165	-48,6	-82,2
Affaires sociales	448	749	326	277	141	-49,1	-81,2
Travail, Emploi, et Dialogue social	192	177	39	44	24	-45,5	-86,4
Services du Premier ministre ⁽²⁾⁽³⁾	517	594	437	530	557	5,1	-6,2
Total	39 172	39 867	36 999	40 209	39 602	-1,5	-0,7

Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

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

(1) Dans ce tableau, les EPA à double tutelle sont rattachés à leur ministère d'administration :

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

(2) Les résultats présentés sont estimés car certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2015 (Éducation nationale), en 2016 (Écologie, économiques et financiers, Éducation nationale et Enseignement supérieur, services du Premier ministre) et en 2017 (Écologie, économiques et financiers et Justice). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été transmis, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Les services du Premier ministre ont continué d'augmenter leurs recrutements en 2017 (+27 agents par rapport à 2016, après +93). Le nombre de recrutements d'attachés d'institut régional d'administration (IRA) reste identique (450 en 2017 et en 2016, après 385 en 2015).

Le ministère de la Justice a diminué ses recrutements (-32,0 % soit 885 recrutements de moins qu'en 2016). Le corps dont la diminution a été la plus marquée est celui de surveillants de l'administration pénitentiaire (-599 agents).

Enfin, après avoir connu une augmentation en 2015, les ministères sociaux enregistrent une baisse des recrutés depuis 2016; soit 321 recrutements par concours externe, en 2016, et encore 156 de moins en 2017 pour atteindre 165 recrutements.

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

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2017 a augmenté de 1,4 % par rapport à 2016 (20784 postes proposés après 20497). Ils représentent 47 % de l'ensemble des postes offerts aux recrutements externes dans la FPE. Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (87,6 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 14020 postes déconcentrés en 2017, essentiellement de professeurs des écoles.

Le ministère de l'Intérieur a diminué le nombre de postes offerts à un niveau déconcentré (1933 postes en 2017 après 3188). Mais, en 2016, il avait organisé un concours exceptionnel de gardiens de la paix, en plus de la session habituelle.

En 2017, les recrutements externes sur concours sont en hausse dans la fonction publique territoriale (FPT)

Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements

de la Ville de Paris et ceux opérés par les centres de gestion de la FPT et les concours d'attachés (organisés tous les deux ans) et d'administrateurs territoriaux, les employeurs territoriaux ont admis 11447 agents (9402 en 2016) par recrutements externes sur concours en 2017 (concours externe, concours unique et troisième concours). En 2017, suite à un problème technique, les recrutements sans concours n'ont pas pu être déterminés en totalité. La faiblesse des effectifs transmis ne permet donc pas de commentaire étayé.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 47 sélections en 2017, soit une de plus qu'en 2016. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 15 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

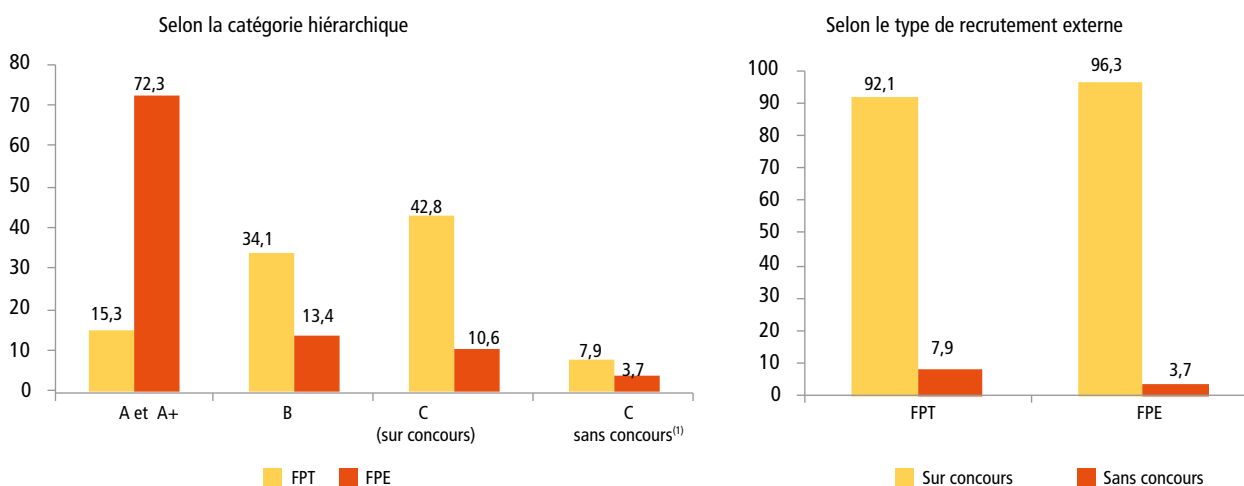
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement: les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

La Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2017 (soit le même nombre qu'en 2016), un troisième concours (de secrétaires administratifs) et 13 recrutements sans concours.

Le concours d'attachés territoriaux n'a pas été organisé cette année, comme en 2015 et 2013, mais avait admis 1707 attachés en 2016.

Contrairement à la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs (les quatre cinquièmes relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2017, près de 51 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (14,3 % dans la FPE) et 7,9 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3,7 % dans la FPE) [Figure 14].

Figure 14: Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2017 (en %)



Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

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

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, directeurs de conservatoire, ingénieur, médecins, infirmiers...) ont permis l'entrée de 1895 agents et représentent 16,6 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2017 (Figure 15). La diminution du nombre d'admis en catégorie A s'explique par le fait que certains concours n'ont pas eu lieu, tels que le concours d'attachés ou d'attachés de conservation du patrimoine. En 2016, le concours d'attachés avait permis d'admettre par recrutement externe 1707 agents.

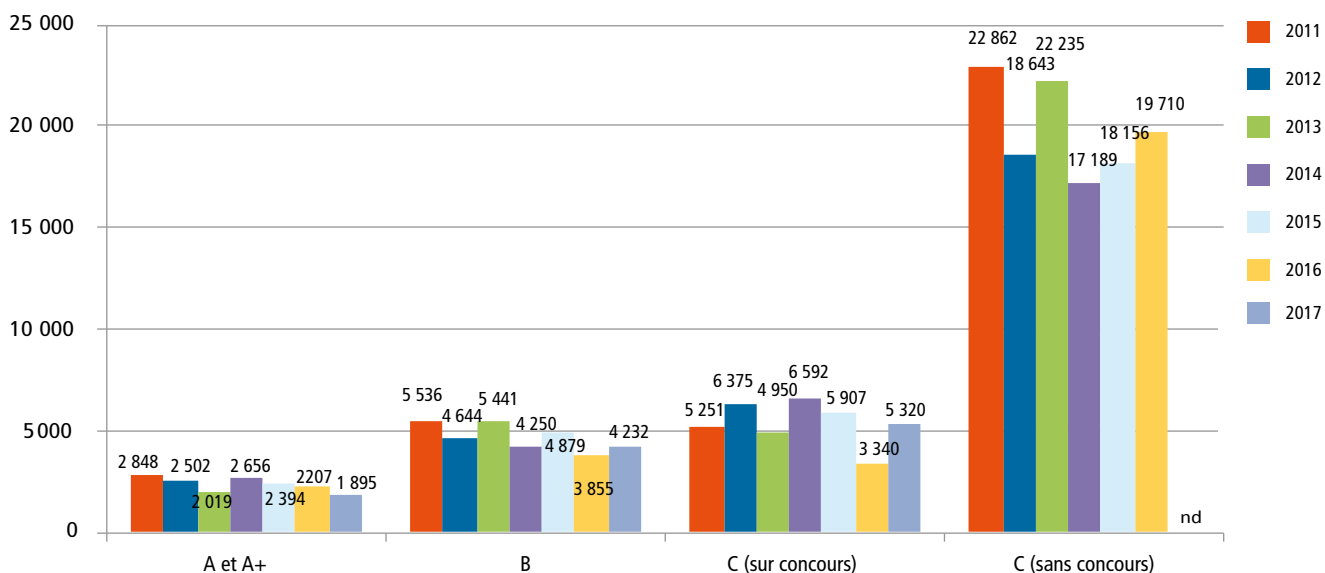
La catégorie B représente 37,0 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 4232 admis, en hausse par rapport à l'année précédente (+377 agents). En 2017, les centres de gestion de la FPT ont organisé le recrutement de rédacteurs (1160 admis) d'animateurs (369 admis), contrairement à l'année précédente où ces concours n'avaient pas été organisés. Les concours de techniciens et de techniciens principaux n'ont pas eu lieu en 2017 alors qu'en 2016, 1688 techniciens avaient été admis.

La catégorie C (46,5 % des recrutements par concours) enregistre 5320 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie augmentent de 59,3 %. Cette hausse s'explique par un nombre plus important d'admis dans les cadres d'emplois d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles: Atsem (1 156 après 120), et auxiliaires de soins (597 après 302). De plus, le concours d'agents de maîtrise enregistre 610 nouveaux admis alors qu'il n'a pas été organisé en 2016 (805 en 2015).

En 2017, le nombre de recrutements sans concours n'a pas pu être déterminé dans sa totalité à la suite d'un problème technique dans les centres de gestion. En 2016, 19710 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans les cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation, etc.) contre 18156 en 2015.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2017 se situe à 3,8 candidats présents pour un admis en catégorie A (Figure 16). Elle est légèrement plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 4,1 présents.

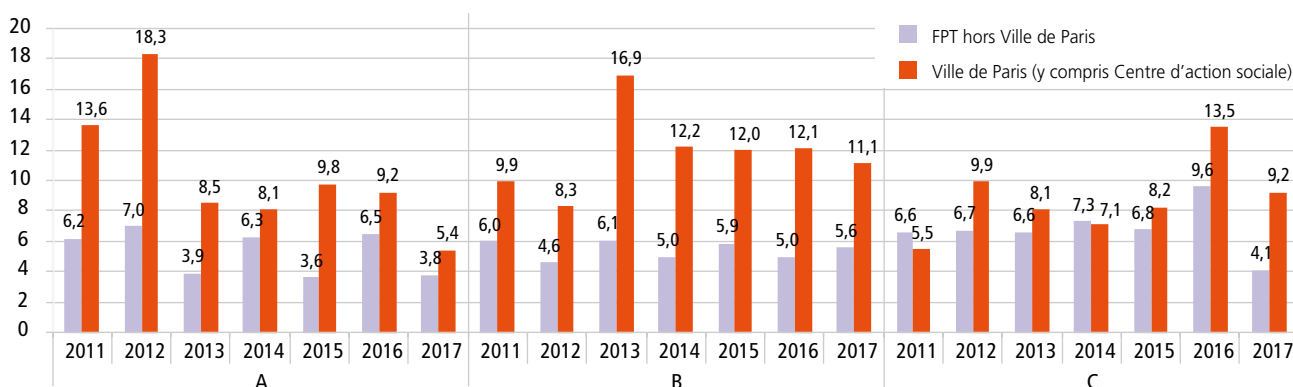
Figure 15: Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique



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

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

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



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

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle baisse de 3,8 points par rapport à l'année précédente (5,4 contre 9,2). Les concours de caté-

gorie B sont les plus sélectifs (11,1 présents pour un admis). Pour la catégorie C (hors recrutements directs), la sélectivité des concours a diminué de 4,3 points à la Ville de Paris, et de 5,5 points dans les autres concours territoriaux.

Pour en savoir plus

- « Concours enseignants 2018 du secondaire public », *Note d'information n° 19.25*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2019.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2018 », *Note d'information n° 19.24*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2019.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail n° G2015/09*, Insee, mai 2015.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France, portrait social - Insee Références* - Édition 2015.
- Flachère M. et Pouliquen E., « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », *DGAFP, Étude, recherche et débats 2015*.
- Delamare K. et Soumaré A., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016 », *Point Stat*, novembre 2018.
- Vaslin Y., Gautier K., Gautier L. et Chataigner N.: « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2017 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres*, édition 2018.

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

Point stat n° 34 - ISSN- 2267-6570

Département des études, des statistiques et des systèmes
d'information
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris CEDEX 12

RAPPORT ANNUEL

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

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

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

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

LES ESSENTIELS

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

OUTILS DE LA GRH

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

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

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