

# ENQUÊTE AUPRÈS DES LAURÉATS DE CONCOURS DE LA PETITE COURONNE : SYNTHÈSE DES RÉSULTATS





## Un dispositif pour accompagner les inscrits sur liste d'aptitude

### → Le cadre réglementaire

Le dispositif de suivi des lauréats de concours a été instauré par la **loi Déontologie du 20 avril 2016**. Le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016, modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, a précisé les modalités de ce suivi :

*« Les autorités organisatrices de concours organisent au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année suivant l'inscription de ces derniers sur liste d'aptitude. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques. »*

*« Des entretiens individuels sont organisés par les autorités organisatrices des concours pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus. »*

*« Au moins une fois par an, les autorités organisatrices de concours adressent aux lauréats toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, pour leur inscription sur la liste d'aptitude. »*

*« Un entretien est proposé [au lauréat] si la période de suspension du décompte a été supérieure ou égale à douze mois consécutifs. »*

### → Une participation très faible des lauréats à l'offre d'accompagnement proposée par le CIG petite couronne

**Peu de lauréats de concours répondent à l'offre d'accompagnement** telle que définie par la loi Déontologie de 2016 et mise en œuvre par le CIG petite couronne.

Selon le bilan réalisé par le service emploi-études du CIG petite couronne en mars 2020 :

- **Les réunions d'information**, réalisées 6 mois après la sortie de la liste d'aptitude, pour accompagner les lauréats qui n'ont toujours pas trouvé de poste, ont un taux moyen de participation de 2,1 % (85 participants sur 4 086 inscrits sur les listes). De plus, les participants à ces réunions sont souvent déjà en poste en collectivité ;
- **Les entretiens individuels** réalisés soit par téléphone, soit en présentiel, n'ont concerné que 88 lauréats sur 1 140 toutes listes confondues soit 7,7 % de participation.

Ces constats interrogent la pertinence des modalités d'accompagnement définies réglementairement ainsi que les attentes des lauréats.

C'est dans ce cadre qu'a été réalisée une enquête auprès de l'ensemble des lauréats ayant obtenu un concours organisé par le CIG petite couronne (soit 19 concours distincts) et concernés par le dispositif.

**Profil des répondants :** les répondants à l'enquête sont représentatifs du profil des lauréats dans leur ensemble. Tout comme les lauréats, ils ont passé leur concours par la voie externe dans plus de 60 % des cas et en interne pour 32 %. 79,5 % sont des femmes et 51 % sont issus de province.

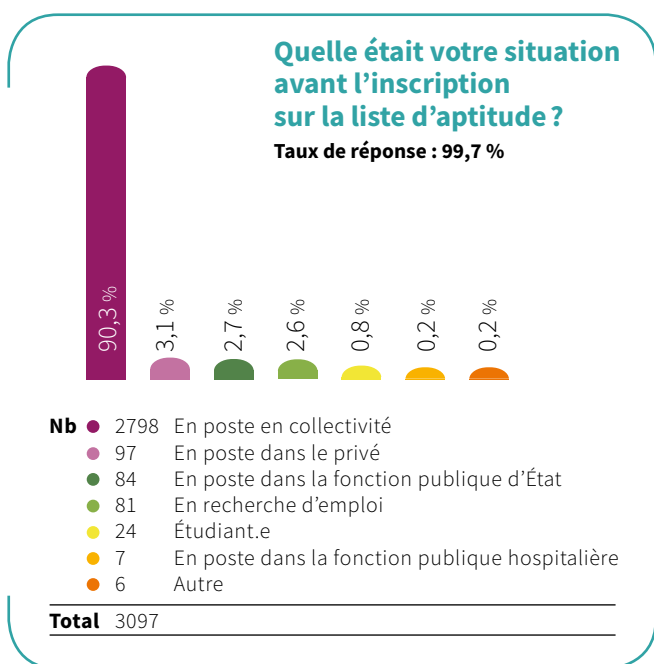
Ses objectifs :

- Mieux appréhender la proportion de « vrais » externes parmi les lauréats des concours externes ;
- Mieux appréhender le parcours des lauréats une fois inscrits sur les listes d'aptitude ;
- Identifier leurs besoins et attentes pour faire valoir leur concours.

Cette enquête en ligne, adressée au printemps 2020 aux 6 189 lauréats inscrits sur les listes depuis 2016, a obtenu 3 105 réponses soit **un taux de retour de 50%**.

## → Des lauréats de concours déjà en poste dans les collectivités avant leur inscription sur les listes d'aptitude

La quasi-totalité des lauréats de concours étaient en poste avant leur inscription sur les listes d'aptitude. **90 % étaient en poste en collectivité** dont 52 % de contractuels et 47 % de titulaires.



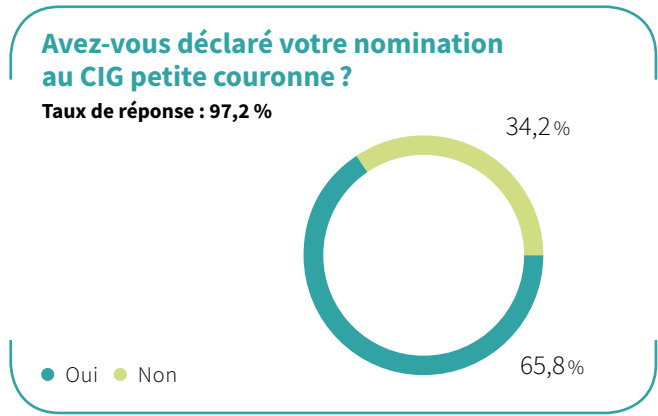
## → Des lauréats majoritairement nommés à la date de l'enquête

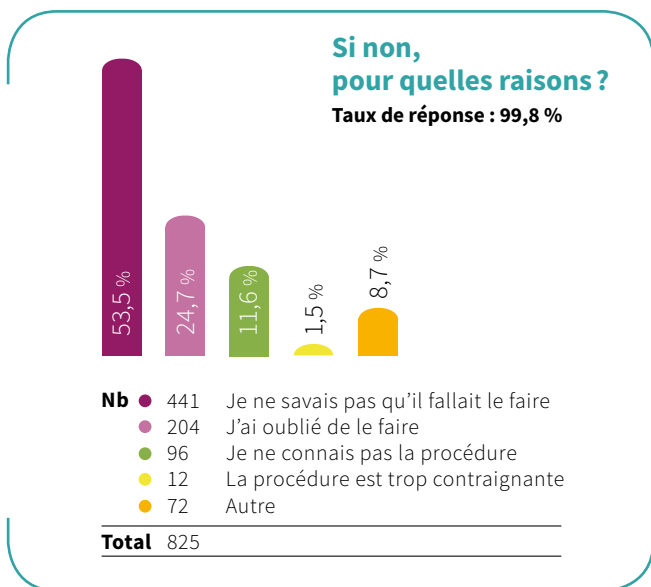
Parmi les **83 % des répondants nommés** à la date de l'enquête, la très grande majorité l'a été dans la collectivité **dans laquelle ils étaient déjà en poste (86,6%)** et **sur le poste qu'ils occupaient (81,7%)**.

Les lauréats sont majoritairement nommés dans des collectivités de leur zone géographique : les lauréats issus de province sont nommés à 81,6 % dans des collectivités en province, ceux de la petite couronne sont nommés à 79,6 % dans des collectivités de petite couronne, ceux de la grande couronne sont nommés à 66 % en grande couronne et les lauréats de Seine-et-Marne sont nommés à 55 % en Seine-et-Marne.

Autre point, la très grande majorité (88,2%) des lauréats n'ont pas non plus changé de collectivité depuis leur nomination.

## → Près des 2/3 des répondants ont déclaré leur nomination au CIG petite couronne

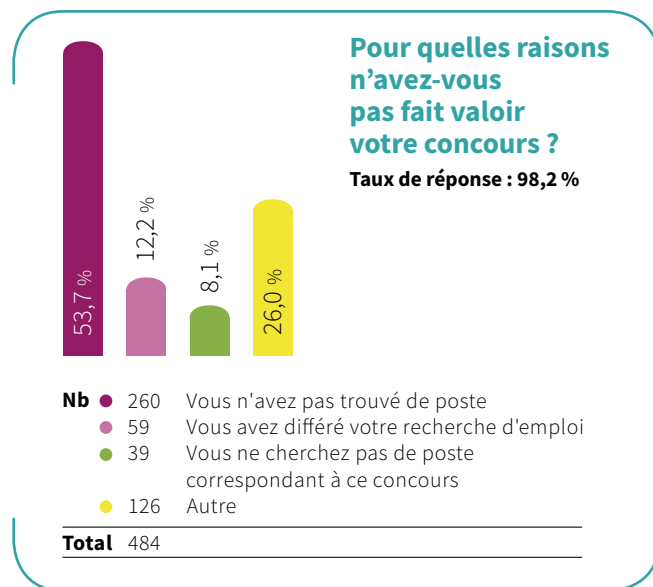
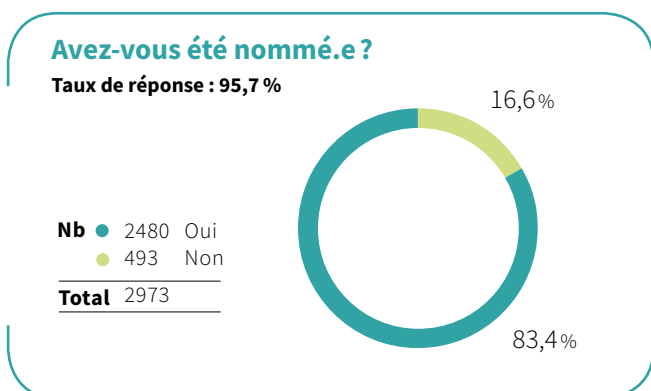




Parmi les lauréats qui n'ont pas déclaré leur nomination, la moitié déclare qu'ils ne savaient pas qu'il fallait le faire ou pensent que c'est à la collectivité de déclarer leur nomination sur le poste. Près de 25 % disent avoir oublié de le faire et 12 % déclarent ne pas connaître la procédure.

**Pour rappel**, l'article 24 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 prévoit que les lauréats doivent informer le centre de gestion en cas de recrutement.

## → Près de 17 % des lauréats n'ont pas fait valoir leur concours



Parmi les 17 % de lauréats n'ayant pas fait valoir leur concours, 12 % déclarent avoir différé leur recherche d'emploi du fait d'un congé maternité ou parental ou parce qu'ils étaient en cours de contrat.

Moins de 10 % ne recherchent pas de poste correspondant au concours réussi soit parce qu'ils ont changé de projet professionnel, soit parce qu'ils ont passé un autre concours.

Plus d'1/4 invoquent d'autres raisons : certains sont encore en période de stage, d'autres attendent une nomination sur leur poste ; certains ont essuyé un refus de nomination de la part de la collectivité dans laquelle ils sont en poste actuellement ; d'autres encore attendent l'ouverture d'un poste correspondant au concours obtenu.

Plus de la moitié (53,5 %) déclarent ne pas avoir trouvé de poste soit parce qu'aucune de leur candidature n'a été retenue, soit parce qu'ils n'ont pas trouvé de poste en adéquation avec leurs souhaits.

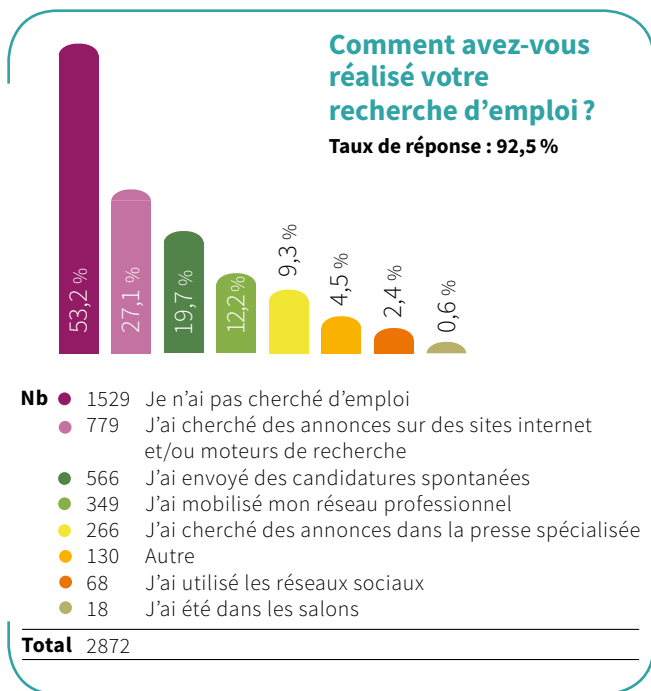
## → Une recherche d'emploi par annonces et par candidatures spontanées

Plus de la moitié des répondants à l'enquête déclarent ne pas avoir recherché d'emploi essentiellement parce qu'ils étaient déjà en poste dans la collectivité et qu'ils ont pu être titularisés sur leur poste.

Pour l'autre moitié, les lauréats ont :

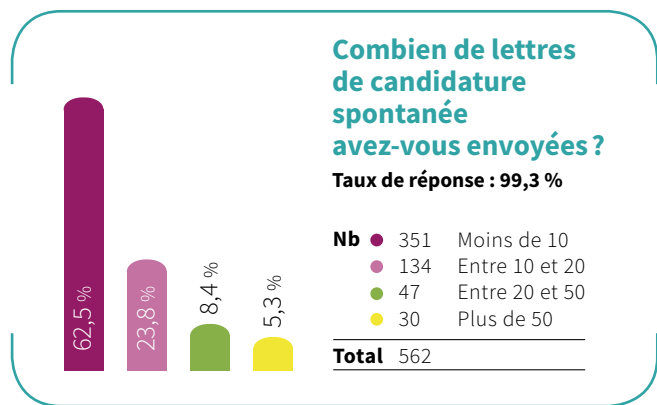
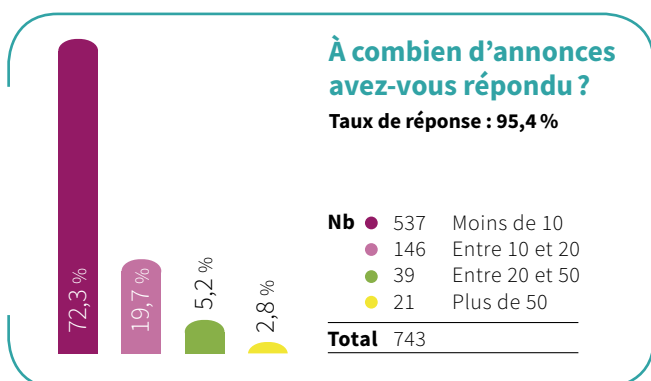
- recherché des annonces sur des sites internet et/ou moteurs de recherche pour près de 27%
- envoyé des candidatures spontanées pour près de 20%
- mobilisé leur réseau professionnel pour 12%
- recherché des annonces dans la presse spécialisée pour 9%

La majorité des lauréats ayant répondu « autre » ont précisé qu'ils avaient essentiellement candidaté en interne et recherché des annonces sur l'intranet et/ou la bourse de l'emploi de la collectivité dans laquelle ils étaient déjà en poste.



Parmi les lauréats ayant répondu à des annonces, la très grande majorité (72,3%) a répondu à moins de 10 annonces et près de 20% entre 10 et 20 annonces.

Pour ceux ayant envoyé des candidatures spontanées, la majorité (62,5%) a envoyé moins de 10 lettres ce qui laisse supposer une recherche ciblée sur certains postes et/ou employeurs.



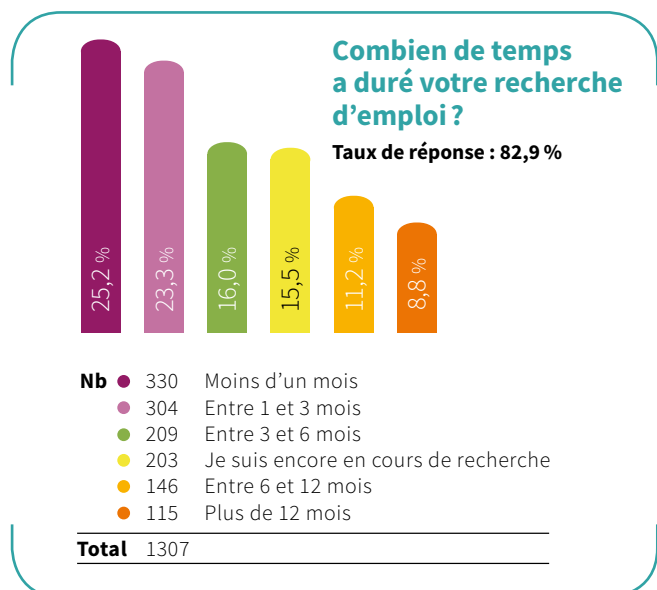
La très grande majorité (81,5%) des répondants a eu entre 1 et 5 entretiens et près de 12% n'en ont eu aucun.

Les sites internet les plus sollicités sont ceux des collectivités pour 24% des répondants, les sites d'annonces RDVemploi public (16,3%), Emploi-collectivité (15,6%) et Emploi public (13,3%). Le site de la PEP – Place de l'emploi public (ex-BIEP) n'est cité que par 5,3% des répondants.

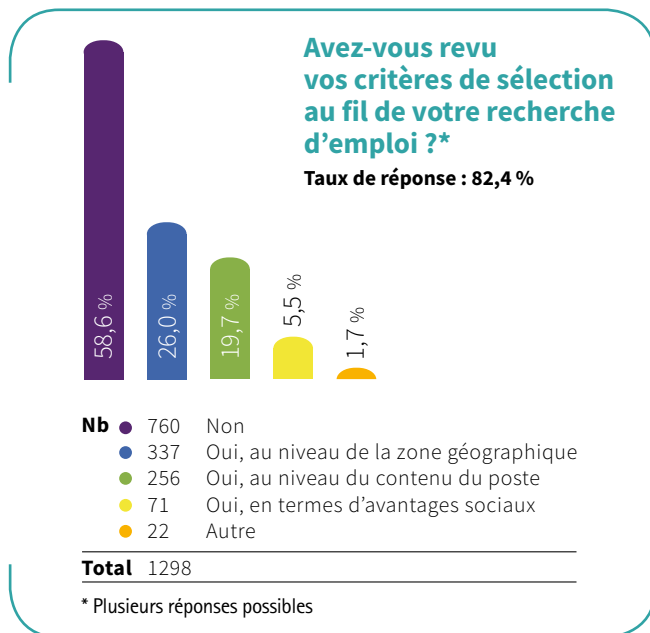
Les salons sont assez peu cités comme modalité de recherche d'emploi ainsi que les réseaux sociaux, essentiellement Facebook et LinkedIn.

## ➔ Moins de 3 mois en moyenne de recherche de poste

En moyenne la recherche d'emploi des lauréats a duré moins de 3 mois pour 48,5% d'entre eux, moins d'un mois pour 1/4 des lauréats. Près de 15,5% des répondants sont toujours en recherche d'emploi.



## → Une faible évolution des critères de recherche

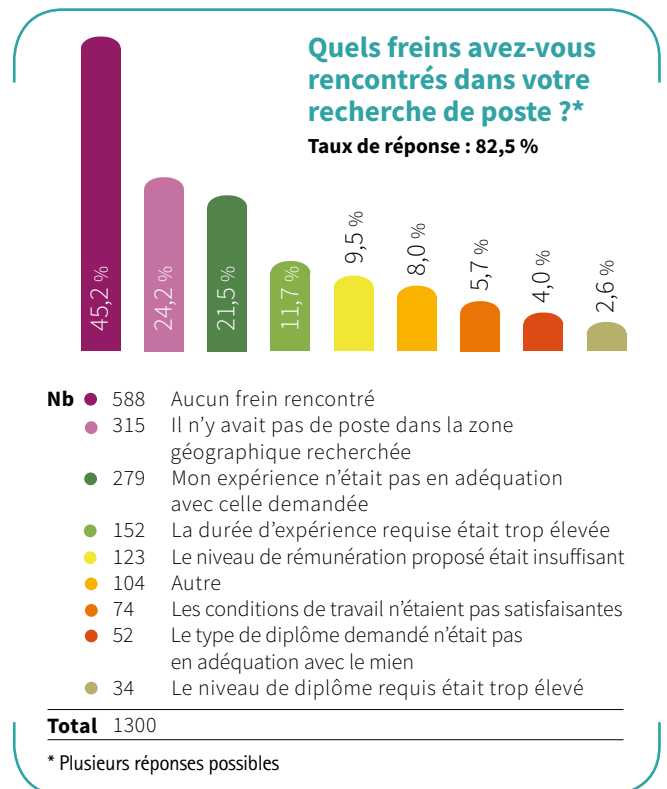


Les lauréats n'ont majoritairement pas fait évoluer leurs critères de sélection au fil de leur recherche d'emploi (58,6 %) même si **plus d'1/4 a fait évoluer les critères géographiques et près de 20 % le contenu du poste recherché.**

Certains ont mis un terme à leur recherche de poste dans le secteur public et ont accepté un poste dans le secteur privé. D'autres, encore en recherche, envisagent de les faire évoluer prochainement s'ils ne trouvent pas de poste.

À noter, les lauréats qui ont fait évoluer leur critère géographique de recherche d'emploi sont surreprésentés parmi les lauréats des concours d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>e</sup> classe et de professeur d'enseignement artistique. Les lauréats qui ont fait évoluer le contenu du poste recherché sont surreprésentés parmi les lauréats des concours d'agent de maîtrise, d'attaché et de rédacteur.

## → Des freins liés à la zone géographique de recherche et au niveau d'expérience demandé



Si 45 % des lauréats déclarent n'avoir rencontré aucun frein dans leur recherche de poste, près d'1/4 citent des difficultés en termes de zone géographique et 21,5 % en termes d'expérience demandée.

Il est à noter que les lauréats dont l'expérience n'était pas en adéquation avec celle demandée sont surreprésentés parmi les concours de la filière administrative : adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe, rédacteur, rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe et attaché.

Le niveau de rémunération et les conditions de travail sont cités respectivement par 9,5 % et près de 6 % des lauréats. Parmi les « autres » freins, les lauréats évoquent le fait que certains postes sont, selon eux, fléchés ou réservés. Ils estiment aussi que le nombre de postes est trop peu important, les délais de recrutement trop longs.

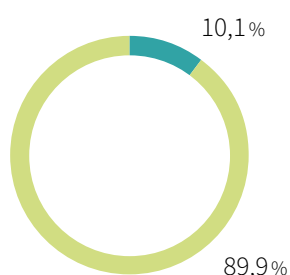
## → **Aucun besoin d'aide à la recherche d'emploi pour la majorité des lauréats**

90% des répondants déclarent ne pas avoir besoin ou eu besoin d'aide pendant leur recherche de poste ce qui peut s'expliquer par le grand nombre de lauréats ayant été stagiaires et titularisés dans la collectivité dans laquelle ils travaillaient avant de réussir leur concours.

**Avez-vous eu besoin, ou avez-vous besoin, d'aide dans votre recherche d'emploi ?**

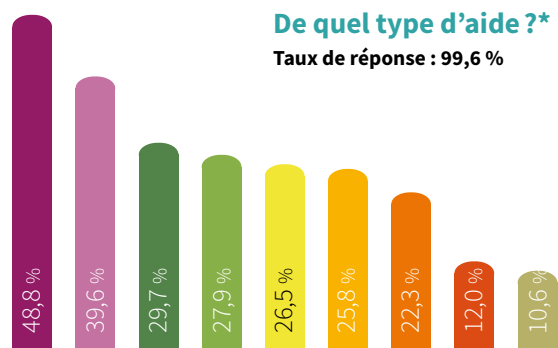
Taux de réponse : 90,9 %

Nb ● 284 Oui  
● 2537 Non  
Total 2821



**De quel type d'aide ?\***

Taux de réponse : 99,6 %



Nb ● 138 De l'aide pour préparer un entretien d'embauche  
● 112 De l'information sur les métiers territoriaux  
● 84 De l'information sur les types d'employeurs  
● 79 De l'aide pour formaliser un CV  
● 75 De l'aide pour rédiger une lettre de motivation  
● 73 De l'aide pour organiser sa recherche d'emploi  
● 63 De l'information sur les supports d'annonce  
● 34 De l'aide pour postuler en ligne  
● 30 Autre

Total 283

\* Plusieurs réponses possibles

Parmi ceux ayant déclaré avoir eu besoin d'aide, près de la moitié souhaite être accompagné dans la **préparation d'un entretien d'embauche** et près de 40 % des répondants souhaitent obtenir des informations sur les métiers territoriaux et près de 30 % sur les types d'employeurs. Parmi les « autres » besoins

évoqués, les réponses sont très disparates. Elles concernent la carrière, la formation, le statut...

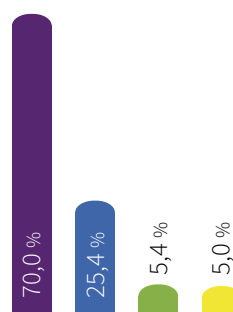
Les lauréats en recherche de poste se sont adressés au **CIG petite couronne** pour près de 41 %, à **Pôle emploi** pour près de 24 %. Les lauréats se sont aussi appuyés sur leur **collectivité**, leur direction et/ou service ainsi que sur le service des ressources humaines. Certains mobilisent d'autres centres de gestion, leur réseau professionnel (dont les collègues), le réseau personnel (dont la famille et les amis) et le bouche-à-oreille.

Sur internet, les lauréats ont trouvé l'information et les conseils à la recherche d'emploi sur RDVemploi public (pour 33 % d'entre eux), le site internet du CIG petite couronne (30 %) ou d'autres sites internet (près de 30 %).

## → **Un accompagnement du CIG petite couronne très apprécié même si faiblement identifié et peu utilisé**

**Avez-vous eu connaissance de l'offre d'accompagnement proposée par le CIG petite couronne ?**

Taux de réponse : 89,8 %



Nb ● 1950 Non  
● 707 Oui, les réunions d'informations  
● 150 Oui, les entretiens individuels après deux ans d'inscription sur la liste d'aptitude  
● 139 Oui, l'accompagnement par les conseillères emploi

Total 2787

70 % des lauréats déclarent ne pas avoir eu connaissance de l'offre d'accompagnement alors que 64 % ont été invités aux réunions d'information puisqu'ils n'étaient pas encore nommés à la date de la réunion. Cette méconnaissance s'explique plus aisément concernant les entretiens individuels pour lesquels seuls les lauréats encore sur les listes d'aptitude 2 ans après le concours ont été informés.



**Concernant les réunions d'information**, 1/4 des répondants déclarent en avoir eu connaissance mais seuls 11 % y ont assisté. Leur satisfaction est par contre importante, à hauteur de 83,3 %. Parmi ceux qui n'y ont pas assisté, la moitié n'avait pas besoin d'information mais plus de 28 % mettent en avant **le lieu trop éloigné de la réunion**.

**Concernant les entretiens individuels**, 150 répondants déclarent en avoir eu connaissance mais seuls 9 % en ont bénéficié avec un taux de satisfaction, là encore très important, près de 93 %. Les autres déclarent **ne pas avoir eu besoin** de ce type d'accompagnement (73 %) ou évoquent **le lieu trop éloigné de l'entretien** (21 %).

## → Questions soulevées et pistes de réflexion

L'enquête réalisée a permis de mettre en avant plusieurs éléments.

- **Un nombre assez faible de « vrais externes »**

Une grande majorité des lauréats sur liste d'aptitude étaient déjà en poste en collectivité, souvent comme contractuels. La réussite au concours et la titularisation sur le poste reviendraient ainsi à « régulariser » une situation qui prévaut à la réussite du concours.

Cet élément interroge sur deux points : d'une part, l'attractivité des concours pour les « vrais » externes dont les jeunes diplômés ; et la réussite au concours de ces « externes » d'autre part. Les lauréats ont-ils réussi le concours parce qu'ils sont mieux préparés étant en poste et/ou ayant une expérience professionnelle en collectivité ou sont-ils plus incités à passer les concours parce qu'ils ont comme perspective une titularisation sur leur poste ?

Le concours ne serait-il donc que peu attractif pour des jeunes diplômés, au profil généraliste, sans expérience dans la fonction publique territoriale et sans perspective précise d'un poste à pourvoir ?

- **Le taux réel de reçus / collés** semble inférieur au taux constaté par le CIG petite couronne.

En effet, beaucoup des lauréats déclarent être nommés en collectivité, sans avoir toujours informé le centre de gestion de cette nomination.

Un tiers d'entre eux disent ne pas avoir eu l'information de la démarche à suivre ou avoir oublié de transmettre l'information. D'autres ne souhaitent volontairement pas déclarer leur nomination pour ne pas être radiés des listes d'aptitude avant leur titularisation effective.

- Si le dispositif proposé par la loi Déontologie de 2016 semble correspondre en partie aux besoins des lauréats en termes de contenu, **il ne semble pas atteindre ceux qui rencontrent des difficultés** dans la recherche de poste.

Selon les résultats de l'enquête, les lauréats sont titularisés, en grande majorité, dans la collectivité dans laquelle ils travaillent, parfois même sur leur poste. Ils déclarent ne pas avoir besoin d'aide dans leur recherche de poste pour la grande majorité d'entre eux.

Pour les autres, les besoins d'aide exprimés semblent correspondre au contenu d'ores et déjà proposé dans le dispositif d'accompagnement : information sur les métiers, les employeurs de la fonction publique territoriale, la recherche d'emploi (Aide à la rédaction de CV, de lettres de motivation, aux entretiens de recrutement...). Les lauréats qui bénéficient de cet accompagnement sont d'ailleurs très satisfaits des prestations proposées.

Pour autant, les lauréats évoquent des difficultés d'accès à l'information, ou de proximité par rapport à l'accompagnement. En effet, 70 % des répondants à l'enquête disent ne pas avoir eu connaissance de l'offre d'accompagnement alors qu'ils ont reçu un courrier et/ou une invitation par courriel dès lors qu'ils sont concernés par le dispositif.

Autre point, les concours étant pour beaucoup organisés de façon inter-régionale, plus de la moitié des lauréats passant les concours en Île-de-France sont originaires de province et recherchent un poste en province. L'accompagnement proposé par le centre de gestion organisateur du concours est parfois ainsi trop éloigné de la zone de recherche d'emploi.

La dématérialisation des réunions d'information et un accompagnement organisé au plus près de la zone de recherche d'emploi font partie des actions qui pourraient être mises en place afin de répondre à cette difficulté.

### CIG petite couronne

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin Cedex

Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)