

Les cahiers du CREP Emploi Public Territorial

PANORAMA 2010

Les agents de catégorie B et C récemment nommés dans les collectivités locales de la petite couronne

Enquête réalisée par la délégation régionale première couronne du CNFPT et le CIG de la petite couronne d'Île-de-France

Le Contrat Régional d'Engagement Professionnel relatif aux métiers de l'emploi public territorial a été signé le 4 juin 2008 entre le Conseil régional d'Île-de-France, les trois centres de gestion franciliens et les deux délégations régionales du CNFPT. Il a pour objectif de mieux connaître les métiers au sein des collectivités locales, d'identifier les évolutions des emplois et des compétences, et de proposer des pistes d'actions en commun. Ce cahier est le premier d'une série de trois cahiers sur l'emploi et la formation dans les collectivités territoriales franciliennes.

Mise en page : Bureau Edition-Création (UPMG) - Impression : Service Imprimerie (UPMG)



Conseil régional d'Île-de-France

Unité Développement
35, boulevard des Invalides - 75007 Paris

N° Azur 0 810 18 18 18



la Région



www.iledefrance.fr

A propos Avant

Cette première enquête s'inscrit dans le cadre du Contrat Régional d'Engagement Professionnel (CREP) conclu le 4 juin 2008 entre les centres de gestion franciliens, les délégations régionales franciliennes du CNFPT et le Conseil régional d'Île-de-France. Le CREP a pour vocation de favoriser le partenariat ainsi qu'une concertation régulière entre la Région et les acteurs de la formation et l'emploi des collectivités territoriales.

Le premier numéro des cahiers du CREP est ainsi consacré au panorama des recrutements dans les collectivités de la petite couronne. Mieux connaître les flux d'agents territoriaux a en effet été le fil conducteur d'un questionnement auprès des agents de catégories B et C nommés dans les collectivités territoriales des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, depuis moins de deux ans. C'est la première étape d'une étude plus large portant sur les pratiques de recrutement des collectivités en Ile-de-France.

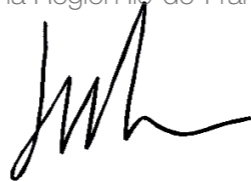
Les informations ont été recueillies auprès des agents en formation d'intégration (obligatoire en intra et en inter) organisée par la délégation régionale première couronne du CNFPT. 1 400 agents de catégorie C et 285 de catégorie B ont ainsi été interrogés.

Réalisée par le CIG de la petite couronne de la région Ile-de-France, l'analyse de ces enquêtes permet de mieux appréhender les profils des agents intégrant la fonction publique territoriale et de fournir des indicateurs sur les modes de recrutement des collectivités et de leurs établissements.

Nous souhaitons que cette enquête, et les suivantes, donnent aux collectivités territoriales et aux acteurs de l'emploi et de la formation les moyens de progresser dans leurs réflexions et analyses.

Jean-Paul HUCHON

Président de la Région Île-de-France



Panorama des recrutements dans les collectivités territoriales de la petite couronne francilienne

Traitement et analyse des questionnaires délivrés lors des formations d'intégration

➔ Introduction

« Emploi territorial en Ile-de-France : Agir aujourd'hui pour la qualité de demain » est le thème qui a animé les débats de la première Conférence Régionale pour l'Emploi et la Formation (CREP) en Ile-de-France de 2006. Fruit d'un travail collectif des centres de gestion franciliens, des délégations régionales d'Ile-de-France du CNFPT, de la Mairie de Paris, du Conseil Régional d'Ile-de-France et de l'INSEE, cet événement a permis aux collectivités territoriales d'échanger sur l'attractivité et les perspectives d'évolution des emplois de la fonction publique territoriale.

Afin de poursuivre cette dynamique, le Contrat Régional d'Engagement Professionnel (CREP) a vu le jour en décembre 2007. La première ambition de ce dispositif régional réunissant le Conseil régional d'Ile-de-France, les trois centres de gestion franciliens et les délégations régionales du CNFPT de la première et de la grande couronne d'Ile-de-France est de développer l'accès à l'emploi, la formation et l'insertion dans les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux. Pour y parvenir, trois axes de travail prioritaires s'inscrivent dans cette démarche collective : développer l'observation de l'emploi, des métiers et des compétences ; améliorer l'adaptation des dispositifs de formation aux besoins des collectivités territoriales pour faire face aux pénuries de personnel dans certains métiers et développer l'attractivité des collectivités ainsi que l'information sur la fonction publique territoriale.

Ce partenariat s'est traduit par la mise en place de trois groupes de travail en charge d'aborder une thématique pertinente au regard des questionnements actuels sur la fonction publique territoriale, spécifiquement en Ile-de-France. C'est alors qu'un premier groupe de travail s'est attelé à développer la question de l'emploi dans les collectivités rurales et qu'un second, s'est chargé de mener une réflexion sur l'emploi dans les intercommunalités franciliennes.

L'étude présentée ici porte exclusivement sur les travaux du troisième groupe de travail, engagé dans l'analyse des flux des agents territoriaux en Ile-de-France. Etudier cette question ne se résume pas à une description quantitative des mouvements de personnel dans les collectivités territoriales, accessible dans plusieurs études récentes¹ mais à entreprendre une analyse fine du profil des agents recrutés dans les collectivités franciliennes afin de garantir une meilleure lisibilité des besoins actuels de notre champ d'observation.

Cette analyse, orchestrée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Île-de-France et la Délégation Régionale du CNFPT de première couronne porte exclusivement sur le personnel nommé dans les collectivités des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, et du Val-de-Marne depuis moins de deux ans dans les cadres d'emplois de catégories B et C. Les informations ont été recueillies auprès des fonctionnaires suivant leur formation d'intégration², organisée par le CNFPT première couronne entre novembre 2009 et juillet 2010.

¹ « Fiche régionale. Bilans sociaux 2007 – Ile-de-France », CNFPT/DGCL ; « Bilan social des collectivités territoriales de la région Ile-de-France, synthèse des données 2007 » ; l'emploi territorial en Ile-de-France, décembre 2009, les centres de gestion franciliens ; « Les mouvements de personnels dans la fonction publique territoriale en 2007 », DGCL, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2008-2009, volume 1, la documentation française.

² Instaurée par la loi du 19 février 2007, les formations d'intégration sont la première étape de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces formations, d'une durée de cinq jours, succèdent aux formations initiales des catégories A et B et s'ouvrent désormais aux agents de catégorie C. L'objectif premier de cette formation est de contribuer à une meilleure intégration des agents après leur nomination. Cette formation a lieu durant la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans le cadre d'emplois.

Profil des fonctionnaires de catégories B et C nommés en petite couronne depuis moins de deux ans

→ Après 8 mois de collecte, 1 685 questionnaires ont été recueillis. 83 % des questionnaires concernent des agents de catégorie C, et 17 % des agents de catégorie B. Cette répartition coïncide avec celle observée en 2007 pour l'ensemble des agents territoriaux de petite couronne (73 % d'agents de catégorie C, 15 % de catégorie B, 11 % de catégorie A et 1 % de non classable³).

→ Qui sont ces « nouveaux » fonctionnaires ?

65 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans en petite couronne sont des femmes et 82 % d'entre elles occupent un emploi de catégorie C. Le constat est le même pour les hommes qui sont en majorité des agents de catégorie C (85 %).

Près de 70 % de ces fonctionnaires sont âgés de 20 à 39 ans. La répartition des hommes et des femmes par tranche d'âge est sensiblement identique. La moyenne d'âge des femmes est de 35 ans et 6 mois et celle des hommes de 33 ans et 10 mois. Peu de différences sont observées entre l'âge moyen des agents de catégorie B et ceux de catégorie C (respectivement 34 ans et 4 mois et 35 ans).

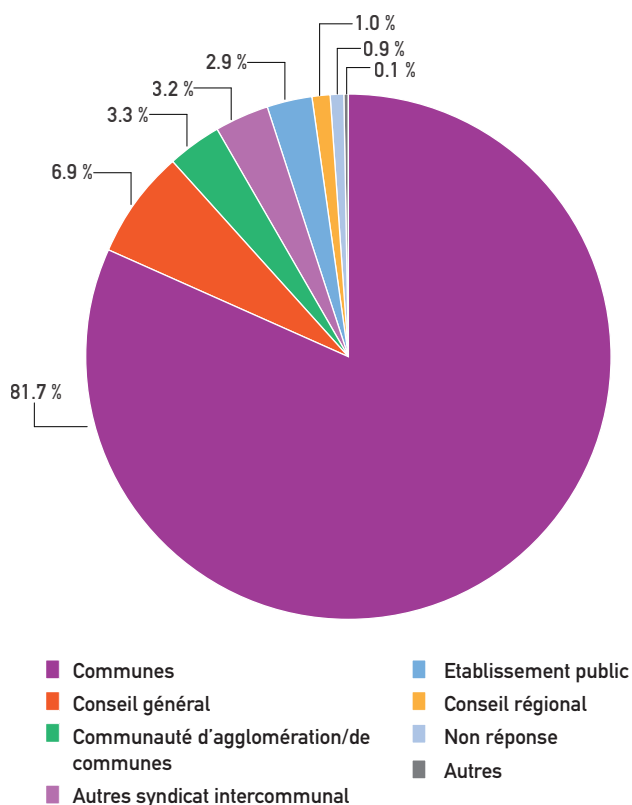
→ Tableau 1 : Âge des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans selon le sexe

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 20 ans	0,37 %	0,73 %	0,59 %
de 20 à 29 ans	37,64 %	33,15 %	34,84 %
de 30 à 39 ans	37,08 %	33,70 %	34,78 %
de 40 à 49 ans	18,82 %	23,68 %	21,88 %
de 50 à 59 ans	4,43 %	7,37 %	6,48 %
60 ans et plus	-	0,09 %	0,06 %
Non réponse	1,66 %	1,28 %	1,37 %
Moyenne d'âge	33 ans et 10 mois	35 ans et 6 mois	34 ans et 10 mois

→ Plus de 8 fonctionnaires sur 10 nommés depuis moins de deux ans travaillent dans une commune. Les conseils généraux, par leur taille sont les deuxièmes employeurs (représentant près de 7 % de la population ciblée). Quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée, ici B ou C, la répartition des agents par type d'employeur est identique.

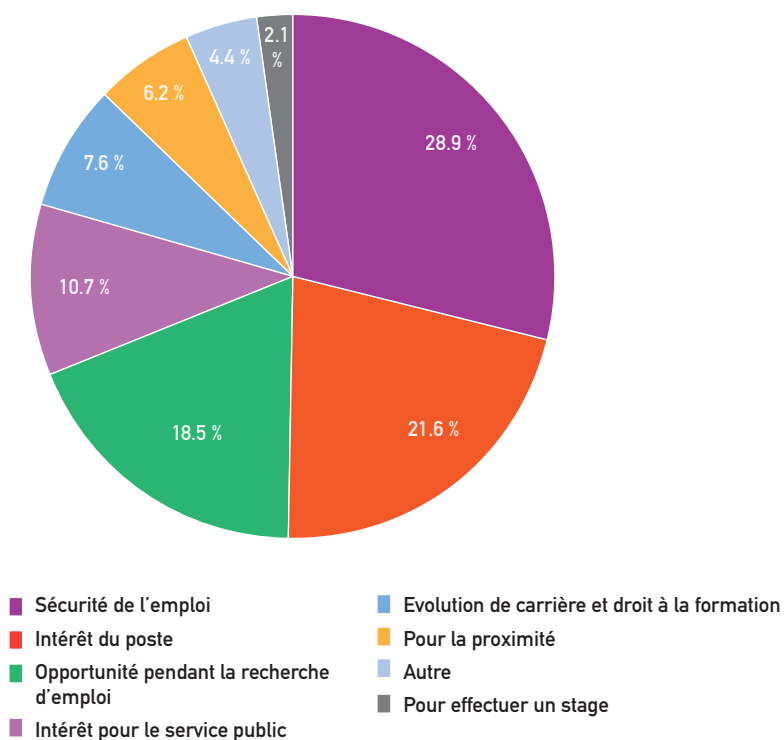
³ Source : « Bilan social 2007, données sur les collectivités de la petite couronne », les diagnostics de l'emploi territorial, études RH n°1, janvier 2009, CIG petite couronne.

Graphique 1 : Répartition des fonctionnaires récemment nommés par type d'employeur



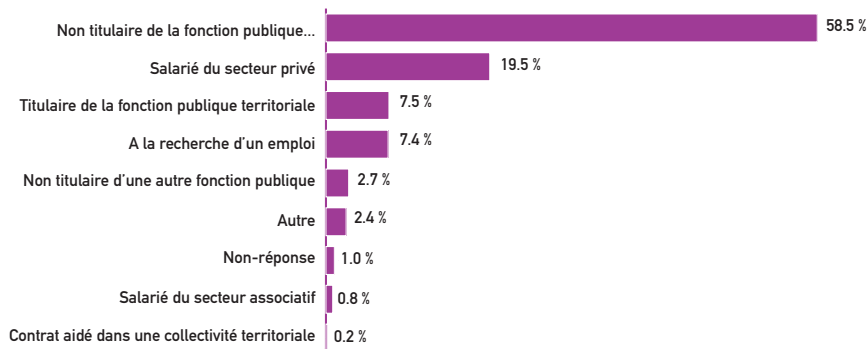
70 % des sondés se sont exprimés sur les raisons principales de leur intégration professionnelle dans la FPT. Les motifs les plus souvent évoqués relèvent de la sécurité de l'emploi, de l'intérêt du poste et de l'opportunité pendant la recherche d'emploi. Pour près de 30 % des répondants, plusieurs facteurs se combinent : généralement celui de la sécurité de l'emploi et de l'intérêt du poste proposé dans la collectivité.

Graphique 2 : Motifs d'intégration dans la FPT des répondants



Au vu d'une moyenne d'âge relativement élevée (34 ans et 10 mois), c'est sans surprise que 86 % des répondants ont déclaré avoir eu une expérience professionnelle avant d'être nommés dans leur grade actuel. Le monde territorial n'est pas nouveau pour la majorité d'entre eux car ils sont près de 60 % à avoir travaillé en collectivité en tant que non titulaire. Ce constat explique le fait qu'environ 60 % des agents ont adressé une candidature spontanée pour leur recrutement actuel. Cette façon de postuler est davantage observée sur des postes de catégorie C que sur ceux de catégorie B (respectivement 66 % et 33 %).

Graphique 3 : Situation professionnelle précédente



Avec un taux de près de 20 % de l'effectif total considéré, le statut de « salarié du secteur privé » arrive en deuxième position des situations professionnelles précédentes examinées.

Aucune corrélation n'est démontrée entre la situation professionnelle précédente des agents et leurs motifs à intégrer la fonction publique territoriale.

Près de 9 fonctionnaires de catégorie C sur 10 ont accédé à leur grade actuel par recrutement direct. Ceci s'explique par la prédominance de ces agents (près de 90 %) à occuper les premiers grades des cadres d'emplois de catégorie C, accessibles sans concours³.

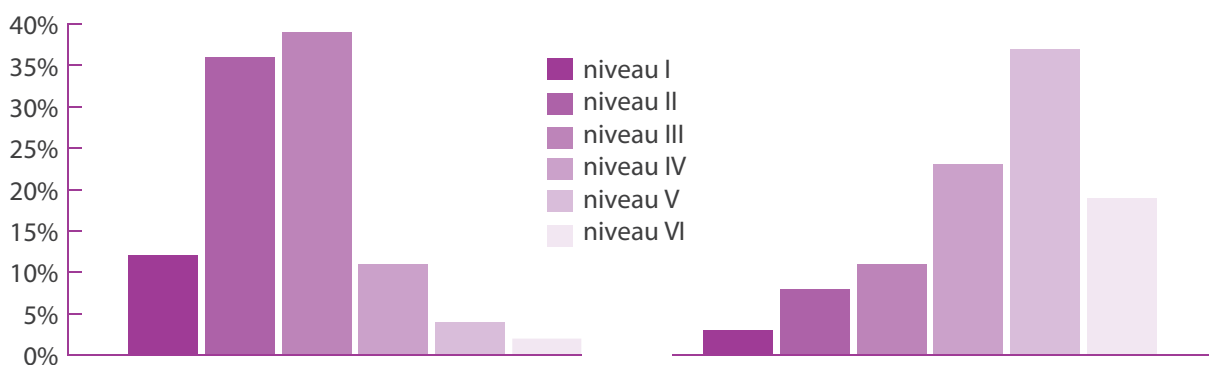
En revanche, le concours demeure le mode privilégié de recrutement pour les agents de catégorie B (environ 80 %). Le second mode de recrutement pour cette catégorie d'agents est généralement la promotion interne (9,8 % comptabilisée dans la modalité de réponse «Autres »). Ce constat est étonnant car au regard du décret du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux, les agents recrutés à la suite d'une promotion interne ne sont pas soumis à cette obligation.

Tableau 2 : Modes de recrutement selon la catégorie

	Cat.B	Cat.C	Total
Par recrutement direct	-	86,9 %	72,2 %
Par concours	81,2 %	7,9 %	20,3 %
Non réponse	4,5 %	3,3 %	3,5 %
Autres (promotion interne, mutation...)	12,9 %	1,2 %	3,2 %
Par examen professionnel	1,4 %	0,7 %	0,8 %
Total	100 %	100 %	100 %

³ Sont accessibles sans concours : les grades d'adjoint administratif de 2ème classe, d'adjoint du patrimoine de 2ème classe, d'adjoint technique de 2ème classe, d'agent social de 2ème classe, d'adjoint d'animation de 2ème classe et d'adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement.

➤ Graphique 4 : Niveau de diplôme le plus élevé par catégorie



En moyenne, le niveau d'étude le plus élevé d'un agent de catégorie B est le niveau III correspondant à un Bac + 2 (DUT, DEUG, BTS...) et celui d'un agent de catégorie C est le niveau V correspondant à un BEP ou un CAP.

Environ 13 % des agents de catégorie C ne possèdent aucun diplôme.

Par ailleurs, les données mettent en évidence le caractère « surdiplômé » des fonctionnaires. En effet, 73 % des rédacteurs interrogés ont minimum un Bac +2 (niveau III). Or, le niveau requis pour le concours externe est le Bac (niveau IV).

De plus, 20 % des fonctionnaires employés sur un grade accessible sans concours, donc sans « condition de diplôme, » ont au minimum un BAC +2 (niveau III).

Encadré : Typologie des niveaux de diplôme

Niveau I : Bac +5 et plus (diplôme d'ingénieur, Master2, doctorat, DEA / DESS, diplôme grandes écoles) ;

Niveau II : Bac +3 (Licence ou équivalent) ou Bac + 4 (Maîtrise/Master 1) ;

Niveau III : Bac +2 (BTS, DUT, DEUG) ;

Niveau IV : Bac, Bac professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien ;

Niveau V : BEP, CAP ;

Niveau VI : Sans diplôme et brevet des collèges.

Près de 50 % des fonctionnaires interrogés ont déclaré que leur emploi actuel concordait avec leur parcours scolaire. Cette situation concerne près de 70 % des agents de catégorie B et un peu plus de 40% des agents de catégorie C. Ces derniers, B et C confondus, occupent des postes relatifs aux familles de métiers « éducation et animation » ou « social », secteurs qui nécessitent généralement l'obtention d'un diplôme spécifique. Ceci s'applique également à plusieurs métiers du domaine sportif.

Sur quels métiers les fonctionnaires de catégories B et C sont-ils recrutés par les collectivités territoriales de petite couronne ?

40 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans travaillent dans la filière technique. Vient ensuite la filière administrative qui regroupe près de 20 % des fonctionnaires. Tandis que les hommes sont très présents dans la filière technique (60 %), les femmes se répartissent de manière plus équilibrée entre les filières technique, administrative et sanitaire et sociale.

Tableau 3 : Répartition des fonctionnaires nommés en 2009 selon la filière et le sexe

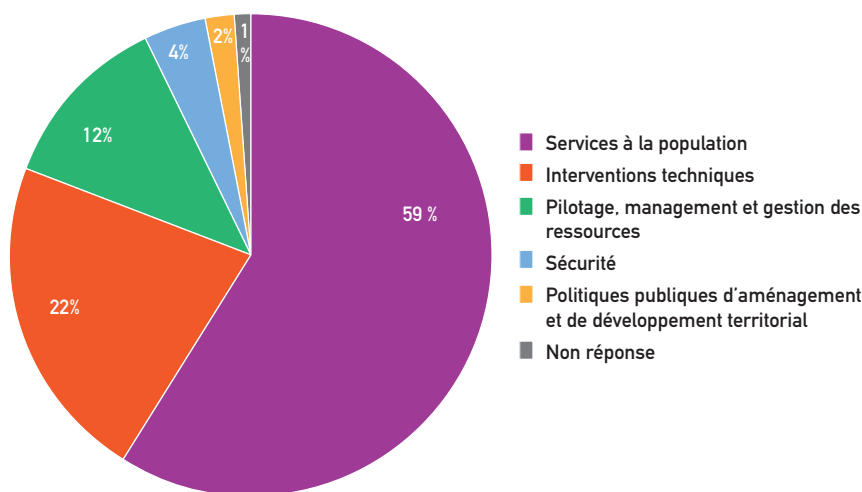
Filière *	Homme	Femme	Total
Technique	61,07 %	30,42%	40,73%
Administrative	9,78%	25,14%	19,92%
Sanitaire et sociale	1,66%	25,96%	17,84%
Animation	17,16%	13,30%	14,51%
Culturelle	3,87%	3,28%	3,57%
Sportive	6,27%	1,09%	2,85%
Non réponse	0,18%	0,82%	0,59%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

6 fonctionnaires sur 10 nommés depuis moins de deux ans en petite couronne occupent un emploi dans le domaine d'activités des services à la population. Ce domaine arrive en tête, tant pour les agents de catégorie B (72 %) que pour ceux de catégorie C (57 %). La deuxième position revient aux « interventions techniques » pour les agents de catégorie C (25 %) et au « pilotage, management et gestion des ressources » pour les agents de catégorie B (14 %).

Les domaines d'activités les plus fortement féminisés sont ceux du « pilotage, management et gestion des ressources » (85 %) et des « services à la population » (77 %). Les plus forts taux d'agents masculins sont observés dans les domaines de la « sécurité » (70 %) et des « interventions techniques » (63 %).

*Les agents ayant suivi des formations d'intégration de la filière « Sécurité », qui présentent de nombreuses particularités, n'entrent pas dans le champ de l'étude.

Graphique 5 : Répartition par domaine d'activités



Domaines d'activités et familles de métiers

Services à la population : Social, Education et animation, Restauration collective, Santé, Laboratoires, Population et funéraire, Services culturels, Arts et techniques du spectacle, Bibliothèques et centres documentaires, Enseignements artistiques, Sports.

Interventions techniques : Entretien et services généraux, Ateliers et véhicules, Imprimerie, Infrastructures, Espaces verts et paysage, Patrimoine bâti, Propreté et déchets, Eau et assainissement.

Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial : Développement territorial, Environnement, Urbanisme et aménagement, Transports et déplacements, Formation professionnelle et apprentissage, Habitat et logement.

Sécurité : Prévention et sécurité, Incendie et secours.

Pilotage, management et gestion des ressources : Direction générale, Affaires générales, Affaires juridiques, Finances, Ressources humaines, Systèmes d'information et TIC, Communication.

Sur les 33 grades répertoriés dans la collecte, c'est celui d'adjoint technique de 2^{ème} classe qui arrive en tête en regroupant 37 % des fonctionnaires en formation d'intégration. Vient ensuite le grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe (15 %) puis celui d'adjoint d'animation de 2^{ème} classe (12,5 %). On peut souligner que ces grades ont la particularité d'être accessibles sans concours.

➤ **Tableau 4 : Répartition des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans selon les grades**

Grade actuel	Nombre de sondés	Part/effectif total considéré (%)
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe*	626	37,2
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe*	258	15,3
Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe*	203	12,0
Agent social de 2 ^{ème} classe*	92	5,5
Auxiliaire de puériculture	74	4,4
Rédacteur	67	4,0
Assistant socio-éducatif	48	2,8
Educateur des APS	43	2,6
ATSEM (Agent territorial spécialisé des écoles maternelles)	35	2,1
Animateur	30	1,8
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe*	30	1,8
Technicien supérieur	30	1,8
Educateur de jeunes enfants	28	1,7
Agent de maîtrise	16	0,9
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	15	0,9
Assistant qualifié de conservation	12	0,7
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	11	0,7
Les 14 grades restants...	<10	<0,7

*Accès possible par recrutement direct

➤ **Tableau 5 : Principaux grades déclinés par domaine d'activités**

Les grades qui recensent plus de 50 agents	Nombre de fonctionnaires interrogés	Interventions technique	Pilotage management et gestion des ressources	Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	Sécurité	Services à la population	Non réponse Techniques
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe*	626	49,92 %	1,12 %	2,08 %	6,08 %	38,72 %	2,08 %
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe*	258	3,50 %	52,92 %	8,56 %	6,23 %	28,79 %	-
Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe*	203	-	0,48 %	-	0,48 %	98,08 %	-
Agent social de 2 ^{ème} classe*	92	-	-	-	-	100,00 %	-
Auxiliaire de puériculture	74	-	-	-	-	100,00 %	-
Rédacteur	67	8,96 %	58,21 %	5,97 %	-	25,37 %	1,49 %

Pour certains grades, le domaine d'activités prédominant est incontestable. En effet, il paraît évident que la totalité des agents sociaux de 2^{ème} classe et des auxiliaires de puériculture occupe des postes relevant des services à la population. Pour d'autres, comme en témoignent les adjoints techniques de 2^{ème} classe, les adjoints administratifs de 2^{ème} classe ou encore les rédacteurs, la répartition est davantage dispersée entre les différents domaines d'activités.

➤ Les trois principaux métiers exercés par les adjoints techniques de 2^{ème} classe

- 1 Environ un tiers des adjoints techniques de 2^{ème} classe sont des **agents d'entretien polyvalent**. 85 % sont employés par une commune et 67 % d'entre eux sont des femmes. La moyenne d'âge des agents d'entretien polyvalent est de 39 ans et 5 mois. Ceci explique que pour la grande majorité d'entre eux (91 %), cet emploi n'est pas le premier. Les précédents emplois n'étaient généralement pas similaires à celui d'agent d'entretien. Sur les 120 agents concernés : 61 % travaillaient dans la FPT en qualité de non titulaire dans le domaine de la restauration collective ou du social (notamment auxiliaire de vie) et 39 % occupaient un emploi dans le secteur privé, principalement dans le domaine de la restauration ou de la vente. Le mode d'accès est exclusivement le recrutement direct.
- 2 Viennent ensuite les **agents d'accompagnement de l'enfance** qui représentent 11 % des adjoints techniques de 2^{ème} classe. Les communes sont l'unique employeur de ce personnel, très féminisé (99 %). La moyenne d'âge est de 37 ans et 8 mois et pour près de 95 % de ces agents, cet emploi n'est pas le premier. Pour 70 % d'entre eux, les fonctions précédemment occupées n'étaient pas similaires à celles d'un agent d'accompagnement de l'enfance. En effet, 50 % de ces agents occupaient un emploi dans le secteur privé, notamment dans le domaine de la vente ou de la coiffure. Alors qu'ils ont déclaré être en possession du CAP de petite enfance ou du BEP Carrière Sanitaire et Sociale. La totalité des agents a accédé à son emploi actuel par recrutement direct.
- 3 Le métier qui arrive en troisième position est celui des **agents polyvalents de restauration** (7 %). Plus de 9 agents polyvalents de restauration sur 10 sont employés par une commune. Ce personnel largement féminin (93 %) a une moyenne d'âge de 39 ans et 6 mois. La plupart d'entre eux occupaient auparavant un poste similaire dans la fonction publique territoriale, en qualité de non titulaire. Là encore, le recrutement direct concerne l'ensemble des fonctionnaires interrogés.

➤ ... par les adjoints administratifs de 2^{ème} classe

- 1 Concernant les adjoints administratifs de 2^{ème} classe, ce sont les **secrétaires administratives ou assistantes administratives** qui arrivent en tête (28 %). 93 % de ces agents sont des femmes et la moyenne d'âge est de 33 ans et 9 mois. Le domaine d'activités qui domine est le « pilotage, management et gestion des ressources ». Pour 9 secrétaires administratives sur 10, cet emploi n'est pas le premier. La plupart était auparavant employée en qualité de non titulaire dans la FPT sur un poste similaire. Près de 90 % ont accédé à leur poste actuel par recrutement direct. De manière générale, ces agents sont titulaires d'un BEP secrétariat et/ou d'un Bac professionnel secrétariat.
- 2 Les **agents d'accueil ou hôtesses d'accueil** viennent en seconde position (16 %). Ces fonctionnaires, principalement des femmes (93 %) sont généralement employés par des communes pour travailler dans les domaines d'activités du « pilotage, management et gestion des ressources » (58 %) ou des « services à la population » (42 %). Avec une moyenne d'âge de 35 ans, il n'est pas étonnant de constater que la majorité n'en est pas à leur première expérience professionnelle, notamment dans la fonction publique territoriale (65 %). Le niveau de diplôme est généralement, pour ce type de poste, de niveau V (BEP et CAP).
- 3 Se positionnent en troisième place, les **gestionnaires paie et carrière** (7 %). La moyenne d'âge pour ces agents est de 33 ans et le taux de féminisation est de 92 %. 88 % ont de l'expérience professionnelle, notamment sur un poste similaire au sein d'une collectivité territoriale. 75 % ont accédé à cet emploi par recrutement direct et une majorité est titulaire d'un Bac professionnel en comptabilité.

↳ ...et par les autres grades dominants

1

C'est sans grande surprise que la grande majorité des adjoints d'animation de 2^{ème} classe exerce le métier d'**animateur** (80 %). Le taux de féminisation est de 61 %. Malgré une moyenne d'âge relativement jeune (26 ans et 8 mois), pour 85 % de ce personnel, cet emploi n'est pas le premier. Environ 50 % des agents ont déjà travaillé en commune sur le même type de poste et les 50 % restant occupaient un emploi dans le secteur privé, en particulier dans la vente. 95 % d'entre eux ont accédé à cet emploi par recrutement direct.

2

Les agents sociaux de 2ème classe sont principalement des **agents d'accueil social** (40 %) ou des **aides à domicile** (25 %). Le taux de féminisation est élevé : 96 %. La moyenne d'âge est de 38 ans et 8 mois. Pour 90 % de ces fonctionnaires, ce n'est pas le premier emploi. Une majorité occupait un emploi similaire dans la FPT en qualité de non titulaire. 96 % ont été recrutés par recrutement direct. La majorité de ces agents a déclaré être en possession d'un CAP petite enfance. Bien évidemment, les agents recensés dans le grade d'auxiliaire de puériculture sont dans 99 % des cas **auxiliaires de puériculture**. Tous ces agents sont des femmes. 40 % ont entre 20 et 29 ans et 36 % entre 30 et 39 ans. La moyenne d'âge des auxiliaires de puériculture interrogées est de 32 ans et 8 mois. 63 % d'entre elles ont déclaré que ce métier correspondait à leur parcours scolaire. Au-delà des titres obligatoires pour accéder à ce grade (certificat d'auxiliaire de puériculture institué par le décret du 13 août 1947, certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture ou diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture), la majorité de ces agents dispose également du BEP Carrières Sanitaires et Sociales. Environ 80 % de ces agents ont une expérience professionnelle similaire dans la FPT. 58 % ont accédé à cet emploi par concours et 37 % par promotion interne.

3

Enfin, le grade de **rédacteur** regroupe une diversité de métiers. Seul celui d'**assistante de direction** se démarque en représentant 18 % des rédacteurs. Ce personnel, exclusivement féminin, a une moyenne d'âge de 38 ans et 7 mois. La plupart travaille dans le domaine du « pilotage, management et gestion des ressources » (60 %). 86 % ont une expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale : près de 6 assistantes de direction sur 10 occupaient auparavant un poste de catégorie C en collectivité en tant que titulaire. 70 % des agents ont accédé à ce grade par concours. La majorité de ces agents a un niveau d'études équivalent à un Bac +2 (notamment un BTS).

Conclusion

Au terme de cette analyse, les besoins actuels de recrutement des collectivités en petite couronne se dessinent. Même si de manière générale, l'essentiel des recrutements concerne des postes d'adjoints administratifs de 2ème classe ou d'adjoints techniques de 2ème classe, des spécificités par type d'établissement sont à souligner. Par exemple, compte tenu de leurs compétences (conduire et financer des dispositifs d'aide aux personnes et aux familles), les conseils généraux recrutent davantage d'assistants socio-éducatifs, tout particulièrement des travailleurs sociaux sur un emploi de catégorie B. De même, les familles de métiers qui ressortent pour le grade d'adjoint technique de 2ème classe varient en fonction du type de collectivité. En effet, pour ce grade, les besoins exprimés par les communes relèvent principalement de la famille « entretien et services généraux » tandis que les besoins exprimés par les communautés d'agglomération et de communes de la famille « propreté et déchet ». Quant aux autres syndicats intercommunaux, les besoins se portent en priorité dans la famille de métiers « eau et assainissement ».

Au vu des grades occupés par la population ciblée dans cette analyse (87 % sur des grades accessibles sans concours), il n'est pas étonnant d'observer que le recrutement direct est l'accès privilégié des fonctionnaires de catégorie C nommés depuis moins de deux ans dans les collectivités de petite couronne.

En revanche, il est frappant de constater que la moyenne d'âge de ces « nouveaux » fonctionnaires (de catégories B et C confondues) est relativement élevée (34 ans et 10 mois). La majorité d'entre eux a donc une expérience professionnelle, spécifiquement dans la fonction publique territoriale en qualité de non titulaire (60%). Ainsi, la passerelle professionnelle du secteur privé vers la fonction publique territoriale semble encore assez marginale (moins de 20 %).

L'emploi actuellement occupé par près d'1 agent de catégorie C sur 2 ne correspond pas au cursus scolaire suivi. Par exemple, près de 40 % des assistantes ou secrétaires administratives ont un diplôme relevant du domaine de la vente ou du social.

Quant au caractère « surdiplômé » des fonctionnaires, il peut s'expliquer en partie par l'allongement généralisé de la scolarisation de la population française. Les employeurs se doivent en revanche d'être vigilants face à ce phénomène croissant afin de garantir des chances d'accès pour tous en collectivité.

Afin de parfaire nos observations sur l'emploi public territorial, il serait intéressant de poursuivre cette démarche en examinant d'une année sur l'autre l'évolution des profils recrutés dans les collectivités territoriales en petite couronne et, dans la mesure du possible, d'élargir notre champ d'analyse à l'Ile-de-France et aux fonctionnaires de catégorie A.