



# Panorama 2012

## Etude sur les agents récemment nommés stagiaires en Ile-de-France

## SOMMAIRE

■ <b>Introduction</b> .....	P 4
■ <b>Profil des fonctionnaires nommés en Ile-de-France depuis moins de deux ans</b> .....	P 5
➤ Des « nouveaux » fonctionnaires relativement âgés et expérimentés .....	P 6
➤ Le caractère « surdiplômé » des fonctionnaires nouvellement nommés .....	P 8
➤ Au sein de quelles collectivités sont nommés les fonctionnaires ? .....	P 9
➤ Sur quels types de poste les fonctionnaires sont-ils nommés ? .....	P 10
➤ Sur quels métiers les collectivités recrutent-elles ? .....	P 14
■ <b>Conclusion</b> .....	P 17

## Avant-propos

Mieux connaître les agents de catégories A, B et C intégrant la fonction publique territoriale et les modes de recrutement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en Ile-de-France a été l'objectif assigné à cette enquête, conduite entre octobre 2011 et avril 2012.

Cette étude s'inscrit dans la continuité de celle publiée en 2011 avec le concours du Conseil régional d'Ile-de-France, en étendant son périmètre d'observation aux agents de la grande couronne et aux agents de catégorie A. Elle a été conduite auprès de 3 518 agents (1 983 issus de collectivités de la première couronne et 1 535 issus de collectivités de la grande couronne), interrogés dans le cadre de leur formation d'intégration organisée, selon les cas, par les délégations régionales de la première couronne et de la grande couronne d'Ile-de-France du CNFPT et les INSET de Dunkerque et Nancy.

L'analyse des données recueillies a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne et les délégations régionales de la première et de la grande couronne du CNFPT.

L'objectif de cette démarche est de mieux appréhender les profils des fonctionnaires nouvellement nommés et de fournir des indicateurs sur les modes de recrutement actuels des collectivités en Ile-de-France.

Fruit d'une collaboration entre les diverses structures du CNFPT et le CIG de la petite couronne, cette analyse a vocation à participer à la réflexion des collectivités territoriales et des acteurs de l'emploi et de la formation sur la fonction publique territoriale.

Le Délégué Régional de la Première  
Couronne du CNFPT



Serge Delrieu  
Conseiller municipal délégué  
des Pavillons-sous-Bois

Le Délégué Régional de la Grande  
Couronne du CNFPT



Jacques Ferstenbert  
Adjoint au Maire de Chilly-Mazarin

Le président du CIG petite couronne



Jacques Alain Bénisti,  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne



# Introduction

## « Qui recrute ? Sur quel type de poste ? Avec quelles formations ? »

Il n'est pas aisé de répondre à ces interrogations, notamment au sein de la fonction publique territoriale qui se caractérise tant par l'hétérogénéité des employeurs locaux que par la diversité des métiers qu'elle regroupe. Malgré tout, dans le contexte actuel, peu favorable aux recrutements, il semble essentiel, d'observer finement sur la question de l'attractivité de l'emploi public les besoins en recrutement et les évolutions de l'emploi public territorial.

C'est en ce sens qu'un premier travail a été mené en 2011, dans le cadre du Contrat Régional d'Engagement Professionnel (CREP), par le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne et la Délégation Régionale de la première couronne du CNFPT, illustré dans la publication « Panorama 2010, les agents de catégories B et C récemment nommés dans les collectivités locales de la petite couronne ».

En 2012, cette collaboration se poursuit et se traduit par un travail d'observation et d'analyse, élargi à l'échelle régionale et

conduit sur l'ensemble des agents nommés en Ile-de-France, toutes catégories hiérarchiques confondues. L'élargissement du champ d'analyse à l'échelle régionale et aux fonctionnaires de catégorie A a été possible grâce à la collaboration de la Délégation Régionale de la grande couronne du CNFPT et des INSET de Dunkerque et de Nancy.

Au-delà d'une description quantitative des recrutements, cette étude vise à déterminer le profil des fonctionnaires récemment recrutés (âge, formation, parcours professionnel...), à discerner les métiers les plus « porteurs » et à dégager en Ile-de-France les spécificités territoriales en matière d'emploi.

L'étude présentée ici porte sur le personnel nommé dans les collectivités territoriales franciliennes depuis moins de deux ans. Les informations ont été recueillies auprès des agents suivant leur formation d'intégration<sup>1</sup>, organisée par les délégations régionales première et grande couronne du CNFPT et les INSET de Dunkerque et de Nancy entre octobre 2011 et avril 2012.

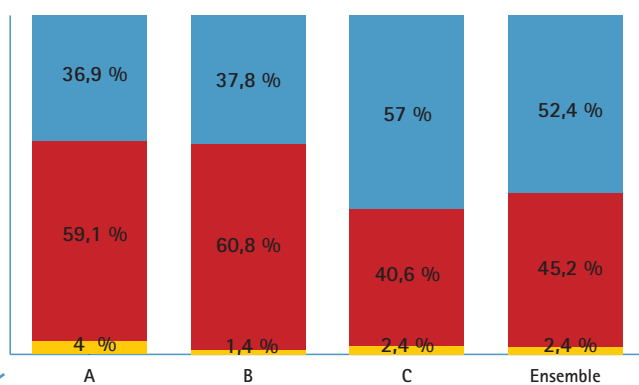
1 - Instaurée par la loi du 19 février 2007, les formations d'intégration sont la première étape de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces formations, d'une durée de cinq jours, succèdent aux formations initiales des catégories A et B et s'ouvrent désormais aux agents de catégorie C. 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 nommés en Ile-de-France depuis moins de deux ans

Après 7 mois de collecte, un peu plus de 3 500 questionnaires ont été recueillis. 76 % des questionnaires concernent des agents de catégorie C, 15 % des agents de catégorie B et 9 % des agents de catégorie A. Cette répartition, qui coïncide avec

les observations établies sur la base du rapport sur l'état des collectivités de 2009<sup>2</sup>, témoigne d'une bonne représentativité du personnel sondé par rapport à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux en Ile-de-France.

### PART DES FONCTIONNAIRES RÉSIDANT SUR LE TERRITOIRE DE LA COLLECTIVITÉ



● Résidant sur le territoire de la collectivité ● Ne résidant sur le territoire de la collectivité  
● Non réponse

### Un fonctionnaire sur deux réside sur le territoire de la collectivité qui l'emploie

La part des fonctionnaires résidant sur le territoire de la collectivité varie en fonction de la catégorie hiérarchique. Elle est plus élevée parmi les agents de catégorie C (57 %) que parmi ceux de catégorie B (38 %) ou A (37%). Cette tendance se confirme à travers l'observation du temps de trajet domicile-travail. En moyenne, **le temps de trajet augmente à mesure que la catégorie hiérarchique de l'agent s'élève.**

**70 % des fonctionnaires mettent moins de 30 minutes pour se rendre à leur lieu de travail.** Le temps de trajet domicile-travail est quasi identique entre les hommes et les femmes. En revanche, des différences sont observées entre les territoires. De manière générale, les temps de trajet sont plus longs pour les fonctionnaires travaillant dans une collectivité de petite couronne que ceux de la grande couronne. En effet, 50 % des

fonctionnaires de la grande couronne mettent moins de 15 minutes pour se rendre à leur travail (contre 30 % pour ceux de la petite couronne). En déclinant par catégorie hiérarchique, cette distinction territoriale du temps de trajet s'observe tant pour les agents de catégorie A que pour les agents de catégorie B. En revanche, les écarts de trajet domicile-travail sont moins marqués entre les territoires pour les agents de catégorie C.

### TEMPS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

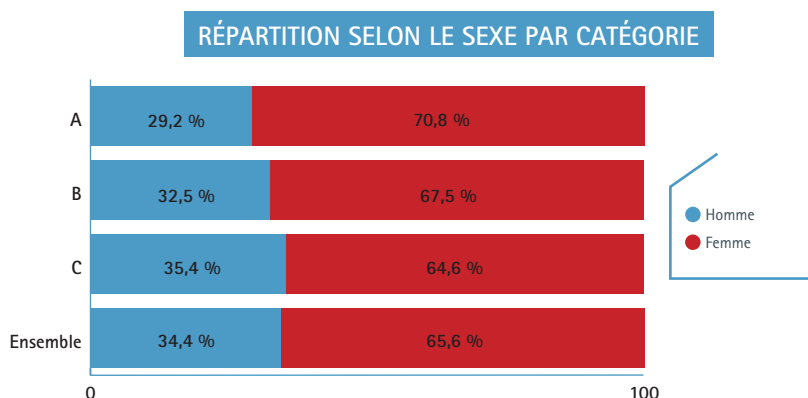
Temps de trajet	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Moins de 15 minutes	18,4 %	24,6 %	42,7 %	37,9 %
Entre 15 et 30 minutes	24,1 %	30,3 %	32,1 %	31,1 %
Entre 30 et 45 minutes	26,6 %	16,7 %	11,7 %	13,8 %
Entre 45 minutes et 1 heure	18,1 %	15,2 %	7 %	9,2 %
Plus d'1 heure	12,2 %	11,6 %	4,6 %	6,3 %
Non réponse	0,6 %	1,6 %	1,9 %	1,7 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

2 - Au 31 décembre 2009, la répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique se décline de la façon suivante : 77 % des fonctionnaires appartiennent à la catégorie C, 14 % à la catégorie B et 9 % à la catégorie A. Source : « Bilan social des collectivités territoriales de la région Ile-de-France, synthèse des données 2009 », l'emploi territorial en Ile-de-France, novembre 2011, CIG petite couronne, CIG grande couronne et CDG de Seine et Marne.

## ► DES « NOUVEAUX » FONCTIONNAIRES RELATIVEMENT ÂGÉS ET EXPÉRIMENTÉS

66 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans en Ile-de-France sont des femmes et 75 % d'entre elles occupent un emploi de catégorie C. Les agents de catégorie C sont également surreprésentés parmi les hommes (78 % des effectifs).

Les données mettent en évidence **une surreprésentation des femmes, quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée**. Elle a même tendance à augmenter à mesure que la catégorie s'accroît.



Avec une moyenne d'âge de 36 ans, ces « nouveaux » fonctionnaires forment une population relativement âgée. La répartition des hommes et des femmes par tranche d'âge est sensiblement identique. La moyenne d'âge des femmes est de 36 ans et 4 mois et celle des hommes de 35 ans et 3 mois.

L'âge moyen des agents décroît à mesure que la catégorie

hiérarchique s'élève : 34 ans pour les agents de catégorie A, 35 ans et 2 mois pour ceux de catégorie B et 36 ans et 4 mois pour ceux de catégorie C.

La répartition des effectifs par tranche d'âge est sensiblement identique entre les collectivités de la petite et de la grande couronne.

### AGE DES FONCTIONNAIRES NOMMÉS DEPUIS MOINS DE DEUX ANS SELON LE SEXE

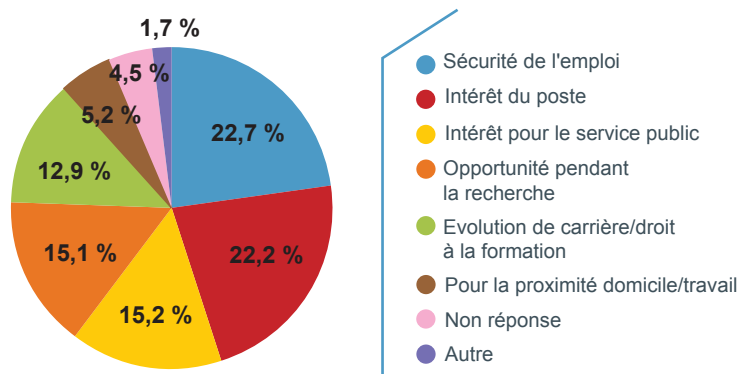
Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Moins de 20 ans	0,34 %	0,09 %	0,17 %
De 20 à 29 ans	34,93 %	33,01 %	33,67 %
De 30 à 39 ans	35,77 %	31,6 %	33,04 %
De 40 à 49 ans	20,37 %	24,43 %	23,04 %
De 50 à 59 ans	8,08 %	10,38 %	9,59 %
60 ans et plus	0,51 %	0,49 %	0,49 %
<b>Moyenne d'âge</b>	<b>35 ans et 3 mois</b>	<b>36 ans et 4 mois</b>	<b>36 ans</b>

### MOYENNE D'ÂGE PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Tranche d'âge	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Moins de 20 ans	0	0,2 %	0,19 %
De 20 à 29 ans	28,89 %	29,25 %	35,01 %
De 30 à 39 ans	53,97 %	44,27 %	28,37 %
De 40 à 49 ans	15,56 %	21,54 %	24,22 %
De 50 à 59 ans	1,58 %	4,54 %	11,57 %
60 ans et plus	0	0,2 %	0,64 %
<b>Moyenne d'âge</b>	<b>34 ans</b>	<b>35 ans et 2 mois</b>	<b>36 ans et 4 mois</b>

## MOTIFS D'INTÉGRATION DANS LA FPT

Les fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans dans une collectivité francilienne 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 (environ 23 %), de l'intérêt du poste (environ 22 %), de l'intérêt pour le service public et de l'opportunité pendant la recherche d'emploi (respectivement 15 %).



Au vu d'une moyenne d'âge relativement élevée (36 ans), 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 55 % à avoir travaillé en collectivité en tant que non titulaires. Ce constat explique le fait que près de **50 % des agents ont adressé une candidature spontanée pour leur recrutement actuel**. Cette façon de postuler est davantage observée sur des postes de catégorie C (56 %) que sur ceux de catégories B et A (respectivement 25 % et 10 %).

Avec un taux de près de 15 % de l'effectif total considéré, le statut de « salarié du secteur privé » arrive en deuxième position des situations professionnelles précédentes exercées par les fonctionnaires.

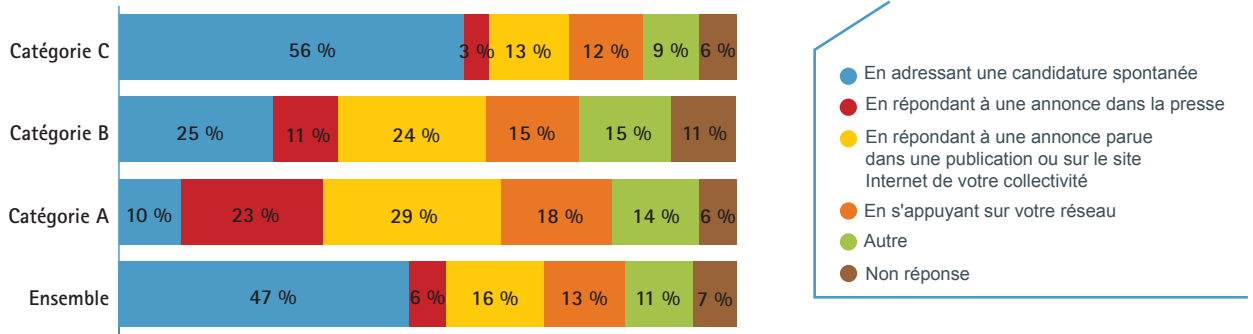
Aucune corrélation n'est démontrée entre la situation professionnelle précédente des agents et leurs motivations à intégrer la fonction publique territoriale.

## SITUATION DES FONCTIONNAIRES AVANT LEUR NOMINATION

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Titulaire de la fonction publique territoriale	29 %	32 %	3 %	9 %
Titulaire d'une autre fonction publique	2 %	1 %	1 %	1 %
Non-titulaire de la fonction publique territoriale	48 %	47 %	57 %	55 %
Non-titulaire d'une autre fonction publique	2 %	2 %	4 %	3 %
A la recherche d'un emploi	3 %	3 %	7 %	6 %
Contrat aidé dans une collectivité territoriale	0 %	0 %	2 %	2 %
Salarié du secteur privé	3 %	4 %	19 %	15 %
Salarié du secteur associatif	4 %	2 %	1 %	2 %
Autre	2 %	2 %	2 %	2 %
Non réponse	6 %	7 %	3 %	4 %

42 % des agents qui avaient avant leur nomination le statut de non titulaire dans la fonction publique territoriale ont une ancienneté de plus de 3 ans dans le grade actuel.

### MODALITÉS DE CANDIDATURES SUR LE POSTE ACTUEL



### ► LE CARACTÈRE « SURDIPLÔMÉ » DES FONCTIONNAIRES NOUVELLEMENT NOMMÉS

Près de 70 % des agents de catégorie A sont titulaires d'un diplôme de niveau I (Bac + 5).

Pour les agents de catégorie B, la répartition des effectifs par niveau d'études est moins marquée : 36 % ont un diplôme de niveau III, correspondant à un Bac + 2 et 30 % de niveau II (Bac + 3).

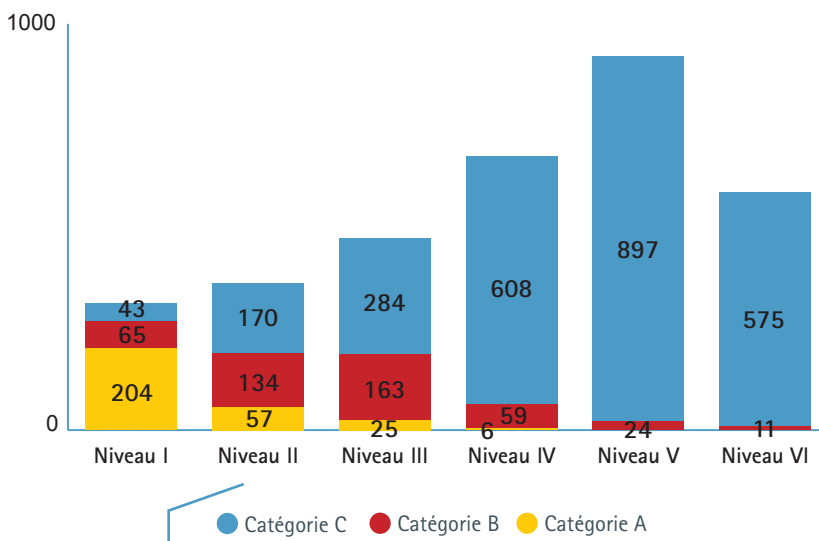
Deux niveaux de diplôme prédominent pour les agents de catégorie C : 35 % ont un diplôme de niveau V (CAP ou BEP) et 24 % de niveau IV (bac ou équivalent).

22 % des fonctionnaires de catégorie C ne possèdent aucun diplôme.

**Les données mettent en évidence le caractère « surdiplômé » des fonctionnaires.** En effet, plus de 70 % des rédacteurs interrogés ont minimum un Bac +2 (niveau III). Or, le niveau requis pour le concours externe est le Bac (niveau IV). Le constat est similaire pour les agents de catégorie A : à titre d'exemple, près de 70 % des attachés ont un diplôme de niveau I (Bac + 5), bien que le niveau exigé au concours externe soit le Bac + 3.

De plus, 40 % des fonctionnaires employés sur un grade accessible sans concours, donc sans condition de diplôme, possèdent au minimum un BAC (niveau IV).

### NIVEAU DE DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ PAR CATÉGORIE



#### Typologie des niveaux de diplôme

**Niveau I :** Bac + 5 et plus (diplôme d'ingénieur, Master 2, 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.

**Moins de la moitié des fonctionnaires interrogés ont déclaré que leur emploi actuel concordait avec leur parcours scolaire.** La concordance entre l'emploi occupé et le parcours scolaire est davantage observée parmi les effectifs de catégorie A (77 %) et de catégorie B (68 %) que chez les agents de caté-

gorie C (35 %). Cette concordance est observée tout particulièrement dans les secteurs « Education et animation », « Social » et certains métiers du domaine sportif qui nécessitent très souvent l'obtention d'un diplôme spécifique.



## ➤ AU SEIN DE QUELLES COLLECTIVITÉS SONT NOMMÉS LES FONCTIONNAIRES ?

56 % des fonctionnaires recensés ont été nommés au sein d'une collectivité de la petite couronne.

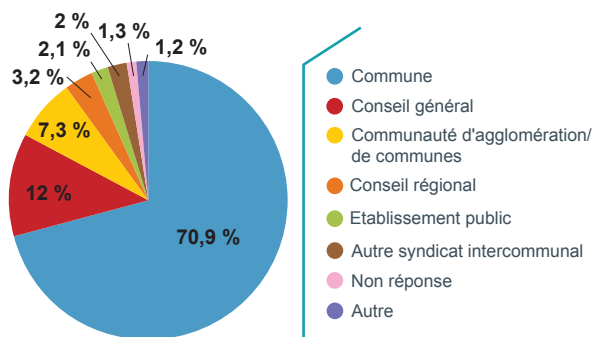
Les fonctionnaires nommés sur des postes de catégories A et B sont plus nombreux en petite couronne qu'en grande couronne.

**7 fonctionnaires sur 10 nommés depuis moins de deux ans travaillent dans une commune.** Les conseils généraux, par leur taille, sont les deuxièmes employeurs (représentant 12 % de la population ciblée). **La répartition des agents par type d'employeur varie en fonction de la catégorie hiérarchique.** La grande majorité des fonctionnaires de catégorie C travaille dans une commune : 76 % contre 60 % pour les B et 44 % pour les A. En revanche, la proportion de fonctionnaires occupant un emploi au sein des conseils généraux est plus forte parmi les agents de catégories A et B (respectivement 31 % et 25 %), que chez les agents de catégories C (7 %).

La répartition des effectifs par type d'employeur est sensiblement identique entre la petite et la grande couronne. Malgré tout, deux éléments peuvent être soulignés. D'une part, la pro-

portion de fonctionnaires nommés au sein des établissements intercommunaux est plus élevée en grande couronne qu'en petite couronne. Inversement, le nombre de nominations au sein des conseils généraux de la petite couronne est plus important.

### RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS PAR TYPE D'EMPLOYEUR



**Environ 8 fonctionnaires de catégorie C sur 10 ont accédé à leur grade actuel par recrutement direct.** Ceci s'explique par la prédominance de ces agents (environ 85 %) à occuper les premiers grades des cadres d'emplois de catégorie C, accessibles

sans concours<sup>3</sup>. En revanche, le concours demeure le mode privilégié de recrutement pour les agents de catégorie B et de catégorie A (respectivement 82 % et 91 %).

### MODES DE RECRUTEMENT SELON LA CATÉGORIE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Recrutement direct	-	-	81,9 %	62,5 %
Concours	90,9 %	81,9 %	8,9 %	26,9 %
Examen professionnel	0 %	1,6 %	0,4 %	0,6 %
Promotion interne	0,7 %	3,7 %	0,1 %	0,7 %
Autre	0,6 %	3,7 %	2,2 %	2,3 %
Non réponse	7,8 %	9,1 %	6,5 %	7 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %

Les modes de recrutement sont sensiblement identiques entre les employeurs de la petite et de la grande couronne. Certes, le recrutement par « concours » est plus courant au sein des collectivités de la petite couronne (33 % de l'ensemble des recru-

tements contre 22 % en grande couronne) mais ce phénomène s'explique essentiellement par un besoin plus fort de postes de catégorie A dans les collectivités de ce territoire.

3 - Sont accessibles sans concours : les grades d'adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe, d'adjoint du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe, d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe, d'agent social de 2<sup>e</sup> classe, d'adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe et d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement.

## ➤ SUR QUELS TYPES DE POSTE LES FONCTIONNAIRES SONT-ILS NOMMÉS ?

**45 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans travaillent dans la filière technique.** Vient ensuite la filière administrative qui regroupe près de 25 % des fonctionnaires. De manière globale, la répartition des fonctionnaires par filière varie relativement peu entre les territoires. Toutefois, deux tendances sont observées : la part des fonctionnaires de la filière animation est plus importante en grande couronne qu'en petite couronne (+ 5 points). A l'inverse, la part des agents de la filière médico-sociale est plus élevée dans les collectivités de la petite couronne (+ 5 points).

Tandis que les hommes sont très présents dans la filière technique (68 %), les femmes se répartissent de manière plus équilibrée entre les filières technique (34 %), administrative (31 %) et sanitaire et sociale (20 %).

### RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS SELON LA FILIÈRE\* ET LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Technique	17,2 %	29,5 %	51,6 %	45,3 %
Administrative	66,6 %	13,6 %	22 %	24,8 %
Sanitaire et sociale	10,6 %	30,9 %	10,5 %	13,4 %
Animation	0 %	16,9 %	13,1 %	12,5 %
Culturelle	4,7 %	7,1 %	1,7 %	2,8 %
Sportive	0,6 %	1,2 %	0,1 %	0,3 %
Non réponse	0,3 %	0,8 %	1 %	0,9 %

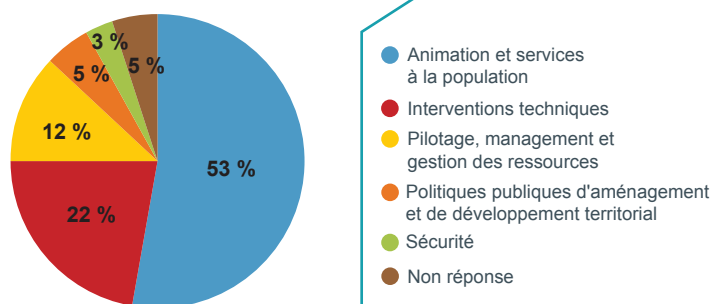
\* Les agents ayant suivi des formations d'intégration de la filière « Sécurité », qui présentent de nombreuses particularités, n'entrent pas dans le champ de l'enquête.

**5 fonctionnaires sur 10 nommés depuis moins de deux ans en Ile-de-France occupent un emploi dans le domaine d'activités « Animation et services à la population ».** Ce domaine arrive en tête, tant pour les agents de catégorie B (57 %) que pour ceux de catégorie C (53 %). La deuxième position revient aux « Interventions techniques » et au « Pilotage, management et gestion des ressources » pour les agents de catégorie C (respectivement 14 %) et au « Pilotage, management et gestion des ressources » pour les agents de catégorie B (25 %).

Quant aux agents de catégorie A, deux domaines d'activités regroupent la majorité des effectifs : « Pilotage, management et gestion des ressources », regroupant 37 % des agents de catégorie A et « Animation et services à la population » (36 %).

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 %).

## RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉS



### Domaines d'activités et familles de métiers

– **Animation et 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 40 grades répertoriés dans l'étude, c'est celui d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe qui arrive en tête en regroupant 34 % des fonctionnaires en formation d'intégration. Vient ensuite le grade d'adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe (14 %) puis celui d'adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe (9 %). On peut souligner que ces grades ont la particularité d'être accessibles sans concours.

Les données mettent en exergue le caractère très sexué de certains grades, notamment ceux relevant de la filière sociale qui sont très

largement féminisés. Par ailleurs, il est surprenant d'observer une surreprésentation des femmes dans les grades d'attaché (73 % de femmes) ou de rédacteur (80 %), qui regroupent une grande variété de métiers.

La surreprésentation des hommes est observée tout particulièrement parmi les adjoints techniques de 1<sup>ère</sup> classe.

## RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES DEPUIS MOINS DE DEUX ANS SELON LE GRADE

	Nombre de sondés	Part/total sondé	Part des hommes dans le grade	Part des femmes dans le grade	Catégorie
Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> classe*	1195	34,4 %	50,1 %	49,9 %	C
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe*	492	14,2 %	14,4 %	85,6 %	C
Adjoint d'animation de 2 <sup>e</sup> classe*	321	9,2 %	38 %	62 %	C
Attaché	210	6 %	27,1 %	72,9 %	A
Technicien supérieur	132	3,8 %	63,6 %	36,4 %	B
Agent social de 2 <sup>e</sup> classe*	101	2,9 %	5,9 %	94,1 %	C
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 <sup>e</sup> classe*	75	2,2 %	37,3 %	62,7 %	C
ATSEM Agent spécialisé des écoles maternelles	77	2,2 %	2,6 %	97,4 %	C
Assistant socio-éducatif	74	2,1 %	5,4 %	94,6 %	B
Auxiliaire de puériculture	76	2,2 %	1,3 %	98,7 %	C
Adjoint administratif de 1 <sup>re</sup> classe	74	2,1 %	12,2 %	87,8 %	C
Animateur	74	2,1 %	44,6 %	55,4 %	C
Rédacteur	64	1,8 %	20,3 %	79,7 %	B
Educateur de jeunes enfants	57	1,6 %	5,3 %	94,7 %	B
Ingénieur	51	1,5 %	45,1 %	54,9 %	A
Adjoint technique de 1 <sup>re</sup> classe	45	1,3 %	71,1 %	28,9 %	C
Adjoint du patrimoine de 2 <sup>e</sup> classe*	38	1,1 %	23,7 %	76,3 %	C
Les grades restants...	< 30	< 1 %	-	-	-

\*Accès par recrutement direct

Pour certains grades, le domaine d'activités prédominant est incontestable. En effet, il paraît évident que la totalité des agents spécialisés des écoles maternelles et des auxiliaires de puériculture occupe des postes relevant du domaine d'activités l'Animation et

des services à la population. Pour d'autres, comme en témoignent les adjoints techniques de 2<sup>e</sup> classe, les adjoints administratifs de 2<sup>e</sup> classe ou encore les rédacteurs et les attachés, la répartition est davantage dispersée entre les différents domaines d'activités.

**PRINCIPAUX GRADES DÉCLINÉS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉS**

Les grades qui recensent plus de 60 fonctionnaires en formation d'intégration	Animation et services à la population	Interventions techniques	Pilotage, management et gestion des ressources	Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	Sécurité	Non réponse	Total
Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> classe	40 %	45,1 %	1,7 %	2,2 %	4,4 %	6,7 %	100 %
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe	37,8 %	4,4 %	36,2 %	9,3 %	5,6 %	6,6 %	100 %
Adjoint d'animation de 2 <sup>e</sup> classe	96 %	0 %	0,3 %	0 %	0,9 %	2,8 %	100 %
Attaché	33,6 %	1,4 %	48,1 %	15 %	1,4 %	0,5 %	100 %
Technicien supérieur	7,6 %	43,9 %	22 %	15,9 %	6,8 %	3,8 %	100 %
Agent social de 2 <sup>e</sup> classe	91,2 %	0 %	0 %	3,9 %	0 %	4,9 %	100 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 <sup>e</sup> classe	41 %	46,2 %	2,6 %	0 %	0 %	10,3 %	100 %
ATSEM Agent spécialisé des écoles maternelles	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Assistant socio-éducatif	93,4 %	0 %	0 %	3,9 %	0 %	2,6 %	100 %
Auxiliaire de puériculture	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Adjoint administratif de 1 <sup>re</sup> classe	40,5 %	2,7 %	41,9 %	9,5 %	4,1 %	1,4 %	100 %
Animateur	86,5 %	0 %	5,4 %	1,4 %	1,4 %	5,4 %	100 %
Rédacteur	31,3 %	1,6 %	50 %	12,5 %	0 %	4,7 %	100 %

### ➤ SUR QUELS MÉTIERS LES COLLECTIVITÉS RECRUTENT-ELLES ?

Rapportés à l'ensemble des fonctionnaires interrogés (toutes catégories et tous grades confondus), 5 métiers, exercés par plus de 100 fonctionnaires nommés entre novembre 2011 et avril 2012 en Ile-de-France, se dégagent de l'enquête :

- Les agents de gestion administrative (8,2 % de l'ensemble des métiers recensés)
- Les agents d'entretien polyvalents (8 %)
- Les animateurs (7,5 %)
- Les agents d'accompagnement de l'enfance (6 %)
- Les agents polyvalents de restauration (4 %)

Ces métiers prédominants, quel que soit le territoire, sont identifiés généralement au sein des communes et des établissements communaux.

Ils concernent des fonctionnaires nommés sur les grades d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe, d'adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe et d'adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe.

En outre, au sein des autres grades, les données recueillies révèlent la prépondérance de certains métiers, comme le métier de technicien informatique pour les techniciens supérieurs ou les chargés d'études/de mission chez les attachés. Pour d'autres grades, comme ceux de rédacteur ou d'ingénieur, la grande diversité des métiers ne permet pas de mettre en valeur la prépondérance d'un métier.

LES PRINCIPAUX MÉTIERS DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C

Grade	Domaine(s) d'activité(s) Dominant(s)	Métier(s) dominant(s)* (part des agents exerçant le métier dans le grade considéré)	Principal employeur	Profil des fonctionnaires récemment nommés				
				Sexe	Age moyen	Expérience professionnelle avant nomination	Niveau d'études	Mode(s) de recrutement fréquent(s)
Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> classe	Intervention technique	Agent d'entretien polyvalent (20 %)	Commune	67 % de femmes	43 ans	60 % non titulaire dans la FPT dont 35 % sur un poste similaire	50 % sans diplôme et 36 % avec un BEP ou CAP	Recrutement direct
	Animation et services à la population	Agent d'accompagnement de l'enfance (15 %)	Commune	97 % de femmes	36 ans	70 % non titulaire dans la FPT dont 50 % sur un poste similaire	60 % ont un BEP ou CAP	Recrutement direct
	Animation et services à la population	Agent polyvalent de restauration (11 %)	Commune	89 % de femmes	41 ans	65 % non titulaire dans la FPT dont 41 % sur un poste similaire	52 % sans diplôme et 35 % avec un BEP ou CAP	Recrutement direct
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe	- Animation et services à la population - Pilotage, management et gestion des ressources	Agent de gestion administrative / secrétaire administrative (50 %)	Commune	87 % de femmes	34 ans et demi	66 % non titulaire dans la FPT dont 47 % sur un poste similaire	30 % ont le bac ou niveau équivalent et 28 % ont un bac +2	Recrutement direct ou par concours
	Animation et services à la population (73 %)	Chargé d'accueil (15 %)	Commune	87 % de femmes	36 ans	56 % non titulaire dans la FPT dont 34 % sur un poste similaire	43 % ont le bac ou niveau équivalent	Recrutement direct
Adjoint d'animation de 2 <sup>e</sup> classe	Animation et services à la population	Animateur (70 %)	Commune	65 % de femmes	30 ans	74 % non titulaire dans la FPT dont 40 % sur un poste similaire	31 % ont le bac ou niveau équivalent et 21 % ont un BEP ou CAP	Recrutement direct
	Animation et services à la population	Responsable de structure d'accueil petite enfance (11 %)	Commune	50 % de femmes	37 ans	72 % non titulaire dans la FPT dont 50 % sur un poste similaire	37 % ont le bac ou niveau équivalent et 37 % au moins un bac +2	Recrutement direct ou par concours
Agent social de 2 <sup>e</sup> classe	Animation et services à la population	Aide à domicile (35 %)	Commune	100 % de femmes	42 ans	62 % non titulaire dans la FPT dont 45 % sur un poste similaire	55 % ont le niveau CAP ou BEP	Recrutement direct ou par concours

\* Métiers regroupant un minimum de 30 agents sondés dans le grade considéré

### LES PRINCIPAUX MÉTIERS DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B

Grade	Domaine(s) d'activité(s) Dominant(s)	Métier(s) dominant(s)* (part des agents exerçant le métier dans le grade considéré)	Principal employeur	Profil des fonctionnaires récemment nommés				Mode(s) de recrutement fréquent(s)
				Sexe	Age moyen	Expérience professionnelle avant nomination	Niveau d'études	
Educateur de jeunes enfants	Animation et services à la population	Educateur de jeunes enfants (74 %)	Commune	96 % de femmes	35 ans	50 % non titulaire dans la FPT dont 55 % sur un poste similaire et 30 % fonctionnaire de la FPT dont 90 % sur un poste similaire	60 % ont un bac + 2 et 30 % un bac + 3	Concours
Assistant socio-éducatif	Animation et services à la population	Assistante sociale (75 %)	Conseil général	97 % de femmes	30 ans	78 % non titulaire dans la FPT dont 40 % sur un poste similaire	50 % ont un bac + 2 et 44 % ont un bac + 3	Concours
Technicien supérieur	Pilotage, management et gestion des ressources	Technicien informatique (20 %)	Commune	70 % d'hommes	36 ans	70 % non titulaire dans la FPT dont 60 % sur un poste similaire	60 % ont un bac + 2	Concours

\* Métiers regroupant un minimum de 30 agents sondés dans le grade considéré

### LES PRINCIPAUX MÉTIERS DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A

Grade	Domaine(s) d'activité(s) Dominant(s)	Métier(s) dominant(s)* (part des agents exerçant le métier dans le grade considéré)	Principal employeur	Profil des fonctionnaires récemment nommés				Mode(s) de recrutement fréquent(s)
				Sexe	Age moyen	Expérience professionnelle avant nomination	Niveau d'études	
Attaché	Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial Animation et services à la population Pilotage, management et gestion des ressources	Chargé de mission/ d'études (15 %) Encadrant, responsable de service (12 %)	Conseil général et commune Commune	66 % de femmes 76 % de femmes	33 ans 35 ans	55 % non titulaire dans la FPT dont 44 % sur un poste similaire 55 % non titulaire dans la FPT dont 70 % sur un poste similaire	83 % ont un bac + 5 71 % ont un bac + 5	Concours Concours

\* Métiers regroupant un minimum de 30 agents sondés dans le grade considéré





## Conclusion

Au terme de cette analyse, le profil des fonctionnaires nommés en Ile-de-France depuis moins de deux ans se dessine. La grande majorité d'entre eux occupe un emploi de catégorie C et près de 9 fonctionnaires sur 10 ont été nommés à un grade accessible sans concours (notamment les grades d'adjoints techniques de 2<sup>e</sup> classe ou d'adjoints administratifs de 2<sup>e</sup> classe).

Au vu de cette observation, force est de constater que le recrutement direct reste l'accès privilégié des « nouveaux » fonctionnaires de catégorie C. Les postes occupés relèvent généralement des domaines de l'Animation et des services à la population et des Interventions techniques.

Par ailleurs, il convient de souligner que la moyenne d'âge de ces « nouveaux » fonctionnaires est relativement élevée (36 ans). Cet âge moyen tend à diminuer à mesure que la catégorie hiérarchique s'élève.

Quelle que soit la catégorie hiérarchique, la majorité des fonctionnaires récemment nommés a une expérience professionnelle, tout particulièrement dans la fonction publique territoriale en qualité de non titulaire (55 %). Seulement 50 % de ces agents occupaient avant leur nomination un emploi similaire.

Avec un taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (59,6 %<sup>4</sup>), il est logique d'observer une surreprésentation des femmes parmi les fonctionnaires récemment nommés. Le taux de femmes augmente à mesure que la catégorie s'accroît. Ce phénomène s'explique par la prédominance

des postes de catégorie A dans les filières administrative et médico-sociale, très féminisées (respectivement 72 % et 100 % de femmes).

Pour près de 6 fonctionnaires nouvellement nommés sur 10, l'emploi actuellement occupé ne correspond pas au cursus scolaire suivi. Cette situation concerne principalement les agents de catégorie C. A l'inverse, plus des deux tiers des agents de catégorie A et B ont déclaré que leur cursus scolaire concordait avec leur emploi actuel.

Quant au caractère « surdiplômé » des fonctionnaires, il s'observe au sein de toutes les catégories hiérarchiques.

La comparaison des données recueillies en 2010 et en 2012 met en évidence la constante du profil des agents de catégories B et C nommés stagiaires dans les collectivités de la petite couronne. De la même façon, les principaux métiers exercés par ces agents restent identiques.

Tous les deux ans, le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne et les délégations régionales de la première et de la grande couronne du CNFPT s'engagent à poursuivre leurs travaux d'analyse sur le profil des fonctionnaires nommés dans les collectivités territoriales franciliennes. La publication de ces études a pour objectif de participer à une meilleure lisibilité de l'emploi public territorial, à travers notamment l'observation des pratiques de recrutement des employeurs locaux.

4 - Bilans sociaux 2009 : 7<sup>e</sup> Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009, CNFPT/DGCL, février 2012.

## 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

la Région 



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

#### Publications 2011 – 2012 téléchargeables :

- [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

(géolocalisation : première couronne)

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

(rubrique « Publication », « diagnostic de l'emploi », « Etudes complémentaires »)



CNFPT  
Délégation régionale première couronne Ile-de-France  
145, avenue Jean Lolive 93695 PANTIN Cedex  
Tél. : 01 41 83 30 00 - Fax : 01 41 83 30 10

Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région Ile-de-France  
157, avenue Jean Lolive 93698 PANTIN Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81