



Panorama 2014

Etude sur les agents de catégorie B et C récemment nommés stagiaires en Ile-de-France

SOMMAIRE

■ Avant-propos.....	P 3
■ Introduction	P 4
■ Profil des fonctionnaires nommés en petite couronne depuis moins de deux ans.....	P 5
➤ Quelles sont les caractéristiques démographiques des « nouveaux » fonctionnaires ?.....	P 5
➤ Au sein de quelles collectivités les fonctionnaires sont-ils nommés ?.....	P 8
➤ Quel parcours les agents ont-ils suivi pour intégrer les collectivités ?.....	P 9
➤ Quels sont les niveaux de formation des agents récemment nommés ?	P 12
➤ Dans quelles filières les fonctionnaires sont-ils nommés ?	P 14
➤ Dans quels domaines les agents en formation d'intégration exercent-ils ?.....	P 15
➤ Sur quels grades les fonctionnaires sont-ils nommés ?.....	P 16
➤ Sur quels métiers les collectivités recrutent-elles ?.....	P 19
■ Zoom sur les fonctionnaires nommés en grande couronne depuis moins de deux ans....	P 22
■ Conclusion.....	P 25

Avant-propos

Cette enquête clôt le cycle d'études sur l'observation de l'emploi, des métiers et des compétences, initié dans le cadre du Contrat Régional d'Engagement Professionnel (CREP) conclu le 4 juin 2008 entre les centres de gestion franciliens et les délégations régionales franciliennes du CNFPT.

Trois études relatives à l'analyse des flux des agents territoriaux en Ile-de-France auront été conduites en 2010, 2012 et 2014. L'objectif de cette démarche était de mieux appréhender les profils des fonctionnaires nouvellement nommés et de fournir des indicateurs sur les modes de recrutement des collectivités territoriales.

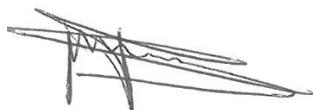
La première analyse, orchestrée par le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France (CIG petite couronne) et la délégation régionale du CNFPT de première couronne a porté sur le personnel nommé dans les collectivités des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne depuis moins de deux ans, dans les cadres d'emplois de catégories B et C. Les 1 685 agents en formation d'intégration ont été interrogés entre novembre 2009 et juillet 2010.

La deuxième analyse a vu son champ d'observation des agents de catégorie B et C élargi à la catégorie A et au territoire de l'Ile-de-France, avec le concours des INSET de Dunkerque et Nancy, la délégation régionale de la grande couronne du CNFPT sous la houlette de la délégation régionale de la première couronne du CNFPT et le CIG petite couronne. Les 3 518 agents ont été interrogés entre octobre 2011 et avril 2012.

Enfin, ce dernier panorama concerne principalement 2 006 agents de catégorie B et C récemment nommés stagiaires en Ile-de-France, interrogés pendant leur formation d'intégration entre janvier et juin 2014.

Fruit d'une collaboration entre les diverses structures du CNFPT et du CIG petite couronne, ces analyses qui comportent des éléments de comparaison dans le temps ont vocation à participer à la réflexion des collectivités territoriales et des acteurs de l'emploi et de la formation sur les métiers et le recrutement dans la fonction publique territoriale.

Le Délégué Régional de la Première
Couronne du CNFPT



Patrice Calmèjane
Maire de Villemomble

Le Délégué Régional de la Grande
Couronne du CNFPT



Denis Flamant
Maire de Chavenay

Le président du CIG petite couronne



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



Introduction

Quels sont les profils et les parcours des agents recrutés par les collectivités ?

Dans un contexte de réduction des dotations et de maîtrise des dépenses, le recrutement devient un enjeu de plus en plus stratégique pour les collectivités. Alors que chaque décision de recrutement est analysée et arbitrée, cette dimension tend à être de plus en plus intégrée au sein de politiques de GPEEC. Il s'agit de pouvoir mieux prioriser, cibler et planifier les recrutements tout en anticipant la gestion des nouveaux agents. Et tandis que le recours aux contractuels¹ est croissant dans les collectivités, il semble essentiel aujourd'hui de connaître les caractéristiques des agents retenus pour accéder à la titularisation.

A cet effet, un travail a été mené depuis 2010 dans le cadre du Contrat Régional d'Engagement Professionnel par le centre interdépartemental de gestion de petite couronne et les délégations régionales de première et grande couronne du CNFPT. Initialement centré sur les agents récemment nommés de catégorie B et C de petite couronne, le périmètre de l'étude s'est élargi aux agents de catégorie A² et travaillant en grande couronne en 2012.

Cette démarche se poursuit donc en 2014 par une étude portant à nouveau sur les agents de catégorie B et C nommés dans les

collectivités d'Ile-de-France. Un traitement différencié a été administré entre les réponses issues de la petite et la grande couronne. En effet, le nombre de répondants en grande couronne ne permettant pas une déclinaison aussi fine qu'en petite couronne, le choix a été fait d'en distinguer les analyses. Cette configuration permet néanmoins une comparaison entre les données de 2010 et celles de 2014 pour la petite couronne.

Il s'agit donc de tenter de répondre aux questions suivantes : quelles sont les tendances et les évolutions dans le recrutement des agents récemment nommés par les collectivités d'Ile-de-France ? Y a-t-il eu une modification du profil de ces fonctionnaires en fonction de l'âge, la formation, le parcours professionnel par rapport à 2010 ? Quelles sont les principales caractéristiques des nouveaux agents par métier ? Est-il possible de dégager des constantes et des variables dans leur profil ?

Les informations ont été recueillies auprès des agents à l'occasion de leur formation d'intégration³, organisée par les délégations régionales première et grande couronne du CNFPT entre janvier et juin 2014.

1 - Pour exemple, près de 7 agents sur 10 recrutés sur poste permanent par les collectivités de petite couronne en 2011 ne sont pas titulaires de la fonction publique territoriale. Source : « Bilan social 2011 : Données sur les collectivités de petite couronne », les diagnostics de l'emploi territorial, avril 2013. La population des répondants diffère cependant de celle de l'enquête : le bilan social de petite couronne comprend aussi les agents de catégorie A, mais n'intègre pas le conseil régional.

2 - Les questionnaires des agents de catégorie A, en formation d'intégration dans les INET de Nancy et Dunkerque n'ont pu être exploités compte-tenu du faible taux de retour (104 questionnaires contre 204 en 2012)

3 - 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 petite couronne depuis moins de deux ans

Après 6 mois de collecte, un peu plus de 1500 questionnaires ont été recueillis pour la petite couronne. **75 % des questionnaires concernent des agents de catégorie C et 25 % des agents de catégorie B.**

La part d'agents en catégorie B parmi les répondants est plus importante que parmi les fonctionnaires territoriaux, mais pas aussi forte que parmi les non titulaires : au 31 décembre 2011, rapportés uniquement aux effectifs de catégorie B et C en petite couronne à titre de comparaison, les agents

titulaires et stagiaires se répartissent pour 84,5 % en catégorie C et 15,5 % en catégorie B, alors que les agents non titulaires se répartissent pour 71 % en catégorie C et 29 % en catégorie B⁴.

Cette répartition procède d'une évolution des profils des agents récemment nommés car en 2010, la part des agents en catégorie B parmi les répondants était proche de celle parmi les fonctionnaires (17 % des répondants appartiennent à la catégorie B et 83 % à la catégorie C en 2010).

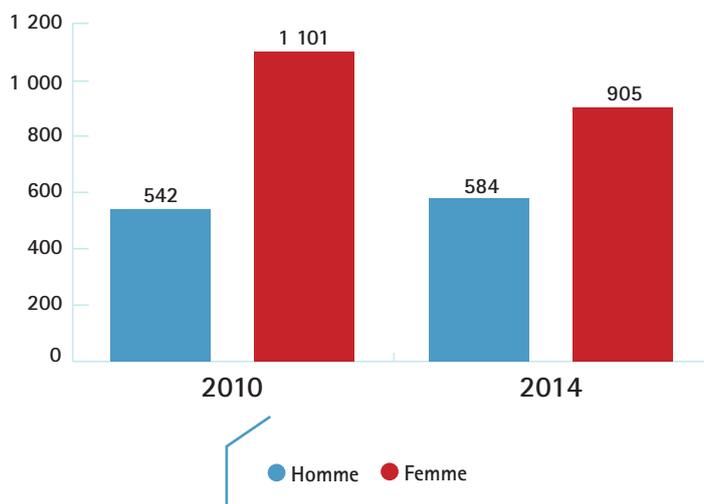
➤ QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES « NOUVEAUX » FONCTIONNAIRES ?

61 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans en petite couronne sont des femmes et 79 % d'entre elles occupent un emploi de catégorie C.

La prépondérance des femmes est conforme à la tendance observée dans les effectifs territoriaux aussi bien au niveau national qu'en petite couronne (elles y représentent plus de 6 agents sur 10 tous statuts confondus en 2011).

Néanmoins, on note un recul du recrutement de femmes parmi les agents récemment nommés puisque leur nombre baisse de près de 18 % entre 2010 et 2014 pour un nombre de répondant plus faible de seulement 9 %. Alors que le rapport femmes / hommes était de 67 % à 33 % en 2010, il est de 61 % à 39 % en 2014.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS RÉCEMMENT NOMMÉS PAR SEXE

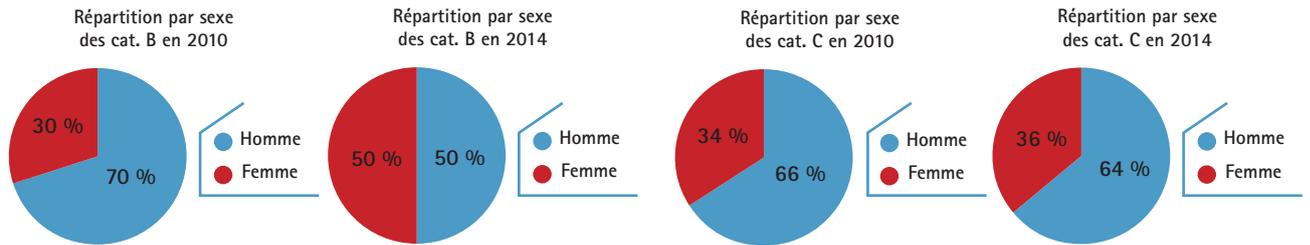


Par conséquent, la part des hommes progresse même si leur nombre n'évolue pas significativement en valeur absolue (+ 7 % entre 2010 et 2014). Dans la mesure où un même phénomène n'a pas été identifié sur le plan national ni local, on peut faire l'hypothèse qu'il est lié aux caractéristiques propres des agents récemment nommés en petite couronne en 2014.

On constate ainsi que les agents de catégorie C sont majoritaires parmi les hommes, mais dans des proportions moindres (69 %). Le différentiel entre 2010 et 2014 est surtout notable pour les agents de catégorie B puisque 15,3 % des hommes appartiennent à cette catégorie en 2010 quand leur part atteint 32,2 % en 2014.

4 - Source : « Bilan social 2011 : Données sur les collectivités de petite couronne », les diagnostics de l'emploi territorial, avril 2013.

RÉPARTITION PAR SEXE SELON LA CATÉGORIE EN 2010 ET 2014



Alors que la répartition par genre évolue relativement peu pour la catégorie C, la part des hommes passe ainsi de 30 % à 50 % parmi les agents de catégorie B en 2014.

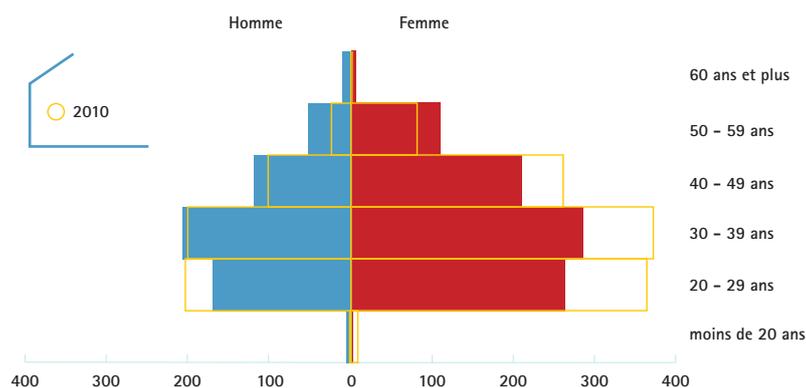
Avec une moyenne d'âge de 36 ans et 10 mois, ces « nouveaux » fonctionnaires forment une population relativement âgée. Cette tendance s'est en outre accentuée puisque la moyenne d'âge s'est élevée de 2 ans entre 2010 et 2014.

Ce phénomène repose sur une baisse de la tranche d'âge des 20 à 29 ans combinée à un accroissement de la part des plus de 50 ans qui passe de 6,6 % à 12,4 % entre 2010 et 2014. La part des agents âgés de 30 à 49 ans reste relativement stable.

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

Tranche d'âge	Homme	Femme	Ensemble
Moins de 20 ans	0,9 %	0,3 %	0,5 %
De 20 à 29 ans	29,1 %	29,2 %	29,1 %
De 30 à 39 ans	35,6 %	31,6 %	33,2 %
De 40 à 49 ans	20,5 %	23,3 %	22,2 %
De 50 à 59 ans	9,1 %	12,2 %	10,9 %
60 ans ou plus	1,9 %	0,7 %	1,1 %
Non réponse	2,9 %	2,8 %	2,8 %
Ensemble 2014	36 ans et 4 mois	37 ans	36 ans et 10 mois
Ensemble 2010	33 ans et 10 mois	35 ans et 6 mois	34 ans et 10 mois

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS RÉCEMMENT NOMMÉS EN 2014 PAR RAPPORT À 2010



Si les femmes sont plus âgées que les hommes en moyenne, on observe que l'écart a tendance à se resserrer entre 2010 et 2014. La répartition des femmes et des hommes par tranche d'âge reste, quant à elle, sensiblement identique.

Avec 3 ans d'écart, les agents de catégorie B sont nettement plus âgés que les agents de catégorie C, alors que le différentiel était peu marqué entre les deux catégories en 2010 (respectivement 34 ans et 4 mois et 35 ans).

La répartition par tranche d'âge varie aussi en fonction de l'employeur :

- Près de 15 % des agents récemment nommés ont plus de 50 ans en conseil général,

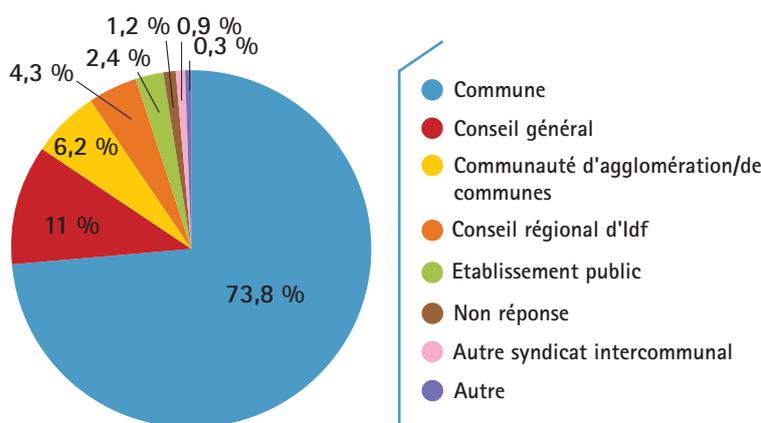
- Dans les communautés d'agglomération et les communautés de communes, près de la moitié des nouveaux nommés ont entre 30 et 39 ans contre un peu plus d'un tiers en moyenne.

MOYENNE D'ÂGE DES FONCTIONNAIRES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Tranche d'âge	2014			2010
	B	C	Ensemble	
Moins de 20 ans	0 %	0,7 %	0,5 %	0,6 %
De 20 à 29 ans	12,4 %	34,8 %	29,2 %	34,8 %
De 30 à 39 ans	47,8 %	27,9 %	32,9 %	34,8 %
De 40 à 49 ans	24 %	21,5 %	22,1 %	21,9 %
De 50 à 59 ans	12,1 %	11 %	11,3 %	6,5 %
60 ans ou plus	1,3 %	1 %	1,1 %	0,1 %
Non réponse	2,3 %	3,0 %	2,9 %	1,4 %
Moyenne d'âge	39 ans	36 ans	36 ans et 10 mois	34 ans et 10 mois

➤ AU SEIN DE QUELLES COLLECTIVITÉS LES FONCTIONNAIRES SONT-ILS NOMMÉS ?

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS PAR TYPE D'EMPLOYEUR



Plus de 7 fonctionnaires sur 10 nommés depuis moins de deux ans travaillent dans une commune. Les conseils généraux sont le deuxième employeur avec 11 % de la population ciblée.

Même si les communes restent l'employeur principal, leur part recule fortement entre 2010 et 2014 passant de 81,7 % à 73,8 %. Cette évolution se fait principalement au profit des conseils généraux et régional, qui représentent désormais 15,3 % en 2014 contre seulement 7,9 % en 2010. On peut faire l'hypothèse d'une montée en charge progressive de ces collectivités issue des transferts octroyés par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales ainsi que de l'effet combiné des recrutements réservés sans concours donnant accès au premier grade des emplois de catégorie C initiés par la loi Sauvadet⁵.

En revanche, la part du bloc intercommunal reste stable, malgré un changement dans sa composition : en effet, les syndicats intercommunaux voient leur part décroître de 3,2 % à 0,9 % de 2010 à 2014 quand les communautés d'agglomérations et de communes de la petite couronne bénéficient d'une augmentation de 3,3 % à 6,2 % d'agents récemment nommés. Cette nouvelle structuration peut être mise en lien avec les schémas de coopération intercommunaux instaurés par la loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales, privilégiant le regroupement au sein des communautés et favorisant la dissolution de syndicats.

On observe également une répartition par type d'employeur différenciée en fonction de la catégorie hiérarchique, qui peut s'analyser au regard des compétences exercées par les collectivités :

- Une proportion d'agents de catégorie C plus importante dans les communes et le conseil régional⁶, en lien avec des compétences plus opérationnelles pour les unes et le transfert des agents TOS pour l'autre,
- Une proportion d'agents de catégorie B plus importante dans les conseils généraux, les communautés d'agglomération et les communautés de communes, en lien avec l'exercice de l'action sociale pour les premiers, et celui de compétences transférées dans le domaine du sport et des bibliothèques pour les communautés.

5 - La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

6 - Habituellement hors périmètre petite couronne, les agents récemment nommés du conseil régional d'Ile-de-France sont comptabilisés pour cette enquête sur la petite et la grande couronne en fonction du lieu de leur formation d'intégration.

Près de 40 % des fonctionnaires résident sur le territoire de la collectivité qui les 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 (44,5 %) que parmi ceux de catégorie B (33,2 %). 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. En effet, 68 % des agents de catégorie C habitent à moins de 30 minutes de leur lieu de travail contre à peine 50 % des agents de catégorie B.

TEMPS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Temps de trajet	Cat. B	Cat. C	Total
Moins de 15 minutes	23,3 %	34,6 %	31,8 %
Entre 15 et 30 minutes	26,5 %	33,4 %	31,7 %
Entre 30 et 45 minutes	20,2 %	16,4 %	17,3 %
Entre 45 minutes et 1 heure	17,5 %	6,9 %	9,5 %
Plus d'1 heure	10,1 %	5,6 %	6,7 %
Non réponse	2,3 %	3,1 %	2,9 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Plus de 60 % des fonctionnaires mettent moins de 30 minutes pour se rendre à leur lieu de travail. Le temps de trajet domicile-travail varie peu entre hommes et femmes. En revanche, les agents des communes ont en moyenne un temps de

trajet plus court que les agents travaillant au sein d'un conseil général : 69,7 % d'entre eux habitent à moins de 30 minutes contre 40,8 % des agents de conseils généraux.

➤ QUEL PARCOURS LES AGENTS ONT-ILS SUIVI POUR INTÉGRER LES COLLECTIVITÉS ?

Au vu d'une moyenne d'âge relativement élevée (36 ans et 10 mois), il paraît cohérent que près de 80 % des répondants déclarent avoir eu une expérience professionnelle avant d'être nommés dans leur grade actuel. En outre, un grand nombre

des agents récemment nommés est déjà familiarisé avec l'univers territorial car près des 2/3 d'entre eux ont déjà travaillé pour une collectivité en tant que non titulaires.

SITUATION DES FONCTIONNAIRES AVANT LEUR NOMINATION

	2014			2010
	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
Titulaire de la fonction publique territoriale	9,3 %	1,3 %	3,3 %	7,5 %
Titulaire d'une autre fonction publique	0,3 %	0,7 %	0,6 %	-
Non-titulaire de la fonction publique territoriale	66,4 %	64 %	64,6 %	55,7 %
Non-titulaire d'une autre fonction publique*	2,3 %	2,2 %	2,2 %	2,7 %
A la recherche d'un emploi	-	7,6 %	5,7 %	7,4 %
Contrat aidé dans une collectivité territoriale	-	1,1 %	0,8 %	0,2 %
Salarié du secteur privé	6,5 %	16,4 %	13,9 %	22,1 %
Salarié du secteur associatif	2,1 %	1,4 %	1,6 %	0,8 %
Autre	0,8 %	0,7 %	0,7 %	2,5 %
Non réponse	12,4 %	4,6 %	6,6 %	1 %

On note une progression de la part de non titulaires parmi les agents récemment nommés qui passe de 55,7 % en 2010 à 64,6 % en 2014. Les salariés du privé, avec près de 14 % des répondants, arrivent néanmoins à nouveau en deuxième position.

La situation des fonctionnaires avant nomination varie en fonction de leur catégorie hiérarchique :

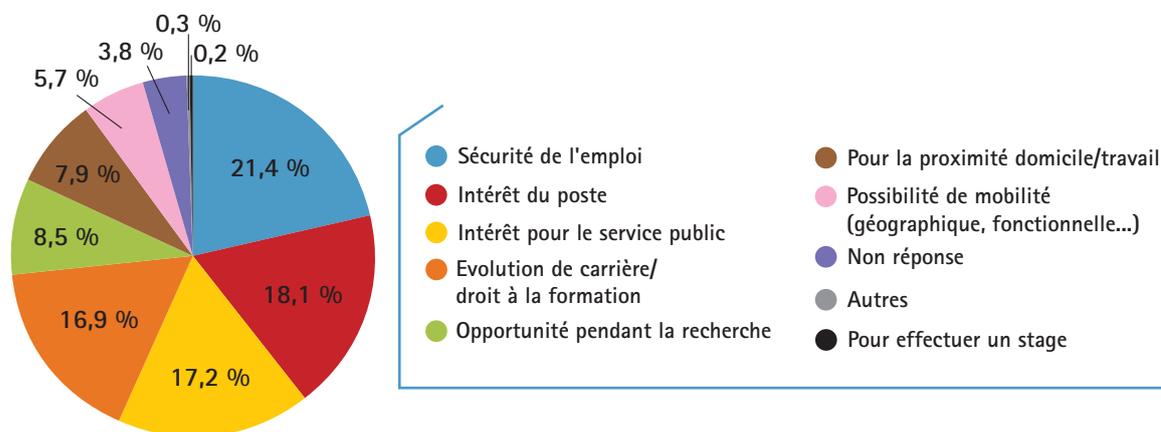
- La part des salariés du privé et des chercheurs d'emploi est proportionnellement plus importante parmi les agents de catégorie C
- Pour les agents de catégorie B, c'est l'expérience dans la fonction publique territoriale qui prime, puisqu'ils sont relativement plus nombreux à avoir été titulaires et surtout non titulaires en collectivité.

Les non titulaires de la fonction publique territoriale, majoritaires parmi les agents récemment nommés, détiennent

aussi une ancienneté élevée : plus de la moitié d'entre eux y travaillent depuis plus de 3 ans (51,2 %). Pour les agents de catégorie B, 57,6 % des agents non titulaires ont même une ancienneté de plus de 6 ans, alors que plus d'un tiers des agents de catégorie C ont été non titulaires entre 1 à 3 ans avant d'être nommés. Cette ancienneté est aussi à mettre en lien avec la moyenne d'âge relativement élevée des répondants.

Les fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans dans une collectivité de petite couronne ont été interrogés 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 21 %), de l'intérêt du poste (environ 18 %), de l'intérêt pour le service public et de l'évolution de carrière et du droit à la formation (respectivement près de 17 %).

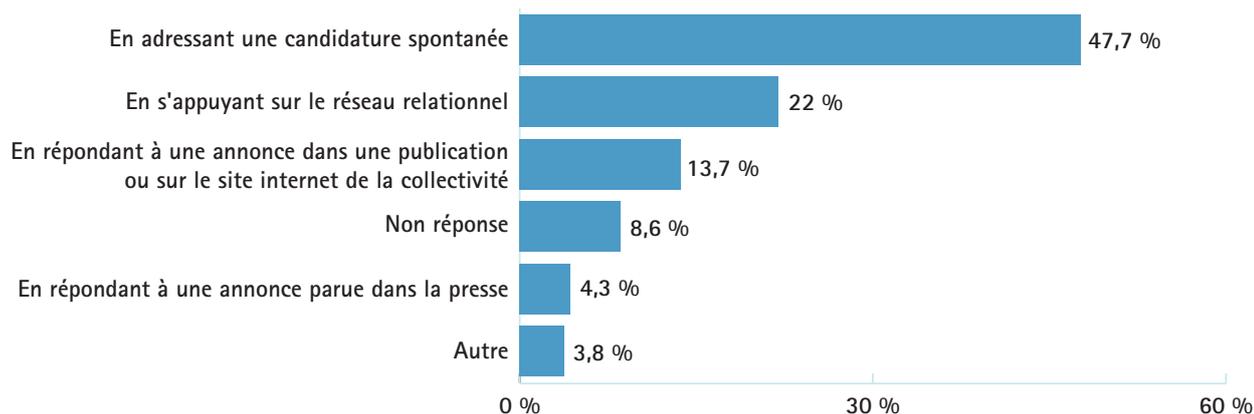
MOTIFS D'INTÉGRATION DANS LA FPT



Le principal changement par rapport à 2010 est la relégation du motif d'opportunité pendant la recherche de la 3^e à la 5^e place. S'il reste le premier motif évoqué, le choix de la sécurité de l'emploi a également été cité moins fréquemment en 2014, passant de 28,9 % à 21,4 % des réponses. En revanche, l'intérêt pour le service public et l'évolution de carrière et le droit à la formation sont plus attractifs en 2014 qu'en 2010 pour les répondants.

Pour plus de 35 % des répondants, plusieurs facteurs se combinent : généralement la sécurité de l'emploi avec l'évolution de carrière et le droit à la formation d'une part, ainsi que l'intérêt du poste avec celui du service public d'autre part.

MODALITÉS DE CANDIDATURES SUR LE POSTE ACTUEL



La connaissance du monde territorial pour une grande partie des agents récemment nommés peut expliquer l'avantage donné à la candidature spontanée, et cela particulièrement pour les agents de catégorie C. On observe néanmoins un recul de ce

mode de candidature par rapport à 2010, dont la part passe de 60 % à 47,7 %, au profit du réseau relationnel, que les agents de catégorie B semblent proportionnellement privilégier.

Un peu moins des trois quart des fonctionnaires de catégorie C 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 concours⁷.

En outre, s'il reste globalement plus secondaire, l'accès par concours pour les agents de catégorie C nommés depuis moins de 2 ans a légèrement augmenté par rapport à 2010, puisqu'environ 10,1 % d'entre eux sont issus de ce mode de recrutement contre seulement 7,9 % en 2010.

MODES DE RECRUTEMENT SELON LA CATÉGORIE

	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Recrutement direct	-	73,8 %	55,3 %
Concours	32,3 %	10,1 %	15,6 %
Sélection professionnelle	46,5 %	1,3 %	12,7 %
Examen professionnel	5,9 %	0,3 %	1,7 %
Autre	1,3 %	0,3 %	0,6 %
Non réponse	14 %	14,2 %	14,1 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

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

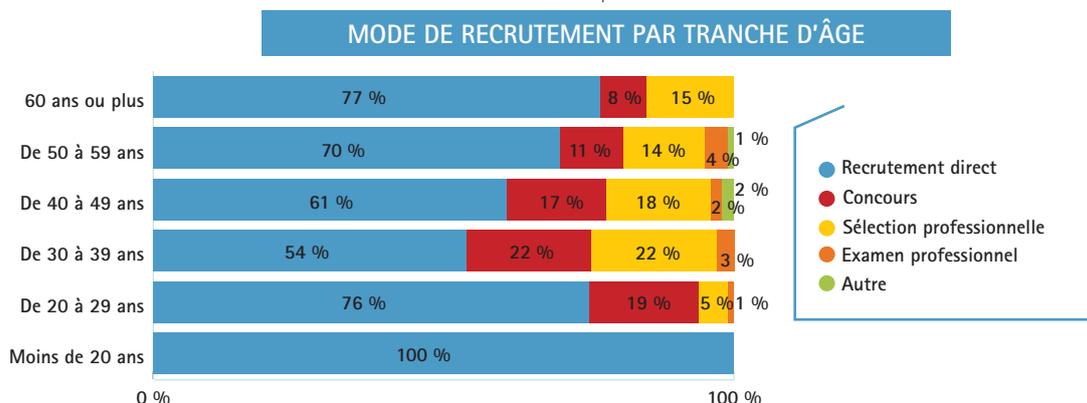
Alors qu'en 2010, le concours est la voie principale de recrutement pour 80 % des agents de catégorie B, la loi du 12 mars 2012⁸ bouleverse cette hiérarchisation en introduisant la **sélection professionnelle qui concerne désormais 46,5 % des agents de catégorie B récemment nommés** en petite couronne. Dans la mesure où la formation d'intégration n'est pas obligatoire pour les agents bénéficiant de ce dispositif⁹, ces données ne sont pas représentatives de la part totale des agents nommés par sélection professionnelle.

Néanmoins, le poids de ce dispositif d'accès à l'emploi titulaire peut éclairer les différents écarts dans les profils des agents récemment nommés entre 2010 et 2014, notamment en matière d'augmentation de la moyenne d'âge, d'ancienneté, d'expérience dans la fonction publique territoriale en tant que non titulaire, ou même de motivation à intégrer la fonction publique et de mode de candidature.

Un accès par concours qui décroît à mesure que l'âge augmente au profit de la sélection professionnelle

Les modes de recrutement sont aussi diversifiés en fonction de la génération des agents. Les agents les plus jeunes sont issus exclusivement du recrutement direct, l'accès par concours commence à progresser auprès de la tranche 20 à 29 ans, et fait part égale avec la sélection professionnelle de 30 à 50 ans au

détriment du recrutement direct dont le poids diminue relativement. A partir de 50 ans, la priorité est donnée à nouveau au recrutement direct, tandis que la sélection professionnelle est préférée à l'accès par concours.



► QUELS SONT LES NIVEAUX DE FORMATION DES AGENTS RÉCEMMENT NOMMÉS ?

49 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans en petite couronne détiennent au moins un diplôme de niveau Bac (niveau IV).

Plus de la moitié des agents de catégorie B récemment nommés sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 2 à Bac + 3. On observe une élévation du niveau de diplôme pour cette catégorie puisque le niveau d'étude le plus élevé, en moyenne, est le niveau II (Bac+3) en 2014 alors qu'il s'agissait du niveau III (Bac+2) en 2010.

30 % des agents de catégorie C récemment nommés ont un diplôme de niveau V et près d'un quart d'entre eux un niveau équivalent au baccalauréat.

En revanche, la part d'agents de catégorie C sans diplôme est passée de 13 % en 2010 à 19 % en 2014.

Les données mettent en évidence le caractère « surdiplômé » des fonctionnaires. En effet, plus de 78 % des rédacteurs interrogés ont minimum un Bac + 2 (niveau III), alors que seul le niveau Bac est requis pour présenter le concours externe. De plus, environ 38 % des fonctionnaires employés sur un grade accessible sans concours, donc sans condition de diplôme, ont au minimum un Bac (niveau IV).

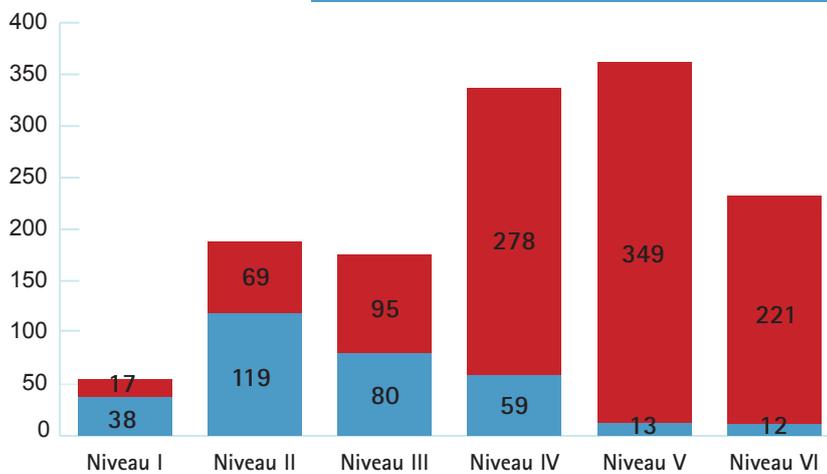
8 - La sélection professionnelle est un dispositif particulier de titularisation des agents contractuels prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

9 - D'après une note de la DGCL, la formation d'intégration ne constitue pas une obligation pour ces agents. Pour autant, le CNFPT indique que « chaque employeur peut estimer utile qu'un agent titularisé selon ce dispositif, puisse suivre une formation correspondant à la formation d'intégration, dans le cadre de sa formation de professionnalisation. »

Le niveau de diplôme varie également très fortement en fonction de la tranche d'âge : à partir de 30 ans, on observe que le niveau de diplôme a tendance à baisser en moyenne à mesure que l'âge s'élève. Plus de 20 % des trentenaires sont détenteurs

d'un Bac + 3 contre 9,5 % des quarantenaires et 7 % des cinquantenaires. Les agents récemment nommés reflètent de la sorte le phénomène d'élévation générale du niveau de diplôme pour les plus jeunes générations dans la société française.

NIVEAU DE DIPLOME LE PLUS ÉLEVÉ PAR CATÉGORIE



Typologie des niveaux de diplôme

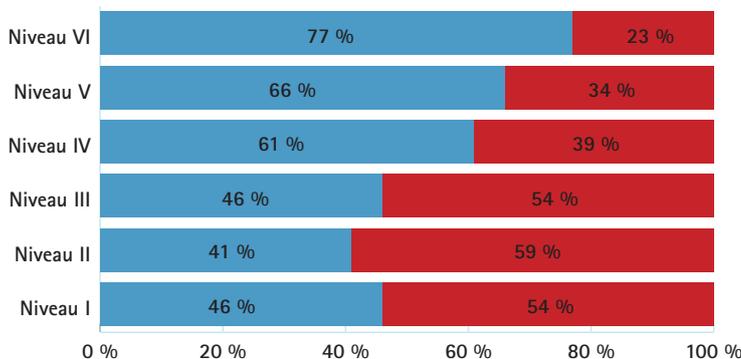
Niveau I : Bac + 5 et plus (diplôme d'ingénieur, Master 2, doctorat, DEA / DESS, diplôme grandes écoles) ;
Niveau II : Bac + 3 (Licence ou équivalent) ou Bac + 4 (Maîtrise/Master 1) ;
Niveau III : Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ;
Niveau IV : Bac, Bac professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien ;
Niveau V : BEP, CAP ;
Niveau VI : Sans diplôme et brevet des collèges.

● Catégorie B ● Catégorie C

Près de 40 % des fonctionnaires interrogés ont déclaré que leur emploi actuel correspondait à leur parcours scolaire. La concordance entre l'emploi occupé et le parcours scolaire est

beaucoup plus forte pour les agents récemment nommés en catégorie B (56 %) que pour les agents de catégorie C (31 %), aussi bien en 2014 qu'en 2010.

CONCORDANCE DE L'EMPLOI AVEC LE PARCOURS SCOLAIRE EN FONCTION DU NIVEAU DE DIPLOME



● Pas de correspondance
 ● Correspondance poste/parcours

Plus le niveau de diplôme est élevé et plus le poste occupé correspond au parcours scolaire : la concordance concerne 59 % des titulaires d'un titre de niveau Bac + 3 contre seulement 23 % des agents sans diplôme.

Cette concordance est observée tout particulièrement dans les familles de métiers dont l'exercice est conditionné par l'obten-

tion d'un diplôme, ou les métiers dont l'expertise exige une formation initiale spécialisée dans le domaine, tels que l'enseignement artistique, les métiers techniques du patrimoine bâti et des ateliers et véhicules, ou encore certains métiers du domaine sportif.

➤ DANS QUELLES FILIÈRES LES FONCTIONNAIRES SONT-ILS NOMMÉS ?

Plus de 40 % des fonctionnaires nommés depuis moins de deux ans travaillent dans la filière technique. Avec la filière administrative et sanitaire et sociale, respectivement 16,4 % et 15,1 % des répondants, ces trois filières concentrent les trois quarts des agents récemment nommés.

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS PAR FILIÈRE* ET PAR SEXE

	2014		
	Homme	Femme	Ensemble
Technique	59,9 %	33,2 %	43,6 %
Administrative	9,6 %	20,8 %	16,4 %
Sanitaire et sociale	1,4 %	24 %	15,1 %
Animation	13,9 %	14,3 %	14,1 %
Culturelle	4,6 %	6,2 %	5,6 %
Sportive	10,6 %	1,5 %	5,1 %

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

Les filières les plus féminisées sont les filières sanitaire et sociale (96 % de femmes) et administrative (77 % de femmes), alors que les hommes sont majoritaires dans les filières technique (53 % d'hommes) et surtout sportive (82 % d'hommes).

Tandis que les hommes sont très présents dans une même filière (61 % d'entre eux dans la filière technique), les femmes se répartissent de manière plus équilibrée entre les filières technique (31 %), sanitaire et sociale (27 %) et administrative (25 %).

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS SELON LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

	2014			2010		
	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Technique	21,8 %	51 %	43,6 %	11,6 %	46,9 %	41 %
Administrative	21,8 %	15 %	16,7 %	22,5 %	19,6 %	20,1 %
Sanitaire et sociale	15 %	14,9 %	15 %	30,3 %	16,0 %	18,4 %
Animation	4,7 %	17,1 %	14 %	10,6 %	14,9 %	14,1 %
Culturelle	16,6 %	1,9 %	5,6 %	10,2 %	2,2 %	3,6 %
Sportive	20,2 %	0,1 %	5,1 %	14,8 %	0,4 %	2,9 %

On observe d'importants changements dans la répartition par filière pour les agents récemment nommés de catégorie B entre 2010 et 2014. En effet, la part de ces agents dans la filière sanitaire et sociale, attribuée généralement au poids des travail-

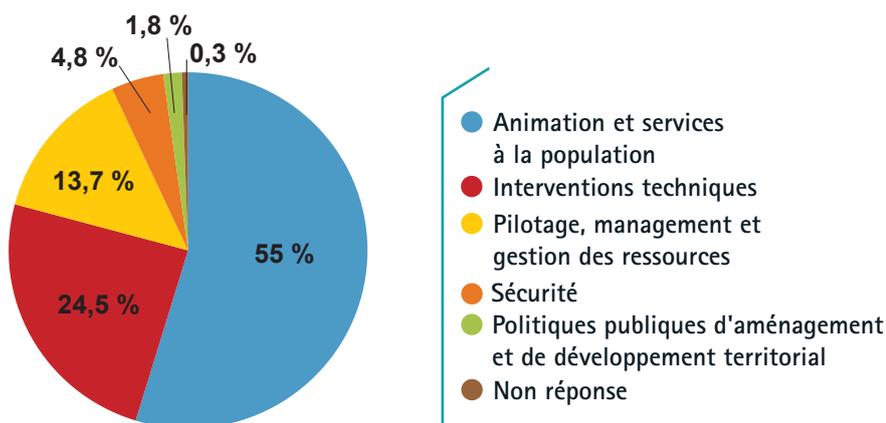
leurs sociaux, connaît un net recul en 2014 au profit des filières technique, culturelle et sportive. Le nombre relativement réduit d'agents répondants dans cette catégorie (387) peut cependant nuancer ce constat.

➤ DANS QUELS DOMAINES LES AGENTS EN FORMATION D'INTÉGRATION EXERCENT-ILS ?

5 fonctionnaires sur 10 nommés depuis moins de deux ans en petite couronne 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 (68 %) que pour ceux de catégorie C (55 %). La deuxième position revient aux « Interventions techniques » pour les agents de catégorie C (près de 30 %) et au « Pilotage, management et gestion des ressources » pour les agents de catégorie B (17 %). La répartition des agents récemment nommés par domaines d'activités est relativement stable depuis 2010.

Les deux domaines d'activités les plus fortement féminisés sont ceux des « Services à la population » et du « Pilotage, management et gestion des ressources » (respectivement 71 %). Les plus forts taux d'agents masculins sont observés dans les domaines de la « Sécurité » (86 %) et des « Interventions techniques » (59 %).

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, Etablissements et services patrimoniaux, 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, 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.

Globalement, les agents récemment nommés appartenant aux « Services à la population » sont en moyenne plus jeunes (70 % ont moins de 40 ans) et ceux des « Interventions techniques » relativement plus âgés (47,5 % ont plus de 40 ans).

Les familles de métiers où la moyenne d'âge est la plus élevée sont celles de l'enseignement artistique, de l'entretien et des services généraux et de la restauration collective.

► SUR QUELS GRADES LES FONCTIONNAIRES SONT-ILS NOMMÉS ?

Sur les 29 grades répertoriés dans l'étude, c'est celui d'adjoint technique de 2^e classe qui arrive en tête en regroupant 36 % des fonctionnaires en formation d'intégration. Vient ensuite le grade d'adjoint d'animation de 2^e classe (12 %) puis celui d'adjoint administratif de 2^e classe (10 %). On peut souligner que ces premiers grades ont la particularité d'être accessibles sans concours.

On retrouve en tête les trois mêmes grades qu'en 2010, mais dans

un ordre différent puisque le grade d'adjoint administratif est passé de la 2^e à la 3^e place, avec une part chutant de 15,3 % à 10,5 % en 2014. En revanche, deux grades de catégorie B ont connu une nette progression entre 2010 et 2014 : celui des techniciens (de 1,8 % à 5,3 %) et celui des éducateurs des activités physiques et sportives (2,6 % à 5 %).

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

	Catégorie	Effectifs	Poids (%)	Taux de féminisation dans le grade (%)	Moyenne d'âge (en années)
Adjoint technique de 2 ^e classe*	C	552	35,8 %	50,8 %	38,7
Adjoint d'animation de 2 ^e classe*	C	191	12,4 %	61,5 %	31,4
Adjoint administratif de 2 ^e classe*	C	162	10,5 %	81,6 %	33,7
Auxiliaire de puériculture	C	89	5,8 %	98,9 %	33,2
Rédacteur	B	84	5,5 %	68,3 %	40,5
Technicien	B	82	5,3 %	21 %	40,6
Educateur des APS	B	77	5 %	19 %	37,4
Agent social de 2 ^e classe*	C	49	3,2 %	95,9 %	36,2
Assistant de conservation	B	30	1,9 %	58,6 %	36,6
Assistant d'enseignement artistique	B	27	1,8 %	68 %	47,2
Assistant socio-éducatif	B	27	1,8 %	96,2 %	35,8
ATSEM	C	26	1,7 %	96 %	40,6
Educateur de jeunes enfants	B	24	1,6 %	91,3 %	36,3
Animateur	B	18	1,2 %	55,6 %	37,2
Adjoint du patrimoine de 2 ^e classe*	C	17	1,1 %	88,2 %	35,9
Adjoint technique de 1 ^{re} classe	C	12	0,8 %	25 %	33,3
Agent de maîtrise	C	12	0,8 %	16,7 %	39,5
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	C	10	0,6 %	77,8 %	32
Grades restants**		< 10	< 3,5 %	-	-
Total général		1 541	100 %	60,8 %	36,8

*Accès par recrutement direct

** 10 grades qui représentent 2,4 % des effectifs et 1 % de non réponse

On observe à nouveau une part d'hommes importante pour les grades de la filière technique et sportive, mais surtout une féminisation quasiment exclusive de grades de la filière sociale (plus de 90 %), notamment ceux d'agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), d'agent social et d'assistant socio-éducatif, ainsi que dans le domaine de la petite enfance (auxiliaire de puériculture et éducateur de jeunes enfants).

Les moyennes d'âges les plus élevées concernent les grades de rédacteur, technicien, ATSEM et assistant d'enseignement artistique, tandis que les agents récemment nommés dans le grade d'adjoint d'animation 2^e classe sont relativement plus jeunes.

PRINCIPAUX GRADES DÉCLINÉS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉS

Les grades qui recensent plus de 20 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
Adjoint technique de 2 ^e classe	29,6 %	56,2 %	2 %	1 %	12 %
Adjoint d'animation de 2 ^e classe	97,9 %	0,5 %	1,6 %	-	-
Adjoint administratif de 2 ^e classe	17,9 %	-	74,1 %	3,7 %	4,3 %
Auxiliaire de puériculture	100 %	-	-	-	-
Rédacteur	43,4 %	2,4 %	42,2 %	12 %	-
Technicien	9,8 %	45,1 %	35,4 %	9,8 %	-
Educateur des APS	98,7 %	-	1,3 %	-	-
Agent social de 2 ^e classe	89,8 %	8,2 %	2 %	-	-
Assistant de conservation	96,7 %	-	3,3 %	-	-
Assistant d'enseignement artistique	100 %	-	-	-	-
Assistant socio-éducatif	96,3 %	-	3,7 %	-	-
ATSEM	100 %	-	-	-	-
Educateur de jeunes enfants	100 %	-	-	-	-

La déclinaison des grades par domaine d'activité renseigne sur la plus ou moins grande dispersion des métiers au sein d'un même grade : pour certains, la correspondance est totale, à l'image des auxiliaires de puériculture ou des assistants d'enseignement artistique. D'autres grades débouchent sur une pluralité de métier,

pour certains dans des domaines d'activité variés, comme c'est le cas pour rédacteur ou technicien, et pour d'autres au sein d'un même domaine (éducateur des APS).

PRINCIPAUX GRADES DÉCLINÉS PAR MÉTIER

Principaux grades de catégorie C	Nombre de métiers recensés par grade	Métier(s) dominant(s)
Adjoint technique de 2 ^e classe	49	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'entretien (32 %) - Agent de restauration (13 %) - Agent de gardiennage et de surveillance (7 %) - Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (7 %)
Adjoint d'animation de 2 ^e classe	12	<ul style="list-style-type: none"> - animateur (79 %) - Responsable de structure d'accueil de loisirs (13 %)
Adjoint administratif de 2 ^e classe	23	<ul style="list-style-type: none"> - Assistant de gestion administrative (24 %) - Assistant de gestion des ressources humaines (17 %) - Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (12 %)
Agent social de 2 ^e classe	9	<ul style="list-style-type: none"> - Aide à domicile (45 %) - Assistant éducatif petite enfance (18 %)
Principaux grades de catégorie B	Nombre de métiers recensés par grade	Métier(s) dominant(s)
Rédacteur	36	<ul style="list-style-type: none"> - Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle (11%) - Non réponse (11 %) - Assistant de gestion administrative (8 %) - Chargé de la commande publique (6 %) - Assistant de gestion des ressources humaines (5 %) - Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (5 %)
Technicien	30	<ul style="list-style-type: none"> - Non réponse (33 %) - Gestionnaire technique bâtiment (9 %) - Responsable de production végétale (9 %) - Instructeur des autorisations d'urbanisme (5 %) - Responsable d'exploitation eau potable et assainissement (5 %)
Educateur des APS	5	<ul style="list-style-type: none"> - animateur-éducateur sportif (82 %) - Responsable des activités physiques et sportives (12 %) - Responsable d'équipement sportif (4 %)

➤ SUR QUELS MÉTIERS LES COLLECTIVITÉS RECRUTENT-ELLES ?

111 métiers sont exercés par les agents récemment nommés en petite couronne, parmi les 239 du répertoire des métiers, dans chacune des 35 familles de métiers.

7 métiers concentrent plus de 50 % des effectifs des fonctionnaires en formation d'intégration :

- Les agents d'entretien (12,7 % de l'ensemble des métiers recensés)
- Les animateurs enfance-jeunesse (12,1 %)
- Les assistants éducatifs petite enfance (8 %)
- Les agents de restauration (5,7 %)
- Les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (4,9 %)
- Les animateurs-éducateurs sportifs (4,5 %)
- Les assistants de gestion administrative (3,6 %)

L'approche statutaire étant plus traditionnellement privilégiée, la dimension métier est souvent insuffisamment renseignée puisqu'encore 7 % des réponses à cette question sont incomplètes ou non fiables.

Parmi les 13 premiers métiers (supérieur à 30 agents), qui représentent plus des deux tiers (66,2 %) des agents récemment nommés, on retrouve une féminisation massive dans les métiers

de la petite enfance et de l'éducation (assistant éducatif petite enfance et agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant) ainsi que le métier d'assistant de gestion administrative, tout comme la part d'hommes est importante pour les métiers techniques et sportifs (agent de gardiennage et de surveillance, jardinier, animateur-éducateur sportif).

Si l'employeur principal est le plus souvent la commune, le poids d'autres types de collectivités est notable dans l'emploi de certains métiers : on peut relever une part importante d'agents d'entretien en formation d'intégration issus des conseils généraux et régionaux (près de 40 % au total), en lien avec le transfert des personnels techniciens et ouvriers de service, ou encore de bibliothécaires qui sont 36 % à travailler au sein d'une communauté d'agglomération ou d'une communauté de communes à la suite de transferts de compétences.

LES PRINCIPAUX MÉTIERS DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS

Métier	Effectif	Principaux grades	Catégories principales	Principaux employeurs	Taux de féminisation	Moyenne d'âge	Expérience dans la FPT avant nomination	Niveau d'études
Agent d'entretien	182	- Adjoint technique de 2 ^e classe (96 %)	C	- Commune (53 %) - Conseil régional (26 %)	69 %	42 ans	66 % non titulaire dans la FPT dont 40 % sur poste similaire	39 % sans diplôme et 33 % niveau BEP ou CAP
Animateur enfance jeunesse	174	- Adjoint d'animation de 2 ^e classe (86 %) - Animateur (5 %)	C et B	- Commune (95 %)	66 %	31 ans et demi	78 % non titulaire dans la FPT dont 47 % sur poste similaire	34 % niveau Bac et 23 % niveau BEP ou CAP
Assistant éducatif petite enfance	115	- Auxiliaire de puériculture (77 %) - Adjoint technique de 2 ^e classe (13 %) - Agent social de 2 ^e classe (8 %)	C	- Commune (71 %) - Conseil général (25 %)	99 %	33 ans et demi	68 % non titulaire dans la FPT dont 54 % sur poste similaire	37 % niveau BEP ou CAP et 30 % niveau Bac
Agent de restauration	82	- Adjoint technique de 2 ^e classe (88 %) - Adjoint technique des établ. d'enseignement de 2 ^e classe (5 %)	C	- Commune (83 %) - Conseil général (10 %)	78 %	39 ans	57 % non titulaire dans la FPT dont 57 % sur poste similaire	38 % sans diplôme et 37 % niveau BEP ou CAP
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	71	- Adjoint technique de 2 ^e classe (54 %) - ATSEM (37 %) - Agent social de 2 ^e classe (6 %)	C	- Commune (93 %)	97 %	37 ans et demi	79 % non titulaire dans la FPT dont 53 % sur poste similaire	65 % niveau BEP ou CAP
Animateur-éducateur sportif	65	- Educateur des APS (97 %)	B	- Commune (86 %) - CA et CC (11 %)	19 %	37 ans	75 % non titulaire dans la FPT dont 74 % sur poste similaire	28 % niveau Bac et 57 % au moins Bac + 2
Assistant de gestion administrative	52	- Adjoint administratif de 2 ^e classe (75 %) Rédacteur (13 %)	C et B	- Commune (65 %) - Conseil général (17 %)	90 %	36 ans	58 % non titulaire dans la FPT dont 74 % sur poste similaire	31 % niveau Bac et 31 % au moins Bac + 2
Agent de gardiennage et de surveillance	43	- Adjoint technique de 2 ^e classe (95 %)	C	- Commune (84 %)	10%	39 ans et demi	56 % non titulaire dans la FPT dont 39 % sur poste similaire	42 % sans diplôme et 16 % niveau BEP ou CAP
Assistant de gestion des ressources humaines	36	- Adjoint administratif de 2 ^e classe (75 %) - Rédacteur (11 %) - Adjoint administratif de 1 ^{re} classe (8 %)	C et B	- Commune (64 %) - CA et CC (17 %)	82 %	31 ans	78 % non titulaire dans la FPT dont 50 % sur poste similaire	25 % niveau Bac et 58 % au moins Bac+2
Bibliothécaire	36	- Assistant de conservation (69 %) - Assistant qualifié de conservation (17 %)	B	- Commune (61 %) - CA et CC (36 %)	60 %	35 ans	69 % non titulaire dans la FPT dont 59 % sur poste similaire	61 % niveau Bac + 3
Responsable de structure d'accueil de loisirs	34	- Adjoint d'animation de 2 ^e classe (71 %) - Animateur (12 %) - Adjoint d'animation de 1 ^{re} classe (9 %)	C et B	- Commune (100 %)	44 %	32 ans	71 % non titulaire dans la FPT dont 52 % sur poste similaire	47 % ont niveau Bac et 24 % ont au moins Bac + 2
Jardinier	30	- Adjoint technique de 2 ^e classe (87 %) - Agent de maîtrise (10 %)	C	- Commune (77 %) - Conseil général (10 %)	17 %	36 ans	50 % non titulaire dans la FPT dont 54 % sur poste similaire	27 % sans diplôme et 37 % niveau BEP ou CAP
Enseignant artistique	30	- Assistant d'enseignement artistique (83 %)	B	- Commune (97 %)	68 %	45 ans et demi	80 % non titulaire dans la FPT dont 100 % sur poste similaire	53 % ont au moins niveau Bac
Ensemble	1541	-	-	- Commune (74 %) - Conseil général (11 %) - CA et CC (6 %) - Conseil régional (4 %)	61 %	36 ans et 10 mois	65 % non titulaire dans la FPT dont 50 % sur poste similaire	15 % sans diplôme, 23 % niveau BEP ou CAP, 22 % niveau Bac, 27 % au moins niveau Bac + 2

👉 Certains profils d'agents récemment nommés sont marqués par la nouvelle voie d'accès en sélection professionnelle : pour les métiers d'enseignant artistique et d'animateur-éducateur sportif, où ce mode de recrutement représente respectivement 60 % et 45 %, les agents sont proportionnellement plus nombreux à avoir été précédemment non titulaires dans une collectivité et sur un poste similaire avec des moyennes d'âges plus élevées. C'est particulièrement le cas pour le métier d'enseignant artistique où la moyenne d'âge atteint 45 ans et demi.

👉 On observe aussi des distinctions sensibles entre des profils recrutés sur des métiers d'une même famille susceptibles de faire l'objet d'une mobilité ascendante. Ainsi les animateurs enfance-jeunesse et les responsables de structure d'accueil de loisirs récemment nommés ont en commun une moyenne d'âge relativement jeune avec une part d'agents antérieurement non-titulaires supérieure à 70 %. En revanche, le niveau de diplôme,

la part d'agent de catégorie B et le poids des hommes sont plus élevés pour les responsables de structure d'accueil de loisirs que pour les animateurs enfance-jeunesse.

👉 En outre, les caractéristiques des agents récemment nommés sur les métiers d'agents d'entretien, de restauration, de gardiennage et surveillance peuvent paraître préoccupantes : recrutés essentiellement par voie directe, une part importante de ces agents est non diplômée (jusqu'à 42 % pour les agents de gardiennage et de surveillance) et leur moyenne d'âge est élevée (de 39 à 42 ans). Cette situation est porteuse d'éventuelles problématiques en matière de reconversion et de reclassement à venir, d'autant plus qu'il s'agit de métiers présentant une pénibilité et des risques d'usures importants. Les collectivités ont tout intérêt à prévenir et anticiper ces difficultés en inscrivant dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences le suivi de ces agents.

LE PROFIL DES AGENTS EN FORMATION D'INTEGRATION NOMMÉS PAR SÉLECTION PROFESSIONNELLE EN PETITE COURONNE¹⁰

Des fonctionnaires de catégorie B, relativement âgés et pour moitié masculins, dotés d'un niveau de diplôme élevé et travaillant dans le domaine des sports, de l'éducation, des bibliothèques et de l'enseignement artistique

92 % des agents récemment nommés issus de la sélection professionnelle appartiennent à la catégorie B. Seulement 9 % d'entre eux ont moins de 30 ans pour près de 30 % de l'ensemble des répondants de cette tranche d'âge, portant la moyenne d'âge à 39 ans et 2 mois. 60 % d'entre eux ont plus de 6 ans d'ancienneté.

Si 73 % des fonctionnaires nommés par sélection professionnelle travaillent en commune, ils sont plus nombreux que la moyenne à être employés par une communauté d'agglomération ou de communes (16 % contre 6 % en moyenne pour les agents récemment nommés).

La part d'hommes parmi les agents recrutés après sélection professionnelle est également proportionnellement plus importante, puisqu'ils se répartissent de façon égale avec les femmes (50 % pour chaque sexe).

64 % de ces agents ont au moins un niveau Bac + 2 alors qu'ils sont 27 % en moyenne parmi l'ensemble des agents récemment nommés en petite couronne.

Les familles de métiers les plus représentées sont celles des sports (18 %), de l'éducation et de l'animation (12 %) et des bibliothèques (11 %).

Les 3 premiers métiers des agents ayant obtenu une nomination après sélection professionnelle sont ceux d'animateur-éducateur sportif (15 %), de bibliothécaire (11 %) et d'enseignant artistique (6 %).

10 - Pour rappel, il ne s'agit que d'une partie des agents nommés par sélection professionnelle puisque la formation d'intégration n'est pas obligatoire pour ce public.

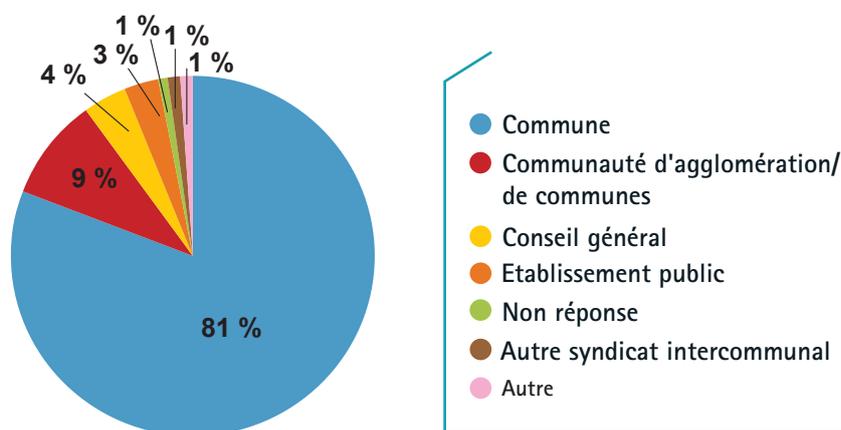
Zoom sur les fonctionnaires nommés en grande couronne depuis moins de deux ans

Dans la mesure où le nombre de répondants n'a pas permis un traitement aussi développé que pour la petite couronne, ce zoom vise à définir les principales caractéristiques des agents récemment nommés en grande couronne.

465 réponses ont été recueillies dont :

- 81 % d'agents de catégorie C et 19 % de B
- 34 % d'hommes et 65 % de femmes
- Une moyenne d'âge de 36 ans et 3 mois
- 81% sont employés par une commune.

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS PAR TYPE D'EMPLOYEUR



Tout comme en petite couronne, **près de 80 % des répondants déclarent avoir eu une expérience professionnelle avant d'être nommés.**

SITUATION DES FONCTIONNAIRES AVANT LEUR NOMINATION

	B	C	Ensemble
Titulaire de la fonction publique territoriale	19,5 %	1,6 %	4,9 %
Titulaire d'une autre fonction publique	3,4 %	0,8 %	1,3 %
Non-titulaire de la fonction publique territoriale	56,3 %	59,8 %	59,1 %
Non-titulaire d'une autre fonction publique	3,4 %	3,4 %	3,4 %
A la recherche d'un emploi	-	4,8 %	3,9 %
Contrat aidé dans une collectivité territoriale	-	2,1 %	1,7 %
Salarié du secteur privé	4,6 %	12,4 %	11 %
Salarié du secteur associatif	4,6 %	1,3 %	1,9 %
Autre	1,1 %	4,5 %	3,9 %
Non réponse	6,9 %	9,3 %	8,8 %

Proportionnellement moins nombreux qu'en petite couronne, ils sont néanmoins **près de 60 % à déjà avoir travaillé en collectivité en tant que non titulaires**. Pour les agents de catégorie B récemment nommés, une part significative (19,5 %) était déjà titulaire de la fonction publique territoriale en grande couronne, alors qu'ils ne sont que 9,3 % dans le même cas en petite couronne. 43 % des agents anciennement non titulaires ont une ancienneté de plus de 3 ans.

La répartition entre les principaux motifs d'intégration à la FPT est relativement similaire : **c'est la sécurité de l'emploi**

(20,5 %), **l'intérêt du poste (19,4 %) et l'intérêt du service public (16,6 %)** qui priment. Mais la proximité entre domicile et lieu de travail motive une part d'agent plus importante en grande couronne qu'en petite (13,3 % contre 7,9 %).

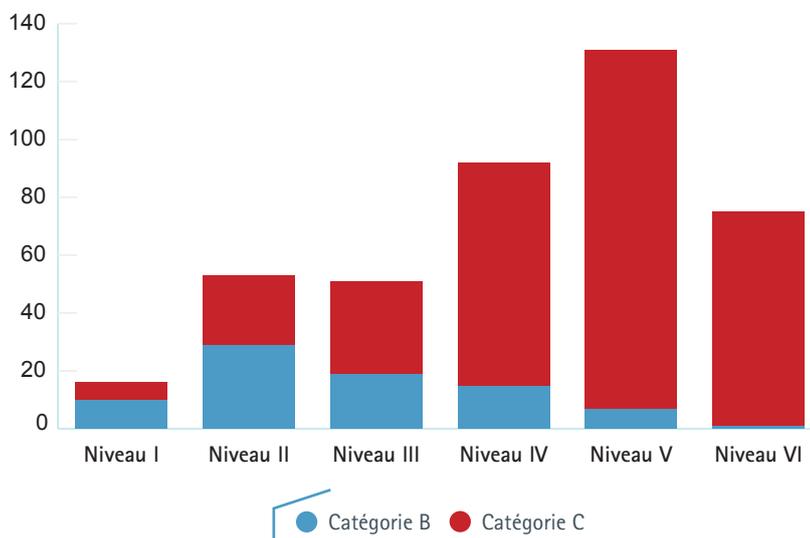
43,4 % des agents récemment nommés privilégient la candidature spontanée pour postuler en grande couronne, les autres s'appuyant sur leur réseau relationnel (15,8 %) ou procédant par réponse sur annonce (16,4 %).

MODES DE RECRUTEMENT SELON LA CATÉGORIE

	B	C	Ensemble
Recrutement direct	-	62,7 %	51 %
Concours	39,1 %	6,9 %	12,9 %
Sélection professionnelle	36,8 %	0,8 %	7,5 %
Examen professionnel	4,6 %	0,8 %	1,5 %
Autre	4,6 %	4,5 %	4,5 %
Non réponse	14,9 %	24,3 %	22,6 %

Alors que le recrutement par intégration directe est l'accès majoritaire pour près des 2/3 des agents de catégorie C, les agents de catégorie B se répartissent entre la voie du concours et celui de la sélection professionnelle de façon relativement équilibrée en grande couronne.

NIVEAU DE DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ PAR CATÉGORIE

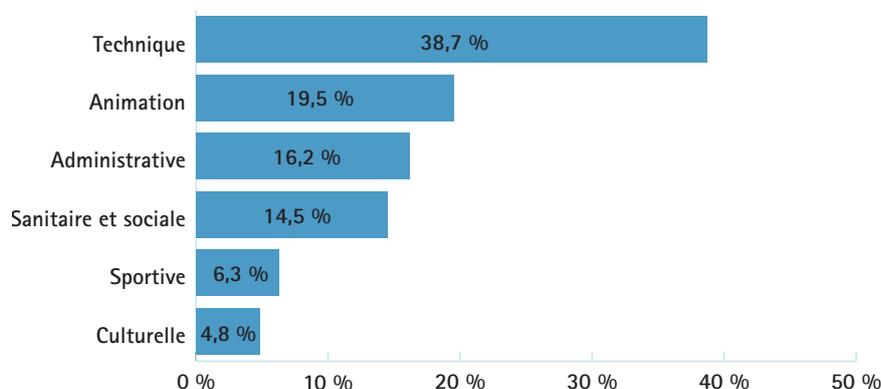


Niveau I : Bac + 5 et plus (diplôme d'ingénieur, Master 2, doctorat, DEA / DESS, diplôme grandes écoles) ;
Niveau II : Bac + 3 (Licence ou équivalent) ou Bac + 4 (Maîtrise/Master 1) ;
Niveau III : Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ;
Niveau IV : Bac, Bac professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien ;
Niveau V : BEP, CAP ;
Niveau VI : Sans diplôme et brevet des collèges.

Plus de 45 % des agents nommés depuis moins de deux ans en grande couronne détiennent au moins un diplôme de niveau Bac (niveau IV). Un tiers des agents de catégorie C sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP, CAP) et un tiers des agents de catégorie B d'un diplôme de niveau II (Bac+3).

Tout comme en petite couronne, autour de 40 % des répondants en grande couronne déclarent que leur emploi actuel correspond à leur parcours scolaire, avec une concordance particulièrement forte pour les agents récemment nommés de catégorie B (62 %).

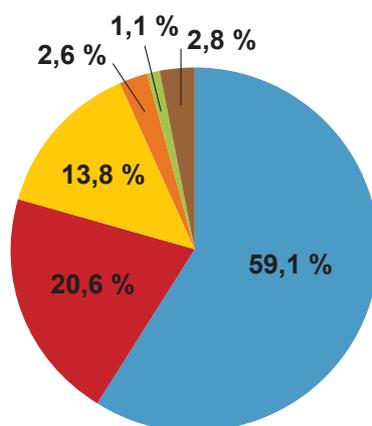
RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES RÉCEMMENT NOMMÉS PAR FILIÈRE



Avec 38,7 % des répondants, la filière technique est majoritaire parmi les agents récemment nommés en grande couronne. Mais la filière animation y est proportionnellement plus représentée qu'en petite couronne où ils ne sont que 14 % à y appartenir contre 19,5 % des agents en grande couronne. Cette répartition se retrouve au niveau des grades, puisque le premier grade est celui d'adjoint technique, avec 30 % des répondants, suivi de celui d'adjoint d'animation (15,7 %) et de celui d'adjoint administratif (12,9 %).

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉS

La place de l'animation en grande couronne se confirme puisque 59,1 % des agents nommés en grande couronne travaillent dans le domaine « Animation et Services à la population », 30 % appartiennent à la famille de métiers « Education et Animation », et le métier d'animateur enfance-jeunesse, premier métier des agents récemment nommés pour le territoire, représente à lui seul 10 % des répondants.



- Animation et services à la population
- Interventions techniques
- Pilotage, management et gestion des ressources
- Sécurité
- Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial
- Non réponse

Conclusion

Au terme de cette analyse, la comparaison des profils des agents récemment nommés en petite couronne en 2010 et 2014 fait apparaître des caractéristiques constantes et d'autres plus variables dans le temps. Il semble notamment que l'introduction de la sélection professionnelle puisse expliquer une partie des évolutions les plus notables sur cette période.

Parmi les constantes, on observe toujours parmi les agents récemment nommés une majorité de femmes et d'agents de catégorie C, dont l'employeur principal est une commune. 65 % d'entre eux sont non titulaires avant nomination dont un sur deux travaille en collectivité depuis plus de 3 ans, et dans la même proportion sur un poste similaire. La filière technique y est prépondérante, avec le grade d'adjoint technique 2^e classe qui regroupe 36 % des agents récemment nommés en petite couronne. Près de la moitié d'entre eux détient au moins un niveau Bac, sachant que la correspondance entre le poste et le parcours scolaire se renforce à mesure que le niveau de diplôme s'élève.

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 permet aux agents contractuels d'accéder au statut de fonctionnaire en faisant valoir leur expérience professionnelle. De ce fait, la sélection professionnelle a encore accru la part des agents non titulaires, et élevé le niveau d'ancienneté comme la moyenne d'âge des agents en formation d'intégration. L'arrivée de ce nouveau public en formation d'intégration a pu également impacter la structure des réponses à travers notamment la progression de la part des agents en catégorie B plus spécifiquement concernés par ce dispositif.

Par ailleurs, la part croissante des agents travaillant déjà en collectivité peut expliquer l'attrait fort pour la sécurité de l'emploi, l'intérêt du poste et l'intérêt du service public, alors que le motif d'opportunité durant la recherche est moins évoqué. De même, si la candidature spontanée est toujours majoritairement privilégiée, la progression de la candidature par réseau relationnel, particulièrement pour la catégorie B, peut être liée à l'émergence de ces profils.

En outre, l'évolution du mode de recrutement accentue les différences entre les caractéristiques des agents de catégorie B et ceux de catégorie C en formation d'intégration :

CATÉGORIE C RÉCEMMENT NOMMÉS

- 85 % occupent des grades d'emplois accessibles sans concours
- 16 % sont issus du secteur privé
- Une majorité de femmes (64 %)
- 30 % détiennent un diplôme de niveau BEP, CAP

3 premiers métiers :

- Agent d'entretien (16 %)
- Animateur enfance-jeunesse (14 %)
- Assistant éducatif petite enfance (10 %)

CATÉGORIE B RÉCEMMENT NOMMÉS

- 46,5 % recrutés par sélection professionnelle
- Une répartition paritaire femme/homme
- Une moyenne d'âge nettement plus élevée que les C (3 ans d'écart)
- 57,6 % ont une ancienneté de plus de 6 ans
- Plus de 60 % des agents ont au minimum un Bac+2

3 premiers métiers :

- Animateur-éducateur sportif (16 %)
- Bibliothécaire (8 %)
- Enseignant artistique (7 %)

En grande couronne, on observe un moindre effet de la sélection professionnelle tandis que le domaine de l'animation est proportionnellement plus présent parmi les agents récemment nommés.



Publications téléchargeables :

• www.cnftf.fr

(géolocalisation : première couronne ou grande couronne)

• www.cig929394.fr

(rubrique « Publication », « les diagnostics de l'emploi territorial », « Etudes complémentaires »)

CNFPT

Délégation Régionale Première Couronne de la région Ile-de-France
145, avenue Jean Lolive 93695 Pantin Cedex
Tél. : 01 41 83 30 00 - Fax : 01 41 83 30 10

Délégation Régionale Grande Couronne de la région Ile-de-France
14 avenue du Centre 78180 Montigny le Bretonneux
Tél. : 01 30 96 13 50 - Fax : 01 30 96 14 00

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