



RÉDACTEUR TERRITORIAL DU CONCOURS À L'EMPLOI

Analyse de la session 2007

Les centres de gestion franciliens poursuivent leurs travaux d'observation et d'analyse de l'emploi public territorial et vous présentent l'analyse de la session 2007 du concours de rédacteur territorial, organisé simultanément sur les territoires des centres de gestion de la Petite Couronne, de la Grande Couronne et de la Seine-et-Marne.

Grâce à une analyse des informations disponibles dans les bases de données des centres de gestion et d'une enquête téléphonique menée auprès des lauréats au printemps 2009, cette étude suit le parcours des candidats au concours de rédacteur depuis leur inscription jusqu'à leur nomination, en passant par leur parcours de recherche d'emploi. A ces éléments chiffrés s'ajoutent des informations sur les stratégies de recrutement des collectivités territoriales, collectées grâce à une enquête qualitative menée elle aussi au printemps 2009.

Cette publication fait suite aux travaux réalisés en 2008 sur l'analyse de la session 2005 du concours de technicien supérieur.

Votre centre de gestion, en collaboration avec les deux autres centres de gestion franciliens, contribue ainsi à une meilleure connaissance des parcours des lauréats de concours et des stratégies de recrutement des collectivités territoriales, et réaffirme sa mission générale d'information sur l'emploi public territorial.

Le Président du Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne



Jacques Alain BENISTI
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Le Président du Centre Départemental
de Gestion de la Seine-et-Marne



Daniel LEROY
1^{er} maire-adjoint de Moussy-le-Neuf

Le Président du Centre Interdépartemental
de Gestion de la Grande Couronne



Jean-François PEUMERY
Maire de Rocquencourt

“
Cette étude suit
le parcours des
candidats au
concours de
rédacteur depuis
leur inscription
jusqu'à leur
nomination, en
passant par
leur parcours
de recherche
d'emploi.”

RÉSUMÉ

En 2007, 9 406 candidats se sont inscrits au concours de rédacteur territorial organisé simultanément par les trois centres de gestion d'Ile-de-France (Petite Couronne, Grande Couronne et Seine-et-Marne) pour 1 052 postes ouverts, dont plus de la moitié en Petite Couronne. 46 % des 921 lauréats ont réussi le concours externe, 45 % le concours interne et 9 % le 3^{ème} concours. Avec un taux de présence de 60 % aux épreuves écrites, 17 % des présents ont été admis, le concours externe étant plus sélectif que les deux autres concours.

Globalement, les femmes représentent près de 9 lauréats sur 10. Les candidats âgés de moins de 40 ans, ceux venus de province ou les détenteurs d'un diplôme d'études supérieures (notamment bac + 5) réussissent mieux. Enfin, les candidats ayant suivi une préparation aux concours réussissent deux fois mieux que les autres.

L'enquête téléphonique conduite au printemps 2009 auprès des lauréats révèle que bon nombre d'entre eux travaillaient déjà dans la collectivité dans laquelle ils ont été nommés rédacteurs. Globalement, les lauréats nommés n'ont pas rencontré de difficultés dans leur recherche d'emploi et sont plutôt satisfaits des emplois qu'ils occupent.

En ce qui concerne les lauréats non nommés à la date de l'enquête, ils occupent la plupart du temps un emploi, assez fréquemment dans la fonction publique territoriale et sur des cadres d'emplois supérieurs à celui de rédacteur. Les lauréats sans emploi, à moins d'un an avant leur radiation définitive de la liste d'aptitude estiment que leur manque d'expérience constitue un frein à leur recrutement, car ils déclarent par ailleurs trouver des annonces correspondant à leurs critères.

Les collectivités ayant ouvert un ou plusieurs postes de rédacteur et ayant répondu à l'enquête qualitative conduite au printemps 2009 déclarent ne pas rencontrer de difficultés particulières de recrutement à l'exception de postes très techniques relatifs aux marchés publics ou à l'exécution budgétaire. Par ailleurs, les collectivités, dont un des principes fondamentaux est la libre administration, ne pouvaient pas forcément leurs postes ouverts par des rédacteurs lauréats de la session 2007.

Précisions méthodologiques

Les résultats présentés sont, d'une part issus des bases concours des trois centres de gestion d'Ile-de-France et d'autre part, de deux enquêtes réalisées au printemps 2009.

L'enquête téléphonique effectuée entre mars et juin 2009 a porté sur un échantillon représentatif de 28 % des lauréats du concours.

L'enquête réalisée par courriel entre mai et juillet 2009 s'adressait aux collectivités d'Ile-de-France ayant ouvert des postes au concours de rédacteur 2007. 18 % y ont répondu.

SOMMAIRE

■ Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux	P 6
■ Session 2007 du concours de rédacteur en Ile-de-France : Analyse statistique	P 7
A - Le concours de rédacteur 2007 en chiffres	P 7
1 - Quatre candidats inscrits sur dix sont absents aux épreuves d'admissibilité	P 7
2 - Une sélectivité variable selon le type de concours	P 7
3 - 87 % des postes ouverts sont pourvus	P 8
B - Les caractéristiques des candidats et des lauréats	P 9
1 - Un concours très féminisé	P 9
2 - Une réussite plus importante des candidats âgés de moins de 40 ans	P 9
3 - Une meilleure réussite des candidats de province	P 10
4 - Une surreprésentation des candidats diplômés d'études supérieures parmi les lauréats	P 12
5 - L'impact positif des préparations au concours	P 13
■ Du concours à l'emploi : devenir des lauréats et stratégies des collectivités	P 14
A - Printemps 2009 : où en sont les lauréats ?	P 14
A.1 - Le parcours des lauréats nommés	P 14
1 - Des durées et des difficultés de recherche peu importantes	P 14
2 - Des méthodes de recherches traditionnelles	P 14
3 - Des activités professionnelles concentrées dans le domaine « Pilotage, management et gestion des ressources »	P 14
4 - Des nominations très importantes de lauréats déjà en poste dans leur collectivité	P 15
5 - Des lauréats nommés dans leur bassin d'emploi	P 16
6 - Des nominations en adéquation avec leurs souhaits	P 17
A.2 - Parcours et situation des lauréats n'ayant pas encore été nommés	P 17
1 - Les trois-quarts des lauréats non-nommés ont une activité professionnelle	P 17
2 - Des stratégies différentes, fonction de la position professionnelle du moment	P 17
3 - Une recherche géographique encore peu contrainte	P 17
4 - Une recherche plutôt ouverte en termes de collectivités et de domaines d'activités	P 18
5 - Situation face à leur recherche d'emploi au cours des 6 mois précédant l'enquête	P 18
B - Quelques indications sur les stratégies de recrutement des collectivités	P 19
1 - Les communes : premier recruteur de rédacteurs	P 19
2 - Un grand nombre de postes ouverts serait pourvu	P 20
3 - Des recrutements plutôt aisés et rapides	P 20
4 - Evolution de la stratégie de recrutement par rapport à la difficulté du poste à pourvoir	P 21
■ Conclusion	P 22

LE CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est l'un des 55 cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Relevant de la filière administrative, les rédacteurs territoriaux constituent le cadre d'emplois de catégorie B de cette filière. Il comporte trois grades : rédacteur, rédacteur principal et rédacteur chef.

■ Les missions d'un rédacteur (article 2 du statut particulier)

Les rédacteurs sont chargés de l'instruction des affaires qui leur sont confiées et de la préparation des décisions. Ils exercent leurs fonctions dans l'une des deux spécialités suivantes :

• **Administration générale** : dans cette spécialité, ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative et financière, de suivi de la comptabilité et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.

• **Secteur sanitaire et social** : dans cette spécialité, ils assurent les tâches administratives à caractère médico-social et spécialement la gestion des dossiers des patients ou des usagers d'établissements à caractère social. Ils contribuent à la délivrance de renseignements et d'informations d'ordre général. Ils secondent, dans leur domaine de compétence, les médecins territoriaux ou les personnels des services médico-sociaux.

Les rédacteurs peuvent, dans certains cas, assurer des fonctions d'encadrement des agents d'exécution et la direction d'un bureau et remplir les fonctions de principal adjoint d'un fonctionnaire de catégorie A.

Ils peuvent être chargés des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Une quarantaine de métiers peut être exercée par des rédacteurs territoriaux (voir le Répertoire des métiers territoriaux du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, CNFPT). Ils sont regroupés dans 17 familles de métiers, telles que « affaires générales », « affaires juridiques », « ressources humaines », « urbanisme/aménagement », « service culturels », etc.

A titre d'exemple, on peut citer les métiers d'assistant(e) de direction, d'assistant(e) ou de gestionnaire (ressources humaines, marchés publics, assurances, etc.), d'assistant(e) comptable et budgétaire, de chargé(e) de communication, etc.

■ Le concours de rédacteur

L'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux s'effectue soit par concours (externe, interne ou 3^{ème} concours), soit par la promotion interne.

Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV, c'est-à-dire le baccalauréat ou un titre reconnu équivalent. Une dispense de la condition de diplôme est possible pour un parent d'au moins trois enfants et pour les sportifs de haut niveau.

Le concours interne est ouvert aux fonctionnaires titulaires et agents publics non titulaires justifiant au 1^{er} janvier de l'année du concours d'au moins 4 ans de services publics effectifs.

Le 3^{ème} concours est ouvert aux candidats justifiant pendant une durée de 4 ans au moins, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou plusieurs mandats d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'association (les activités professionnelles sont précisées par le statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs).

L'organisation du concours relève des missions assurées par les centres de gestion. À chaque session, le concours ouvre aux trois voies de recrutement : concours externe, concours interne et 3^{ème} concours. Pour chaque concours, des postes sont déclarés ouverts par les collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique des centres de gestion organisateurs. Ils sont répartis comme suit : 40 % au moins pour le concours externe, 40 % au plus pour le concours interne et 20 % au plus pour le 3^{ème} concours.

Les trois centres de gestion franciliens (Petite Couronne, Grande Couronne et Seine-et-Marne) ont organisé aux mêmes dates les épreuves des concours de la session 2007.

RAPPELS SUR LE SYSTÈME DES CONCOURS DE LA FPT

- Les postes ouverts aux concours constituent une évaluation prévisionnelle des besoins de recrutement des collectivités.
- La réussite à un concours de la FPT n'engendre pas le recrutement automatique du lauréat : les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude, présentée par ordre alphabétique, sans ordre de mérite et recherchent ensuite un emploi. L'inscription sur la liste d'aptitude est valable nationalement un an, renouvelable deux fois au maximum, pour une durée équivalente, sous réserve d'une demande de réinscription du lauréat.

SESSION 2007 DU CONCOURS DE RÉDACTEUR EN ILE-DE-FRANCE : ANALYSE STATISTIQUE

A - LE CONCOURS DE RÉDACTEUR 2007 EN CHIFFRES

Le concours de rédacteur organisé simultanément par les trois centres de gestion d'Ile-de-France compte en 2007 **9 406 candidats inscrits**. **1 052 postes** ont été ouverts sur les trois territoires, dont plus de la moitié par les collectivités de la Petite Couronne (pour comparaison, à la session 2006, le même nombre de postes avait été ouvert en Petite Couronne avec un nombre quasi-équivalent d'inscrits).

Tous concours confondus, 85 % des postes sont ouverts pour la spécialité « administration générale », le reste relevant de la seconde spécialité « secteur sanitaire et social ». À noter qu'aucun poste n'a été ouvert sur cette dernière spécialité en Seine-et-Marne.

Nombre de postes ouverts et nombre d'inscrits au concours en 2007

	Petite Couronne		Grande Couronne		Seine-et-Marne		Ile-de-France	
	Postes	Inscrits	Postes	Inscrits	Postes	Inscrits	Postes	Inscrits
Tous concours	625	5 484	279	2 583	148	1 339	1 052	9 406
Concours externe	40 %	57 %	49 %	55 %	40 %	63 %	43 %	57 %
Concours interne	40 %	36 %	40 %	38 %	40 %	30 %	40 %	36 %
3 ^{ème} concours	20 %	7 %	11 %	7 %	20 %	7 %	17 %	7 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

1 - Quatre candidats inscrits sur dix sont absents aux épreuves d'admissibilité

Tous concours confondus, le taux de présence¹ aux épreuves d'admissibilité est de 59 %. Il varie faiblement d'un centre organisateur à l'autre. Par type de concours, on observe qu'il est toujours plus fort au concours interne (65 %), un peu moins au concours externe (55 %). Quant au 3^{ème} concours, si le taux de présence est élevé en Petite Couronne et en Seine-et-Marne (respectivement 62 % et 65 %), il est plus faible en Grande Couronne avec seulement 49 %.

2 - Une sélectivité variable selon le type de concours

Tous concours confondus, 26 % des présents aux épreuves écrites ont été admissibles et 17 % de ces mêmes présents ont été admis.

La sélectivité varie selon le type de concours : le concours externe est plus sélectif que le concours interne et que le 3^{ème} concours. Cette tendance est la même, quel que soit le centre organisateur.

Part des admissibles et des admis parmi les présents en 2007

	Petite Couronne		Grande Couronne		Seine-et-Marne		Ile-de-France	
	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis
Tous concours	24 %	16 %	26 %	17 %	33 %	20 %	26 %	17 %
Concours externe	23 %	14 %	24 %	15 %	32 %	16 %	24 %	14 %
Concours interne	25 %	17 %	30 %	20 %	37 %	25 %	28 %	19 %
3 ^{ème} concours	29 %	23 %	21 %	17 %	25 %	22 %	27 %	22 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

1 - Le taux de présence est calculé selon le nombre de candidats présents rapporté au nombre de candidats inscrits.

3 - 87 % des postes ouverts au concours sont pourvus²

Au total, on compte **921 lauréats rédacteurs**, tous concours confondus. Ils se répartissent de la manière suivante : 46 % sont lauréats du concours externe, 45 % du concours interne et 9 % du 3^{ème} concours.

Par centre organisateur, 519 sont lauréats inscrits sur les listes d'aptitude de la Petite Couronne, 254 de la Grande Couronne et 148 de la Seine-et-Marne. La répartition des lauréats par type de concours dans chaque centre organisateur est quasiment identique.

Globalement, 87 % des postes ouverts par les collectivités d'Ile-de-France après transferts³ ont été pourvus.

Les concours externe et interne enregistrent les meilleurs taux de pourvoi avec des valeurs toujours supérieures à 80 %. Si ce taux atteint 100 % en Seine-et-Marne, il est moins élevé en Petite Couronne et en Grande Couronne en raison d'un taux de pourvoi très faible dans la spécialité sanitaire et sociale pour ces deux centres organisateurs (environ 15 %).

En revanche, le nombre de lauréats du 3^{ème} concours est généralement faible. Il ne semble pas remplir totalement les objectifs qui lui sont assignés : permettre aux collectivités de recruter des personnes expérimentées, sans condition de diplôme, pour améliorer la diversité des recrutements.

Taux de pourvoi des postes ouverts après transferts par type de concours pour chaque centre organisateur en 2007

	Petite Couronne		Grande Couronne		Seine-et-Marne		Ile-de-France	
	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts
Concours externe	239	85 %	119	100 %	68	100 %	426	91 %
Concours interne	224	81 %	119	92 %	67	99 %	410	89 %
3^{ème} concours	56	70 %	16	53 %	13	45 %	85	69 %
Ensemble	519	83 %	254	91 %	148	100 %	921	87 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

B - LES CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES LAURÉATS

1 - Un concours très féminisé

Quelle que soit la spécialité choisie et le concours présenté, la part des femmes est très supérieure à celle des hommes.

On constate également qu'elle varie faiblement entre les candidats inscrits, présents et lauréats.

Part des femmes parmi les lauréats, par type de concours dans chaque centre organisateur

	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	Tous concours confondus
Ile-de-France	83 %	86 %	91 %	87 %
Petite couronne	78 %	85 %	86 %	82 %
Grande couronne	90 %	89 %	88 %	89 %
Seine-et-Marne	82 %	85 %	100 %	89 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

2 - Le taux de pourvoi des postes ouverts au concours est le rapport entre le nombre de lauréats et le nombre de postes ouverts au concours.

3 - La réglementation rend possible des transferts de postes : lorsque le nombre de candidats ayant passé avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier la répartition du nombre de places aux concours externe et interne pour un poste au moins et dans la limite de 15 % du total des postes ouverts.

2 - Une réussite plus importante des candidats âgés de moins de 40 ans

Quel que soit le centre organisateur, la tendance par type de concours est identique : **une forte proportion de candidats âgés de moins de 30 ans au concours externe** (plus de 3 candidats présents sur 5) et des candidats plus âgés au concours interne et 3^{ème} concours, avec notamment une **part importante de candidats âgés de 30 à 39 ans** (environ 1 présent sur 2).

En général, les candidats âgés de moins de 40 ans réussissent mieux que les autres candidats plus âgés. Cette tendance est cependant à nuancer au regard de la répartition des âges par type de concours.

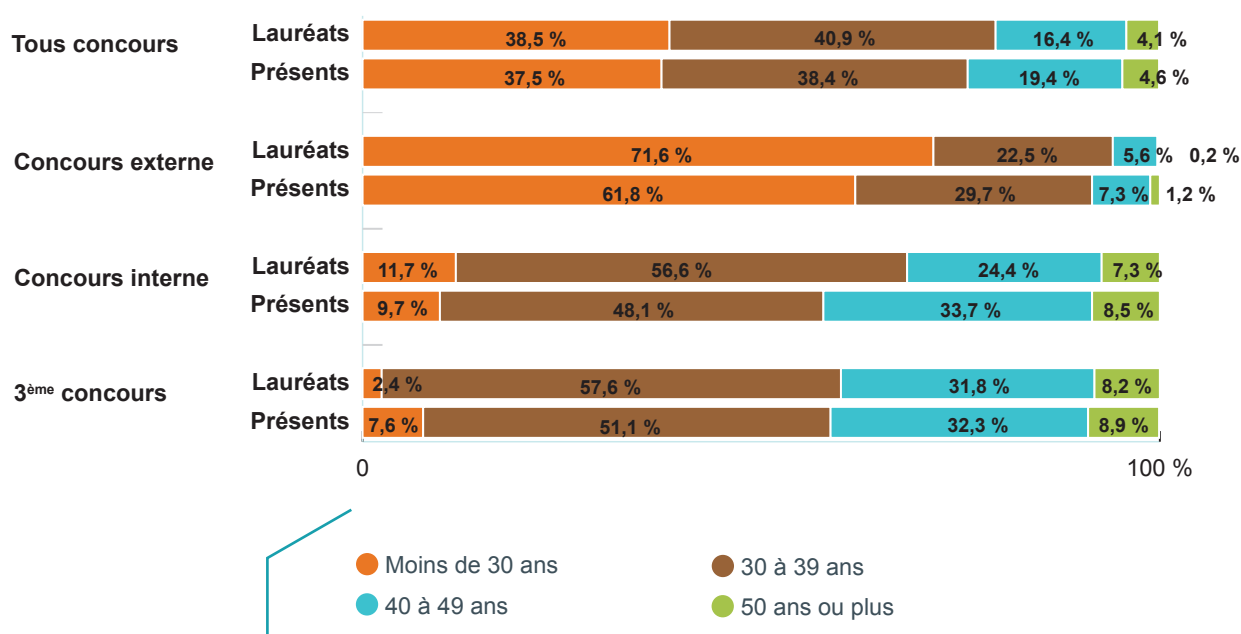
Ainsi, pour les candidats âgés de moins de 30 ans, il y a une

surreprésentation des lauréats par rapport aux présents pour les concours externe (+ 10 points) et interne (+ 2 points), mais pas pour le 3^{ème} concours (- 5 points).

Pour les candidats ayant entre 30 et 39 ans, la surreprésentation des lauréats par rapport aux présents est visible pour les concours interne (+ 8,5 points) et 3^{ème} concours (+ 6,5 points) mais pas pour le concours externe (- 7,1 points).

Quel que soit le type de concours, les candidats âgés de 40 ans ou plus réussissent moins bien que les autres candidats (sous-représentation systématique de la part des lauréats âgés de 40 ans ou plus par rapport aux présents de la même classe d'âge).

RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR TYPE DE CONCOURS



Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

3 - Une meilleure réussite des candidats de province

Tous concours confondus, **près de 7 candidats présents sur 10 sont domiciliés en région Ile-de-France**. Cette proportion est identique pour le concours interne ; elle est légèrement plus forte au concours externe et plus faible au 3^{ème} concours (5 candidats sur 10).

Parmi ces Franciliens, 33 % sont domiciliés en Petite Couronne, 31 % en Grande Couronne (y compris en Seine-et-Marne) et 5 % à Paris intra-muros.

La part des candidats domiciliés hors Ile-de-France (DOM y compris) est importante : 31 %. Par type de concours, on observe peu de différences, hormis le nombre de candidats au 3^{ème} concours domiciliés en province nettement supérieur aux autres (44 % des présents).

Par centre organisateur, sont domiciliés en province 55 % des candidats ayant passé le concours en Seine-et-Marne, 29 % des candidats l'ayant passé en Petite Couronne et 19 % des candidats l'ayant passé en Grande Couronne.

Tous concours confondus, **la part des lauréats domiciliés en Ile-de-France est inférieure de 10 points à celle des présents** (69 % des présents et seulement 59 % des admis). **On remarque donc une surreprésentation des lauréats résidant en province.**

Ainsi, pour les trois concours, les candidats domiciliés en province représentent 41 % des lauréats. Leur part s'élève à 59 % au concours de la Seine-et-Marne et 43 % à celui de la Petite Couronne. Leur poids au concours de la Grande Couronne est nettement plus faible que les deux autres concours : ils sont 26 % des lauréats à être domiciliés en province.

C'est donc aux concours organisés par la Grande Couronne que la proportion de lauréats franciliens est la plus forte : ils sont 74 % (dont les deux tiers domiciliés en Grande Couronne), alors qu'ils sont seulement 57 % en Petite Couronne et 41 % en Seine-et-Marne.

Origine géographique des candidats présents et admis par type de concours en 2007

	Concours externe		Concours interne		3 ^{ème} concours		Tous concours confondus	
	Présents	Admis	Présents	Admis	Présents	Admis	Présents	Admis
Paris	8 %	11 %	2 %	2 %	3 %	2 %	5 %	6 %
Petite couronne (92/93/94)	33 %	25 %	35 %	26 %	24 %	18 %	33 %	25 %
Grande couronne (77/78/91/95)	30 %	27 %	32 %	31 %	27 %	21 %	31 %	28 %
Ile-de-France	71 %	62 %	69 %	59 %	54 %	41 %	69 %	59 %
Province	28 %	38 %	31 %	40 %	44 %	58 %	30 %	41 %
Dom	1 %	0,2 %	1 %	0,2 %	2 %	1 %	1 %	0,3 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

Taux de réussite admis/présents en 2007

	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	Total
Paris	20 %	22 %	18 %	21 %
Petite couronne (92/93/94)	11 %	14 %	16 %	12 %
Grande couronne (77/78/91/95)	13 %	18 %	17 %	15 %
Ile-de-France	12 %	16 %	17 %	14 %
Province	20 %	25 %	28 %	23 %
Dom	4 %	5 %	11 %	5 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

4 - Une surreprésentation des candidats diplômés d'études supérieures parmi les lauréats

Tous concours confondus, **26 % des candidats présents sont titulaires du seul baccalauréat et 63 % possèdent un diplôme d'études supérieures (bac + 2 ou plus)**⁴.

Près de 80 % des candidats du concours externe ont déclaré détenir un diplôme d'études supérieures : 27 % de niveau bac + 2, 30 % de niveau bac + 3 ou 4 et 22 % de niveau bac + 5 ou plus. Seuls 19 % des présents ont déclaré n'avoir que le baccalauréat.

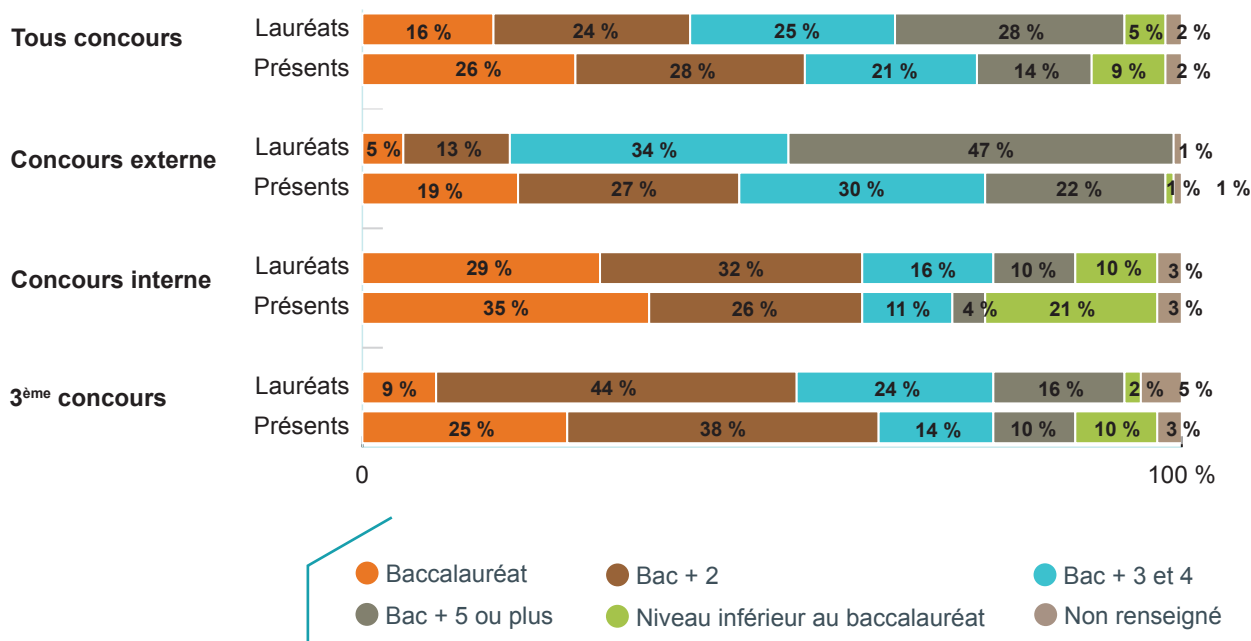
Au concours interne, la part des candidats exclusivement bacheliers est plus importante (35 % des présents). Ceux qui ont déclaré détenir un diplôme d'études supérieures représentent 41 % des présents : ils sont majoritairement en possession d'un diplôme de niveau bac + 2 (26 %), puis bac + 3 ou 4 (11 %) et enfin bac + 5 ou plus (4 %).

Enfin, 21 % des présents ont un niveau inférieur au baccalauréat. Les candidats du 3^{ème} concours ont plus souvent un diplôme d'études supérieures que ceux du concours interne, soit 62 % des présents (38 % à bac + 2, 14 % à bac + 3 ou 4, et 10 % à bac + 5 ou plus). La part des seuls bacheliers (25 % de présents) est ainsi plus faible qu'au concours interne et 10 % n'ont pas le baccalauréat.

Tous concours confondus, **16 % des lauréats ont déclaré détenir uniquement le baccalauréat et 77 % ont un diplôme d'études supérieures.**

On constate **une surreprésentation des lauréats ayant un diplôme d'études supérieures** et une sous-représentation des lauréats détenant le seul baccalauréat par rapport à leur part dans les présents et cela, quel que soit le concours.

RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR NIVEAU DE DIPLOME ET PAR CONCOURS EN 2007



Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

4 - Le niveau de diplôme indiqué par les candidats est déclaratif. Il est possible que certains candidats n'aient indiqué que le niveau de diplôme leur permettant de passer le concours, et non le diplôme obtenu le plus élevé.

5 - L'impact positif des préparations au concours

La préparation des candidats présents au concours de rédacteur reste le plus souvent personnelle⁵. En effet, 55 % d'entre eux déclarent s'être préparés seuls au concours.

Un peu moins de 33 % des présents ont suivi une préparation. Parmi ceux-ci, les trois quarts ont suivi les formations du CNFPT : plus de 4 candidats préparés sur 5 pour le concours interne et 3^{ème} concours, et 3 candidats préparés sur 5 pour le concours externe.

Tous concours confondus, 53 % des lauréats ont préparé le concours avec un organisme de formation. Ce sont les lauréats du concours interne qui en ont le plus bénéficié (63 %), et notamment par le biais du CNFPT (90 % d'entre eux). Les lauréats du 3^{ème} concours ont quant à eux suivi une préparation pour 48 % d'entre eux, et les lauréats au concours externe à 44 %.

Mode de préparation des lauréats

	Tous concours confondus	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours
Personnel	341	187	117	37
Par un organisme de formation	485	187	257	41
<i>dont par le CNFPT</i>	368	102	213	35
Non connu	95	52	36	7
Total	921	426	410	85

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

Le taux de réussite admis/présents au concours de rédacteur 2007 montre que le suivi d'une préparation double les chances de réussir ce concours.

Taux de réussite admis/présents en fonction du mode de préparation

	Personnel	Organismes de formation	Non connu
Tous concours confondus	11,3 %	26,9 %	13,6 %
Concours externe	10,6 %	23,6 %	12,7 %
Concours interne	11,2 %	29,6 %	13,8 %
3^{ème} concours	16,8 %	28,5 %	24,1 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France.

5 - Les informations concernant les préparations suivies par les candidats sont déclaratives. Il est possible que certains candidats ayant suivi une préparation, ne l'aient pas déclaré.

DU CONCOURS À L'EMPLOI : DEVENIR DES LAURÉATS ET STRATÉGIES DES COLLECTIVITÉS

Pour compléter les informations recensées dans les bases concours des centres de gestion, une enquête téléphonique a été menée auprès d'un échantillon représentatif de lauréats afin de mieux connaître leurs parcours et les éventuelles difficultés rencontrées dans leur recherche d'emploi et dans

leur insertion professionnelle. Parallèlement, un questionnaire a été soumis aux collectivités ayant déclaré des postes ouverts au concours pour recueillir des informations sur leurs stratégies de recrutement.

A - PRINTEMPS 2009 : OÙ EN SONT LES LAURÉATS ?

Quinze mois après la publication des listes d'aptitude, 81 % des lauréats du concours de rédacteur ont été nommés, cette part est variable selon le type de concours : 81 % au concours externe, 84 % au concours interne et 69 % au 3^{ème} concours.

A.1 - Le parcours des lauréats nommés

■ 1 - Des durées et des difficultés de recherche peu importantes

Les lauréats nommés et qui ont réellement effectué une mobilité suite à leur réussite au concours ont pour un peu plus de la moitié d'entre eux mis 3 à 6 mois pour trouver un poste de rédacteur, 29 % ont mis moins de 3 mois et 17 % plus de 6 mois. Pour près de la moitié d'entre eux (47 %), cette recherche a nécessité l'envoi de moins de 10 lettres de candidatures, pour près d'un tiers (31 %) il aura fallu plus de 20 lettres et pour 20 % entre 10 et 20 lettres.

84 % ont alors été convoqués à 5 entretiens ou moins, 11 % en ont passé entre 6 et 10 et 3 % ont dû en effectuer plus de 10 avant de pouvoir être recrutés.

■ 2 - Des méthodes de recherche traditionnelles

Parmi les moyens mis en œuvre pour leur recherche d'emploi, 22 % des actions ont consisté à envoyer des candidatures suite à une annonce parue, 14 % à envoyer des candidatures spontanées. Par contre l'inscription sur une bourse de l'emploi ou le dépôt de candidatures sur des sites spécialisés sont moins pratiqués (12 % des actions).

En termes de recherche stricto sensu, la consultation sur Internet domine désormais largement la consultation des journaux et magazines (respectivement 33 % et 2 % des actions totales). Enfin, l'utilisation du réseau relationnel reste timide (8 % des actions) et la participation à des salons de l'emploi résiduelle avec seulement 1 % des actions entreprises par les lauréats nommés.

■ 3 - Des activités professionnelles concentrées dans le domaine « Pilotage, management et gestion des ressources »

Six lauréats sur dix ont été nommés principalement au sein de 4 familles professionnelles.

Dans la grille du répertoire des métiers territoriaux établie par le CNFPT, la première famille professionnelle est celle des affaires générales qui regroupe presque un nommé sur cinq. Vient ensuite la famille « finances » avec la nomination d'un lauréat sur six. Apparaissent ensuite les ressources humaines avec un lauréat nommé sur sept et les affaires juridiques avec plus d'une nomination sur dix.

Huit métiers concentrent près d'un lauréat nommé sur deux.

Au sein de ces familles, ce sont les métiers d'assistants de direction qui sont le plus occupés par des lauréats nommés (14 %). Viennent ensuite les métiers liés à la commande publique (8 %) et à la gestion budgétaire et comptable (7 %).

Répartition des principales nominations par famille professionnelle et par métier

Principales familles professionnelles	%	Principal métier dans la famille	%
Affaires générales (Famille : A02)	19	Assistant de direction	14
Finances (Famille : A04)	17	Coordonnateur budgétaire et comptable	7
Ressources humaines (Famille : A05)	14	Chargé de la gestion administrative du personnel	3
Affaires juridiques (Famille : A03)	11	Chargé de la commande publique	8
Education et animation (Famille : D23)	7	Coordinateur enfance jeunesse éducation	5
Communication (Famille : A07)	5	Chargé de communication	4
Urbanisme et aménagement (Famille : B10)	5	Instructeur des autorisations d'urbanisme	3
Social (Famille : D22)	4	Référent insertion professionnelle	4
Autres familles	18	Autres métiers	52
Total	100	Total	100

Source : Enquête auprès des lauréats rédacteurs session 2007

4 - Des nominations très importantes de lauréats déjà en poste dans leur collectivité

D'après l'enquête, plus de 8 lauréats sur 10, tous concours confondus, travaillaient déjà dans la collectivité dans laquelle ils ont été nommés sur le grade de rédacteur.

Part des lauréats occupant précédemment un poste dans la collectivité de leur nomination

	Hommes	Femmes	Ensemble
En poste	72 %	86 %	84 %

Source : Enquête auprès des lauréats rédacteurs session 2007

Parmi ceux-ci, 7 sur 10 étaient déjà fonctionnaires, les autres étant principalement contractuels.

Statut précédent pour les lauréats déjà en poste dans la collectivité de leur nomination

	Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaire	50 %	70 %	68 %
Contractuel	48 %	28 %	30 %
Autres (stagiaire...)	2 %	2 %	2 %

Source : Enquête auprès des lauréats rédacteurs session 2007

En ce qui concerne notamment les lauréats **du concours externe** (soit 46 % des lauréats), l'enquête confirme qu'une très grande proportion d'entre eux ne sont pas des nouveaux entrants dans la fonction publique territoriale puisque 73 % occupaient déjà un poste dans la collectivité qui les a nommés au grade de rédacteur. Parmi eux, un tiers était titulaire d'un autre grade de la fonction publique et deux tiers étaient contractuels.

Par ailleurs, la mobilité en interne de ces nommés est très faible puisque plus de 8 sur 10 occupent le même poste que celui qu'ils occupaient avant d'être lauréat du concours de rédacteur.

Ce dernier point reste aussi vrai si l'on intègre les lauréats du concours interne et du 3^{ème} concours puisque ce sont 75 % des nommés qui sont restés sur le même poste (68 % des titulaires et 93 % des contractuels).

D'autre part, on notera que parmi ceux qui ne travaillaient pas déjà dans la collectivité, 83 % ont déclaré que ce n'était pas leur premier emploi. Parmi eux, 92 % ont déclaré qu'ils avaient une expérience professionnelle antérieure dans la fonction publique.

5 - Des lauréats nommés dans leur bassin d'emploi

Les lauréats sont peu mobiles. Ainsi plus de 9 lauréats sur 10 ont été nommés dans leur région de résidence. Ceci se vérifie quel que soit le type de concours ou le centre organi-

sateur. Par ailleurs, moins de 4 % des lauréats ont été nommés dans une région limitrophe à celle de leur domicile et 3 % dans une région non limitrophe.

Répartition des lauréats par lieu de nomination et centre organisateur

	Nommés dans la région de domicile	Nommés dans une région limitrophe	Nommés dans une région non limitrophe	Lieu de nomination inconnu
Concours organisé par le CIG petite couronne	90,8 %	3,9 %	3,0 %	2,3 %
Concours organisé par le CIG grande couronne	92,7 %	5,6 %	1,7 %	0,0 %
Concours organisé par le CDG 77	92,9 %	1,0 %	6,1 %	0,0 %
Ensemble	91,7 %	3,9 %	3,1 %	1,3 %

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France

Pour compléter, l'enquête permet d'estimer que parmi les lauréats nommés et qui n'étaient pas déjà en poste dans leur collectivité actuelle, environ un sur cinq a réalisé une

mobilité géographique interdépartementale, un peu plus de la moitié d'entre eux ayant réalisé une mobilité entre province et Ile-de-France.

■ 6 - Des nominations en adéquation avec leurs souhaits

Que ce soit en termes de collectivité, de métier ou de localisation géographique, les lauréats sont globalement satisfaits (plus de 9 sur 10) de leur nomination.

Le seul bémol, relatif, concerne les rédacteurs en poste et qui ne travaillaient pas auparavant dans leur collectivité de nomination. En effet, ils sont « seulement » 8 sur 10 à se déclarer satisfaits du poste occupé. Ceux-ci aimeraient de façon générale occuper des postes comportant plus de responsabilités.

A.2 - Parcours et situation des lauréats n'ayant pas encore été nommés

19 % des lauréats du concours de rédacteur session 2007 n'avaient pas encore été nommés au printemps 2009. Plusieurs raisons concourent à cet état de fait.

■ 1 - Les trois-quarts des lauréats non nommés ont une activité professionnelle

Parmi les lauréats qui n'ont pas encore été nommés sur un poste de rédacteur au moment de l'enquête, 74 % ont cependant une activité professionnelle (65 % travaillent dans la fonction publique et 9 % dans le secteur privé).

Parmi ceux qui travaillent dans la fonction publique, 32 % déclarent occuper un poste sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux et 3 % être chefs de cabinet.

Même s'ils se sont réinscrits sur la liste d'aptitude, 3 lauréats sur 10 ne recherchent pas activement de poste de rédacteur. Cette situation concerne plus particulièrement les lauréats ayant déjà une activité professionnelle.

Enfin, 4 sur 10 continuent activement leur recherche, dont 8 sur 10 parmi ceux qui ont déclaré ne pas avoir d'activité professionnelle au moment de l'enquête.

■ 3 - Une recherche géographique encore peu contrainte

Si environ la moitié des lauréats encore en recherche souhaite trouver un poste uniquement en Ile-de-France, un tiers ne le recherche qu'en province. Par ailleurs, un sur dix est mobile sur l'ensemble du territoire.

■ 2 - Des stratégies différentes, fonction de la position professionnelle du moment

Face à cette situation, un quart a définitivement abandonné sa recherche. Ils sont tous en activité dans la fonction publique et la plupart du temps sur des grades plus élevés.

Stratégie des lauréats selon leur situation professionnelle actuelle

	Sans poste déclaré	Travaillant dans le privé	Travaillant dans le public	Ensemble
En recherche active d'un poste de rédacteur	83 %	50 %	20 %	39 %
Réinscrit sur la liste d'aptitude mais sans recherche active	17 %	50 %	30 %	28 %
Non réinscrit sur la liste d'aptitude	0 %	0 %	40 %	26 %
Ne se prononce pas	0 %	0 %	10 %	7 %

Source : Enquête auprès des lauréats rédacteurs session 2007

■ 4 - Une recherche plutôt ouverte en termes de collectivités et de domaines d'activités

Dans plus d'un tiers des cas (36 citations sur 100), les lauréats non nommés sont prêts à intégrer tous types de collectivités. Cependant, ils aimeraient plutôt intégrer une commune (34 citations sur 100), un conseil général (21 citations sur 100) ou encore un conseil régional (6 citations sur 100).

Principales familles professionnelles recherchées (en %)

Ressources humaines (Famille : A05)	22
Communication (Famille : A07)	14
Finances (Famille : A04)	13
Affaires générales (Famille : A02)	11
Social (Famille : D22)	11
Développement territorial (Famille : B08)	5
Urbanisme et aménagement (Famille : B10)	5
Education et animation (Famille : D23)	5
Services culturels (Famille : D28)	5
Affaires juridiques (Famille : A03)	3
Systèmes d'information et TIC (Famille : A06)	3
Autres	2

Source : Enquête auprès des lauréats rédacteurs session 2007

En termes de familles professionnelles les choix s'orientent en premier lieu vers les ressources humaines, puis vers la communication, les finances, les affaires générales ou encore le social.

■ 5 - Situation face à leur recherche d'emploi au cours des 6 mois précédant l'enquête

80 % des lauréats non nommés ont vu des annonces qui correspondaient à leurs critères de recherche au cours des 6 mois précédant l'enquête.

Parmi ceux-ci, 59 % ont relevé moins de 10 annonces leur convenant, 27 % de 10 à 15 annonces et 14 % plus de 20.

Toujours au cours de cette période, 52 % ont envoyé moins de 10 candidatures, 14% de 10 à 20 et 33 % ont envoyé plus de 20 candidatures. Il en a découlé moins de 4 entretiens de recrutement pour les trois-quarts d'entre eux dont un quart n'a eu qu'un seul entretien.

Cependant, cette absence de succès n'a pas, pour 75 % d'entre eux, remis en cause leurs critères de recherche. Parmi ceux qui les ont remis en cause, ils ont en premier lieu révisé leur zone géographique de prospection puis ont, dans un second temps, revu leur position sur le contenu des postes qu'ils recherchent. Au final, une majorité (58 %) pense que l'échec actuel de leur recrutement est dû à leur manque d'expérience. L'inadaptation du diplôme vient en second avis mais seulement pour 8 % d'entre eux.

Sur ces éléments, le comportement des lauréats sans emploi ne se différencie pas significativement de ceux ayant un emploi.

B - QUELQUES INDICATIONS SUR LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES COLLECTIVITÉS

■ 1 - Les communes : premier recruteur de rédacteurs

Un peu plus de la moitié des lauréats ont été nommés dans une commune (55,6 %). Cette proportion est plus importante pour les lauréats du concours organisé par le centre de gestion de la Seine-et-Marne (près de 66 % d'entre eux).

Les autres principaux employeurs sont les Conseils Généraux (17 % des lauréats nommés) et les Conseils Régionaux (principalement le Conseil Régional d'Ile-de-France) avec plus de 5 % des lauréats nommés.

Nomination des lauréats par type d'employeur et selon le lieu de nomination

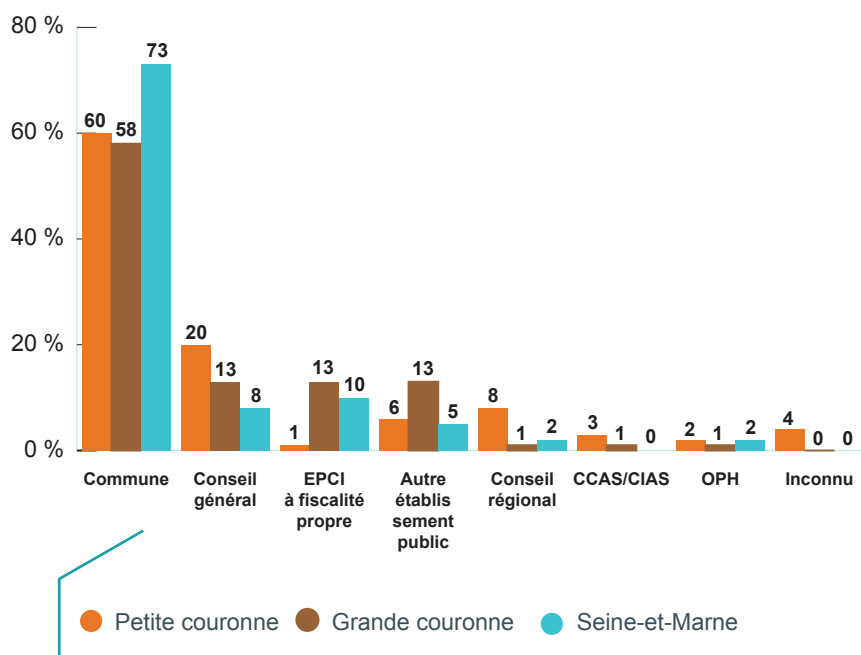
	Répartition des lauréats nommés France entière	Répartition des lauréats nommés en Ile-de-France
Communes	55,6 %	60,2 %
Conseils Généraux	17,0 %	15,4 %
EPCI à fiscalité propre	10,3 %	6,7 %
Autres établissements publics	7,7 %	8,2 %
Conseils Régionaux	5,1 %	4,6 %
CCAS/CIAS	2,0 %	1,5 %
Offices publics de l'habitat	1,1 %	1,3 %
Inconnu	1,3 %	2,1 %
TOTAL	100 %	100 %

Sources : Croisement Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France et enquête auprès des lauréats

Parmi les lauréats nommés en Ile-de-France, les communes sont également les plus gros recruteurs (6 lauréats sur 10), avec une particularité pour le territoire Seine-et-Marnais où plus de 7 lauréats nommés sur 10 l'ont été par une commune.

Si l'on compare avec les nominations de la France entière, on constate que la part des nominations dans les EPCI à fiscalité propre est plus faible en Ile-de-France (6,7 % contre 10,3 %). Ceci peut s'expliquer en partie par l'intercommunalité à fiscalité propre moins développée en Ile-de-France qu'en province.

RÉPARTITION DES LAURÉATS NOMMÉS PAR TYPE D'EMPLOYEUR ET PAR CENTRE ORGANISATEUR DU CONCOURS



Sources : Croisement Bases concours des centres de gestion d'Ile-de-France et enquête auprès des lauréats

2 - Un grand nombre de postes ouverts serait pourvu⁶

D'après les collectivités répondantes, 85 % des postes ouverts par celles-ci au concours de rédacteur 2007 auraient été pourvus au printemps 2009.

Ces postes sont en premier lieu pourvus par des lauréats du concours de rédacteur (1 poste sur 3) et par des agents non titulaires (1 poste sur 4). Cependant, de nombreuses autres formes de recrutements interviennent aussi. Ainsi les agents contractuels (non lauréats du concours rédacteur 2007) occupant des postes ouverts au concours rédacteur 2007 et restés en poste, les promotions internes, les fonctionnaires d'autres cadres d'emplois et les réintégrations après congé parental, représentent près d'un quart des postes pourvus.

3 - Des recrutements plutôt aisés et rapides

Six collectivités répondantes sur dix considèrent ne pas avoir eu de difficultés particulières pour effectuer leur recrutement, une sur trois évalue comme « moyen » le degré de difficultés de recrutement et enfin 7 % déclarent avoir rencontré des difficultés, en particulier sur les postes de responsables de marchés publics, responsables d'exécution budgétaire ou encore d'instructeur cadastre.

Les délais de recrutement semblent assez courts puisque près des trois-quarts des recrutements se sont réalisés en moins de 3 mois, dont près d'un tiers en moins d'un mois. 10 % cependant auraient mis plus de 6 mois. Ces chiffres s'expliquent par le fait que, comme nous l'avons vu précédemment, la plupart des lauréats étaient déjà en poste dans la collectivité.

6 - Résultats portant sur 18 % des collectivités franciliennes ayant ouvert des postes au concours de rédacteur 2007

Position ou statut du recruté, au moment du recrutement

Lauréat du concours de rédacteur session 2007	28 %
Non-titulaire	25 %
Fonctionnaire en mutation	8 %
Lauréat d'un examen professionnel	7 %
Agent en mobilité interne	6 %
Lauréat d'autres concours	1 %
Fonctionnaire détaché d'une autre fonction publique	1 %
Autres	24 %

Source : Enquête auprès des collectivités ayant ouvert des postes au concours de rédacteur 2007

4 - Evolution de la stratégie de recrutement par rapport à la difficulté du poste à pourvoir.

Si le poste est difficile à pourvoir, les collectivités vont accentuer leurs prospections un peu sur tous les fronts. Elles vont davantage se tourner vers les divers supports de diffusion des annonces mais aussi utiliser davantage les bourses de l'emploi des centres de gestion et l'envoi direct aux lauréats inscrits sur la liste d'aptitude de leurs offres d'emploi.

Moyens mis en œuvre pour recruter des rédacteurs (en % des actions)

	Si le poste est	
	Facile à pourvoir	Difficile à pourvoir
Diffusion des annonces dans des journaux ou revues spécialisées, locaux ou/et nationaux	53 %	80 %
Diffusion des annonces sur le site Internet de la collectivité	38 %	54 %
Diffusion des annonces sur d'autres sites Internet	25 %	46 %
Consultation de la bourse de l'emploi d'un centre de gestion	19 %	58 %
Participation aux salons de l'emploi	6 %	4 %
Envoi des offres d'emploi aux lauréats de la liste d'aptitude	3 %	32 %
Autres moyens utilisés (diffusion en interne, ANPE...)	28 %	13 %

Source : Enquête auprès des collectivités ayant ouvert des postes au concours de rédacteur 2007

CONCLUSION

L'analyse ne permet pas de dégager un portrait type du lauréat, aussi bien au niveau régional que par centre organisateur, à l'exception du niveau élevé des diplômes des candidats. On constate de manière générale que le concours externe est le plus sélectif, le 3^{ème} concours l'étant le moins. Les taux de pourvoi des postes ouverts sont élevés, sauf au 3^{ème} concours et dans la spécialité «secteur sanitaire et social».

Par ailleurs, les trois concours sont fortement féminisés (la proportion des femmes ne varie pas entre les présents et les lauréats), les candidats domiciliés en province ont un taux de réussite toujours supérieur à celui des Franciliens et les candidats ayant suivi une préparation au concours réussissent mieux que les autres.

On remarque également des tendances selon les variables et par concours (en fonction de la part des lauréats comparée à celle des présents).

Ainsi, on relève chez les lauréats du concours externe une réussite importante des candidats âgés de moins de 30 ans et une prédominance des candidats détenteurs d'un diplôme d'études supérieures, notamment d'un bac + 5 ou plus.

Pour les lauréats du concours interne, on constate une réussite importante des candidats ayant entre 30 et 39 ans et un nombre important de candidats détenteurs d'un diplôme d'études supérieures.

Enfin, les tendances chez les lauréats du 3^{ème} concours indiquent une réussite dispersée selon les tranches d'âges par

centre organisateur et un nombre très important de candidats détenteurs d'un diplôme d'études supérieures, notamment d'un bac + 3 ou d'un bac + 4.

Une fois inscrits sur liste d'aptitude, on observe que la plupart des lauréats ne rencontre pas de réelles difficultés pour trouver un emploi. Et pour cause, ceux-ci sont souvent déjà employés dans une collectivité et sont dans une démarche d'évolution de carrière statutaire (changement de grade ou titularisation). Une grande part des lauréats non nommés au moment de l'enquête et occupant déjà un autre emploi met à profit le temps de validité de la liste d'aptitude pour trouver le poste qui leur convient (liste d'aptitude valable 1 an renouvelable deux fois pour la même durée). Enfin, ceux qui semblent potentiellement les plus en difficulté sont les primo-entrants dans la fonction publique sans expérience professionnelle.

Par effet miroir, les collectivités d'Ile-de-France ayant souvent ouvert des postes pour faire évoluer ou titulariser des agents déjà en poste n'éprouvent guère de difficultés à recruter sur ce cadre d'emplois à l'exception de postes très spécifiques.

Par ailleurs, la combinaison du principe fondamental de libre administration des collectivités et des contraintes liées à l'offre et à la demande sur le marché du travail peuvent expliquer que les collectivités ne recrutent pas forcément un lauréat sur le poste qu'elles ont déclaré ouvert au concours.

Centre Départemental de Gestion de la Seine-et-Marne
335, rue du Bois Guyot - 77350 LE MEE-SUR-SEINE
Tél. : 01 64 14 17 00 - Fax : 01 64 14 17 50
Service Emploi territorial - Contact : emploi@cdg77.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la région Ile-de-France
15, rue Boileau - BP 855 - 78008 VERSAILLES Cedex
Tél. : 01 39 49 63 00 - Fax : 01 39 02 27 26
Service Analyse et prospective sociales - Contact : analyse.prospective@cigversailles.fr

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
Direction de l'emploi/Service GPEEC - Contact : gpeec@cig929394.fr