



TECHNICIEN SUPÉRIEUR : DU CONCOURS À L'EMPLOI



La réflexion sur les concours de la fonction publique est en cours. Concernant la fonction publique territoriale, certains constats restent à faire. Qui sont les candidats ? Qui sont les lauréats ? Comment se passent les recrutements après la publication de la liste d'aptitude ? Compte tenu de la forte spécificité des modalités de recrutement des collectivités territoriales, quelles sont leurs stratégies ?

C'est à cette réflexion que les centres de gestion franciliens souhaitent contribuer par ce premier document, consacré aux recrutements des techniciens supérieurs territoriaux à la suite du concours 2007. La prochaine publication sera consacrée aux recrutements suite à la session 2007 du concours de rédacteur.

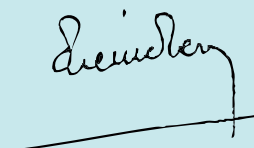
Votre centre de gestion, en coopération avec les deux autres centres de gestion d'Ile-de-France, répond ainsi à sa mission de bilan et de prospective sur l'emploi et la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et des établissements publics.

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

“
Les centres
de gestion
contribuent
à la réflexion
sur les concours
de la fonction
publique
territoriale.”

RÉSUMÉ

L'exploitation des données relatives aux concours de technicien supérieur (sessions de 2005 et de 2007) organisés par les centres de gestion franciliens a permis d'esquisser les principales caractéristiques des lauréats du concours de technicien supérieur et d'analyser leur recrutement par les collectivités.

La diversité des candidats et des lauréats selon le type de concours et de spécialité ne permet pas de représenter un réel profil-type de lauréat. De manière générale, les lauréats qui ont préparé le concours avec un organisme de formation ont mieux réussi. Par ailleurs, quelques tendances peuvent être esquissées avec une prédominance :

- Des hommes,
- Des plus de 30 ans,
- Des candidats qui ont un niveau Bac + 2,
- Des candidats domiciliés en Ile-de-France.

On constate également que :

- Les lauréats les plus diplômés ne sont pas les plus rapidement nommés,
- Le taux de nomination des lauréats, un an après leur réussite au concours, ne varie pas d'une session à l'autre, il se situe en moyenne aux alentours de 75 %,
- Les lauréats de la session 2007 sont plus âgés et moins diplômés que ceux de 2005.

L'enquête qualitative menée auprès des collectivités met en évidence la problématique des contractuels, déjà en poste en collectivité, qui n'ont pas réussi le concours. En effet, c'est pour cette raison que la plupart des collectivités ayant ouvert des postes au concours n'ont pas nommé de lauréats. On a donc pu percevoir, lors des entretiens téléphoniques, un certain mécontentement chez les lauréats actuellement non nommés qui ne peuvent accéder à ces postes.

L'étude a également révélé que plus de la moitié des lauréats non nommés sont actuellement en activité. Un an après l'obtention du concours, moins de la moitié des lauréats non nommés sont en recherche active. La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique va peut-être inciter davantage les collectivités à recruter les lauréats de concours avec la réduction du temps de la formation initiale obligatoire.

SOMMAIRE

■ Avant-propos	P 3
■ Introduction	P 6
■ Eléments de cadrage sur le cadre d’emplois des techniciens supérieurs	P 7
■ Session 2007 du concours de technicien supérieur : analyse statistique	P 8
A - Le concours de technicien supérieur 2007 en quelques chiffres	P 8
1 - Un quart des inscrits absents aux épreuves d’admissibilité	P 8
2 - Une sélectivité variable selon le type de concours.....	P 8
3 - Des taux de pourvoi des postes ouverts, qui varient selon les spécialités.....	P 9
B - Peut-on définir un « profil-type » du lauréat de technicien supérieur ?	P 11
1 - Une part croissante des femmes à chaque étape du concours.....	P 11
2 - Une moyenne d’âge plus élevée qu’en 2005	P 11
3 - Des femmes plus qualifiées.....	P 12
4 - Se préparer seul ou avec un organisme de formation ?.....	P 14
5 - Une part importante de candidats et de lauréats domiciliés hors région Ile-de-France	P 15
C - Réussir son concours et après : le recrutement par les collectivités.....	P 16
1- Qui sont les lauréats « non nommés » ? Peut-on parler de « reçus-collés » ?	P 16
2 - Pour les collectivités, la déclaration d’un poste rime-t-elle avec le recrutement d’un lauréat ?	P 17



INTRODUCTION

Depuis 2007, les trois centres de gestion franciliens¹ se réunissent afin d'élaborer et de mettre en œuvre un programme régional d'études ayant trait à l'emploi et la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et établissements publics de leur ressort.

Dans ce cadre, il a été décidé de réaliser des études portant sur les suites des concours organisés par les centres de gestion, posant les questions des mécanismes en jeu dans les concours, de l'attractivité des cadres d'emplois et de l'adéquation offre/demande. Il s'agit donc de savoir comment les concours remplissent leur fonction de sélection des candidats et comment les lauréats sont recrutés sur les emplois territoriaux.

Le choix de la première publication s'est porté sur le cadre d'emplois des techniciens supérieurs pour lequel des difficultés de recrutement sont avérées. L'étude ci-dessous concerne

une analyse de la session 2007 du concours, organisée par le CIG de la Grande Couronne, qui est complétée d'éléments de comparaison avec la session précédente.

Cette étude apporte une analyse fine des données statistiques, de l'inscription des candidats à la nomination des lauréats, complétée par des enquêtes qualitatives d'une part auprès des lauréats non nommés et d'autre part auprès des collectivités ayant déclaré des postes ouverts au concours et n'ayant nommé aucun lauréat.

Au mois de septembre 2008, 72 collectivités sur les 160 appartenant au champ de l'enquête ont répondu et 68 lauréats non nommés sur les 82 concernés ont pu être contactés.

1 - Petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne), Grande couronne (Essonne, Yvelines, Val d'Oise) et Seine-et-Marne.

ÉLÉMENTS DE CADRAGE SUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS SUPÉRIEURS

Le cadre d'emplois des techniciens supérieurs est classé en catégorie B de la filière technique. Le concours de technicien supérieur est organisé par les centres de gestion depuis 2005.

■ Les missions des techniciens supérieurs

Les techniciens supérieurs sont chargés, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de participer à l'élaboration de projets de travaux, de diriger des travaux sur le terrain et de procéder aux enquêtes, contrôles et mesures techniques ou scientifiques.

Ils peuvent être investis de fonctions d'encadrement de personnels ou de gestion d'un service ou d'une partie de services.

Ils exercent leurs fonctions notamment dans les domaines correspondant aux spécialités du concours ou de tout autre domaine à caractère technique et scientifique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.

Les techniciens supérieurs chefs ou les techniciens supérieurs principaux sont chargés de l'encadrement de personnels ou, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique des cadres techniques, de la gestion d'une section de service ou d'un service technique ou de missions d'études ou de projets. (décret du 10 janvier 1995 modifié).

■ Les principaux métiers et domaines d'activités

Dans le domaine « Patrimoine-bâti » : responsable/technicien des bâtiments, chargé d'opération de construction, responsable des services techniques, responsable énergie, technicien génie électrique.

Dans le domaine « Infrastructures et réseaux » : technicien de voirie et réseaux divers et contrôleur de travaux.

Dans le domaine « Espace verts » : responsable/technicien de travaux espaces verts et concepteur-paysagiste.

Dans le domaine « Propreté et déchets » : responsable propreté, responsable de traitement ou de déchetterie.

Dans le domaine « Informatique » : responsable/technicien informatique.

Dans le domaine « Hygiène et sécurité » : responsable/technicien en hygiène et en sécurité.

■ Le concours de technicien supérieur

Le recrutement dans le cadre d'emplois des techniciens supérieurs s'effectue par concours externe, concours interne, troisième concours et promotion interne².

Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau III de l'enseignement technologique.

Le concours interne est ouvert aux fonctionnaires et agents publics justifiant de quatre ans au moins de services publics.

Le troisième concours est ouvert aux candidats justifiant, pendant une durée de 4 ans, au moins d'une ou de plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membres d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.

Les candidats au concours ont le choix entre huit spécialités (divisées en options)³

- Ingénierie, gestion technique,
- Bâtiments, génie civil,
- Infrastructure et réseaux,
- Prévention et gestion des risques, hygiène,
- Aménagement urbain,
- Paysage et gestion des espaces naturels,
- Informatique et systèmes d'information,
- Techniques de la communication et des activités artistiques.

RAPPELS SUR LE SYSTÈME DES CONCOURS DE LA FPT

- Les postes ouverts aux concours constituent une évaluation prévisionnelle des besoins de recrutement des collectivités.
- Lorsque l'on parle de « taux de pourvoi des postes ouverts au concours », il s'agit du rapport nombre de lauréats / nombre de postes ouverts au concours.
- 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 1 an, renouvelable deux fois au maximum (sous réserve d'en exprimer la demande).

2 - Le recrutement suite à examen professionnel ne sera pas inclus dans la présente étude.

3 - La liste d'aptitude, qui indique par ordre alphabétique les noms des lauréats, ne porte pas mention de la spécialité choisie.

SESSION 2007 DU CONCOURS DE TECHNICIEN SUPERIEUR : ANALYSE STATISTIQUE

A - LE CONCOURS DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR 2007 EN QUELQUES CHIFFRES

Pour la session 2007 du concours de technicien supérieur, on compte au total 2 628 inscrits répartis de la façon suivante : 82 % pour le concours externe, 15 % pour le concours interne et 3 % pour le 3^{ème} concours. Au total, 693 postes ont été ouverts au concours⁴, dont 455 pour le concours externe, 208 pour le concours interne et 30 pour le 3^{ème} concours. Ce sont les spécialités « Informatique et système d'information » (20,8 %) et « Bâtiments, génie civil » (21,2 %) qui enregistrent le plus grand nombre de postes ouverts.

Les données de 2005 et 2007 montrent que la répartition des postes ouverts au concours par spécialité reste stable.

■ 1 - Un quart des inscrits absents aux épreuves d'admissibilité

Le taux global de présence aux épreuves d'admissibilité est de 76 %. Les candidats au concours externe sont les plus présents (79 %). Les taux sont légèrement inférieurs pour le concours interne (65 %) et pour le 3^{ème} concours (57 %). Par ailleurs, on constate quelques variations par spécialité sur les trois types de concours.

En effet, l'absentéisme est un peu plus fort pour les spécialités « Ingénierie, gestion technique » et « Techniques de la communication et des activités artistiques » tandis que les spécialités « Bâtiments, génie civil » et « Infrastructure et réseaux » recensent le taux le plus faible.

■ 2 - Une sélectivité variable selon le type de concours

Tous concours confondus, près de 30 % des présents à la 1^{ère} épreuve du concours ont été admissibles et 20 % ont été admis. On remarque que la sélectivité est plus forte en 2007 qu'en 2005 : les taux d'admissibles et d'admis enregistrent respectivement une baisse de 5 points. (Voir tableau ci-dessous)

Tout comme pour la session 2005, les chiffres de 2007 révèlent que la sélectivité varie selon le type de concours : le concours externe est moins sélectif que le concours interne et le 3^{ème} concours, notamment du fait de la difficulté des épreuves écrites sur ces deux derniers types de concours. Toutefois, les raisons de la variation du taux de sélectivité ne doivent pas se limiter au type de concours car le mode de préparation et le profil des candidats sont des éléments également à prendre en compte.

Sélectivité par type de concours

Taux de sélection (%)	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	Tous concours confondus 2007	Tous concours confondus 2005
Admissibles parmi les présents	32 %	18 %	14 %	30 %	35 %
Admis parmi les présents	22 %	14 %	12 %	20 %	25 %

4 - Il s'agit des postes ouverts avant les éventuels transferts effectués entre les différents types de concours.

3 - Des taux de pourvoi des postes ouverts, qui varient selon les spécialités

Au total, 412 personnes ont été lauréates de la session 2007 du concours de technicien supérieur, contre 544 pour la session 2005.

Toutefois, la répartition des lauréats entre les deux sessions reste stable. En 2007, 89 % sont issus du concours externe, 9 % du concours interne et 2 % du 3^{ème} concours.

D'autre part, le taux de pourvoi des postes ouverts au concours varie à la fois selon la spécialité et selon le type de concours.

De manière générale, 60 % des postes déclarés ouverts par les collectivités ont été pourvus. 82 % pour le concours externe, contre seulement 17 % au concours interne et 20 % au 3^{ème} concours.

Si l'on décline les taux de pourvoi des postes par spécialité, on constate que les spécialités enregistrant les meilleurs taux de pourvoi sont les suivantes : « Prévention et gestion des risques, hygiène », « Aménagement urbain », « Paysages et gestion des espaces naturels » et « Ingénierie, gestion technique ».

De plus, en se référant aux données de 2005, la part des postes pourvus pour les spécialités « Informatique et systèmes d'information » et « Techniques de la communication et des activités artistiques » connaît une baisse importante (voir tableau).

Les spécialités enregistrant les meilleurs taux de pourvoi de postes sont souvent celles qui sont les plus sélectives, et qui avaient beaucoup de candidats.

Taux de pourvoi des postes ouverts par spécialité tous concours confondus⁵

Spécialité	Session 2007	Session 2005
Ingénierie, gestion technique	77,1 %	56,9 %
Bâtiments, génie civil	42,2 %	38,1 %
Infrastructure et réseaux	40,5 %	59 %
Prévention et gestion des risques, hygiène	90,2 %	74,2 %
Aménagement urbain	80,4 %	76,9 %
Paysages et gestion des espaces naturels	82,1 %	72,9 %
Informatique et systèmes d'information	54,2 %	71,3 %
Techniques de la communication et des activités artistiques	38,1 %	75 %
Total	59,5 %	62,2 %

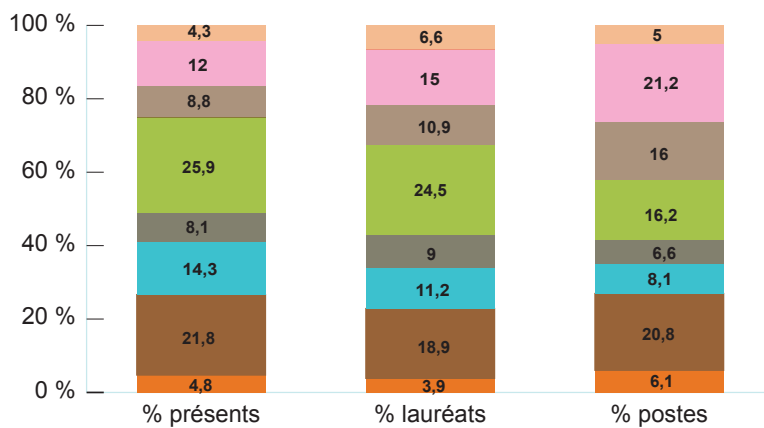
5 - Le calcul est effectué sur les postes ouverts au concours avant les éventuels transferts effectués entre les différents types de concours, ce qui explique que, pour certaines options, le taux de pourvoi des postes ouverts au concours externe soit supérieur à 100 %.

La mise en parallèle de la répartition par spécialité des postes ouverts au concours, des candidats présents à la première épreuve et des lauréats permet d'expliquer en partie cette variation dans les taux de pourvoi des postes.

En effet, la part de la spécialité « Bâtiments, génie civil » dans la totalité des présents à la première épreuve et dans la totalité

des lauréats est inférieure à sa part dans les postes ouverts au concours. Ce « manque » de candidats constitue un élément d'explication au fait que cette spécialité enregistre le plus faible taux de pourvoi des postes. On sait par ailleurs que les collectivités déclarent avoir des difficultés particulières de recrutement dans les métiers correspondant à cette spécialité.

RÉPARTITION DES POSTES OUVERTS PAR SPÉCIALITÉ



- Ingénierie, gestion technique
- Bâtiments, génie civil
- Aménagement urbain
- Paysages et gestion des espaces naturels
- Infrastructure et réseau
- Informatique et systèmes d'information
- Prévention et gestion des risques, hygiène
- Technicien de la communication et des activités artistiques

B - PEUT-ON DÉFINIR UN « PROFIL-TYPE » DU LAURÉAT AU CONCOURS DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR ?

■ 1 - Une part croissante des femmes à chaque étape du concours

Comme tous les concours de la filière technique, le concours de technicien supérieur reste très masculinisé : **seulement 34 % des candidats sont des candidates**. Cette proportion varie en fonction du type de concours (38 % de femmes au concours externe, 15 % de femmes au concours interne et 24 % pour le 3^{ème} concours) mais également en fonction de la spécialité. En effet, la part des inscrites est inférieure à 50 % dans toutes les spécialités sauf « Prévention et gestion des risques, hygiène » et « Techniques de la communication et des activités artistiques » où la parité est presque atteinte, ainsi que pour la spécialité « Aménagement urbain », où les femmes sont majoritaires et représentent 58 % des inscrits.

L'inscription au concours de technicien supérieur et le choix des options sont donc encore très sexués.

Cependant, on remarque que **les femmes réussissent mieux que les hommes** : parmi les admis leur part est supérieure de 6 à 7 points à celle parmi les inscrits et les présents comme

l'illustre le tableau ci-dessous. Cet écart est davantage marqué dans le 3^{ème} concours avec une hausse de 10 points entre le taux des inscrits et celui des admis.

Malgré la part croissante des femmes à chaque étape du concours, les hommes restent donc majoritaires parmi les lauréats du concours (près de 60 %).

■ 2 - Une moyenne d'âge plus élevée qu'en 2005

La moyenne d'âge des candidats inscrits au concours est relativement élevée. **Seulement 39 % d'entre eux ont moins de 30 ans** lors de la session 2007 tandis qu'ils représentaient en 2005, 59 % de l'ensemble des inscrits.

On observe des variations en fonction du type de concours : si 45 % des inscrits au concours externe ont moins de 30 ans, cette part tombe à 15 % pour le 3^{ème} concours et 9 % pour le concours interne, ce qui s'explique par les conditions d'accès à ces différents concours (nécessité de justifier d'un certain nombre d'années d'expérience professionnelle pour le concours interne et le 3^{ème} concours).

Part des femmes

Type de concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Concours externe	38,4 %	37,1 %	44,2 %	42,4 %
Concours interne	15,2 %	13,6 %	15,2 %	19,4 %
3 ^{ème} concours	23,4 %	19,6 %	28,6 %	33,3 %
Tous concours confondus	34,5 %	33,7 %	41,8 %	40,3 %

Part des moins de 30 ans

Type de concours	Inscrits 2007	Présents 2007	Admissibles 2007	Admissibles 2005	Admis en 2007	Admis en 2005
Concours externe	45,5 %	44,6 %	45 %	64,6 %	42,2 %	62,9 %
Concours interne	9 %	8,8 %	13 %	26,1 %	11,1 %	24,4 %
3 ^{ème} concours	15,6 %	15,7 %	28,6 %	52,4 %	16,7 %	55,6 %
Tous concours confondus	39,1 %	39,4 %	42,3 %	61,9 %	39,1 %	59,7 %

3 - Des femmes plus qualifiées

Avertissement : 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 le plus élevé obtenu.

Les inscrits :

Tous concours confondus, près de la moitié des inscrits au concours ont un diplôme de niveau Bac + 2 et un peu plus d'un tiers ont un niveau de diplôme supérieur (minimum Bac + 3).

Au regard du tableau ci-dessous, on constate que le niveau de diplôme des femmes est supérieur à celui des hommes. En effet, 53 % des femmes inscrites ont un diplôme au moins équivalent à un Bac + 3 contre 28 % pour les hommes. Cette surqualification des femmes est visible quel que soit le type de concours.

Sexe et niveau de diplôme des inscrits

Type de concours	Sexe	Inférieur à bac + 2	Bac + 2	Bac + 3 ou plus	Non renseigné
Concours externe	Hommes	2,9 %	61,9 %	34,7 %	0,5 %
	Femmes	2,2 %	40,7 %	57 %	0,1 %
	Total	2,6 %	53,8 %	43,3 %	0,3 %
Concours interne	Hommes	63,9 %	29,8 %	5,8 %	0,6 %
	Femmes	50,8 %	35,6 %	13,6 %	-
	Total	61,9 %	30,7 %	6,9 %	0,5 %
3 ^{ème} concours	Hommes	49,3 %	43,5 %	5,8 %	1,4 %
	Femmes	33,3 %	28,6 %	33,4 %	4,7 %
	Total	45,6 %	40 %	12,2 %	2,2 %
Tous concours confondus	Hommes	16,4 %	55,1 %	28 %	0,5 %
	Femmes	6,1 %	40,1 %	53,6 %	0,2 %
	Total	12,8 %	49,9 %	36,9 %	0,4 %

Les lauréats :

D'après les données recueillies, 47 % des lauréats détiennent un diplôme de niveau Bac + 2, minimum requis pour passer le concours externe. Près de 46 % ont un diplôme de niveau supérieur à Bac + 2 et 7 % un diplôme de niveau inférieur.

Ces parts varient beaucoup d'un concours à l'autre. Le concours interne est logiquement celui où la part des lauréats détenant un diplôme inférieur au niveau Bac + 2 est la plus forte (50 %) et le concours externe la plus faible (3,2 %).

Niveau de diplôme des lauréats

Niveau d'études	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	Tous concours confondus en 2007	Tous concours confondus en 2005
Inférieur à Bac + 2	3,2 % *	38,9 %	50 %	7,1 %	3,3 %
Bac + 2	47,3 %	47,2 %	50 %	47,3 %	57 %
Bac + 3 et au-dessus	49,5 %	13,9 %	-	45,6 %	38,4 %
Non renseigné	-	-	-	-	1,3 %

De plus, on remarque un écart dans la répartition des lauréats par niveau de diplôme entre les sessions 2005 et 2007. En effet, le nombre de lauréats qui ont un diplôme de niveau Bac + 2 diminue au profit de ceux qui ont un niveau supérieur (+ 7 points). De la même manière, les lauréats de niveau inférieur à Bac + 2 sont plus nombreux avec une progression de près de 4 points.

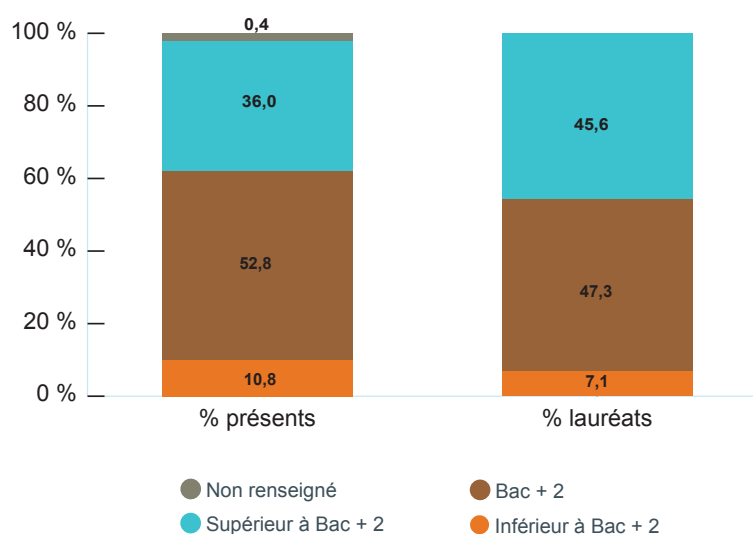
En comparant la structure par niveau de diplôme des présents et des lauréats du concours, on observe une sur-représenta-

tion des lauréats Bac + 3 ou plus et une sous-représentation des lauréats Bac + 2 et de niveau inférieur.

C'est donc sans grand étonnement que les chiffres dévoilent une corrélation entre le niveau de diplôme et la réussite au concours, davantage marquée pour le concours externe.

Les candidats d'un niveau supérieur à Bac + 2 réussissent mieux qu'à la session 2005.

RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLOME



* Pour le concours externe, sont dispensés de conditions de diplôme :

- les mères et pères d'au moins trois enfants qu'ils élèvent ou ont effectivement élevés ;
- les sportifs de haut niveau figurant sur la liste publiée l'année du concours par le ministre chargé des sports.

4 - Se préparer seul ou avec un organisme de formation ?

La préparation des candidats au concours de technicien supérieur semble avant tout personnelle, puisque **52 % des inscrits déclarent se préparer seuls au concours**, part à laquelle on peut ajouter au moins partiellement les 28 % d'inscrits qui n'ont pas répondu à cette question. C'est au concours interne que les candidats se préparent le plus personnellement.

Le CNFPT est l'organisme de formation le plus répandu parmi les inscrits, surtout pour le concours interne et le 3^{ème} concours, probablement car ces candidats y ont plus facilement accès.

La part des autres organismes de formation (CNED, IPAG) est résiduelle. En effet, sur les 389 inscrits qui ont préparé le concours avec un organisme de formation, 373 d'entre eux l'ont effectué avec le CNFPT, contre 13 pour le CNED et seulement 3 avec l'IPAG.

Modes de préparation des inscrits

Type de concours	Sexe	CNED	CNFPT	IPAG	Personnel	Autres	Non connu
Concours externe	Hommes	0,4 %	14,9 %	0,1 %	50,1 %	4,9 %	29,6 %
	Femmes	0,7 %	11,6 %	0,2 %	52,8 %	4,2 %	30,5 %
	Total	0,5 %	13,6 %	0,1 %	51,2 %	4,6 %	30 %
Concours interne	Hommes	-	14,9 %	-	58 %	5,5 %	21,6 %
	Femmes	-	22 %	-	61 %	8,5 %	8,5 %
	Total	-	16 %	-	58,5 %	5,9 %	19,6 %
3 ^{ème} concours	Hommes	1,4 %	20,3 %	-	49,3 %	2,9 %	26,1 %
	Femmes	-	19 %	-	47,6 %	9,6 %	23,8 %
	Total	1,1 %	20 %	-	48,9 %	4,4 %	25,6 %
Tous concours confondus	Hommes	0,3 %	15,1 %	0,1 %	51,7 %	4,9 %	27,9 %
	Femmes	0,7 %	15,1 %	0,1 %	51,6 %	4,5 %	28 %
	Total	0,5 %	14,2 %	0,1 %	52,1 %	4,8 %	28,3 %

On observe des variations du taux de réussite au concours selon le mode de préparation. **Le taux de réussite le plus fort est enregistré par les candidats ayant préparé le concours avec un organisme de formation.** Les résultats de 2005 font apparaître le même constat.

Le nombre important de lauréats au concours externe et au 3^{ème} concours formés par le CNFPT confirme qu'un nombre non négligeable de candidats à ces concours est déjà en poste en collectivité. Par la préparation des candidats au concours interne, le CNFPT joue pleinement son rôle dans l'évolution de carrière des agents territoriaux.

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

Type de concours	CNFPT	Personnel	Autres	Non connu
Concours externe	34,2 %	19,6 %	22,2 %	18,7 %
Concours interne	27,9 %	9,3 %	20 %	15,4 %
3 ^{ème} concours	12,5 %	17,4 %	33,3 %	0 %

5 - Une part importante de candidats et de lauréats domiciliés hors région Ile-de-France

Avertissement : le territoire du concours est l'Ile-de-France et la région Centre, mais le logiciel de gestion des concours ne permet pas d'isoler les candidats de la région Centre, qui sont donc répertoriés avec les candidats de province.

Un peu plus de la moitié des candidats sont domiciliés en Ile-de-France, proportion que l'on retrouve également pour la session 2005.

La part des inscrits d'Ile-de-France est un peu plus importante au concours interne.

La part des inscrits d'Ile-de-France est un peu moins importante au 3^{ème} concours.

La part très importante des inscrits de province doit être relativisée par le fait qu'elle comprend les inscrits de la région Centre, qui font partie du territoire du concours.

L'Ile-de-France représente à elle seule 59 % des présents et 58 % des lauréats. On remarque donc une **stabilité de l'origine géographique des candidats entre leur présence et leur admission**. Ce constat est également visible pour les candidats venant de province : ils représentent 40,2 % des inscrits et 40,6 % des admis. Il semble que le domicile des candidats (Ile-de-France ou province) ne joue en rien dans la réussite au concours. Ce constat doit être toutefois relativisé car des variations sont visibles au sein des trois types de concours. En prenant l'exemple du concours interne, on constate une sur-représentation des admis domiciliés en petite couronne : 10 points de plus que leur part parmi les présents.

Lieu de résidence des candidats

Domiciliation	Concours externe		Concours interne		3 ^{ème} concours		Tous concours confondus	
	présents	admis	présents	admis	présents	admis	présents	admis
Paris	3,9 %	5,8 %	3 %	1,7 %	1,5 %	-	3,7 %	5,5 %
Petite couronne	22,2 %	21,4 %	29,5 %	39 %	14,6 %	14,3 %	23,3 %	22,4 %
Grande couronne	24,1 %	25,2 %	26,4 %	25,4 %	21,7 %	4,8 %	24,4 %	24,7 %
Seine-et-Marne	7,3 %	5,6 %	9,4 %	5,1 %	4,3 %	9,5 %	7,6 %	5,6 %
ILE-DE-FRANCE	57,5 %	58 %	68,3 %	71,2 %	42,1 %	28,6 %	59 %	58,2 %
DOM	0,8 %	1,1 %	0,7 %	-	1,4 %	9,5 %	0,8 %	1,2 %
Province	41,7 %	40,9 %	31 %	28,8 %	56,5 %	61,9 %	40,2 %	40,6 %

IL N'Y A PAS DE « LAURÉAT-TYPE » AU CONCOURS DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR MAIS QUELQUES TENDANCES

La diversité des candidats et des lauréats selon le type de concours et de spécialité ne permet pas d'observer un réel profil-type de lauréat. De manière générale, les lauréats qui ont préparé le concours avec un organisme de formation ont mieux réussi. Par ailleurs, quelques tendances peuvent être esquissées avec une prédominance :

- Des hommes,
- Des plus de 30 ans,
- Des candidats qui ont un niveau Bac + 2,
- Des candidats domiciliés en Ile-de-France.

C - RÉUSSIR SON CONCOURS ET APRÈS : LE RECRUTEMENT PAR LES COLLECTIVITÉS

Un an après la publication de la liste d'aptitude de la session 2007, 77 % des lauréats du concours de technicien supérieur sont nommés. Comme pour la session de 2005, on constate que la majeure partie des nominations se réalise la première année, la liste évoluant peu par la suite.

Afin de compléter les informations recensées dans les bases concours des centres de gestion, des enquêtes téléphoniques ont été menées auprès des lauréats non nommés et des collectivités ayant déclaré des postes ouverts au concours mais n'ayant nommé aucun lauréat.

■ 1 - Qui sont les lauréats « non nommés » ? Peut-on parler de « reçus-collés » ?

Au mois de septembre 2008, 82 lauréats n'étaient pas encore nommés et 68 d'entre eux ont pu être interrogés, soit 83 % des non nommés.

D'après les résultats de l'enquête, on observe une corrélation entre le sexe et le recrutement des lauréats : les femmes, qui représentent environ 40 % des lauréats, constituent 46 % des non nommés un an après leur inscription sur la liste d'aptitude. Quant aux hommes, ils représentent 60 % de l'ensemble des lauréats et 54 % des non nommés.

En revanche, les lauréats non nommés sont un peu moins jeunes que l'ensemble des lauréats du concours, ils sont en effet 26 % contre 42 % à avoir moins de 30 ans. Le constat était identique pour la session 2005.

Contrairement à ce que l'on peut penser, **les lauréats les plus diplômés ne sont pas ceux qui sont nommés le plus rapidement.**

En effet, les lauréats non nommés sont un peu plus diplômés que l'ensemble des lauréats : **64 % ont un niveau au moins équivalent à un Bac + 3** contre 45 % pour l'ensemble des lauréats.

La « surqualification » de ces lauréats est vraisemblablement la raison principale qui explique leurs difficultés à être recrutés.

La majorité des lauréats nommés ont un niveau Bac + 2. Ce niveau, qui correspond au niveau requis pour passer le concours, répond vraisemblablement au mieux aux besoins des collectivités.

La quasi-totalité des lauréats contactés a passé le concours externe (58 sur 68). Parmi eux, 44 ont déclaré avoir déjà travaillé en collectivité : dont 14 qui ont travaillé entre 1 et 2 ans et 16 entre 2 et 3 ans.

Sur les 68 lauréats interrogés, 51 ont déclarés être en activité, dont 33 dans la fonction publique territoriale en tant que titulaire ou stagiaire, 14 dans le secteur privé dont 10 en CDI et 4 dans la fonction publique d'Etat.

Par ailleurs, 42 ont passé d'autres concours, dont 39 dans la fonction publique territoriale. Sur ces 39 lauréats non nommés, 22 ont réussi d'autres concours : 8 d'entre eux ont choisi de faire valoir leur réussite au concours de technicien supérieur, les 14 restants ayant fait un autre choix.

Ces résultats révèlent ainsi que peu de lauréats non nommés sont dans une situation professionnelle précaire : on ne peut donc pas parler, pour le concours de technicien supérieur d'une problématique de « reçus-collés ».

Si l'on recoupe lieu de nomination et lieu de résidence, on remarque que la grande majorité des lauréats est nommée dans sa zone géographique de domicile. On constate alors que les lauréats qui ont des difficultés à être nommés résident généralement dans des secteurs géographiques qui présentent peu d'offres d'emploi.

D'autre part, les données révèlent que **le taux de nomination varie en fonction de la spécialité choisie par le lauréat**. Les non nommés sont en grande partie des lauréats qui ont choisi la spécialité « Informatique et systèmes d'information » (14 lauréats), « Prévention et gestion des risques » (13 lauréats) et « Paysage et gestion des milieux naturels » (14 lauréats). La part des non nommés pour les autres spécialités est infime : en moyenne 3 lauréats.



Les tendances qui caractérisent les lauréats non nommés : les plus diplômés, les plus de 30 ans et une sur-représentation féminine.

Sur les 68 lauréats non nommés, moins de la moitié se déclarent en recherche active (38 %). Parmi les actions menées dans la recherche d'emploi, la consultation des sites spécialisés est très fréquente. En revanche, on doit noter que le déplacement des lauréats sur des salons spécialisés reste très marginal.

Lorsque l'on interroge les lauréats sur les raisons qui peuvent expliquer leur difficulté à être recrutés, la plupart déclarent

qu'il y a peu d'offres dans leur zone géographique. Par ailleurs, d'autres raisons sont également évoquées : le manque d'expérience professionnelle qui touche généralement les plus jeunes et la présence d'agents déjà en poste ou « pré-positionnés » sur les postes. Pour vérifier ces déclarations, il est nécessaire d'interroger à leur tour les collectivités.

2 - Pour les collectivités, la déclaration d'un poste rime-t-elle avec le recrutement d'un lauréat ?

Le champ de l'enquête qualitative est celui des collectivités de la petite, de la grande couronne et de Seine-et-Marne (départements : 92, 93, 94, 91, 78, 95 et 77). Au total, 72 ont été interrogées aux mois de septembre et octobre 2008.

Les communes sont les premières collectivités territoriales à recruter des lauréats du concours de technicien supérieur (68 %).

34 des 72 collectivités interrogées ont réussi à pourvoir la totalité des postes ouverts. En revanche, 21 collectivités n'ont réussi à pourvoir aucun poste et 17 ont réussi en partie (en moyenne à 50 %). C'est par spécialité que l'analyse doit se faire :

Taux de pourvoi des postes ouverts par spécialité 1 an après le concours

Spécialité	Nombre de postes ouverts	Nombre de poste pourvus	Part des postes pourvus
Ingénierie, gestion technique	17	3	18 %
Bâtiment, génie civil	47	26	55 %
Infrastructure et réseaux	37	12	32 %
Prévention et gestion des risques, hygiène	34	10	30 %
Aménagement urbain	16	7	44 %
Paysage et gestion des espaces naturels	17	5	30 %
Informatique et systèmes d'information	58	26	45 %
Techniques de la communication et des activités artistiques	12	1	8 %
Total	238	90	38 %

On remarque que moins de la moitié des postes déclarés par les collectivités contactées a été pourvu. Ces dernières l'expliquent en partie par un changement de leurs besoins de recrutement intervenu après la déclaration d'ouverture des postes, souvent en raison d'une réorganisation de service. Cette situation est nouvelle au regard des réponses des collectivités contactées pour la session 2005 du concours de technicien supérieur. Il est à noter également que le concours ne règle pas les difficultés existant sur le marché du travail : le faible nombre de candidats par exemple en spécialité « Bâtiments, génie civil » est le reflet du manque de personnes en recherche d'emploi dans ce secteur en région Ile-de-France.

Les stratégies de recrutement des collectivités :

Sur les 72 collectivités interrogées, 35 ont pourvu la totalité de leurs postes par une grande majorité d'agents non titulaires. Les non titulaires qui occupent aujourd'hui ces postes sont généralement des agents qui étaient déjà en poste dans la collectivité avant de passer le concours et qui ne l'ont pas obtenu.

Deux autres éléments d'explication sont avancés par les collectivités en termes de recrutement de non titulaires : les lauréats reçus ne correspondent pas aux attentes recherchées (manque d'expérience, surqualification...) ou bien tout simplement absence de candidature de lauréats.

Par ailleurs, seulement 14 % des collectivités interrogées déclarent mettre en œuvre des actions pour contacter les lauréats du concours. Ces dernières sont principalement la consultation des bourses de l'emploi des centres de gestion et du CNFPT et de sites spécialisés. On constate une faible participation des collectivités aux salons spécialisés.

A la fin de cet exposé, un autre point doit être évoqué : **l'absence de certaines déclarations de postes à ouvrir au concours.** En effet, cette analyse a montré qu'un certain nombre de collectivités ont nommé des lauréats du concours de technicien supérieur sans avoir au préalable déclaré de poste ouvert au concours. Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés : le poste n'était pas prévisible au moment des déclarations, ou bien certaines collectivités craignant que l'agent contractuel déjà en poste ne réussisse pas le concours préfèrent ne pas déclarer. Cette variable est difficilement quantifiable mais il est important de l'avoir tout de même à l'esprit pour comprendre les stratégies de recrutement des collectivités territoriales.

“

Presque 50 % des collectivités ont pourvu la totalité de leurs postes par une grande majorité d'agents non titulaires. ”

CONCLUSION

Au vu des éléments quantitatifs et qualitatifs présentés dans cette étude, le concours de technicien supérieur paraît être en adéquation avec les besoins des collectivités territoriales, tant pour la session 2005 que pour la session 2007. La nomination de 77 % des lauréats illustre l'efficacité du concours de technicien supérieur dans la stratégie de recrutement des collectivités territoriales, qui malgré tout reste à nuancer en référence au nombre de postes pourvus par les lauréats (38 % pour la région Ile-de-France).

Il est également important de souligner que les deux tiers des lauréats non nommés sont des personnes en activité professionnelle, principalement dans la fonction publique territoriale (65 %). De ce fait, comme l'ont déclaré la plupart des non nommés, très peu d'entre eux mènent une recherche active d'emploi.

Les collectivités territoriales ont des difficultés de recrutement sur certains métiers que le concours ne peut résoudre. C'est bien l'adéquation formation/emploi qui reste à développer.

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 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

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