



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## concours

Question écrite n° 56996

### Texte de la question

M. Guy Lengagne souhaite attirer l'attention de M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat sur la désaffection croissante des jeunes diplômés envers l'administration. Le phénomène a en effet pris une ampleur inquiétante, et il se manifeste dans les secteurs les plus divers. Le nombre des candidats au concours d'entrée à l'ENA s'est effondré, les écoles d'infirmières ne parviennent pas à recruter suffisamment d'élèves pour assurer la relève ; dans certaines disciplines, les candidats à l'agrégation se font beaucoup moins nombreux, etc. Cette situation peut naturellement faire craindre une baisse du niveau des personnels de l'Etat et des collectivités publiques ; elle signifie aussi que le service public risque de ne plus être aussi bien assuré, faute de bras, dans certains secteurs. Il lui demande de bien vouloir lui faire part de ses réactions.

### Texte de la réponse

En 1999, pour assurer le recrutement de 43 000 fonctionnaires de l'Etat par la voie de concours externes, les services chargés de l'organisation des concours ont accueilli 555 000 candidats aux épreuves d'admissibilité. Entre 1990 et 1998, pour un nombre de postes offerts qui a varié, selon les années, de 38 000 à 43 000, le nombre de candidats présents a varié de 284 000 à plus de 600 000. Le rapport entre le nombre de candidats présents et celui des admis, qui mesure la sélectivité des concours, oscille entre sept et quatorze. Si le nombre de candidats inscrits et présents au concours externe pour l'accès à l'Ecole nationale d'administration a subi une baisse de 1996 à 1999, le concours organisé au titre de l'année 2000 a enregistré une légère augmentation du nombre des candidats. En ce qui concerne l'agrégation externe, la sélectivité est passée de 7,2 à 9 entre 1994 et 2000. La diminution du nombre de postes offerts à l'agrégation n'a pas entraîné une diminution corrélative du nombre des candidats présents aux épreuves. Pour la même période le nombre de candidats présents enregistre une légère augmentation : de 17 393 et 17 563. En 2000, seules quatre disciplines (chinois, génie mécanique, génie électrique et électronique et génie électrotechnique) n'ont pu pourvoir tous les postes offerts. Cependant, dans les dix à quinze années à venir, des difficultés de recrutement dans la fonction publique ne sont pas à exclure en raison des départs à la retraite des fonctionnaires recrutés dans les années 1960-1970 et d'un marché du travail qui pourrait être marqué par une stagnation ou une diminution de la population active. Cette situation engendrera vraisemblablement une certaine concurrence en matière de recrutement entre les fonctions publiques et le secteur privé, qui connaîtra une évolution similaire en termes de départs en retraite avec un léger décalage dans le temps. Conscient de cette situation, mise en relief notamment par le rapport du commissariat général du plan « fonctions publiques : enjeux et stratégies pour le renouvellement », le Gouvernement a engagé, au niveau interministériel comme au sein de chaque ministère, les démarches qui permettront de faire face à cette situation. Au niveau interministériel, le développement de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences est désormais un axe majeur de la politique de gestion des ressources humaines de la fonction publique de l'Etat. L'observatoire de l'emploi public, installé le 19 septembre 2000, réalise actuellement son programme de travail pour 2001. Celui-ci comporte un état des lieux des effectifs des administrations qui servira de base à des études prospectives sur les départs en retraite des années à venir et à des analyses visant à situer plus précisément les besoins de la fonction publique par

rapport aux ressources du marché du travail. Ces travaux ont également vocation à couvrir les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Parallèlement, le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat a, conformément aux conclusions du comité interministériel à la réforme de l'Etat du 12 octobre 2000, commencé avec l'ensemble des ministères l'élaboration de plans ministériels de gestion prévisionnelle. Ceux-ci doivent être rédigés pour le début 2002. Ils comporteront des mesures concrètes (en termes de recrutement, de mobilité, de formation, de lisibilité des carrières) visant à assurer le renouvellement des effectifs dans les meilleures conditions. Des correspondants en charge de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, désignés par chaque ministère, sont à ce titre réunis régulièrement par la direction générale de l'administration et de la fonction publique en vue notamment de préparer un guide méthodologique de la gestion prévisionnelle qui sera diffusé en juillet 2001 aux administrations. Un groupe de travail a également été institué avec les organisations syndicales afin de débattre des questions de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Ce groupe, qui s'est réuni à plusieurs reprises depuis le début de l'année 2001, évoquera notamment les questions de recrutement. La loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale comporte en outre des mesures ayant pour objectif général d'ouvrir le recrutement dans la fonction publique en élargissant les viviers traditionnels de candidats aux concours : possibilité de prendre en compte l'expérience professionnelle pour alléger les conditions de diplôme (article 15-I pour la fonction publique de l'Etat, 18-VIII pour la fonction publique territoriale, 19-I pour la fonction publique hospitalière), d'ouvrir des troisièmes concours (article 15-II pour la fonction publique de l'Etat, 18-VI pour la fonction publique territoriale, 19-II pour la fonction publique hospitalière), de recruter sans concours pour la première échelle de rémunération de la catégorie C de recruter sans concours pour la première échelle de rémunération de la catégorie C (art. 17). S'agissant de l'encadrement, un effort a été entrepris pour améliorer l'attrait, la lisibilité et la professionnalisation des carrières (réforme des concours de l'ENA, de la formation initiale à l'ENA et dans les IRA, création de statuts d'emplois permettant de valoriser l'expérience des cadres-experts et directeurs de projet, revalorisation de certaines carrières statutaires telles que celles des administrateurs civils et des conseillers de tribunal administratif, ...). Enfin, de nombreuses initiatives ont été prises par les différents départements ministériels, notamment sur le fondement des exercices de projection ayant permis de déterminer l'ampleur du mouvement démographique qui se profile et de cibler les points de tension potentiels. Dans le cadre de cet effort généralisé de gestion prévisionnelle des ressources humaines, l'on citera entre autres mesures le plan pluriannuel de recrutement du ministère de l'Education nationale, l'augmentation progressive des recrutements dans la Police nationale pour lisser dans le temps le remplacement de personnels quittant le service, ainsi que les recrutements sur titre d'ingénieurs spécialisés au ministère de l'équipement.

## Données clés

**Auteur :** [M. Guy Lengagne](#)

**Circonscription :** Pas-de-Calais (5<sup>e</sup> circonscription) - Radical, Citoyen et Vert

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 56996

**Rubrique :** Fonctionnaires et agents publics

**Ministère interrogé :** fonction publique et réforme de l'État

**Ministère attributaire :** fonction publique et réforme de l'État

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 29 janvier 2001, page 533

**Réponse publiée le :** 30 juillet 2001, page 4416