

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : Catégorie C externe

Session : 2025

Epreuve n° : Admissibilité

Matière : Cas pratique

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille :

01 / 02

I Réponses aux questions

1. La notion d'attractivité de la fonction publique consiste à attirer le nombre suffisant des nouveaux candidats, ainsi que fidéliser les fonctionnaires déjà en poste, en diminuant les départs volontaires.

2. Le manque d'attractivité s'explique par plusieurs tendances. Avant tout on remarque la rémunération qui a augmenté plus de deux fois plus vite dans le secteur privé par rapport à la rémunération des fonctionnaires entre 2011 et 2021. En suite les candidats perçoivent les carrières des fonctionnaires comme "statiques" et "immobiles". Ces modalités d'accès à la FP sont également perçues comme un frein par les candidats. En ce qui concerne les fonctionnaires en poste, ils ont l'impression de ne plus avoir les moyens de (bien) faire son travail.

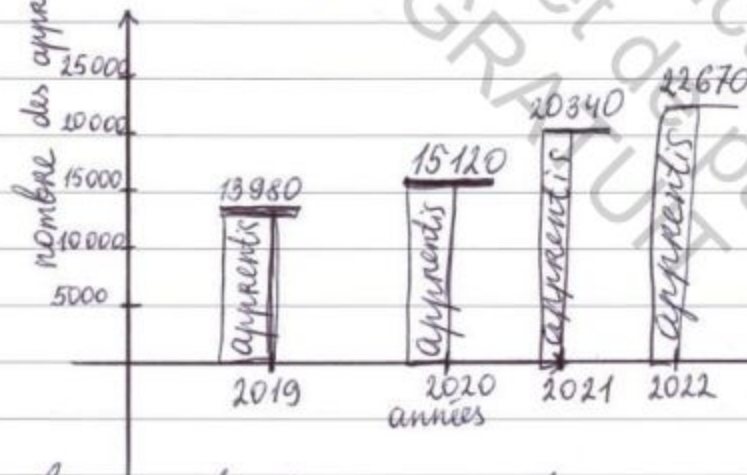
3. Par conséquence on observe la baisse du nombre de présents aux concours (document 3), Alors que les postes offerts ne cessent d'augmenter. A son tour, la baisse du nombre de candidats provoque la chute du taux de sélectivité de ceux-ci. En outre, les démissions en hausse témoignent également le manque d'attractivité interne. La pénurie de candidats cause le sous-effectif parmi les

Fonctionnaires et accélèrent les départs volontaires.

4. La marque employeur est le signe qui porte l'ensemble des caractéristiques de l'image d'une organisation auprès de ses collaborateurs actuels et potentiels. La création d'une marque employeur par la FP permet de générer de fierté et de mobiliser en donnant du sens. C'est un outil dont RM devrait s'équiper afin de développer une présence sur les réseaux sociaux professionnels et de déployer une politique de contenus ciblée.

II Applications

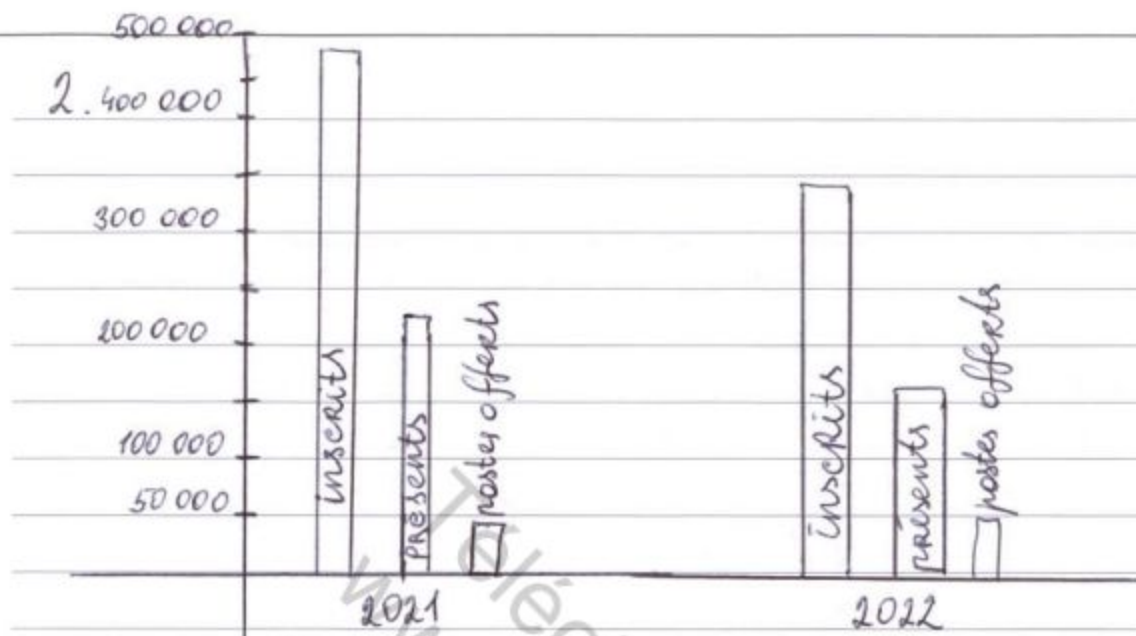
1. a).



b) la part des apprentis a évolué entre 2019 et 2022 de 62% d'augmentation

$$22670 - 13980 = 8690; \quad 8690 / 13980 \times 100 = 62\%$$

c. on observe une hausse de nouveaux contrats d'apprentissage



III Rédaction

La perte d'attractivité représente un danger pour la fonction publique. En effet, comme nous l'avons vu dans la première partie de cet exercice, les conséquences négatives influencent la compétitivité de la FP sur le marché de l'emploi dès que l'attractivité baisse. C'est pourquoi nous allons nous intéresser aux mesures prises par l'État au sein de Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique pour pallier au manque d'attractivité (I).

Et puis, pour voir comment améliorer la situation dégradée par les années passées, nous verrons qu'est ce qu'on peut entreprendre pour pallier ce manque dans l'avenir (II).

I Mesures déjà engagées

Une mesure qui attire l'attention est celle de la création de la première plateforme de marque employeur du service public : site internet choisirleservicepublic.fr. Cette plateforme a l'objectif d'attirer à nouveau des candidats vers ces métiers porteurs de sens.

Une autre mesure consiste à recruter les fonctionnaires par voie de concours nationaux à affectation locale. En effet, cela offre aux candidats une visibilité sur le périmètre d'affectation proposé.

Enfin, encore une mesure pouvant améliorer l'attractivité et déjà mise en place : le télétravail. En effet, selon la Cour des comptes, cette mesure renforce l'attractivité de fonctions délaissées par les agents quand il s'agit de déménagement des services.

II Idées à mettre en œuvre pour remédier à la perte de l'attractivité de la FP.

Selon la Cour des comptes, qui s'est penchée sérieusement sur la question d'amélioration de l'attractivité de la FP, la réponse à la crise d'attractivité de cette dernière serait la promotion et la simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Selon la note de synthèse du rapport France Stratégie du décembre 2024, il serait bon d'articuler l'ensemble des leviers pour reconstruire l'attractivité de la FP : image, reconnaissance, évolutions de carrière, rémunérations, qualité de l'emploi et des conditions d'exercice.

Comme nous avons pu constater, en 25 ans le nombre de candidats qui se présentent aux concours de l'État a été divisé par trois.

On sent que les actions entreprises par l'État ne sont pas suffisantes. Si cette

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : Catégorie CSession : 2025Epreuve n° : AdmissibilitéMatière : Cas pratique

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre forcée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille :

02 / 02

tendance continue, dans une vingtaine d'années la FP ne pourra plus servir l'intérêt général, faute de manque de moyens. C'est pourquoi il est urgent de mettre en action beaucoup plus de forces et des idées que les années passées.

Il est difficile de identifier les mesures complémentaires, mais la nécessité d'élaborer un plan d'action me paraît urgente.

* * *

Compliments aux réponses aux questions (II)
Applications

b. le recrutement pour les jeunes ne cesse d'augmenter. Cela correspond à l'engagement de l'État à recruter 6000 apprentis supplémentaires dans les années à venir.

c. taux de sélectivité pour la catégorie A a baissé de 3,20% entre 2007 et 2016.

taux de sélectivité pour la catégorie B a baissé de 3,70% pour la même période.

taux de sélectivité - catégorie C a baissé de 9,40%, pour la même période.

d. le nombre des candidats baisse, cela provoque la baisse de taux de sélectivité.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

15.25 / 20

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT