

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

Concours / Examen : CATÉGORIE C EXTERNE ADM. NATIONAL Session : 2025
Epreuve n° : 1 ADMISSIBILITÉ Matière : CAS PRATIQUES À PARTIR D'UN DOSSIER

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 :

01 / 02

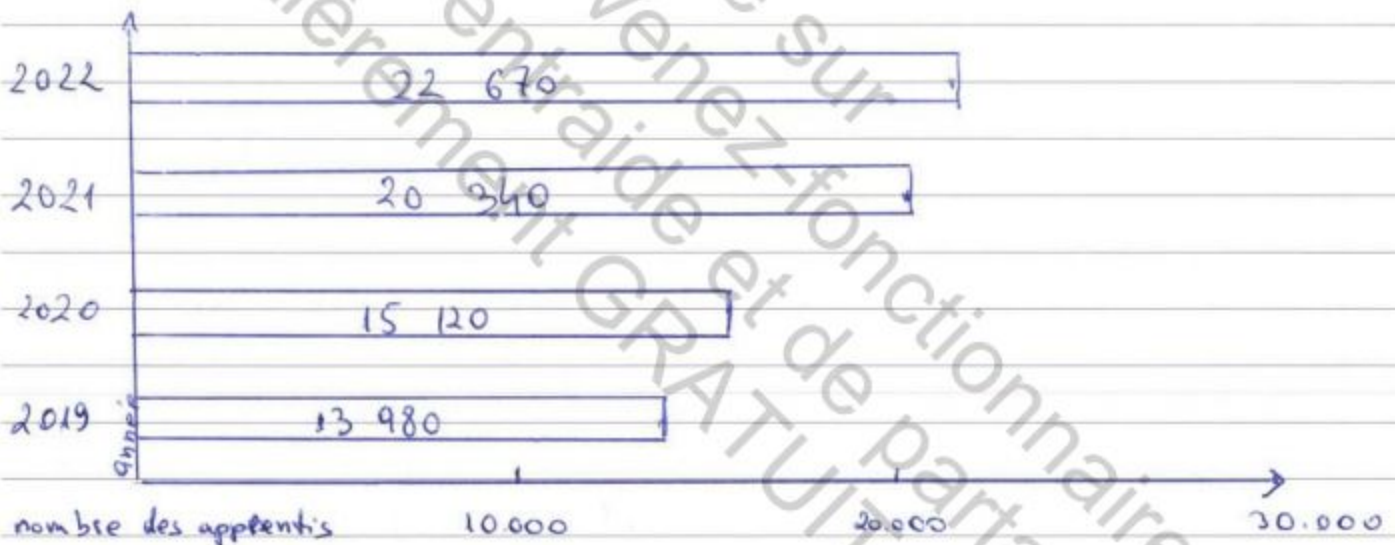
I Réponses aux questions :

- 1) L'attractivité de la fonction publique peut être définie comme l'ensemble des actions menées par le gouvernement et par le Parlement afin de rendre plus attractifs les métiers de la fonction publique. Cela concerne l'image, la rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique.
- 2) Le premier facteur qui explique la perte d'attractivité est représenté par l'insuffisance de fonctionnaires à cause de la baisse du nombre des candidats aux concours. Ensuite, on peut recenser la hausse des démissions dans la fonction publique, la méconnaissance des métiers de la fonction publique, une image "statique" des carrières et le manque de reconnaissance au travail.
- 3) La conséquence la plus importante de ce manque d'attractivité est représentée par la baisse progressive des effectifs dans la fonction publique, suite à une difficulté croissante de recrutement.
- 4) La marque employeur est un outil mis en place par le gouvernement pour développer l'attractivité des métiers de la fonction publique. Par exemple, la plateforme choisirle service public.fr qui a été mise en œuvre par le ministère de la transformation et de la fonction publiques, vise à mener une politique d'attractivité.

surtout à l'égard du recrutement des jeunes dans la fonction publique.

II APPLICATIONS

1) a) Le nombre des apprentis dans la fonction publique entre 2019 et 2022

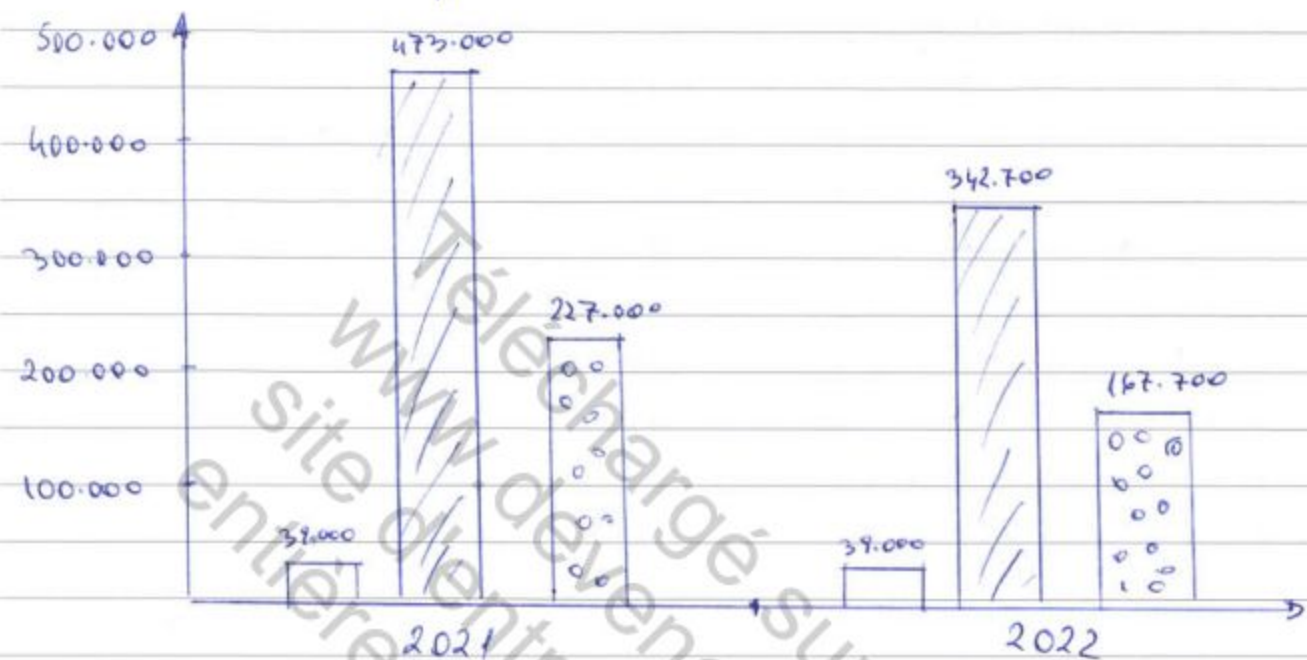


b) Entre 2019 et 2022 le nombre des apprentis dans la fonction publique a augmenté de 8690 personnes, ce qui représente 62% d'augmentation.

$$22670 - 13980 = 8690 ; \frac{8690 \times 100}{13980} \approx 62\%$$

c) Le nombre des contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique a nettement augmenté entre 2019 et 2022, à la hauteur de 62%. On observe surtout cet augmentation dans la fonction publique hospitalière.

2) a) Le nombre des inscrits, des présents et des postes offerts en 2021 et 2022



Légende :
 □ : postes offerts
 ▨ : inscrits
 ▤ : présents

b) La baisse du nombre des inscrits et des présents au recrutement de la fonction publique en 2022 par rapport à 2021 s'explique par la perte d'attractivité des métiers de la fonction publique.

c) Pour la catégorie A :

$$\frac{(9,6 - 5,8) \times 100}{5,8} \approx 65,50\%$$

Pour la catégorie B :

$$\frac{(21,3 - 10,7) \times 100}{10,7} \approx 99,07\%$$

Pour la catégorie C :

$$\frac{(23,2 - 13,5) \times 100}{13,5} \approx 71,85\%$$

d) les écarts de sélectivité les plus importants se retrouvent dans les recrutements pour la catégorie B à cause des chiffres de l'année 2016 qui a été marquée par une forte baisse de sélectivité (10,7%)

3) a) Le premier élément à prendre en compte est le gel des salaires des fonctionnaires entre 2010 et 2022. Ensuite, à partir de 2020 on a eu la crise du Covid qui a fait augmenter les salaires surtout dans la fonction publique hospitalière, mais les salaires des fonctionnaires de catégorie A et B ont baissé de 1,1% et respectivement de 0,2%.

$$b) 1995 : \frac{(618817 - 43815) \times 100}{43815} \approx 1,31\%$$

$$2005 : \frac{(538395 - 40986) \times 100}{40986} \approx 1,21\%$$

$$2015 : \frac{(259534 - 34566) \times 100}{34566} \approx 6,50\%$$

$$2022 : \frac{(151038 - 35723) \times 100}{35723} \approx 3,23\%$$

III RÉDACTION

Depuis 1995, le nombre des candidats qui se présentent aux concours de recrutement de la fonction publique est en baisse, principalement à cause de la perte d'attractivité des métiers de la fonction publique. Par la suite, je vais exposer dans un premier temps les mesures déjà prises par l'État pour pallier à ce manque d'attractivité (i) et puis, dans la deuxième partie de mon exposé, je vais mettre en évidence les mesures à développer pour remédier à

[Remplir cette partie à l'aide de la notice]

Concours / Examen : CATÉGORIE C EXTERNE ADM. NAT. Session : 2025

Epreuve n° : 1 ADMISSIBILITÉ Matière : CAS PRATIQUES

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

ce problème (II)

I Les mesures engagées par l'Etat pour développer l'attractivité de la fonction publique

A. La marque employeur

Pour fidéliser les candidats potentiels aux concours de la fonction publique, le gouvernement a déjà mis en place cet outil RH qui est très prometteur concernant l'amélioration de l'attractivité de la fonction publique.

Cet outil veut casser les idées reçues sur la fonction publique, en incitant surtout les jeunes de projeter leur avenir professionnel au sein de la fonction publique. D'ailleurs, le nombre des contrats d'apprentissage est en forte hausse en passant de 13980 en 2019 à 22670 en 2022.

B. L'amélioration des conditions de travail

Il est largement reconnu que les conditions de travail dans la fonction publique sont plus favorables en faisant une comparaison avec le secteur privé. Par exemple, dans la fonction publique il y a plus d'égalité entre les hommes et les femmes en terme de rémunération. En plus, les horaires de travail sont plus flexibles et les fonctionnaires peuvent bénéficier plus facilement du télétravail.

A mon avis, il s'agit d'une situation paradoxale : malgré les conditions favorables du travail dans le secteur public, celui-ci rencontre toutefois des difficultés de recrutement.

supérieures à celles du secteur privé.

ii Les mesures à développer pour remédier au manque d'attractivité de la fonction publique

A. La réforme du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif qui est déjà largement appliqué dans le secteur privé, pourrait, selon la Cour des comptes, réduire les problèmes de recrutement dans la fonction publique. Ce dispositif a le rôle de permettre au candidat d'obtenir une certification professionnelle à partir des acquis de son expérience.

B. Le télétravail

Il est vrai que le télétravail existe déjà au sein de la fonction publique, surtout suite à la crise sanitaire de 2020. Néanmoins, ce dispositif concerne principalement les services qui ne comportent pas une interaction physique avec les usagers.

A mon avis, une pratique accrue du télétravail dans la fonction publique aurait un impact positif sur l'attractivité des métiers de la fonction publique.

En conclusion, les mesures engagées par les pouvoirs publics pour répondre à la crise de l'attractivité de la fonction publique sont pertinentes et doivent se poursuivre, surtout l'utilisation de la marque employeur et l'effort d'attirer les jeunes dans les métiers de la fonction publique.

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