

Merci à Sarcopte - Membre du site devenez-fonctionnaire.fr (Site communautaire)
pour le partage de sa copie pour les futurs candidats -
Si cette copie vous a aidé, N'oubliez pas de partager la vôtre !

17.25 / 20

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

Concours / Examen : Concours pour le recrutement de personnels de catégorie C Session : 2025

Epreuve n° : Admissibilité Matière : Analyse de 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 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 :

1 / 2

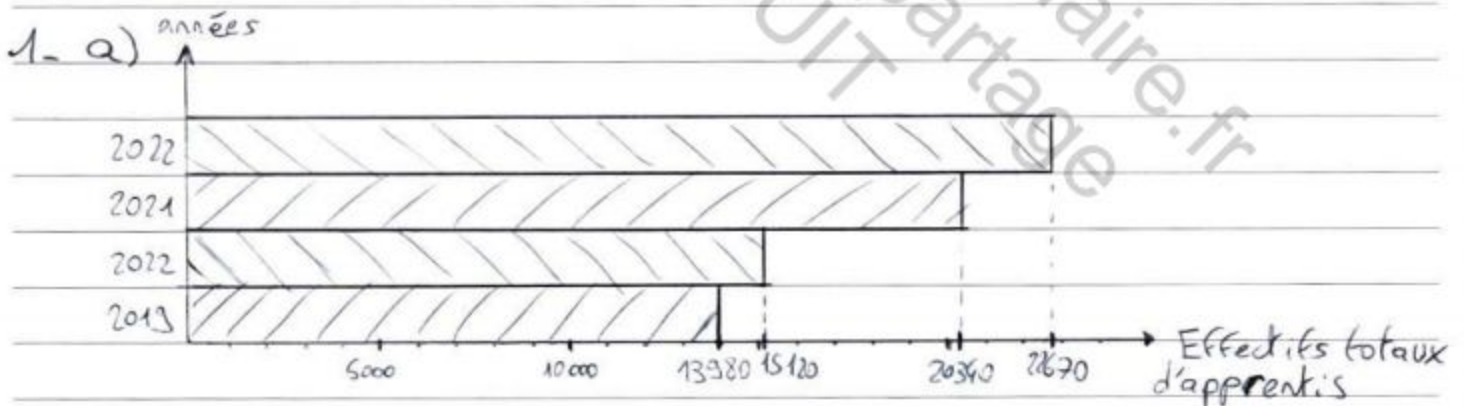
I - Questions

- 1- L'attractivité de la fonction publique est sa capacité à attirer des candidats aux postes à pourvoir. Cela passe par un discours visant à mettre en avant l'image de la fonction publique, la diversité et la qualité des emplois proposés, la reconnaissance du statut de fonctionnaire ou encore l'attractivité de la rémunération.
- 2- D'après France Stratégie, l'image de la fonction publique pourrait être améliorée, en particulier celle de l'Etat et des institutions qui suscitent de la méfiance. Le recrutement par concours pourrait également être un frein pour l'attractivité, les candidats potentiels le jugeant parfois inadapté, ou n'ayant pas connaissance de son existence et des modalités de son passage. La demande d'évolutivité en ce qui concerne les carrières, qui est aujourd'hui plus importante que la sécurité de l'emploi dans l'esprit de potentielles recrues, pourrait se heurter à l'idée préconçue qu'ils auraient de l'immobilité des parcours dans la fonction publique. Enfin, le salaire et la reconnaissance pourraient être préjugés insatisfaisants.
- 3- Le manque d'attractivité de la fonction publique a pour conséquence une diminution du nombre de candidats aux concours, ce qui implique une baisse de sélectivité de ces derniers puisque le nombre de postes à pourvoir diminue moins vite que le nombre de candidats. Certains postes n'ont pas été pourvus en 2022 (15% dans la fonction publique d'Etat).

Des postes vacants sont également à recenser dans la fonction publique hospitalière et des tensions à signaler dans la fonction publique territoriale.

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. Elle peut contribuer à améliorer l'attractivité de la fonction publique en générant de la fierté, de l'engagement auprès des collaborateurs et potentielles recrues, et en mobilisant les agents et les candidats via le sens qu'elle donne à leur engagement.

II - Applications



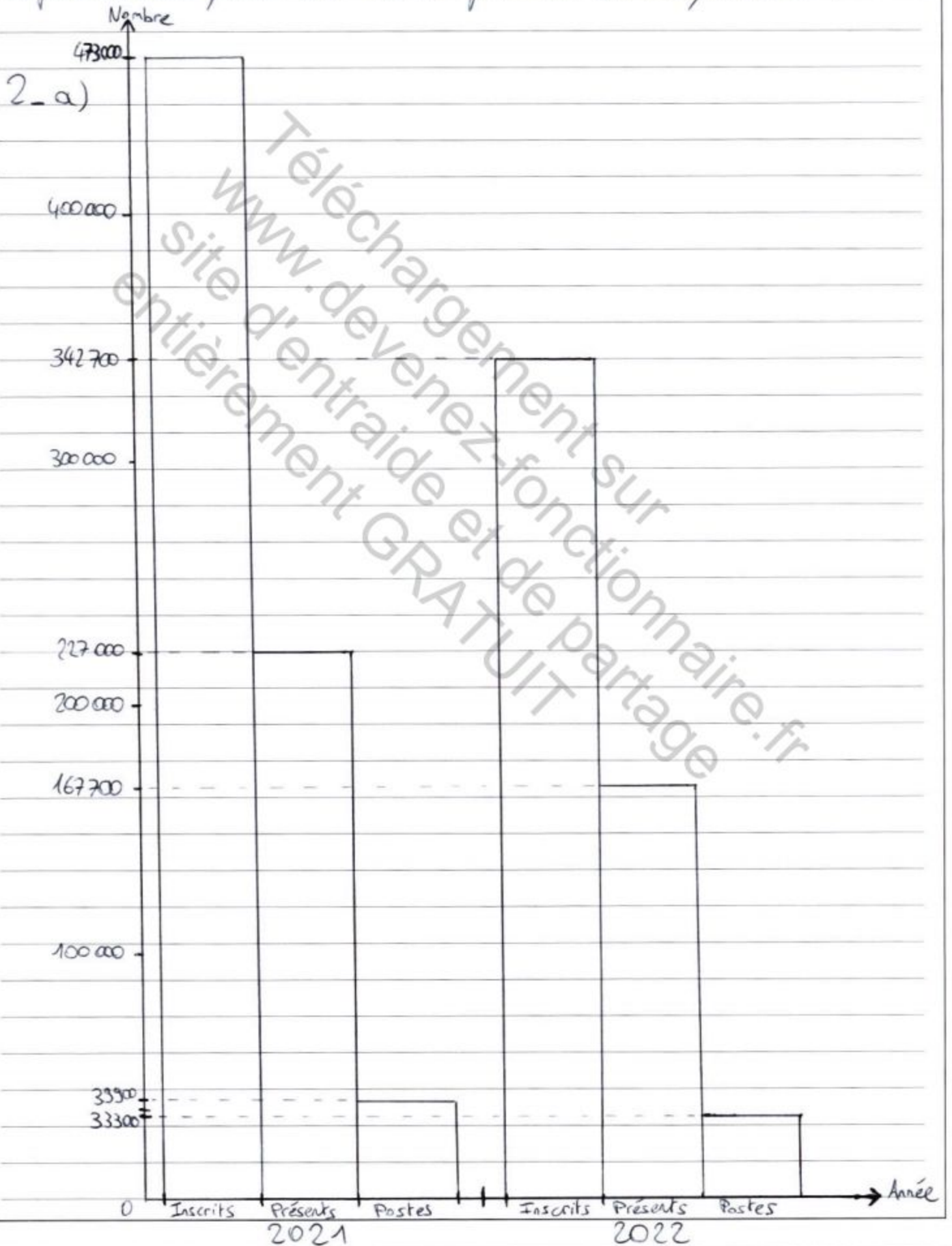
b) Nombre d'apprentis en 2013 : 13 980
en 2022 : 22 620

$$22\,620 - 13\,980 = 8\,640$$

$$13\,980 \times x = 8\,640 \Rightarrow x = \frac{8\,640}{13\,980} = 0,618$$

Soit une augmentation de 62 %.

c) Les effectifs d'apprentis dans la fonction publique sont en constante augmentation entre 2019 et 2022. Cette augmentation est très significative puisqu'elle représente plus de 20% par an en moyenne.



b) La perte d'attractivité du secteur public pourrait expliquer cette diminution du nombre d'inscrits et de candidats présents.

c) Catégorie A: Taux de sélectivité le plus élevé: 9,6
le plus faible: 5,8
 $9,6 - 5,8 = 3,8$. $x \times 5,8 = 3,8 \Rightarrow x = \frac{3,8}{5,8} = 0,65$

Soit un écart de 65%.

Catégorie B: Taux de sélectivité le plus élevé: 21,3
le plus faible: 10,7
 $21,3 - 10,7 = 10,6$. $x \times 10,7 = 10,6 \Rightarrow x = \frac{10,6}{10,7} = 0,99$

Soit un écart de 99%.

Catégorie C: Taux de sélectivité le plus élevé: 23,2
le plus faible: 13,5

$23,2 - 13,5 = 9,7$. $x \times 13,5 = 9,7 \Rightarrow x = \frac{9,7}{13,5} = 0,72$

Soit un écart de 72%.

d) L'écart entre le nombre de postes offerts et le nombre de candidats est proportionnellement plus important en catégorie C qu'en catégorie A.

3- a) L'évolution des salaires dans le privé a été plus importante que celle des salaires dans le public sur la période 1995-2022.

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

Concours / Examen : Concours pour le recrutement de personnels de catégorie Session : 2025Epreuve n° : Admissibilité Matière : Analyse de 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 :

2	/	2
---	---	---

b) Taux de sélectivité = $\frac{\text{Postes Offerts}}{\text{Nombre de Candidats}}$

• Pour 1995 : $\frac{43815}{618817} = 0,0708$

Soit un taux de sélectivité de 7,08 %.

• Pour 2005 : $\frac{40986}{538398} = 0,0761$

Soit un taux de sélectivité de 7,61 %.

• Pour 2015 : $\frac{34566}{253534} = 0,1332$

Soit un taux de sélectivité de 13,32 %.

• Pour 2022 : $\frac{35723}{151038} = 0,2365$

Soit un taux de sélectivité de 23,65 %.

III. Rédaction

Depuis maintenant plusieurs années, la fonction publique souffre d'une perte d'attractivité inquiétante. Quels sont les leviers qui permettent de lutter contre ce phénomène et quelles nouvelles actions pourrait-on mettre en œuvre afin de rendre la fonction publique plus attractive ?

Dans un premier temps, nous verrons quelles solutions sont déjà mises en œuvre pour enrayer le problème, puis dans un second temps nous évoquerons des mesures qui pourraient aider à améliorer l'attractivité de la fonction publique à l'avenir.

Parmi les dispositifs mis en œuvre pour améliorer l'attractivité de la fonction publique, les concours nationaux à affectation locale sont un bon moyen d'attirer des candidats supplémentaires. En effet, l'un des freins pour de nombreux candidats potentiels est la mobilité géographique. Cette initiative permet en outre de mieux répondre aux besoins des administrations. On peut mentionner également l'effet bénéfique du rebond des salaires depuis 2020. En effet, un autre des facteurs prépondérants dans la baisse d'attractivité de la fonction publique est le salaire.

Enfin, il est une évolution récente qui a pu permettre d'améliorer l'attractivité de la fonction publique : il s'agit de la mise en place progressive du télétravail, car les conditions de travail

sont évidemment un facteur important d'attractivité.

Parmi les mesures qui pourraient être mises en œuvre ou améliorées à l'avenir, la marque employeur est un outil RH de premier plan dont l'amélioration et le développement futurs ne peuvent qu'être bénéfiques à l'attractivité de la fonction publique. C'est la mission du site choisirleservicepublic.fr lancé il y a un peu plus d'un an et qui représente résolument l'avenir de l'attractivité de la fonction publique. Une autre piste à creuser est l'amélioration de l'attractivité des concours, par exemple en réformant le dispositif de validation des acquis de l'expérience. Le déploiement de ce nouveau dispositif est certes compliqué mais devrait être récompensé par une augmentation notable de l'attractivité de la fonction publique. Enfin, de façon transversale, il faut suivre les recommandations de France Stratégie et toujours travailler à améliorer l'image de la fonction publique, ainsi que des fonctionnaires, augmenter la visibilité et réduire l'opacité des concours, mettre en avant les possibilités d'évolution tout en continuant d'insister sur la sécurité de l'emploi, et continuer à améliorer les conditions de travail des fonctionnaires car on sait qu'elles sont meilleures que dans le secteur privé et qu'il s'agit d'un élément important de l'attractivité de la fonction publique.

On l'a vu, bien que la perte d'attractivité de la fonction publique soit réelle et problématique, il existe des solutions mises en œuvre et des idées à développer ou à concrétiser afin d'y remédier. Il faut poursuivre l'effort public dans cette direction car l'attractivité de la fonction publique garantit l'excellence du service public.

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