

# Les concours externes de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé : des recrutements en baisse entre 2003 et 2013

■ Depuis une dizaine d'années, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose chaque année entre 2 000 et 3 000 postes de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) ainsi que d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), accessibles par concours externes. L'offre de postes diminue depuis la fin des années 2000 et atteint son minimum en 2013. Un poste offert correspond à plus de deux départs à la retraite dans la filière ASS, et à un peu moins de deux dans la filière ITRF en 2013. Tous ces postes ne sont pas pourvus, et l'ampleur des pénuries est très différente selon les filières. La filière administrative est épargnée par la crise du recrutement, contrairement à la filière médico-sociale : un tiers des postes au concours de médecin et 13 % à celui d'infirmier ne sont pas pourvus en 2013. Les corps de catégorie A de la filière ITRF sont également parmi les plus déficitaires, de l'ordre de 13 à 16 % en 2013. Dans le même temps, les taux de candidature sont très variables. Globalement, ils deviennent plus favorables aux candidats, principalement dans les filières administratives (29 candidats présents pour un poste en 2013 contre 37 en 2003) et ITRF (24 contre 30). Dans la filière médico-sociale, un faible taux de candidature peut expliquer en partie les pénuries.

Catherine Valette, DEPP A2

■ Parallèlement aux concours de recrutement de personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) organise chaque année des concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), ainsi que d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), principalement par la voie externe.

En 2013, 21 400 postes ont été ouverts aux concours externes d'enseignants des premier et second degrés dans l'enseignement public et privé, 2 050 aux concours de personnels ASS et ITRF.

Ainsi, même hors enseignants, le MENESR demeure le premier ministère recruteur de la fonction publique de l'État, devant les ministères en charge de l'économie, des finances et de la justice.

## Baisse régulière du nombre de postes depuis 2010

Depuis une dizaine d'années, le MENESR a ouvert 1 000 à 1 500 postes par an aux différents concours externes de personnels ASS d'une part, ITRF d'autre part (FIGURE 1). Les évolutions sont comparables entre les deux filières. L'offre de postes atteint le plus haut niveau à la fin des années 2000 (en 2009 pour les concours ASS, en 2008 pour les concours ITRF), avec plus de 1 600 postes. Ensuite, elle diminue d'année en année jusqu'à 2013, passant en-dessous des 1 000 postes dans la filière ASS alors qu'elle se maintient autour de 1 100 dans la filière ITRF.

Plus encore que pour les personnels ITRF, les recrutements des personnels ASS sont déconnectés des départs à la retraite. Depuis 2010, pour 10 départs à la retraite, entre 4 et 5 postes sont proposés aux concours des personnels

Directrice de la publication : Catherine Moisan  
Secrétaire de rédaction : Marc Saillard  
Maquettiste : Frédéric Voiret  
Impression : DEPP/DVE  
ISSN 1286-9392

Département de la valorisation et de l'édition  
61-65, rue Dutot – 75732 Paris Cedex 15

## 1 – Évolution du nombre de postes et d'admis aux concours externes de personnels IATSS



Champ : France entière.

Sources : MENESR-DEPP ; Système de gestion Ocean. MENESR-DGRH

ASS, entre 6 et 9 aux concours des personnels ITRF (FIGURE 2). Le ratio est encore plus déséquilibré si l'on tient compte des recrutements effectifs, ces concours ne faisant globalement pas le plein ; en 2013, le taux de rendement global s'élève à 94 % pour les ASS, à 88 % pour les ITRF. Ce déséquilibre entre les entrées et les sorties de carrière se ressent dans l'évolution de la structure par âge de ces populations ; le vieillissement est plus prononcé parmi les personnels ASS (moyenne d'âge passant de 45,7 ans en 2008 à 46,9 ans en 2013) que parmi les ITRF (de 45,4 ans à 45,6 ans).

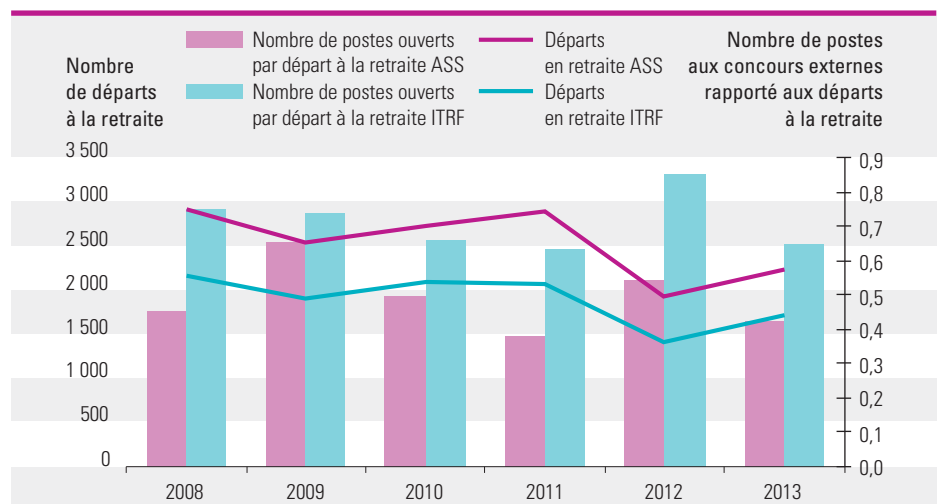
Le volume de recrutement dépend également de la capacité des concours à attirer des candidats. En effet, tous les postes ne sont pas pourvus, avec des taux de pénurie très contrastés selon le corps.

### Des difficultés de recrutement de médecins, d'infirmiers et dans les corps ITRF de catégorie A

Dans la filière administrative, quasiment tous les postes offerts aux concours externes ont été pourvus au cours des onze dernières années, quel que soit le corps (secrétaire, adjoint).

En revanche, la filière médico-sociale connaît des années très déficitaires pour certains corps (FIGURE 3). Alors que tous les postes sont pourvus entre 2005 et 2008, le concours de médecin est confronté à une pénurie persistante à partir de 2009, avec 39 % des postes vacants, année où l'offre augmente de moitié (de 31 à 46 postes). En 2010, l'offre est un peu en retrait, puis son

## 2 – Flux annuels de départs à la retraite (courbe), ratio du nombre de postes aux concours externes par départ à la retraite



Lecture: en 2008, 2 900 personnels ASS sont partis à la retraite. Pour 10 départs, 5 postes ont été offerts.

Champ : France entière.

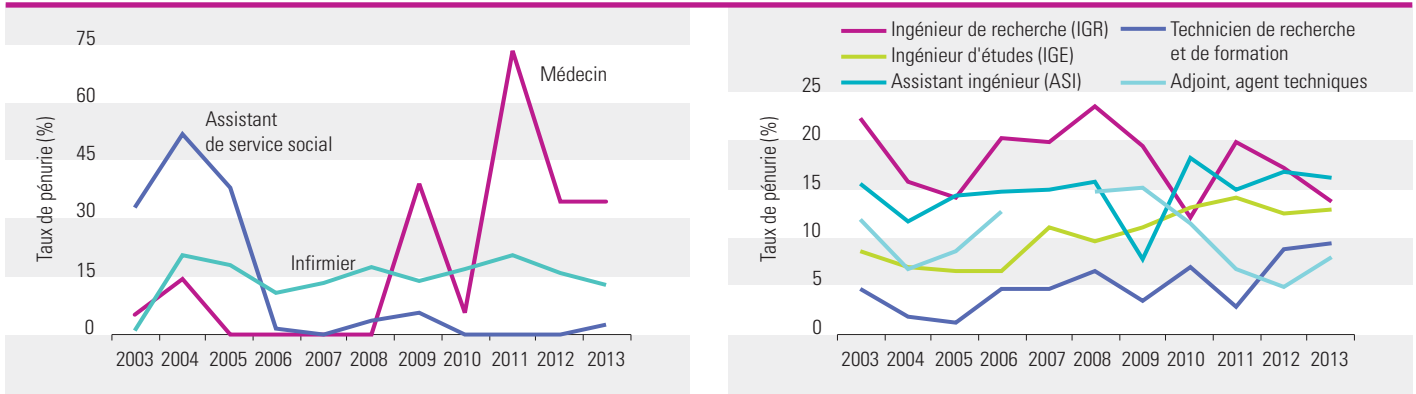
Sources : MENESR-DEPP ; Système de gestion Ocean. MENESR-DGRH

quasi-triplement en 2011 (94 postes) fait exploser le taux de pénurie à 73 %. En 2012 et 2013, 34 % des 47 postes offerts ne sont pas pourvus. Le concours d'assistant de service social ne fait pas le plein jusqu'au milieu des années 2000 : le taux de pénurie oscille entre 30 et 50 %. À compter de 2006, le déficit ne dépasse pas 5 %, dans le contexte d'une offre de postes assez stable jusqu'en 2010, puis en baisse continue (45 postes en 2013). Au concours d'infirmier, les postes sont tous pourvus en 2003 pour une offre de postes inférieure à 300. Pendant la décennie suivante, 11 à 21 % des postes restent vacants par an, l'offre de postes s'établissant plusieurs années autour de 600, avant de retrouver, depuis 2011, des niveaux moitié moins élevés.

Dans la filière ITRF, les concours de catégorie A présentent les taux de

pénurie les plus élevés. Toutefois, le concours externe d'ingénieur de recherche (IGR) devient un peu moins déficitaire au cours des onze dernières années (14 % des postes sont restés vacants en 2013 contre 22 % en 2003), contrairement au concours d'ingénieur d'études (IGE) (13 % contre 9 %). Au concours d'assistant ingénieur (ASI), la proportion de postes non pourvus est le plus souvent de l'ordre de 15 % (16 % en 2013). Dans ces trois corps, l'offre de postes tend à se réduire dans la seconde moitié des années 2000. Au concours de technicien, le taux de pénurie est inférieur à 10 %, mais en augmentation les deux dernières années (9 % de postes restés vacants en 2013). Le concours d'adjoint technique est moins déficitaire à partir de 2011 pour une offre de postes réduite.

### 3 – Évolution du taux de pénurie aux concours externes de personnels ASS et ITRF



Lecture : à la session 2003, 33 % des postes n'ont pas été pourvus au concours externe d'assistant de service social. Remarque : aucun concours d'adjoint et d'agent techniques n'est organisé en 2007.  
 Champ : France entière. Sources : MENESR-DEPP ; Système de gestion Ocean. MENESR-DGRH

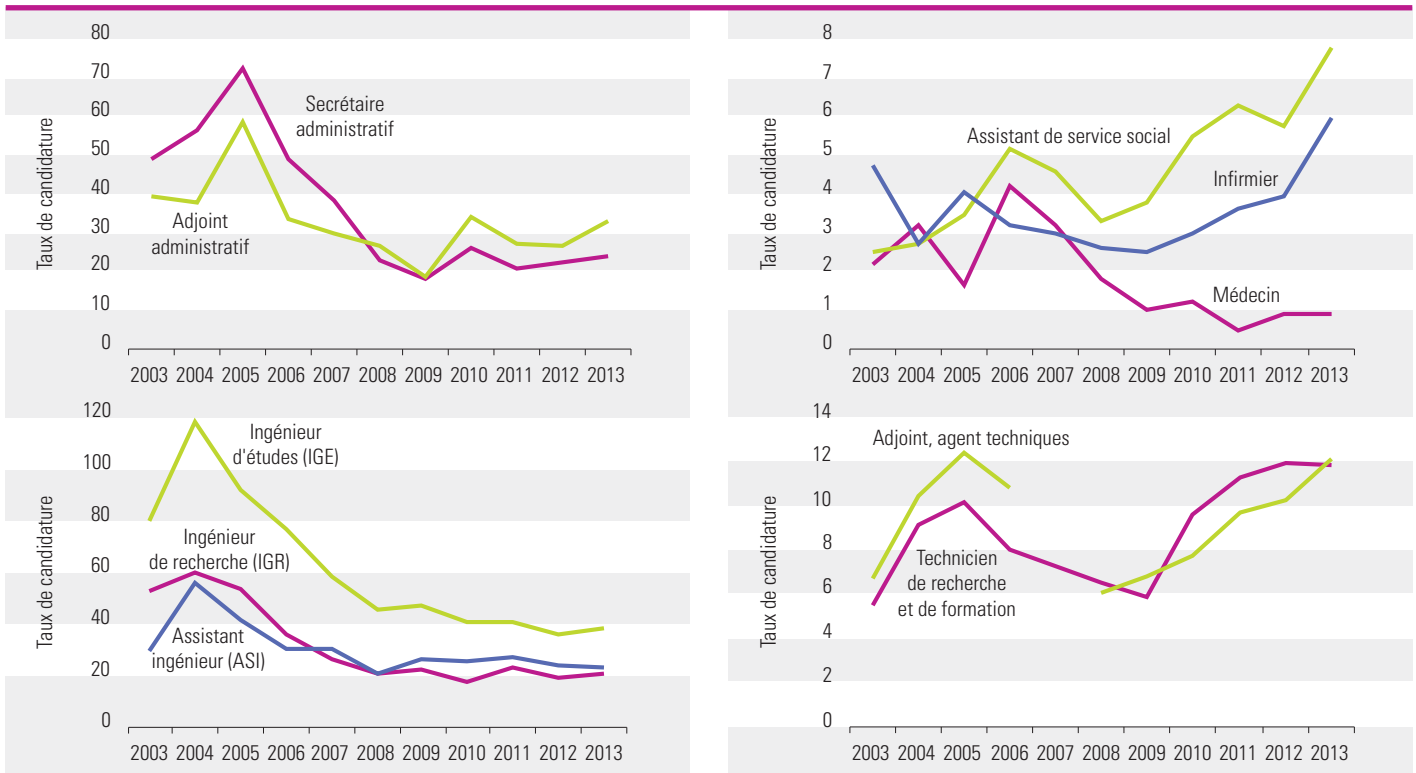
### Des taux d'attractivité élevés aux concours ITRF de catégorie A mais des postes qui restent vacants

On peut mesurer l'attrait que suscite un concours par le rapport entre le nombre de candidats présents aux épreuves et le nombre de postes ouverts. Plus le vivier de candidats est important en fon-

ction du nombre de postes, plus grandes sont, *a priori*, les chances de pourvoir les postes ouverts. De fait, ce principe se vérifie dans la filière administrative, épargnée par la crise du recrutement. Au cours des onze dernières années, le taux de candidature ne descend jamais, ou de peu en 2009, en-dessous de 20 candidats par an pour un poste, tant au concours de secrétaire qu'à celui d'adjoint. En 2013, il s'établit respec-

tivement à 24 et 33 présents pour un poste (FIGURE 4). De même, un faible taux de candidature peut expliquer en partie les pénuries enregistrées. Ainsi, les taux de candidature au concours de médecin sont parmi les plus faibles. Avec au moins deux candidats pour un poste jusqu'en 2008, tous les postes sont pourvus ou presque. Les années suivantes, il y a à peine plus d'un candidat pour un poste, voire moins d'un

### 4 – Évolution du taux de candidature aux concours externes de personnels ASS et ITRF



Lecture : à la session 2003, 49 candidats étaient présents pour un poste offert au concours externe de secrétaire administratif. Remarque : aucun concours d'adjoint et d'agent techniques n'est organisé en 2007.  
 Champ : France entière. Sources : MENESR-DEPP ; Système de gestion Ocean. MENESR-DGRH

candidat depuis 2011, ce qui coïncide avec l'accentuation des difficultés de recrutement amorcées en 2009. Mais pour d'autres types d'emplois, on observe une

certaine déconnexion entre les taux d'attractivité et de pénurie : au concours d'assistant de service social, les trois années de pénurie, entre 2003 et 2005,

coexistent avec des taux d'attractivité à peine inférieurs à ceux des années suivantes. Ce ratio est en nette progression depuis 2010 (8 candidats pour un poste en 2013). Au concours d'infirmier, le taux de candidature a oscillé entre 3 et 5 candidats pour un poste depuis 2003, et le rebond en 2013 à 6 candidats n'a pas pour autant amélioré les pénuries récurrentes sur toute la période.

L'attractivité des concours de catégorie A des personnels ITRF ne cesse de reculer depuis la seconde moitié des années 2000, tout en se maintenant à des niveaux élevés : environ 20 candidats par poste au concours d'IGR, deux fois plus au concours d'IGE pour les dernières années. Parallèlement, le taux de pénurie de ces concours varie d'une année à l'autre entre 8 et 24 %, et paraît donc ainsi sans lien apparent avec le taux d'attractivité. De même, ce lien ne peut être établi pour le concours de technicien : la progression du taux d'attractivité est concomitante de celle du taux de pénurie. La relation inverse s'observe pour le concours d'adjoint technique : la progression du taux de candidature va de pair avec un recul du taux de pénurie. ■

## LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ASS

Il s'opère selon deux modalités. Les concours dits « nationaux » sont organisés pour les corps de catégorie A (attaché d'administration, médecin) : les inscriptions se font auprès des services académiques, qui convoquent les candidats aux épreuves d'admissibilité, et les épreuves d'admission sont organisées au niveau de l'administration centrale. Les postes offerts à ces concours sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire. Le lieu d'affectation est indépendant de l'académie dans laquelle le candidat s'inscrit. Pour les corps de catégories B et C, des concours dits « déconcentrés » sont organisés par les rectorats et les vice-rectorats : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves écrites. En cas de réussite, les affectations sont prononcées au sein de l'académie organisatrice : le lieu d'affectation dépend directement de l'académie dans laquelle le candidat s'inscrit.

Différents changements statutaires sont intervenus entre 2003 et 2013 :

- depuis la session 2012, les personnels de laboratoire sont intégrés dans les corps analogues de la filière ITRF ;
- depuis 2009, les médecins sont recrutés par la voie d'un concours unique sur titres et travaux ; depuis 2004, les infirmiers sont recrutés par la voie d'un concours unique sur titres ;
- depuis 2007, le recrutement externe des attachés d'administration n'est plus pris en charge par le MENESR, mais par le ministère chargé de la fonction publique, dans le cadre des concours aux instituts régionaux d'administration (IRA). Ils sont pris en compte dans les volumes de recrutement présentés dans l'étude. Sont exclus de l'étude les recrutements des personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) qui relèvent de la compétence des collectivités territoriales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## LES CONCOURS DE RECRUTEMENT DES ITRF

Ils sont organisés par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi-type. Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en huit BAP (A : sciences du vivant ; B : sciences chimiques et sciences des matériaux ; C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ; D : sciences humaines et sociales ; E : informatique, statistique et calcul scientifique ; F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE ; G : patrimoine, logistique, prévention et restauration ; J : gestion et pilotage). À compter de la session 2012, les techniciens de laboratoire ont été intégrés aux ITRF.

Les recrutements s'opèrent désormais dans le corps des techniciens de recherche et de formation dans les BAP A et B. L'arrêté du 28 décembre 2011 fixe les modalités d'organisation des concours de recrutement d'ITRF. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale et une phase d'admission locale. Le jury d'admission établit la liste des candidats admis au niveau de chaque établissement dans lequel au moins un poste est offert dans un emploi-type. Les concours de catégories B et C sont organisés au niveau des académies par un établissement d'enseignement supérieur.

### en savoir plus

➤ Bilans sociaux du ministère de l'Éducation nationale.

➤ « Les concours de recrutement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé », session 2006, Note d'information, 08.09, février 2008.

[www.education.gouv.fr/statistiques](http://www.education.gouv.fr/statistiques)  
[depp.documentation@education.gouv.fr](mailto:depp.documentation@education.gouv.fr)

## SOURCES ET DÉFINITIONS

### Sources

Les données figurant dans cette étude sont issues du système de gestion Ocean concernant les recrutements déconcentrés de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS). Les données relatives aux recrutements ASS nationaux, des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) sont transmises par la direction générale des ressources humaines (DGRH), de même que les données sur les constats de départs à la retraite des agents relevant de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur et de la recherche.

### Définitions

**Présents.** Aux concours ASS, il s'agit des candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours. Pour les concours de médecin et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission. Aux concours ITRF, il s'agit des candidats qui se sont présentés à l'épreuve écrite du concours, lorsqu'elle existe, ou dont le dossier a été reçu.

**Admis.** Candidats admis sur liste principale.

**Taux d'attractivité ou de candidature.** Rapport du nombre de présents au nombre de postes.

**Taux de réussite.** Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en %.

**Taux de rendement.** Rapport du nombre d'admis au nombre de postes, en %.

**Taux de pénurie.** Rapport du nombre de postes non pourvus au nombre de postes, en %.