

<https://www.lemonde.fr/campus/article/2022/10/11/censees-attirer-des-jeunes-vers-la-fonc...>

 Jessica Gourdon

 11 min read

Censées attirer des jeunes vers la fonction publique, les « prépas talents » ne font pas le plein



Anna Wanda Gogusey

- [M Campus](#)

Publié aujourd'hui à 06h17, mis à jour à 06h18

Réservé à nos abonnés

Enquête Lancées en 2021, ces classes préparatoires qui préparent à des concours de cadres de la fonction publique peinent à se remplir, dans un contexte de baisse d'attractivité de ces carrières. La sélectivité des concours de catégorie A n'a jamais été aussi faible.

Au téléphone, Yann Bisiou, maître de conférences en droit à l'université de Montpellier, nous le dit comme ça : « *Cette rentrée, globalement, c'est la déprime.* » Sa classe préparatoire « talents », destinée à préparer pendant un an à des concours de catégorie A de la fonction publique, est presque vide : elle ne compte que deux élèves. « *Alors que, pour une fois, on a un projet dans l'enseignement supérieur dans lequel le gouvernement met de l'argent...* », soupire cet enseignant-chercheur.

Un an après son lancement, le dispositif, censé remédier au manque de diversité sociale de la fonction publique et à sa perte d'attractivité, peine à se rendre visible auprès des étudiants. Pour cette deuxième rentrée, 2 000 places sont officiellement proposées partout en France. Mais le ministère de la fonction publique refuse de dire combien ont été pourvues, ni cette année ni pour l'année 2021-2022.

Sur la dizaine de prépas que nous avons interrogées (il en existe 72), aucune ne fait le plein. Selon les villes, la moitié, voire les deux tiers des places ne sont pas pourvues. « *On a du mal à recruter, pour des questions de vivier, et parce que nous voulons garder une certaine exigence* », reconnaît Coralie Mayeur, responsable de la « prépa talents » de l'université de Franche-Comté, qui ne compte que quatre étudiants pour dix places.

Lire aussi : Article réservé à nos abonnés [Dans la magistrature, une lente ouverture sociale grâce aux classes prépa égalité des chances](#)

« *Et pourtant, c'est un beau dispositif* », poursuit-elle. Les élèves, sélectionnés sur critères académiques et sociaux, ont des cours en petits groupes, un suivi individuel, des préparations aux oraux... « *J'ai découvert tout un monde que j'ignorais totalement*, explique Claudia Chaboissier, élève de la prépa montpelliéraine en 2021-2022, titulaire d'un master en anthropologie. *On avait d'excellents intervenants, on était bien conseillés. J'ai gagné confiance en moi, en la possibilité d'avoir un jour un travail qui me plaît.* » Elle croise les doigts pour la suite : après avoir été recalée à l'oral au concours des instituts régionaux d'administration (IRA), elle vient d'être admissible à un concours du social qui lui plaît. Jusque-là, elle travaillait en intérim pour une société de transport.

Une bourse de 4 000 euros

Pour bûcher dans de bonnes conditions, tous les élèves touchent une bourse annuelle de 4 000 euros, cumulable avec celle versée par leur Crous. L'établissement reçoit, lui, une

subvention de 6 500 euros par étudiant. Cerise sur le gâteau, les « talents » disposent d'un quota de places réservées pour eux dans quatre écoles – dont l'Institut national du service public, ex-ENA, mais aussi l'Institut national des études territoriales (INET) ou l'École des hautes études en santé publique (EHESP).

A cela s'ajoutent des spécificités locales : dans la prépa talents de l'EHESP, à Rennes, les élèves sont logés gratuitement en résidence. A Montpellier, l'université leur paie hôtels et déplacements pour passer les épreuves... *« On n'arrive pas à toucher les étudiants. On fait pourtant des efforts : on est présents sur les réseaux sociaux, on a fait des salons. Mais la fonction publique ne fait pas rêver. Alors même qu'il y a des carrières formidables »*, poursuit Stéphane Leclerc, chargé de la prépa talents de l'université de Caen, qui compte dix étudiants cette rentrée, pour vingt-cinq places.

Les difficultés de recrutement de ces prépas sont symptomatiques d'une tendance à l'œuvre depuis quelques années : la baisse d'attractivité des concours de l'administration. Dans la fonction publique d'Etat, le nombre de candidats aux concours externes a chuté de 11 % en un an, selon les derniers chiffres [de la direction générale de l'administration et de la fonction publique \(DGAFP\)](#). Ainsi, alors que le nombre de postes offerts s'est globalement stabilisé depuis cinq ans, la sélectivité n'a jamais été aussi faible, pour tous les niveaux hiérarchiques. *« Elle a baissé de 40 % environ, entre 2010 et 2020, pour les concours de catégorie A. S'il y avait 8,9 présents pour un poste de catégorie A en 2010, il y en a désormais 5,2 en 2020 »*, écrit la DGAFP. Des chiffres qui incluent notamment les concours d'enseignants, en perte d'attractivité chronique.

Certains concours souffrent plus que d'autres. C'est le cas, par exemple, du concours D3S, qui forme à des postes de directeurs d'établissements sanitaires et sociaux : le nombre de candidats a chuté de 40 % depuis 2015. En 2021, sur les 106 places offertes, 41 sont restées vacantes, [d'après une note du jury](#).

Lire aussi : Article réservé à nos abonnés [Les universités d'Ile-de-France en proie à une pénurie de personnels administratifs et techniques](#)

Les IRA, qui forment des cadres de l'administration d'Etat, voient aussi [leur nombre de candidats s'éroder](#) : leur nombre a chuté de 30 % entre 2019 et avril 2021, malgré un nombre de postes offerts quasi stable. La directrice de l'IRA de Lille, Cécile Parent-Nutte, note surtout qu'énormément de jeunes s'inscrivent... mais ne se présentent pas aux

épreuves. Le phénomène est impressionnant : pour le concours externe, en 2019, 80 % des inscrits ont disparu le jour J ! En avril 2021, 60 % ne se sont pas présentés.

« *Forcément, ça interroge. Et ça a un coût, car on réserve des salles, on prévoit des correcteurs...* »

Métiers méconnus

Cette perte d'attractivité s'explique par de multiples facteurs. Les candidats à la fonction publique sont moins nombreux lorsque le taux de chômage des jeunes est en baisse, et que les perspectives d'emploi dans le secteur privé s'améliorent. « *Un différentiel de salaire joue alors en faveur du secteur privé* », explique Aurélie Peyrin, sociologue à Aix-Marseille Université, spécialiste de la fonction publique.

En outre, ces métiers souffrent d'une méconnaissance, associée à une information très difficile à obtenir sur les concours et les préparations nécessaires. « *C'est pour cela qu'il y a dans ces métiers une forte hérédité professionnelle* », poursuit la sociologue. « *Nous préparons à des métiers de l'ombre, concède Catherine Prudhomme, directrice de l'IRA de Lyon. Nous parlons un langage obscur pour la majorité des gens. Dans les IRA, nous formons des attachés d'administration : qui sait ce que c'est ?* »

Lire aussi : Article réservé à nos abonnés [Des étudiants tentent de redorer le blason des métiers de l'administration](#)

Beaucoup d'établissements mettent pourtant en place des initiatives : ils interviennent dans des lycées, font des portes ouvertes... Récemment, l'IRA de Lille a fait paraître sur le site Web d'un magazine lillois un [publirédactionnel](#) usant d'un langage déroutant. On y lit que sa prépa talents mène à un « *concours d'entrée assez hardos* » mais sans « *pièges à la Indiana Jones* », accessible aux jeunes qui sont « *déter* » (déterminés) à travailler pour le service public. Décoiffant. A Montpellier, Yann Bisiou a organisé trois sessions de recrutement pour sa prépa talents, ciblant des étudiants de masters à potentiel... Sans succès. « *Les étudiants qui ont une fibre pour l'action sociale nous disent qu'ils préfèrent le secteur associatif, pour être au contact des gens. Cela leur paraît plus souple, ils imaginent avoir plus d'impact* », relève-t-il.

Les responsables de classes préparatoires déplorent également les stéréotypes persistants associés aux fonctionnaires. « *Un jeune me disait : "Si je vais dans*

l'administration, je ne vais rien gagner, avoir un chef absurde, avoir peu de marge de manœuvre...» Il faut qu'on réussisse à changer ces représentations. Il faut donner à voir nos métiers, nos pratiques. Notre atout, c'est que nous formons des jeunes à des métiers qui ont du sens, au service de l'intérêt général », poursuit la directrice de l'IRA de Lyon.

Lire aussi : Article réservé à nos abonnés [La transition écologique, moteur de vocations pour intégrer la fonction publique](#)

« Moi, ce qui me plaît, c'est l'aspect très terrain, concret. Et d'être au service des gens, pas au service d'intérêts privés », relate Bastien Cicérone, 27 ans, sorti tout récemment de l'IRA de Lyon. Son classement de sortie lui a permis d'obtenir un poste de cadre à l'éducation nationale, dans un lycée de région parisienne. Il gagne 2 900 euros net par mois, dispose d'un logement de fonction. Sa collègue de promo, Clara Ambrogi, 26 ans, chargée de mission RH dans un ministère social, touche 2 400 euros net. « C'est sûr, mes amis dans le privé gagnent plus. Mais on peut vite évoluer. Et c'est satisfaisant de travailler pour l'intérêt général, au service des autres », estime la jeune femme.

La barrière de l'oral

Le manque d'attractivité des concours tient aussi à leur fonctionnement intrinsèque, leurs lourdeurs, avec des échéances étalées sur plusieurs mois. *« Qui a envie d'attendre huit à dix mois pour savoir s'il est pris pour un travail ? », s'interroge Cécile Parent-Nutte.*

D'autant qu'aujourd'hui la majorité des embauches dans la fonction publique s'effectuent par la voie contractuelle. Une voie plus accessible... *« mais qui offre des perspectives de carrière moins intéressantes, avec des salaires inférieurs », rappelle Stéphane Leclerc.*

En outre, si la sélectivité des concours est en baisse, elle reste importante. Dans toutes les prépas talents interrogées, entre un tiers et la moitié des inscrits – parfois un peu plus – ont obtenu, en 2021-2022, un concours, quel qu'il soit. Et alors que le dispositif est conçu pour préparer à des concours A et A+, un certain nombre n'ont décroché que des concours B. *« La barrière la plus difficile, pour les "talents", c'est l'oral. Ils sont issus de milieux moins favorisés que notre public habituel, et ils ont moins confiance en eux... C'est souvent là que ça coince », observe Cécile Parent-Nutte.*

Quant aux épreuves, elles restent très académiques, très scolaires, et peuvent décourager de potentiels aspirants. Cette année, le sujet de dissertation du concours

de directeur d'établissements sanitaires et sociaux ne comportait que deux mots :
« le silence ». Vous avez quatre heures.

Generated with Reader Mode