Groupe de travail inter Centres

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Les Rédacteurs territoriaux en Bretagne

Etat des lieux & Prospective

Données collectées par chaque Centre en juin-juillet 2002

Synthèse et analyse réalisées en août 2002 par le CDG 35

P R É A M B U L E

Les Centres de Gestion des quatre départements bretons et la délégation Bretagne du CNFPT sont au carrefour des données relatives aux emplois publics locaux. Les premiers gèrent les carrières des 2 200 collectivités bretonnes de moins de 350 agents (1 268 communes, 900 groupements et 40 autres établissements en Bretagne) et sont en contact étroit avec les 18 collectivités ayant plus de 350 agents. Le second, par sa mission de formation, côtoie l'ensemble des agents territoriaux et leurs employeurs. Ces 5 institutions publient au jour le jour les offres d'emplois de l'ensemble des collectivités et organisent les concours d'accès aux carrières territoriales.

Dans ce domaine, une coopération régionale a permis depuis d'élargir l'offre tout en rationalisant les modes d'organisation. Les enjeux de renouvellement des effectifs et des compétences justifient davantage encore de rapprochements institutionnels.

En effet la mise en œuvre de la loi du 3 janvier 2001, qui prévoit une concertation départementale en matière de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** (GPEC), ne s'oppose pas à une coopération régionale élargie au CNFPT : les principales actions de formation et la programmation des concours s'appréhendent au niveau régional. Ainsi, en 2002, les quatre CDG bretons et la délégation régionale du CNFPT ont mis en commun leurs travaux aboutissant, dès le milieu de l'année à la définition d'indicateurs communs et à l'étude d'un cadre d'emplois stratégique : celui des rédacteurs.

Ces démarches permettent sur le long terme de profiler des démarches concertées de rapprochement des offres et des demandes d'emploi. Sans attendre la mise en place d'outils complexes de GPEC, cette première étude livre trois enseignements :

- le CDG et le CNFPT disposent d'informations pratiques ;
- ils peuvent rapidement les restituer aux acteurs de l'emploi public local ;
- et surtout ils sont en mesure de les exploiter de façon complémentaire dans leurs domaines de compétences.

La régulation du marché de l'emploi public local s'avère de plus en plus importante. Ainsi, observations départementales, pratique de réseaux entre CDG et collectivités, coopération régionale entre CDG, partenariat CDG-CNFPT et études régionales sont autant de démarches à mener de front. Leur synergie peut déboucher à très court terme par des mesures concrètes :

- une information détaillée des candidats à partir d'octobre 2002
- une programmation affinée du prochain concours (écrits le 12 mars 2003) ;
- un suivi attentif des lauréats à partir dès la publication de la liste d'aptitude ;
- des actions de formation spécifique ;
- et des mesures complémentaires sur les rédacteurs non titulaires des services de remplacement.

Il s'agit donc en fait d'engager tous ensemble ***une gestion opérationnelle des emplois et des compétences tenant compte des évolutions prévisibles***...

Groupe de travail inter CDG-CNFPT Bretagne

S O M M A I R E

LES RÉDACTEURS TERRITORIAUX DE BRETAGNE

— Etat des lieux et prospective —

INTRODUCTION **5**

AVERTISSEMENT **7**

1ERE PARTIE : PRÈS DE 2 000 POSTES EN BRETAGNE **9**

I- Combien sont-ils ? 9
II- Quelle nature de postes ? 10
III- Où sont implantés les rédacteurs ? 11
IV- De quoi sont chargés les rédacteurs ? 13

2E PARTIE : PORTRAIT DES RÉDACTEURS BRETONS **17**

I- Quel âge ont-ils ? 17
II- Rédacteurs ou rédactrices ? 18
III- Comment devient-on rédacteur ? 19
IV- Quelle formation suivent les rédacteurs ? 20
V- Quelles sont leurs perspectives de carrière ? 21

3E PARTIE : LES BESOINS DE RÉDACTEURS **25**

I- Combien d'annonces sont publiées ? 25
II- Où recherche-t-on des rédacteurs ? 26
III- Quels sont les profils recherchés ? 28
IV- Quels recrutements ont effectivement eu lieu en 2001 ? 30

4E PARTIE : LES CANDIDATS AUX POSTES DE RÉDACTEURS **33**

I- Quel profil ont les lauréats de concours ? 33
II- Quels postes recherchent-ils ? 36
III- Comment s'insèrent-ils ? 38
IV- Quels profils ont les inscrits aux bourses de l'emploi ? 39
V- Les candidats sont-ils adaptés aux postes ? 40

5E PARTIE : SYNTHÈSE ET PROSPECTIVE **43**

I- Quel bilan dresser aujourd'hui ? 43
II- Quelles tendances pour l'avenir ? 45
III- Quelles actions envisager pour l'avenir ? 46

L'ESSENTIEL **47**

I N T R O D U C T I O N

Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences suppose une approche pragmatique par étapes. Plutôt que de commencer par une bassin d'emploi, un type de collectivités ou un métier, il a été convenu de consacrer cette première étude à un cadre d'emplois généraliste susceptible de concerner tous les partenaires de l'emploi : celui de rédacteur.

Ce cadre d'emplois est significatif à plus d'un titre :

- très polyvalent, il est présent dans tous les types de collectivités, rurales ou urbaines, spécialisées ou généralistes ;
- de niveau hiérarchique intermédiaire, étant le seul cadre d'emplois de catégorie B de la filière administrative, il est concerné à la fois par la professionnalisation des territoriaux et l'évolution du management local ;
- l'organisation du concours ayant été confiée par le législateur en 1995 aux Centres de Gestion pour rapprocher la gestion des listes d'aptitude des décideurs locaux, il est temps d'en dresser un premier bilan.

Malgré son importance numérique, le cadre d'emplois des rédacteurs est mal connu. Combien sont-ils et que font-ils ? Chacun sait qu'il ne s'agit pas d'un métier mais d'une fonction s'exerçant dans de nombreux domaines, pourtant des débats ont lieu sur le niveau de recrutement et les filières universitaires où susciter des candidatures.

Au moment où l'on s'inquiète du "choc démographique" et où l'on entend décrier l'inadaptation des lauréats aux besoins, quelles sont les actions à envisager à court, moyen et long terme pour conserver au cadre d'emplois de rédacteur son rôle charnière dans l'administration locale et la décentralisation ?

Ces pistes de réflexion seront explorées en commençant par un état des lieux des postes et un portrait de ceux qui les occupent avant de comparer les besoins de rédacteur aux profils des candidats.

A V E R T I S S E M E N T

Le présent rapport a été réalisé en août 2002 pour l'essentiel à partir des données recueillies par les Centres de Gestion et la délégation Bretagne du CNFPT en juin et juillet 2002. En effet, lors de réunions de travail sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en avril et mai, il a été convenu d'engager des démarches pragmatiques le plus tôt possible en s'appuyant sur les données largement disponibles dans les services Carrières, Concours, Mobilité et Bilan social des CDG. Les services Concours, Formation initiale et Formation continue du CNFPT apportent un éclairage sur l'aspect " compétences ". Des définitions communes de types de collectivités et de secteurs professionnels, ainsi que des grilles de recueil de données ont été établies en commun dans cette perspective *(cf. annexe 1).*

Face à certaines lacunes, des investigations complémentaires ont pu être parfois lancées notamment auprès des collectivités non affiliées, avec un tableau de bord à remplir *(cf. annexe 2)*, et auprès des lauréats de concours par un questionnaire *(cf. annexe 3)*. Par ailleurs, des enquêtes préalables sur le même thème ont constitué des apports précieux sur des aspects qualitatifs.

Cependant, le délai très court et la période estivale n'ont pas toujours permis de s'appuyer sur l'exhaustivité des informations.

L'analyse du cadre d'emplois des rédacteurs présente donc souvent des données incomplètes, mais suffisamment fiables pour cerner des proportions relatives aux différents indicateurs. C'est pourquoi il faudra s'attacher aux pourcentages plutôt qu'aux chiffres bruts. Lorsque le taux de retour des informations dépasse les 70 %, il a été possible d'extrapoler les données manquantes pour estimer les effectifs concernés. Ainsi, en croisant pourcentages et effectifs, il est possible de dégager des enseignements assez fins, même si les données brutes semblent varier d'un tableau à l'autre.

Il ressort de cette démarche expérimentale de GPEC appliquée aux rédacteurs qu'il conviendrait de distinguer un petit nombre d'indicateurs liés au recrutement à fiabiliser par des mises à jour systématiques pour tous les cadres d'emplois. D'autres données sont en revanche à recueillir périodiquement pour apporter un éclairage qualitatif sur les sujets sensibles avant d'engager des actions concrètes.

1ère PARTIE : PRÈS DE 2 000 POSTES DE RÉDACTEURS EN BRETAGNE

Avant de s'intéresser aux personnes qui occupent aujourd'hui un poste de rédacteur et à ceux qui sont susceptibles de les remplacer, il convient de mieux cerner la nature des postes administratifs de catégorie B.

I- Combien sont-ils ?

D'après notre enquête, le nombre de rédacteurs dans les collectivités bretonnes approcherait 2000, en cumulant les effectifs gérés par les CDG, les statistiques recueillies auprès des collectivités non affiliées et en estimant les données manquantes (notamment concernant les non titulaires). Cela se vérifie selon d'autres sources :

- Enquête CNFPT/CNRACL 2000 : 1 840 rédacteurs titulaires ou stagiaires en Bretagne
- Enquête INSEE 1998 d'après des tableaux DADS : taux de non titulaires parmi les rédacteurs – moyenne française : 12 %

(NB : 2 000 postes au total situeraient la proportion de non titulaires en Bretagne à 8 %)

■ Ordre de grandeur

Le cadre d'emplois des rédacteurs est le 7e par ordre décroissant d'effectif, c'est-à-dire nettement le plus nombreux des catégories A et B.

Estimations des effectifs région Bretagne des 15 premiers cadres d'emplois

Dénomination	*Titulaires*	*Non titulaires*	*Total*
Agent d'entretien	9 290	2 710	12 000
Agent technique	6 580	420	7 000
Adjoint administratif	4 500	300	4 800
Agent administratif	2 500	400	2 900
Agent T.S. des Ecoles Maternelles	2 360	240	2 600
Agent de maîtrise	2 000	40	2 040
Rédacteur	**1 840**	**160**	**2 000**
Attaché	1 250	250	1 500
Agent social	960	500	1 460
Conducteur de véhicules	1 340	60	1 400
Agent de salubrité	1 140	110	1 250
Assistant socio-éducatif	1 010	90	1 100
Auxiliaire de soins	850	150	1 000
Technicien	770	100	870
Educateur sportif	410	90	500

■ Comparaison France/Bretagne

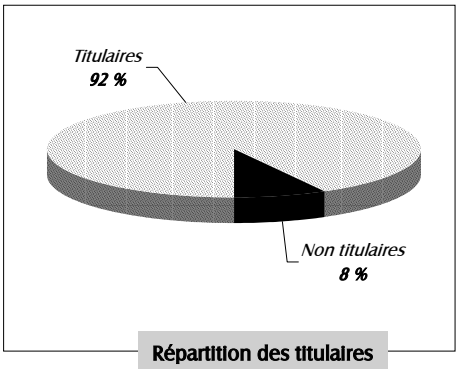
Les statistiques nationales nous montrent que les rédacteurs sont " sur-représentés " dans la région : les rédacteurs de Bretagne constituent 4,9 % de l'effectif national des rédacteurs, alors qu'en moyenne, les Bretons représentent 4,5 % des territoriaux. Une proportion conforme à la moyenne aurait constitué un effectif de 1 690 rédacteurs titulaires, soit 150 postes de moins. Cela indique donc que les collectivités bretonnes recourrent plus que les autres à l'emploi de rédacteurs.

II- Quelle nature de postes ?

Il s'agit pour l'essentiel de postes de titulaires à temps complet.

■ Statut

Le taux de non titulaires est difficile à cerner. Cependant, à la lumière du bilan social 2001 d'Ille et Vilaine et d'un questionnaire spécifique auprès des collectivités non affiliées, nous constatons que cette proportion est de l'ordre de 8 % dans tous les types de structures, soit une proportion relativement modeste par rapport aux autres cadres d'emplois et à la moyenne nationale des rédacteurs, ainsi qu'aux autres cadres d'emplois.



Répartition des titulaires et non titulaires

Par comparaison, les non titulaires sont 25 % parmi les attachés, 23 % chez les ingénieurs et 15 % chez les techniciens (source : moyenne nationale enquête INSEE 1998).

Cela signifie que le concours reste perçu comme un passage obligé pour accéder au grade de rédacteur, d'autant que le contrat n'est possible que sur une durée maximale d'un an.

■ Durée de l'emploi

Les postes à temps non complet sont très rares. Absents dans les grandes structures, ils représentent environ 2,5 % des rédacteurs des collectivités affiliées, soit seulement 1 % du total des effectifs.

Effectif des rédacteurs au 31 décembre 2001

Selon données recueillies par les CDG

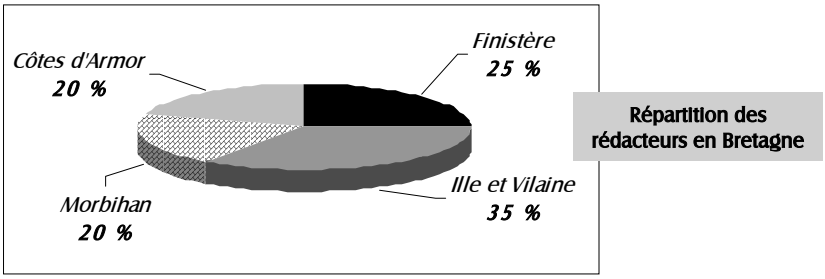
	Collectivités affiliées		Collectivités non affiliées	Total par département
	Postes à temps complet	Postes à temps non complet	Postes à temps complet	
Côtes d'Armor	160	5	230	**395**
Finistère	188	3	279	**470**
Ille et Vilaine	281	8	440	**729**
Morbihan	144	4	227	**375**
Total	**773**	**20**	**1 176**	**1 969**

III- Où sont implantés les postes de rédacteurs ?

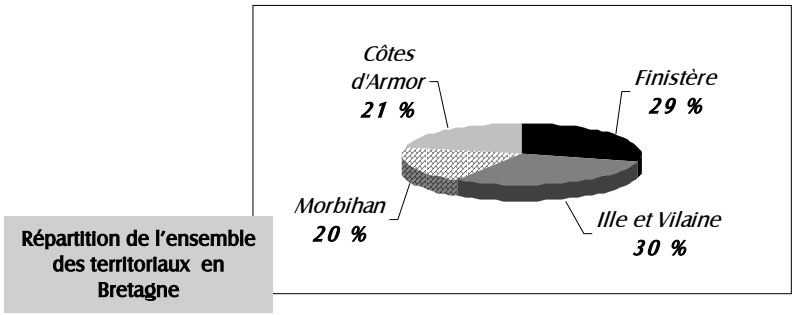
■ Situation géographique

Schématiquement, les 2 000 rédacteurs se répartissent à raison de 700 en Ille et Vilaine, 500 dans le Finistère et 400 dans les Côtes d'Armor comme dans le Morbihan.

Les rédacteurs sont proportionnellement plus nombreux en Ille et Vilaine que dans les autres départements (5,8 % des fonctionnaires territoriaux au lieu de 4,6 % ailleurs).



La présence spécifique du Conseil Régional avec 65 postes ne suffit pas à expliquer cet écart. L'effectif de la commune et du CCAS de Rennes avec 142 rédacteurs semble également significatif en comparaison des 79 rédacteurs de la ville de Brest.

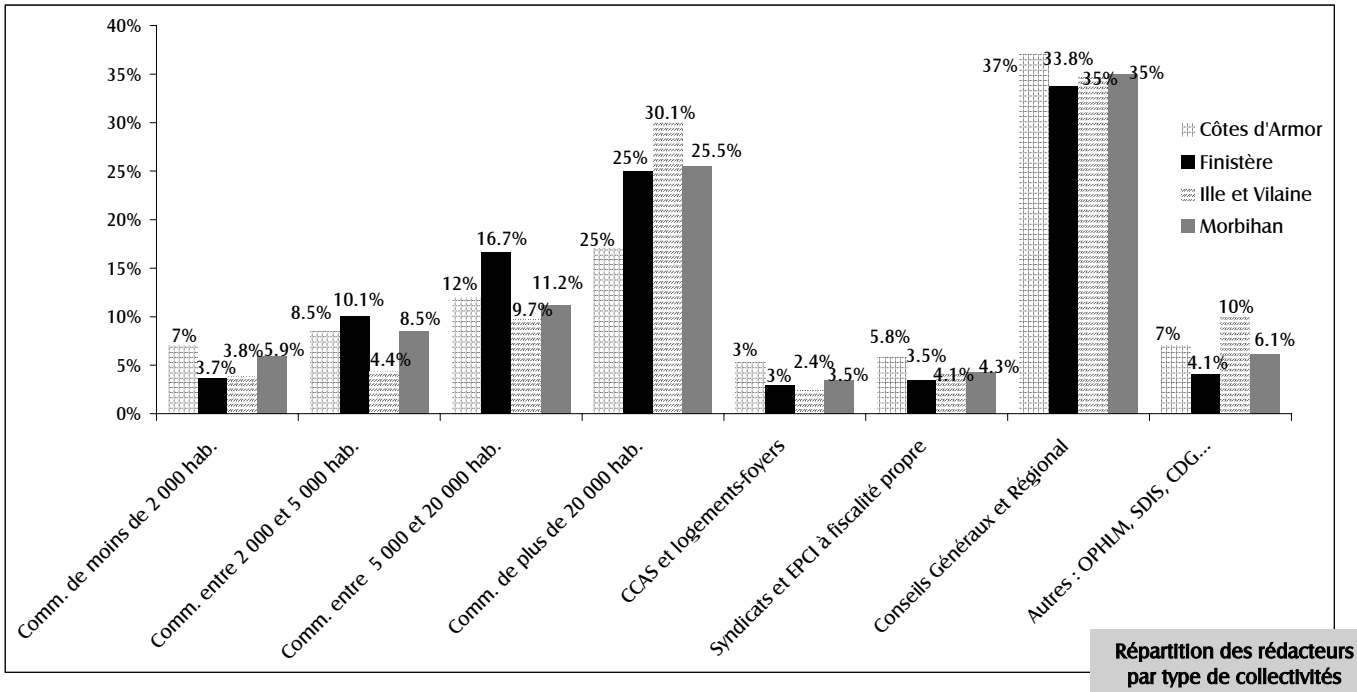


■ Situation par type de collectivités

La répartition par catégorie de collectivités montre d'emblée la prédominance des grandes collectivités : celles qui sont affiliées aux CDG ne totalisent que 40 % des rédacteurs. On retrouve donc ceux-ci pour le tiers aux Conseils généraux ou régional et le quart dans les villes de plus de 20 000 habitants.

Les communes rurales n'en emploient qu'environ 4 % (les secrétaires de mairie sont donc rarement rédacteurs). Les rédacteurs " affiliés " se situent plutôt dans les communes moyennes et les établissements publics (intercommunaux, HLM, SDIS...).

L'analyse par département est liée à la répartition des habitants entre villes/bourgs et campagne : le Finistère comporte par exemple 9 villes entre 10 000 et 20 000 habitants quand les autres départements n'en comptent que 4 ou 5 ; la proportion de rédacteurs y exerçant est logiquement plus forte. Inversement, l'Ille et Vilaine présente proportionnellement moins de rédacteurs dans les services urbains, encore peu structurés, hormis ceux des villes centres d'agglomération.



Répartition des rédacteurs par type de collectivités (partiellement regroupées)

Collectivités	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Moyenne
Communes de moins de 1 000 hab.	2 %	1,5 %	1,6 %	2,4 %	2 %
Communes entre 1 000 et 2 000 hab.	5 %	2,2 %	2,2 %	3,5 %	3 %
Communes entre 2 000 et 3 500 hab.	6 %	5,6 %	2,7 %	4,5 %	5 %
Communes entre 3 500 et 5 000 hab.	2,5 %	4,5 %	1,7 %	4 %	3 %
Communes entre 5 000 et 10 000 hab.	8 %	7,9 %	6,1 %	4 %	6 %
Communes entre 10 000 et 20 000 hab.	4 %	8,8 %	3,6 %	7,2 %	6 %
Communes de plus de 20 000 hab.	17 %	25 %	30,1 %	25,5 %	25 %
CCAS et logements-foyers	5,3 %	3 %	2,4 %	3,5 %	3 %
Syndicats	2,5 %	0,9 %	0,1 %	1,1 %	1 %
EPCI à fiscalité propre	3,3 %	2,6 %	4 %	3,2 %	3 %
Conseils Généraux et Régional	37 %	33,8 %	34,7 %	35 %	36 %
Autres : OPHLM, SDIS, CDG...	7 %	4,1 %	10 %	6,1 %	7 %

IV- De quoi sont chargés les rédacteurs ?

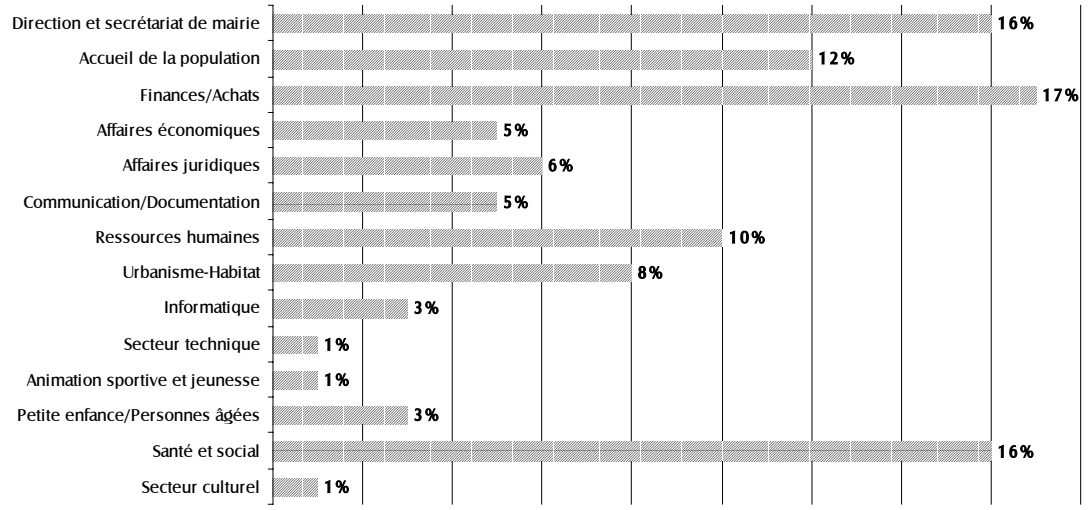
■ Secteurs professionnels

La polyvalence du cadre d'emplois de rédacteur se vérifie surtout au travers de leurs affectations. Cette étude est l'occasion de tester la typologie des secteurs professionnels établie en juin 2002 par les CDG et le CNFPT bretons. Il s'avère d'après les enquêtes menées dans les Côtes d'Armor et l'Ille et Vilaine que les rédacteurs exercent dans au moins 25 des 35 secteurs professionnels. Cette dispersion sans doute record provient surtout des grandes collectivités, qui confient des dossiers de domaines très variés à des rédacteurs (logement, transport, culture, enseignement), et notamment les conseils généraux qui les associent à l'action sociale.

Ainsi, même si l'on peut dire que les fonctions administratives occupent trois rédacteurs sur quatre, il semble plus pertinent de noter que trois secteurs marqués par le contact avec les habitants (secrétariat de mairie, population, social) concentrent près de la moitié des rédacteurs.

L'autre moitié effectue donc de l'instruction de dossiers. Sur ces postes techniques dépendant de multiples secteurs, les finances dominent largement, suivis des ressources humaines puis, à égalité, des affaires juridiques et d'urbanisme.

Répartition des rédacteurs par secteur professionnel



■ Positionnement hiérarchique

Une attention particulière doit être portée au rôle de direction exercé par environ un rédacteur sur six : elle confirme le positionnement de cadre de ces agents ; il s'agit en partie de ceux qui exercent les fonctions de secrétaire de mairie. Mais compte tenu de la faible présence des rédacteurs en commune rurale, la majorité de ces " rédacteurs dirigeants " sont responsables de petits établissements publics autonomes (structures intercommunales) ou rattachés à une autre collectivité (logements-foyers, équipements culturels, structures de quartier).

Répartition par secteur professionnel (%)

Enquête juin-juillet 2002

Secteurs professionnels	Côtes d'Armor		Ille et Vilaine		
	Collectivités afffiliées	Collectivités non afffiliées	Collectivités afffiliées	Collectivités non afffiliées	Moyenne
Direction et secrétariat de mairie	27	6	28	11	16
Accueil de la population	8	0	6	18	12
Finances/Achats	20	4	18	16	17
Affaires économiques	3	6	7	4	5
Affaires juridiques	4	2	5	3	3
Communication	4	2	5	6	5
Ressources humaines	14	9	10	8	10
Urbanisme-Aménagement	7	0	6	5	5
Habitat et logement	2	0	4	2	3
Informatique	1	1	2	5	3
Espaces verts	0	2	0	0	0
Prévention et génie écologique	0	7	0	0	1
Eau et assainissement	0	2	0	0	0
Patrimoine bâti	0	2	0	0	0
Mécanique et transport	0	3	0	0	0
Animation sportive	0	1	0	0	0
Animation jeunesse loisirs	1	1	0	0	0
Petite enfance	1	0	0	0	0
Personnes âgées	4	0	3	3	3
Insertion et développement social	2	51	10	10	16
Santé et hygiène publique	0	0	1	1	0
Bibliothèques	1	0	0	0	0
Musées	0	0	3	3	1
Archives	0	0	1	1	0
Documentation	1	0	1	1	0
Enseignement artistique	0	1	0	0	0

■ **Niveau de responsabilité**

L'enquête du Morbihan nous précise que plus de 40 % sont responsables de services ; si l'on ajoute les 16 ou 17 % de " rédacteurs dirigeants ", nous avons la confirmation que la majorité des rédacteurs occupent un poste à responsabilité substantielle.

Ces proportions devraient s'accroître à l'avenir avec la structuration des services des communes péri-urbaines et surtout le renouvellement des secrétaires de mairie (de catégorie A, rarement remplacés par des attachés).

La maîtrise de compétences techniques en droit et en finances publiques notamment s'impose donc, justifiant des programmes de concours de niveau universitaire. Surtout, des compétences d'encadrement, d'animation d'équipe et d'interface entre élus, habitants et agents se révèlent de plus en plus nécessaires.

En résumé

Les caractéristiques des postes de rédacteurs

Les collectivités locales de Bretagne ont largement recours à l'emploi de rédacteurs titulaires à temps complet. Ce cadre d'emplois est représentatif de la diversité territoriale, avec la moitié des postes dans des communes et une autre moitié dans les administrations locales plus récentes ou spécialisées (Conseil Général, coopération intercommunale, OPHLM...).

De niveau hiérarchique intermédiaire, les postes sont surtout créés dans les organisations structurées pour l'instruction de dossiers très divers. Même si le cadre d'emplois est polyvalent, la plupart des postes sont très spécialisés, notamment dans les affaires financières ou juridiques. Des structures intercommunales ont ainsi recours à des rédacteurs lorsqu'elles passent du portage de projets à la gestion de compétences.

Beaucoup de ces postes assurent un rôle de coordination d'équipe. Des emplois de rédacteurs se créent donc dans les communes en croissance démographique pour mettre en œuvre la délégation des dossiers.

La tendance récente semble accentuer le rôle d'encadrement avec le recours à des rédacteurs pour diriger de petits établissements et, de plus en plus, pour assurer les fonctions de secrétaire de mairie de communes de moins de 2 000 habitants.

2E PARTIE : PORTRAIT DES RÉDACTEURS BRETONS

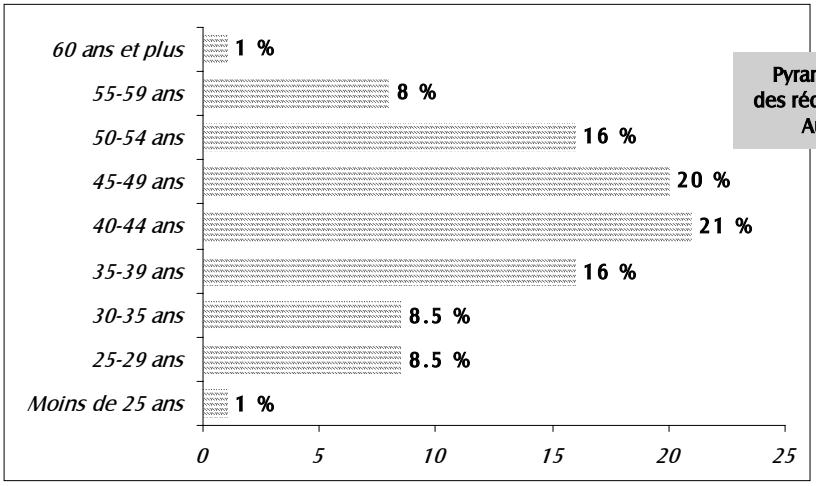
I- Quel âge ont-ils ?

En gestion prévisionnelle des effectifs, la pyramide des âges constitue une variable importante. Les données disponibles concernent les rédacteurs des collectivités affiliées aux Centres de Gestion. Complétées par les âges de certaines grandes collectivités, ces statistiques nous offrent quelques renseignements précieux.

■ Pyramide des âges

L'âge moyen des rédacteurs bretons est de 43 ans (42 ans et 8 mois selon l'enquête CNFPT-CNRACL 2000). Cela est proche de la moyenne nationale, c'est-à-dire relativement âgé pour un cadre d'emplois de catégorie B.

La tranche d'âge la plus nombreuse est celle des 40-49 ans, cumulant 41 % de l'effectif total. La pyramide des âges "en tonneau" dénote cette configuration susceptible de vieillir rapidement. Les deux tiers des rédacteurs sont dans leur deuxième moitié de carrière.

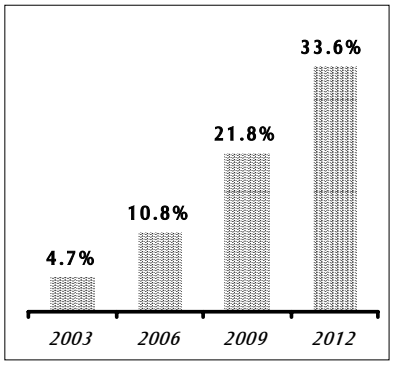


Pyramide des âges des rédacteurs bretons Au 31/12/01

■ Rythme de renouvellement des effectifs

La part de rédacteurs de plus de 55 ans est de 8 %, celle de plus de 50 ans est de 25 %, illustrant un doublement prochain du rythme des départs en retraite : environ 30 départs par an actuellement en Bretagne, 50 par an autour des années 2007, 70 vers 2010.

De fortes disparités locales sont à signaler : la part des plus de 50 ans parmi les rédacteurs des collectivités affiliées varie entre 20 % en Ille et Vilaine et 26 % dans le Finistère ; elle monte même à 30 % dans les collectivités non affiliées de l'ouest de la Bretagne. Inversement, le rajeunissement est sensible à l'est, avec 27 % de moins de 35 ans en Ille et Vilaine contre 10 à 18 % ailleurs.



Pourcentage cumulé de départs à la retraite des rédacteurs (à 60 ans) entre 2002 et 2012

Source : CNFPT-CNRACL enquête 2001

Part des + de 50 ans parmi les collectivités affiliées

II- Rédacteurs ou rédactrices ?

La dénomination du grade pourrait être questionnée au vu des statistiques.

■ Une fonction féminisée

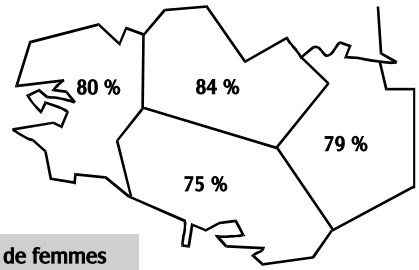
Les postes de rédacteurs sont occupés à 79 % par des femmes. Cela est conforme à la dominante féminine des services administratifs (moyenne nationale : 80 % de femmes parmi les agents administratifs, 91 % parmi les adjoints administratifs, 82 % parmi les rédacteurs, 54 % parmi les attachés et 21 % parmi les administrateurs).

On remarque ainsi qu'il y a proportionnellement plus d'hommes rédacteurs en Bretagne que dans le reste de la France.

■ Des disparités géographiques

Les écarts entre les départements sont sensibles, avec une fonction très féminisée dans les Côtes d'Armor et relativement moins dans le Morbihan.

Les effectifs sont plus féminisés dans les grandes collectivités à l'exception de l'Ille et Vilaine, où les hommes y sont plus présents qu'en petites collectivités.



Pourcentage de femmes parmi les rédacteurs

■ Une corrélation avec l'âge

La répartition par sexe dépend aussi beaucoup de l'âge : les hommes sont en moyenne plus jeunes de 4 ans. En Ille et Vilaine, par exemple, 38 % des rédacteurs masculins ont moins de 35 ans, tandis que cette tranche d'âge ne représente que 24 % des rédactrices.

Cela peut résulter de deux phénomènes :

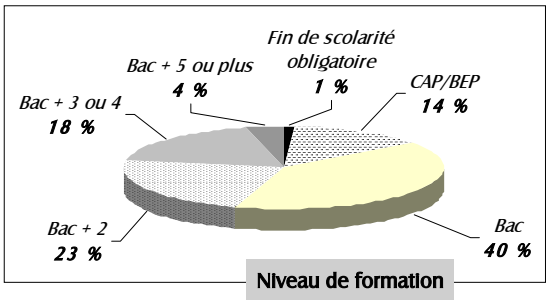
- le rajeunissement du cadre d'emplois s'effectue par une proportion plus équilibrée de lauréats de concours ;
- surtout, les hommes seraient plus nombreux à accéder au cadre d'emplois des attachés par concours interne.

Enfin, la forte proportion de rédactrices explique l'importance relative du temps partiel de l'ordre de 16 %.

III- Comment devient-on rédacteur ?

Méconnu et polyvalent, le grade de rédacteur peut s'obtenir par des parcours très variés.

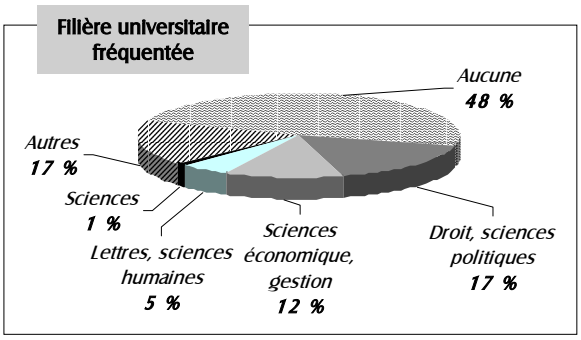
■ Un niveau de formation diversifié



Niveau de formation

L'enquête du CDG 56, transposable à l'ensemble de la Bretagne, atteste de la diversité des profils des rédacteurs. Ces niveaux de formation initiale sont en effet très hétérogènes. La part du niveau V de l'Education Nationale (CAP-BEP) représente près de 15 % et la part des agents de niveau II (bac + 3 et 4) représente 18 %. Ce sont les agents de niveau bac qui occupent la part la plus importante de l'effectif (40 %), soit le niveau minimal pour accéder au concours externe.

Toutefois, si l'on met en relation le niveau de diplôme avec l'âge, on s'aperçoit que plus le diplôme est élevé, plus la tranche d'âge est jeune. On observe également que les catégories regroupées autour de l'âge moyen se situent à des niveaux de diplôme intermédiaires : bac et bac + 2.



Filière universitaire fréquentée

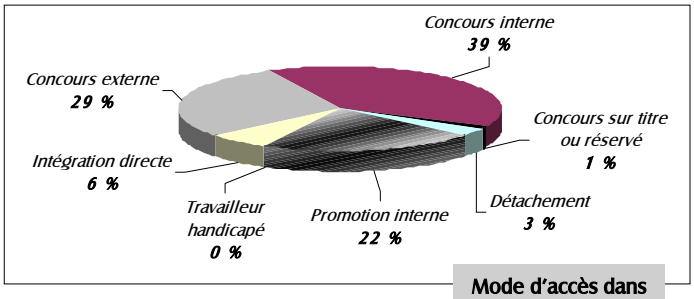
Près de la moitié (48 %) n'ont pas fréquenté les bancs de l'université, ce qui correspond à la part de l'effectif dont le niveau est situé avant le bac et jusqu'au bac. A l'université, 17 % des rédacteurs ont suivi la filière juridique et sciences politiques et 12 % l'économie et la gestion.

A noter, l'importance relative des filières moins classiques, puisque près d'un quart des agents interrogés déclarent être issus d'autres voies, parmi lesquelles on trouve l'informatique, le secteur social, paramédical, le commerce ou encore une filière artistique.

■ Un accès surtout par voie interne

Avant de s'inquiéter du renouvellement des rédacteurs, l'enquête du CDG 56 nous renseigne sur le mode d'accès au cadre d'emplois. Il s'avère que très majoritairement, c'est la voie interne qui constitue les effectifs car 39 % sont issus du concours interne et 22 % de la promotion interne, soit 61 % du total.

Le grade de rédacteur vient ainsi concrétiser des progressions professionnelles. C'est donc un moyen de promotion sociale, d'autant que 52 % sont entrés dans la Fonction Publique Territoriale par le recrutement direct, c'est-à-dire sur le grade d'agent administratif.



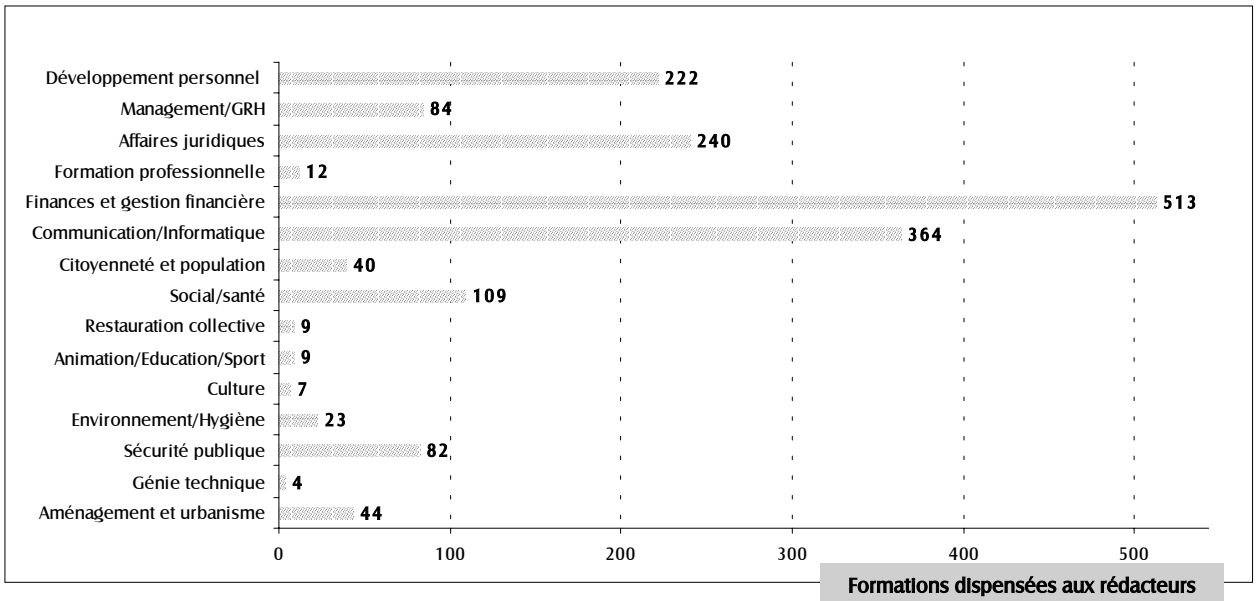
Mode d'accès dans le cadre d'emplois

IV- Quelle formation suivent les rédacteurs ?

Le cadre d'emplois des rédacteurs recouvre des fonctions très diverses, qui peuvent être décrites comme autant de " métiers " différents. Ces rôles évoluent fortement avec les dynamiques locales et les modifications réglementaires. La formation est le principal moyen pour faire évoluer ces domaines de " compétences ".

■ Un accès massif à la formation

Les données recueillies auprès de la délégation régionale du CNFPT montrent que les rédacteurs de Bretagne bénéficient de nombreuses actions de formation : en 2001, 1 762 demandes de stages émanant de rédacteurs ont pu être satisfaites, soit en moyenne près d'une formation par agent.



Formations dispensées aux rédacteurs par le CNFPT Bretagne en 2001

Les domaines où se situent les formations se recoupent avec les fonctions occupées :

- 29 % des stages concernent les finances, plus précisément des formations à la procédure budgétaire et comptable ;
- 19 % dans le domaine de l'informatique : la maîtrise des outils de bureautique ;
- 14 % dans les affaires juridiques, surtout le secteur des achats, marchés et contrats ;
- 12 % dans le domaine de la communication et des techniques d'expression ;
- 6 % concernant le social et la santé, notamment les personnes âgées.

On peut cependant noter que peu de rédacteurs s'inscrivent dans les domaines du management et des ressources humaines, comparativement à l'effectif occupant des postes de direction ou de gestionnaire de personnel.

■ Des situations contrastées

L'analyse de ces chiffres doit rester prudente car une partie de la formation des rédacteurs débutants est comptabilisée dans ces données relatives à la formation continue. Rappelons que durant la première année de leur carrière, les rédacteurs dits " stagiaires " bénéficient d'un important cursus de professionnalisation comportant un " tronc commun " et un " parcours de spécialités ". La délégation Bretagne du CNFPT forme dans ce cadre en moyenne chaque année 12 promotions de 10 rédacteurs.

Les parcours de spécialités étant gérés comme les actions de formation continue, il n'est pas possible de les distinguer dans les statistiques. On peut supposer que les rédacteurs stagiaires sont bénéficiaires de plusieurs actions tandis que les autres participent plus occasionnellement à une formation.

Une étude plus approfondie permettrait de distinguer les formations dispensées en cours de carrière, le nombre de rédacteurs concernés et le type de demandes satisfaites.

Par ailleurs, les agents des collectivités suivent également des formations complémentaires en dehors des actions du CNFPT.

La gestion prévisionnelle des compétences n'est pas encore une réalité. On remarquera toutefois que les rédacteurs ont globalement une pratique régulière des formations sous toutes leurs formes : ils ne sont donc pas les moins préparés à des démarches plus ciblées d'adaptation aux besoins futurs des collectivités.

V- Quelles sont leurs perspectives de carrière ?

Le système de la fonction publique permet tout au long de la vie active de connaître des évolutions statutaires et professionnelles. En effet, il ne faut pas considérer l'effectif des rédacteurs comme un groupe stable qui s'achemine vers la retraite, mais bien considérer les agents et les adjoints qui deviennent rédacteurs, les arrivées des lauréats externes et les départs pour le cadre d'emplois des attachés.

■ Les avancements de grade

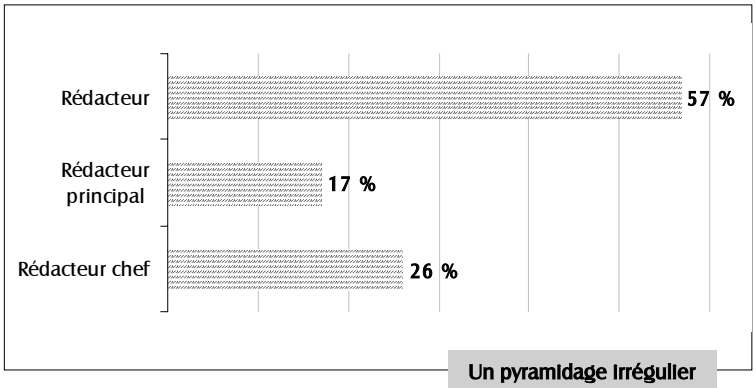
Le cadre d'emplois comporte un grade de recrutement (rédacteur) et deux grades d'avancement (rédacteur principal et rédacteur-chef) accessibles selon des conditions d'ancienneté. La réussite à un examen professionnel peut permettre d'accéder plus rapidement au grade de rédacteur chef.

L'effectif des grades d'avancement est encadré par le statut : le nombre des rédacteurs principaux ne peut être supérieur à 25 % du nombre des rédacteurs et des rédacteurs principaux. Celui des rédacteurs chefs ne peut être supérieur à 15 % des effectifs du cadre d'emplois. Ces règles de quotas veillent en principe à la cohérence entre le grade et les fonctions d'encadrement. Cependant, elles sont difficilement applicables tant que l'effectif des rédacteurs est inférieur à 9 (1 chef, 2 principaux, 6 rédacteurs), autant dire dans la plupart des collectivités. De plus, de jeunes rédacteurs assument des rôles d'encadrement tandis que des anciens peuvent exercer des fonctions de spécialiste.

Les données recueillies montrent ainsi un dépassement des quotas, notamment de rédacteur chef, dans des proportions similaires dans toute la région.

Dynamique interne du cadre d'emplois

	22 Coll. affiliées uniquement		29 Toutes collectivités		35 Coll. affiliées uniquement		56 Réponses à l'enquête uniquement		Moyenne
Rédacteurs chefs	50	30 %	118	25 %	67	25 %	45	29 %	**26 %**
Rédacteurs principaux	38	23 %	80	17 %	38	14 %	21	13 %	**17 %**
Rédacteurs	77	47 %	266	57 %	162	61 %	92	58 %	**57 %**



Un pyramidage irrégulier du cadre d'emplois

■ L'accès au cadre d'emplois supérieur

La carrière des rédacteurs peut également se poursuivre dans le cadre d'emplois des attachés, accessible par concours ou promotion interne. Le concours interne auquel peuvent prétendre les rédacteurs après 4 ans d'ancienneté dispense les candidats de la licence. Des préparations aux épreuves permettent à ces derniers de compléter leur bagage pratique par des connaissances plus théoriques.

Le concours organisé chaque année par le CNFPT permet ainsi à environ 60 rédacteurs bretons d'accéder au grade d'attaché. Une mobilité est souvent nécessaire ensuite pour bénéficier d'une nomination.

Ce chiffre pourrait être affiné par une étude sur les lauréats attachés. Il est vraisemblable qu'il soit en augmentation si l'on considère le niveau d'études initial des rédacteurs. Ce phénomène devrait être mesuré car il pourrait réduire la portée du concours de rédacteur en matière de rajeunissement.

D'une manière plus réduite, la promotion interne permet à des rédacteurs ayant fait la preuve d'une notable évolution professionnelle d'accéder au grade d'attaché sans concours. L'effectif concerné serait de l'ordre de 20 par an en Bretagne.

A l'inverse du concours, ce dispositif concerne plutôt des rédacteurs âgés.

En résumé

LE PROFIL-TYPE DES RÉDACTEURS

Les statistiques recueillies nous permettent de dresser un portrait-robot du rédacteur en poste en Bretagne : il s'agit d'une femme de 46 ans, entrée dans la fonction communale au milieu des années 70, avec au moins un bac, dans un poste de catégorie C ou D (le phénomène des sur-diplômés ne date pas d'aujourd'hui).

Longtemps commis de mairie, cette personne rompue aux formalités administratives a fait l'effort de suivre des cours pour réussir le concours interne. Dans une grande mairie, ayant changé plusieurs fois de service, elle est une collaboratrice précieuse pour les attachés qui viennent d'autres collectivités.

Ce portrait moyen est à nuancer pour décrire les rédacteurs des Conseils Généraux souvent issus des services de l'Etat. De même, les rédacteurs de moins de 35 ans sont assez différents : surtout présents en Ille et Vilaine, diplômés du supérieur, ils sont entrés dans la Fonction Publique directement à ce grade ou après un passage éclair en tant qu'adjoint administratif. Ils accèdent plus rapidement à des postes d'encadrement.

L'avenir du cadre d'emplois repose en grande partie sur les compétences et les stratégies professionnelles de ces jeunes rédacteurs : combien vont dérouler toute leur carrière dans ce cadre d'emplois ? Comment vont-ils faire évoluer leurs compétences ? Ne vont-ils pas " plafonner " encore plus vite que leurs prédécesseurs au grade de rédacteur-chef ? Combien vont devenir attachés et à quel âge ?

On mesure qu'il convient toujours d'encourager des agents de catégorie C à devenir rédacteur pour varier les profils...

3E PARTIE : LES BESOINS DE RÉDACTEURS

Les données recueillies par les CDG pour cette étude à partir de plusieurs sources situent l'ordre de grandeur des besoins des collectivités bretonnes à 200 rédacteurs par an.

Ce chiffre semble en augmentation régulière. L'exploitation des bourses de l'emploi permettent de situer les profils recherchés sur le " marché de l'emploi " des rédacteurs. L'analyse des recrutements effectués cerne plus précisément les mouvements dans une perspective de gestion prévisionnelle.

I- Combien d'annonces sont publiées ?

Toutes les collectivités, affiliées ou non, doivent déclarer leurs vacances de postes au Centre de Gestion de leur département avant d'effectuer leurs nominations. Elles peuvent déclarer ces vacances de postes avec ou sans offres d'emploi.

■ Les déclarations de vacances sans offres

Il s'agit de formalités administratives évitant la publicité de l'annonce lorsque le candidat est déjà connu : nominations par avancement de grade ou promotion interne, mais aussi nominations de non titulaires en fonction dans la collectivité après réussite au concours.

Sur les trois années 1999, 2000, 2001, la proportion des avis de vacances sans offre est comprise en Ille et Vilaine entre 65 et 70 % pour le grade de rédacteur comme pour l'ensemble de la filière administrative. Ces déclarations simplifiées livrent très peu de renseignements sur les besoins des rédacteurs.

■ Publication et recrutement

Seuls les avis de vacances d'emplois avec offre ont donc fait l'objet d'une étude quantitative et qualitative. Les chiffres précis transmis par les services de bourse de l'emploi doivent être interprétés avec prudence : certaines offres sont publiées sur plusieurs grades, certaines ne seront pas suivies de recrutement. Par exemple, sur 35 offres de rédacteur dans le Finistère en 2001, une enquête détaillée a montré que seulement 19 recrutements ont été réalisés (4 annulations, 7 postes non pourvus à défaut de candidats correspondant au profil, 3 recrutements toujours en cours).

Avis de vacances d'emplois de rédacteur

		1999	2000	2001
Côtes d'Armor	avec offre	35	54	52
	dont TNC	*1*	*4*	*0*
Finistère	avec offre	25	50	35
	dont TNC	*1*	*0*	*0*
Ille et Vilaine	avec offre	38	48	67
	dont TNC	*3*	*4*	*7*
Morbihan	avec offre	34	40	48
	dont TNC	*0*	*4*	*1*
Total	**avec offre**	**132**	**192**	**202**
	dont TNC	***5***	***12***	***8***

■ La nature des offres publiées

Il s'agit presque exclusivement d'offres pour des emplois de titulaires, les collectivités utilisant d'autres médias pour leurs besoins temporaires.

Pour l'essentiel, les offres déclarées correspondent à des postes à temps complet. Cependant, 4 à 6 % des annonces pour des emplois à temps non complet sont enregistrées, principalement dans les Côtes d'Armor et en Ille et Vilaine. Il s'agit alors surtout de postes de secrétaires de mairie de communes rurales ou de gestionnaires de syndicat intercommunal. Le pourcentage significatif d'offres à temps non complet peut traduire une croissance de ce type de postes car leur nombre est aujourd'hui très réduit. L'étude ne permet toutefois pas d'évaluer si ces offres parviennent à être effectivement pourvues.

■ Evolution des besoins

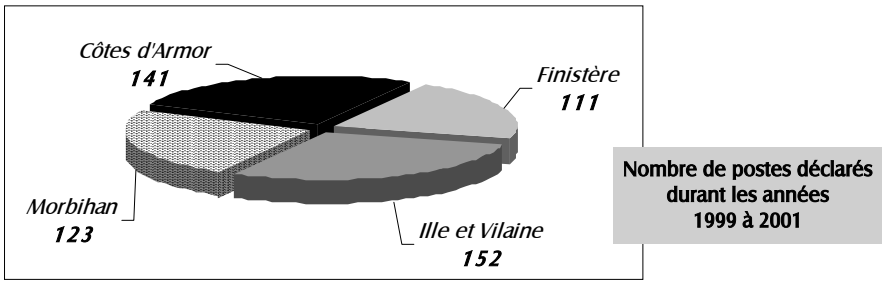
Par ailleurs, il serait intéressant de connaître les causes des offres d'emplois pour mieux appréhender les besoins futurs. Ainsi, l'enquête détaillée du Finistère révèle que sur 33 annonces, 8 sont consécutives à un départ (5 retraites, 2 mutations, 1 fin de contrat), et 25 sont des créations de nouveaux emplois. Cela est cohérent avec la croissance de près de 100 postes de titulaires repérée en Ille et Vilaine entre 1999 et 2002.

En extrapolant ces chiffres, on obtiendrait une croissance de l'effectif des rédacteurs bretons de l'ordre de 100 postes supplémentaires par an. Pour être complet, il faudrait aussi évaluer les quelques postes supprimés à l'occasion du départ d'un rédacteur.

II- Où recherche-t-on des rédacteurs ?

■ Origine géographique

Les déclarations de vacances d'emplois sont réparties sur les quatre départements de manière assez égale. Cela signifie que les annonces ne sont pas proportionnelles à l'effectif en poste.



Cela peut provenir d'une relative " sous-déclaration " des postes des grandes collectivités, notamment dans le Finistère et l'Ille et Vilaine.

■ Localisation par type de collectivité

La répartition des offres d'emplois par type de collectivités montre davantage encore la déconnexion entre effectif et recrutement :

- les Conseils Généraux et Régional restent les premiers recruteurs mais à la hauteur de 16 % au lieu des 35 % de leur part des effectifs ;
- les communes de plus de 20 000 habitants qui emploient environ 25 % des rédacteurs ne sont à l'origine que de 7 % des offres publiées.

Cela s'explique en partie par des stratégies de recrutement différentes, s'appuyant notamment sur de nombreuses candidatures spontanées. De plus, les grandes collectivités ont des services structurés depuis longtemps et créent peu de nouveaux postes. Elles recommenceront à recruter beaucoup de rédacteurs quand les départs en retraite s'accéléreront.

Inversement, les petites collectivités ont de forts besoins de rédacteurs :

- les communes rurales qui emploient de l'ordre de 4 % des rédacteurs déclarent 15 % des postes ouverts, en raison notamment du remplacement de secrétaires de mairie (grade en voie d'extinction) par des rédacteurs ;
- les structures intercommunales qui emploient également 4 % des rédacteurs suscitent 16 % des annonces à l'occasion de la structuration de leurs services.

Les appels à candidatures sont d'autant plus nombreux que les postes sont difficiles à pourvoir et que la mobilité est forte :

- les CCAS et logements-foyers qui représentent 3 % de l'effectif en poste occasionnent 6 % des annonces pour faire face à la mobilité des responsables d'établissements de personnes âgées.

Avis de vacances avec offre

Type de collectivités	1999	2000	2001	Total
Communes de moins de 1 000 hab.	7	12	26	45
Communes entre 1 000 et 2 000 hab.	13	9	10	32
Communes entre 2 000 et 3 500 hab.	11	12	11	34
Communes entre 3 500 et 5 000 hab.	9	12	10	31
Communes entre 5 000 et 10 000 hab.	13	13	18	44
Communes entre 10 000 et 20 000 hab.	14	23	18	55
Communes de plus de 20 000 hab.	8	18	13	39
CCAS et logements-foyers	14	9	11	34
Syndicats	2	6	8	16
EPCI à fiscalité propre	15	26	28	69
Conseils Généraux et Régional	20	37	26	83
Autres : OPHLM, SDIS, CDG...	6	15	24	45
TOTAL	**132**	**192**	**203**	**527**

III- Quels sont les profils recherchés ?

■ Les types d'emplois à pourvoir

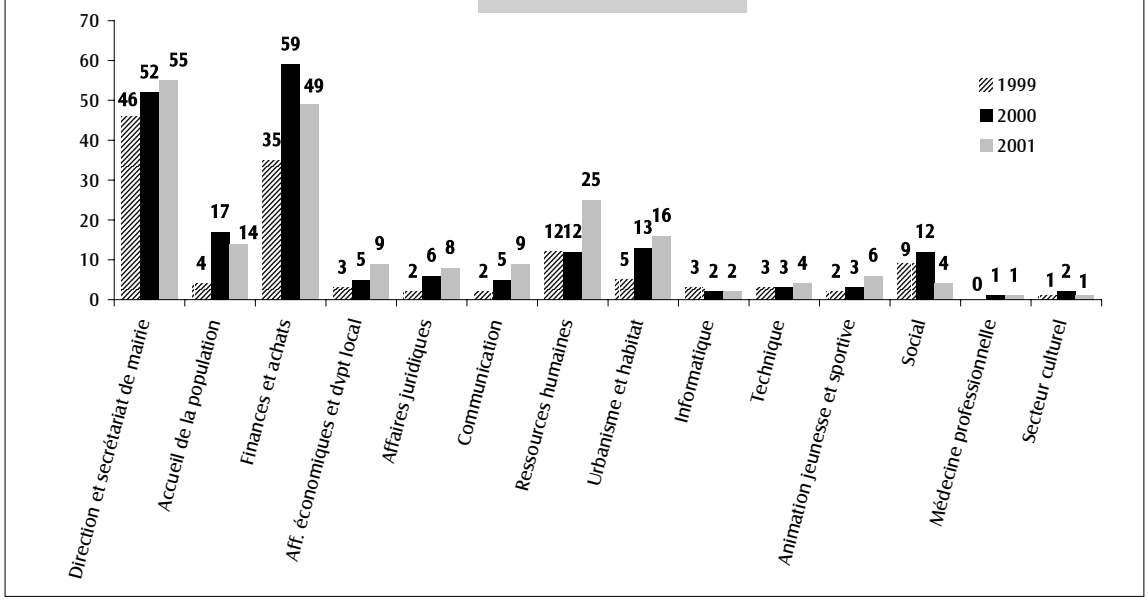
De même que l'origine des annonces ne reflète pas la répartition géographique des rédacteurs, les profils recherchés diffèrent sensiblement des postes occupés. Cela semble dénoter une évolution du contenu des postes de rédacteur.

- ainsi, les postes de direction ou de secrétariat de mairie représentent 30 % des offres d'emplois, alors qu'ils ne concernent que 17 % des rédacteurs en poste ;
- les affaires financières suscitent également près de 30 % des annonces, alors qu'elles mobilisent 20 % des rédacteurs ;
- le troisième profil le plus recherché concerne les ressources humaines, avec de l'ordre de 10 % des annonces comme des postes.

Par ailleurs, on constate une très grande variété d'offres d'emplois de rédacteur aussi bien dans le social que dans la communication ou le suivi de travaux. Il convient de citer les cas particuliers comme le tourisme, les musées, l'emploi, l'enseignement qui, mis bout à bout, forment près de 15 % des offres.

Les postes publiés dans les " Bourses de l'Emploi " reflètent davantage l'appel de compétences adressées par les collectivités au marché de l'emploi. En ce sens, le tiercé direction/finances/ressources humaines nous informe sur les profils des lauréats souhaités.

Répartition des offres par secteur professionnel



Le cadre d'emplois des rédacteurs semble ainsi en pleine expansion. Aux anciens gestionnaires polyvalents viennent s'ajouter des spécialistes en finances, par exemple dans les communautés de communes, ou en instruction de dossiers propres aux Conseils Généraux et Régional, des cadres intermédiaires dans les communautés de communes et des dirigeants de petites structures (communes rurales, établissements spécialisés).

Répartition des offres par secteur professionnel

Secteurs professionnels	1999	2000	2001	Total	Moyenne
Direction et secrétariat de mairie	46	52	55	153	**30.00 %**
Accueil de la population	4	17	14	35	**6.20 %**
Finances et achats	35	59	49	143	**27.10 %**
Affaires économiques et développementlocal	3	5	9	17	**3.20 %**
Affaires juridiques	2	6	8	16	**3.00 %**
Communication	2	5	9	16	**3.00 %**
Ressources humaines	12	12	25	49	**9.30 %**
Urbanisme et aménagement	4	12	14	30	**5.65 %**
Habitat et logement	1	1	2	4	**0.75 %**
Informatique	3	2	2	7	**1.30 %**
Voirie et réseaux divers	0	1	1	2	**0.35 %**
Entretien du patrimoine bâti	0	0	1	1	**0.15 %**
Mécanique et transport	3	2	2	7	**1.30 %**
Animation sportive	0	1	3	4	**0.75 %**
Animation jeunesse et loisirs	2	2	3	7	**1.30 %**
Accueil et éducation de la petite enfance	1	1	0	2	**0.35 %**
Acccompagnement des personnes âgées	7	1	2	10	**1.90 %**
Insertion et développement social	7	10	2	19	**3.60 %**
Médecine professionnelle	0	1	1	2	**0.35 %**
Bibliothèques et médiathèques	0	1	0	1	**0.15 %**
Musées et patrimoine	1	1	1	3	**0.55 %**
TOTAL	**133**	**192**	**203**	**528**	

IV- Quels recrutements ont effectivement eu lieu en 2001 ?

La tenue des carrières pour les collectivités affiliées, les bilans sociaux au 31 décembre 2001 (et des sollicitations directes des collectivités) nous permettent d'appréhender plus finement les modes de recrutement des rédacteurs à partir des nominations effectives.

■ Evaluation du nombre de recrutements

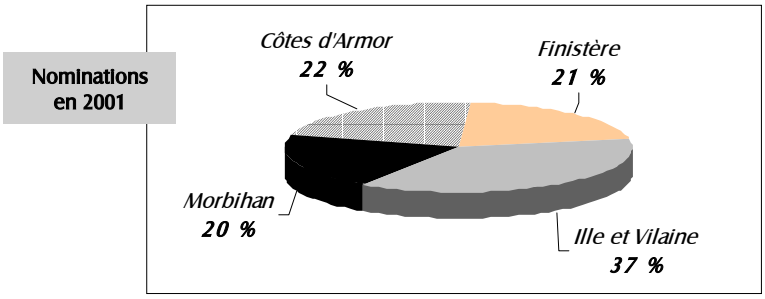
Les nominations de rédacteur recensés en Bretagne en 2001 sont au nombre de **197**. Cependant, quelques collectivités n'ont pas transmis leurs données et il convient d'ajouter les recrutements de non titulaires recrutés faute de candidats statutaires ou pour de courtes missions.

	Mutation	Détachement	Promotion Interne	Concours	Contrat	Total
Finistère	10	11	5	15	2	43
Côtes d'Armor	15	6	5	16	1	43
Ille et Vilaine	29	4	12	29	18	92
Morbihan	14	2	8	16	6	46
Total	**68**	**23**	**30**	**76**	**27**	**224**

Au total, les besoins de rédacteurs semblent proches de 250 recrutements par an, soit un nombre légèrement supérieur à celui recueilli. Cela est confirmé par le CNFPT qui reçoit en formation initiale environ 120 lauréats de concours et de promotion interne chaque année.

■ Localisation géographique

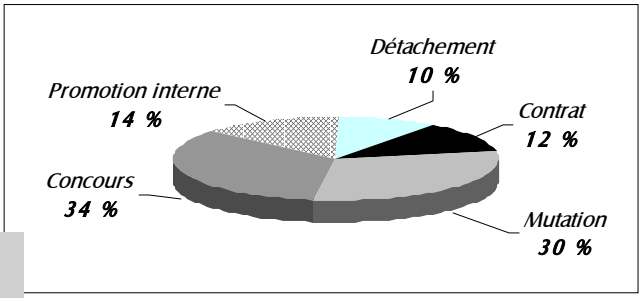
Selon les données recueillies, les recrutements opérés sont répartis sensiblement comme les effectifs en poste avec un poids relativement important de l'Ille et Vilaine. Il semblerait même que ce département " creuse l'écart " en accentuant sa sur-représentation des rédacteurs.



Ces chiffres montrent bien que les offres d'emplois ne recoupent pas exactement la même réalité que les recrutements. Les deux natures d'information sont utiles pour évaluer les besoins, cependant celles relatives aux nominations sont les plus faciles à fiabiliser et à mettre à jour.

■ Mode de recrutement

Il s'avère que schématiquement les postes sont pourvus par mutation dans un tiers des cas, par concours (interne et externe) dans un autre tiers et, à part égale, par promotion interne, détachement ou contrat.



Répartition des recrutements

Au vu de ces éléments, les avis de vacances de postes sans offre d'emploi ne devraient représenter au maximum qu'un tiers des recrutements (pourvus en interne par concours ou promotion). Les autres recrutements sans offre évitent la publicité car des candidatures de rédacteurs sont déjà en réserve : c'est le cas notamment des grandes collectivités qui effectuent de multiples recrutements chaque année et qui " testent " des renforts lors de rempla-cements ou de stages. À titre d'exemple en Ille et Vilaine, en 2001 les collectivités non affiliées ont recruté 51 rédacteurs dont environ 20 par promotion et concours interne, mais elles n'ont publié que 16 annonces, soit environ 15 recrutements externes sans offre d'emploi.

L'analyse semble montrer que la progression de carrières ne constitue plus la majorité des accès aux cadres d'emplois comme l'enquête sur le parcours des rédacteurs morbihannais le montrait. Cela dépend toutefois du profil des rédacteurs recrutés par mutation et de la part d'externes parmi ceux qui sont recrutés sur liste d'aptitude.

La part importante des recrutements par mobilité (si l'on ajoute les mutations, détachements et contrats à la moitié des concours, on obtient 70 %) laisse en tous cas un rôle stratégique à jouer par le concours externe pour le rajeunissement et le niveau de compétences du cadre d'emplois.

Les sélections opérées par chaque recruteur jouent également un rôle décisif dans l'évolution des effectifs des rédacteurs : le portrait-robot du rédacteur recherché ne ressemble pas nécessairement à celui qui est en poste.

■ Mode de recrutement et type de collectivités

En affinant l'analyse par type de collectivités, on peut tenter de vérifier les stratégies de recrutement des différents employeurs. Il semble que dans le Finistère les grandes collectivités privilégient la mutation alors qu'en Ille et Vilaine, les recrutements par concours y sont deux fois plus nombreux que les mutations. Dans les Côtes d'Armor, les modes de recrutements ne diffèrent pas sensiblement selon les types de collectivités.

■ Secteur professionnel et mode de recrutement

Au vu du questionnement effectué par le CDG 35 concernant les nominations de 2001, il semble que les postes du secteur " Direction/Secrétariat de mairie " sont principalement pourvus par mutation ou promotion interne ; en revanche les " financiers " sont plutôt puisés sur liste d'aptitude.

Si l'on considère que d'une manière générale les employeurs ne recourrent aux débutants que faute de candidats expérimentés, cela permettrait de distinguer deux types de parcours et de voie de recrutement :

- Les postes de généralistes, avec ou sans rôle d'encadrement, souvent au contact du public, sont recrutés plutôt par mutation ou progression de carrière. Le profil requis demandant maturité et polyvalence correspond soit à des jeunes qui ont effectué des remplacements, soit à des rédacteurs ayant débuté en catégorie C.
- Les postes de spécialistes, en particulier en finances, mais aussi les divers instructeurs de dossiers des grandes collectivités sont aujourd'hui plutôt pourvus par concours externe. En l'absence de candidats internes compétents ou de candidats par mutation intéressés, la collectivité doit se tourner vers des débutants et assurer leur formation.

En résumé

LA DEMANDE DE RÉDACTEURS

Les données recueillies montrent le dynamisme du grade avec un " marché " de l'emploi très actif :

- *les mutations assez fortes (au moins 70 par an) traduisent une certaine mobilité entre collectivités ;*
- *le rôle de promotion sociale du grade se confirme avec un mouvement important de la catégorie C vers la catégorie B (rédacteur), ainsi que vers la catégorie A (attaché) ;*
- *des rédacteurs libèrent près de 150 postes chaque année : cela constitue pour les employeurs autant d'opportunités pour faire évoluer les postes ;*
- *à cela s'ajoute environ une centaine de postes supplémentaires créés dans les collectivités qui se structurent (établissements intercommunaux, communes péri-urbaines...) et dans les communes rurales en remplacement de secrétaires de mairie. Ces postes nouveaux contribuent davantage encore à une évolution des missions des rédacteurs.*

Faute de candidats expérimentés en nombre suffisant, les collectivités se tournent vers les listes d'aptitude pour pourvoir certains postes, notamment en finances et dans les spécialités plus récentes (ressources humaines, développement local, communication).

4E PARTIE : LES CANDIDATS AUX POSTES DE RÉDACTEURS

Organisant les concours et gérant les bourses départementales de l'emploi, les Centres de Gestion disposent d'informations sur le profil des candidats. Celles-ci sont d'autant plus précises que les demandeurs d'emploi se tournent vers les CDG pour les aider dans leur recherche de poste. Autrement dit, jusqu'à présent, les informations sur les candidats qui s'organisent eux-mêmes pour leur insertion professionnelle sont peu disponibles.

I- Quel profil ont les lauréats de concours ?

Mesurons tout d'abord le fonctionnement global du concours à partir des statistiques du concours 2000 organisé par le CDG 35 par convention pour les quatre départements bretons :

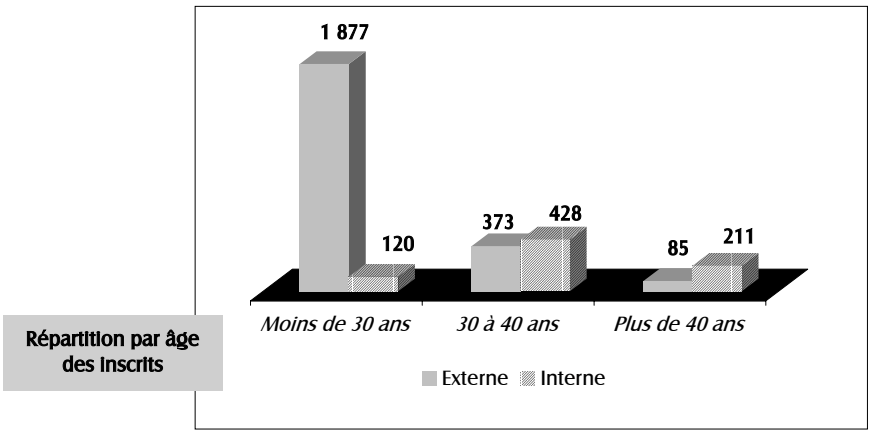
■ Âge des inscrits et des lauréats

Concours externe

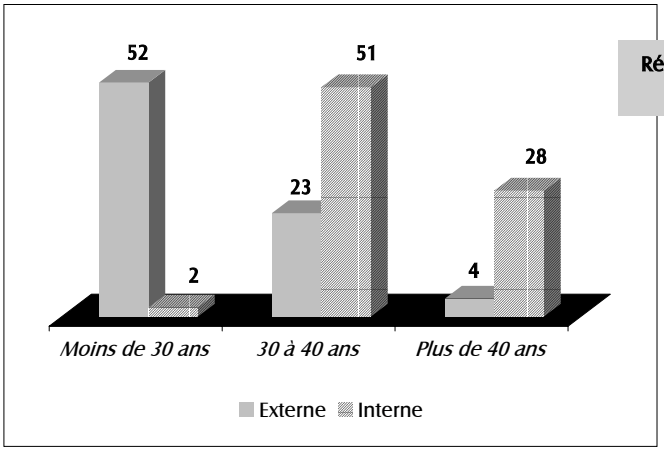
Les candidats extemes sont majoritairement jeunes (1 877 de moins de 30 ans) ; dans cette tranche d'âge, il y aura 52 lauréats au concours externe soit un taux de réussite de 2,80 %.

Les candidats extemes dans la tranche d'âge 30/40 ans sont beaucoup moins nombreux (373 inscrits) ; les lauréats sont au nombre de 23 et le taux de réussite est bien supérieur, à savoir 6,20 %.

En externe, les candidats âgés de plus de 40 ans sont rares et le taux de réussite est de 4,70 %.



Répartition par âge des inscrits



Répartition par âge des lauréats

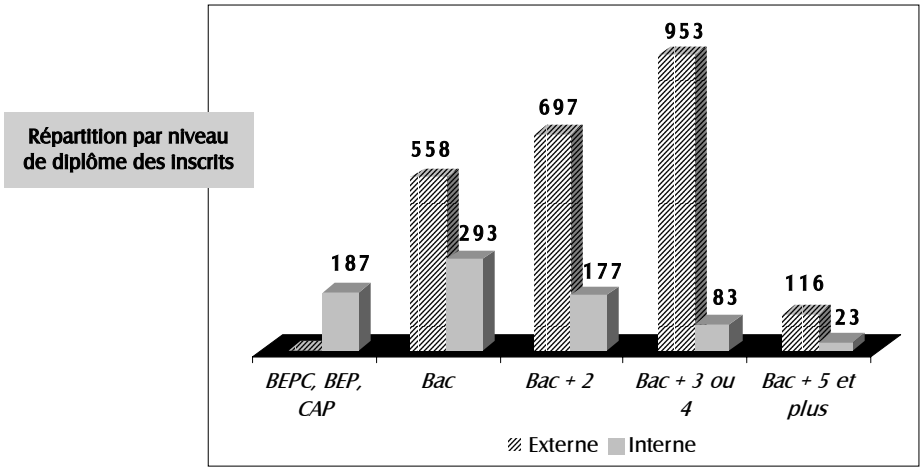
Concours interne

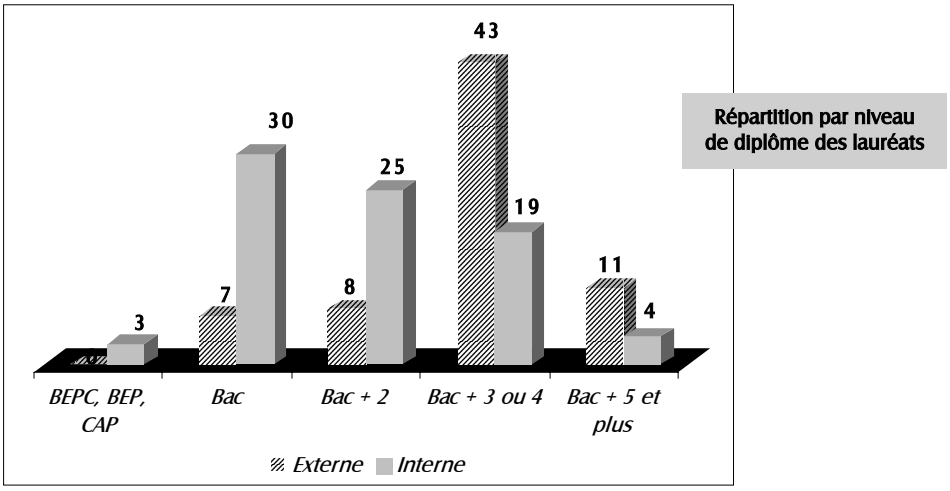
Au concours interne, on a davantage de candidats âgés. La tranche 30/40 ans est la plus représentée avec 428 inscrits ; dans cette tranche dâge, il y aura 51 lauréats soit un taux de réussite de 12 % pour cette classe d'âge.

La tranche des plus de 40 ans est bien représentée avec 211 inscrits et 28 lauréats ; le taux de réussite s'établit à 13,30 %.

La classe d'âge des moins de 30 ans est moins bien représentée au concours interne avec 120 inscrits de moins de 30 ans ; rappelons qu'il faut détenir 4 ans d'ancienneté. Seulement 2 candidats seront reçus dans cette classe d'âge soit un taux de réussite de 1,70 %.

■ Niveau de diplôme des inscrits et des lauréats





Concours externe

Selon les indications portées sur les dossiers d'inscription, les candidats n'ayant pas d'autre diplôme que le bac représentent moins du quart des inscrits. Les universitaires constituent donc l'essentiel des candidats avec une dominante d'étudiants du second cycle (bac + 3 ou 4).

La sélectivité du concours creuse encore ces écarts :

- les bacheliers représentent tout de même 9 % des lauréats externes, soit un taux de réussite de 0,8 % ;
- les bac + 2 avec 10 % des lauréats ont un taux de réussite de 1,1 % ;
- les bac + 3 ou 4 constituent le rédacteur externe type ; avec 67 % des lauréats, ils enregistrent un taux de réussite de 5,6 % ;
- les bac + 5 et plus ont un taux de réussite de 9,4 %, aussi forment-ils 14 % des lauréats avec seulement 5 % des incrits.

Ces chiffres sont à prendre avec prudence car une extrapolation a été nécessaire pour estimer les dossiers non renseignés. Cependant, ils apportent deux enseignements importants :

- les études longues facilitent l'obtention du concours, autrement dit les épreuves sont adaptées aux profils universitaires ;
- le phénomène des " sur-diplômés " peut être relativisé en Bretagne si l'on considère qu'une licence est nécessaire pour la majorité des postes proposés aux lauréats (par comparaison, en Ille de France, les bac + 5 constituent 73 % des lauréats).

Concours interne

Au concours interne s'inscrivent 25 % de candidats qui n'ont pas le bac, leur taux de réussite de 1,6 % limite le rôle de promotion sociale de ce concours : ils ne forment que 4 % des lauréats internes.

Les bacheliers qui constituent la catégorie principale des inscrits (38 %) s'en tirent mieux avec un taux de réussite de 9,2 % : ils représentent encore 33 % des lauréats.

Les bac + 2 forment 23 % des inscrits et 28 % des lauréats, ce qui représente un taux de réussite de 13 %.

Les bac + 3 et 4 sont représentés par 11 % des candidats et 22 % des lauréats, soit un taux de réussite record de 21,6 %.

Les bac + 5 et plus sont peu nombreux en interne (3 %) mais avec un taux de réussite de 17 %, ils sont encore 4 à l'arrivée.

Ces données confirment l'équation " rédacteur ≈ bac + 3 ". Toutefois, la moitié des lauréats ont un parcours plus modeste. Si le concours interne n'a plus à strictement parler une fonction de promotion sociale, on peut considérer en revanche qu'il joue un rôle de validation des acquis. Les adjoints qui réussissent le concours attestent que leur niveau général est comparable à la licence. La forte pratique de formation avant et après concours de ces agents participe à leur croissance professionnelle.

L'inscription en interne de 28 % de candidats disposant au moins d'une licence dénote des stratégies professionnelles par étapes : avec un potentiel d'attaché, ces jeunes ont intégré la fonction publique par la catégorie C.

Cursus des lauréats

Pour les deux types de concours, la filière AES arrive en tête des licences ou maîtrises obtenues, suivies de celles de droit et histoire, puis une diversification des diplômes vers les secteurs suivants : urbanisme, écologie, communication et comptabilité.

II- Quels postes recherchent-ils ?

Cependant, ces données étant insuffisantes pour répartir les lauréats par secteur professionnel de débouchés, il a été procédé en juin 2002 à une enquête par questionnaire auprès des 160 lauréats.

93 questionnaires nous été retournés complétés correspondant à :

- lauréats nommés : 82
- lauréats en recherche de poste : 9
- lauréats plus intéressés par le concours : 2

Toutes les données relatives aux domaines de compétence ou d'activité sont issues de cet échantillon de 93 lauréats.

■ Secteur professionnel

A l'aide du questionnaire transmis, les lauréats devaient préciser s'ils avaient une expérience professionnelle antérieure et si oui dans quel secteur d'activité.

Lauréats internes

Concernant les internes, par définition, ils avaient tous une expérience professionnelle antérieure et dans le secteur d'activité correspondant à leur secteur d'affectation après la nomination.

Lauréats externes

Deux tiers ont déjà eu une expérience professionnelle dans les collectivités territoriales, dans un secteur correspondant le plus souvent à leur secteur de recherche ou de nomination.

Un tiers n'a jamais eu d'expérience professionnelle dans les collectivités territoriales ; ces lauréats ont d'ores et déjà trouvé un poste dans leur secteur de formation initiale. Seuls deux lauréats extemes sans expérience professionnelle n'ont pas obtenu de poste mais leur domaine de formation était plus spécialisé (école de commerce/marketing et maîtrise des sciences de gestion).

Dans quel secteur professionnel se situe cette expérience ?

Les mêmes secteurs reviennent majoritairement tant en interne qu'en externe à savoir :

- ***Finances et achats***, secteur pour lequel 22 lauréats déclarent avoir une expérience ;
- ***Direction et secrétariat de mairie***, secteur pour lequel 20 lauréats déclarent avoir une expérience ;
- ***Accueil de la population***, secteur pour lequel 18 lauréats déclarent avoir une expérience.
- Les autres secteurs sont beaucoup moins représentés avec quelques lauréats exerçant déjà en secteur Ressources humaines et Urbanisme et aménagement.

Ce sont les secteurs où se trouve majoritairement l'offre.

■ Répartition des postes déclarés par type d'employeur

Cette ventilation des postes déclarés s'est faite à partir des déclarations de postes émanant de l'ensemble des collectivités de Bretagne et prises en compte pour la détermination du nombre de postes à mettre au concours.
Plusieurs observations peuvent être faites :

- Le total général fait apparaître 161 postes en interne et 78 postes en exteme ; les deux concours devant rester équilibrés, le concours avait été ouvert pour 80 en externe et 80 en interne.
- Les chiffres sont aussi faussés du fait de cette sur-déclaration non prise en compte en interne.
- Il ne nous était pas possible de faire la distinction entre les structures intercommunales classiques et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale ; toutes les informations sont donc regroupées sous le même libellé.
- Les déclarations de poste sont importantes surtout à partir de 1 000 habitants. Elles demeurent importantes dans les communes de plus de 10 000 habitants (alors qu'au niveau de la bourse de l'emploi ces collectivités déclarent peu d'offres).
- Les Conseils Généraux et Régional déclarent très peu de postes à l'échelon régional alors que, au niveau de l'Ille et Vilaine, beaucoup d'offres sont publiées par ces collectivités.

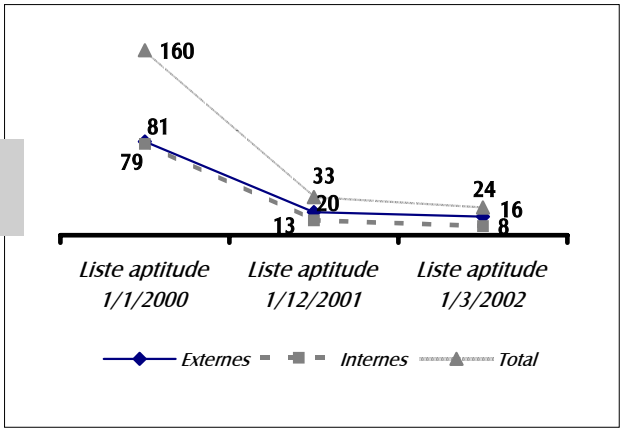
III- Comment s'insèrent-ils ?

L'adéquation du concours aux besoins se mesure surtout par la rapidité d'insertion des lauréats, c'est-à-dire leur capacité à se faire nommer.

■ Vitesse de recrutement et domaine d'activité

Au cours de la première année, la gestion de la liste d'aptitude nous a permis de constater que 79 % des externes ont été nommés et 90 % des internes. Cela prouve l'opérationnalité des candidats et le fort besoin de rédacteurs exprimé par les collectivités.

Les recrutements au cours de la première année



Les secteurs de recrutement qui arrivent en tête (à partir des 93 réponses à l'enquête) sont :

- **Finances et achats**, avec 20 recrutements au cours de la première année (internes extemes confondus). La quasi-totalité des candidats de ce profil ont donc été recrutés dès le début de la publication de la liste d'aptitude.
- **Direction et secrétariat de mairie**, avec 15 recrutements au cours de la première année, soit les ¾ des candidats postulant pour ces postes (internes externes confondus).
- **Accueil de la population**, avec 10 recrutements au cours de la première année (internes externes confondus), soit la moitié des candidats déclarant ce profil.
- Puis viennent les secteurs **Ressources humaines** avec 8 recrutements, **Urbanisme et aménagement** avec 5 recrutements, **Insertion et développement social** avec 4 recrutements et **Affaires juridiques** avec 3 recrutements.

Les autres secteurs ont fait l'objet de recrutements limités ou isolés, voire pas de recrutement du tout.

Les recrutements au cours de la seconde année

Peu d'information sont disponibles à ce sujet puisque la liste d'aptitude sera mise à jour en fin 2002. Cependant il apparaît que les recrutements interviennent toujours dans les mêmes secteurs et à égalité entre Direction et Secrétariat de mairie, Finances et achats, Affaires juridiques.

Les lauréats en recherche de poste

Au 1er mars 2002, il ne restait plus que 23 lauréats en recherche de poste. Au 24 juillet, ils n'étaient plus que 17 (12 externes et 5 internes), dont plusieurs sont lauréats d'autres concours. L'effectif éventuel de " reçus-collés " au terme des trois années de validité du concours sera donc résiduel.

IV- Quel profil ont les inscrits aux bourses de l'emploi ?

Chaque Centre de Gestion propose une aide aux demandeurs de poste dans le cadre du volet " Demande d'emploi " de sa " Bourse de l'Emploi ". Le CNFPT développe également avec son service Emploi une aide aux candidats. Cependant, les données sont difficiles à synthétiser car, dans une large mesure, ces fichiers de demandeurs se recoupent (un rédacteur de la région parisienne souhaitant une mutation en Bretagne s'inscrira aux quatre bourses départementales de l'emploi).

■ Le suivi des lauréats de concours

L'organisation du concours est centralisée sur un département mais chaque CDG peut adresser des offres d'emplois aux lauréats qui en font la demande. En 2001, une soixantaine de personnes étaient ainsi suivies. Nous venons de voir leur profil et leur rapidité d'insertion.

■ L'aide aux demandeurs de mutation ou de détachement

Caractéristiques des inscrits aux bourses de l'emploi, ces demandeurs sont des cadres B en poste qui attendent une opportunité pour engager une mobilité professionnelle, géographique et parfois statutaire (cas des fonctionnaires de l'Etat sollicitant un détachement).

En 2001, chaque CDG a adressé des offres d'emplois ciblées à environ 25 demandeurs, sauf le CDG des Côtes d'Armor qui en a aidé 45. Ces demandes proviennent pour près de 40 % de la région parisienne à destination surtout des Côtes d'Armor et du Morbihan. Par ailleurs, 40 % postulent pour une mobilité à l'intérieur de la Bretagne, surtout vers le Finistère et les Côtes d'Armor. Enfin, 20 % proviennent du reste de la France et sont davantage attirés par l'Ille et Vilaine.

Il s'agit surtout de demandes de mutation mais un tiers environ (davantage encore en Côtes d'Armor) est constitué de demandes de détachement avec une fraction relevant du statut spécifique à la Ville de Paris.

Au vu des secteurs professionnels sollicités, ces demandeurs ont des profils très diversifiés s'appuyant sur leurs expériences (parfois éloignées des fonctions de rédacteur territorial). Les domaines les plus prisés sont les finances, puis à égalité les ressources humaines et la communication. Une fraction moins grande, constituée surtout de demandeurs de mutation, les postes de secrétaire de mairie et d'accueil de la population sont assez régulièrement demandés.

V- Les candidats sont-ils adaptés aux postes ?

■ Remarques préliminaires

L'adaptation des candidats aux postes est une problématique délicate. Il convient tout d'abord de faire quelques observations :

- Il y a environ 20 ans, dans toutes les branches de l'économie il était considéré comme normal qu'il faille un, deux, voire trois ans pour qu'un jeune recruté devienne un " bon professionnel ". L'entreprise prenait à sa charge la transmission des savoir-faire.
- Pour des raisons de compétitivité et pour lutter contre un chômage de masse, on cherche depuis à améliorer l'adéquation entre les diplômés et les besoins du marché du travail. Cela passe notamment par l'alternance et donc toujours par la formation en entreprise, mais avant le recrutement.
- La fonction publique se distingue par un " système de carrière " qui amène à recruter non pour un métier mais pour une vocation à exercer une famille d'emplois (cadre d'emplois particulièrement large pour les rédacteurs) tout au long de la vie professionnelle.
- La fonction publique territoriale est encore plus spécifique avec sa double clé d'entrée : l'instance organisatrice du concours ne recrute pas, l'autorité territoriale nomme sur un poste, une autre entité encore est chargée durant la première année de carrière de former le stagiaire pour son " adaptation au premier emploi "...

Ces considérations rappellent qu'à moins de supprimer le principe de la carrière, il faut dans un premier temps cerner le tronc commun de pré-requis nécessaire à l'exercice des fonctions de rédacteur, veiller à une sélection par concours, puis compléter rapidement les compétences manquantes au premier emploi, ensuite encourager la formation continue surtout lors des changements de poste.

■ Les pré-requis nécessaires à tous les postes

Les postes actuellement occupés par des rédacteurs dans leur diversité ont pour dénominateur commun des fonctions de gestion financière et juridique : il s'agit de transcription des besoins des usagers et des orientations des élus dans un langage administratif. En ce sens, le terme de " rédacteur " n'est pas si mal choisi même si l'activité de courrier et de rapport n'est pas prédominante. Ces aptitudes sont relativement bien évaluées par les concours externe et interne même si le caractère " scolaire " des épreuves est parfois décrié. Il importe de doter les territoriaux d'un langage commun ; c'est le rôle des rédacteurs d'assurer la communication entre les professionnels du social, du technique et du culturel avec les décideurs administratifs.

Compte tenu du nombre important de candidats aux concours, le taux de sélectivité élevé garantit un bon niveau général des lauréats sur cette " culture générale administrative ". De plus, la formation initiale harmonise les connaissances des rédacteurs débutants.

■ Les compétences spécifiques

La question de l'adaptation des lauréats aux réalités territoriales se pose donc surtout sur les exigences particulières des postes pour lesquels il y a peu de candidats par mutation. Cela revient à s'interroger sur les formations universitaires débouchant sur le concours de rédacteur :

- développent-elles suffisamment l'alternance ?
- les collectivités intègrent-elles suffisamment d'étudiants en stage ?
- des enseignements sont-ils proposés en comptabilité publique ?
  En communication territoriale ? En gestion du personnel des collectivités ?

Le concours sélectionnera des candidats d'autant plus opérationnels qu'en amont des épreuves ceux-ci auront pu suivre des formations adaptées. La mise en évidence de l'ampleur des débouchés peut argumenter l'évolution de certains cursus.

En résumé

L'OFFRE DE RÉDACTEURS

Les candidats aux postes de rédacteurs ont des profils aussi variés que les postes les postes actuellement occupés grâce au nombre important de mutations. Cependant, les besoins sont encore plus nombreux compte tenu des créations de poste.

Le " marché de l'emploi des rédacteurs " doit donc s'équilibrer par un apport substantiel de lauréats au concours externe. Ceux-ci permettent un rajeunissement des effectifs et l'arrivée de nouvelles compétences. Leur niveau d'études est souvent élevé et, semble-t-il, assez adapté aux besoins.

Les mécanismes d'adaptation de l'offre à la demande sont assez complexes. Ils posent la question de l'attractivité de certains postes (durée du travail, régime indemnitaire, intérêt des fonctions...) et de l'intégration par étapes des débutants (cursus universitaire, remplacements, concours, formation initiale).

La diversification des modes d'accès au grade de rédacteur est sans doute la meilleure réponse pour faire face à la variété des besoins : détachement et troisième voie sont donc des pistes à creuser.

5E PARTIE : SYNTHÈSE ET PROSPECTIVE

L'ensemble des données recueillies permettent d'évaluer le fonctionnement actuel du " marché de l'emploi des rédacteurs " et d'esquisser des tendances pour les prochaines années.

I- Quel bilan dresser aujourd'hui ?

■ Un fonctionnement actuel assez satisfaisant

L'effectif important du cadre d'emplois et sa variété lui confère une dynamique qui lui permet de bien fonctionner au niveau régional, avec une assez forte mobilité et une très bonne utilisation de la liste d'aptitude (pas de problèmes de masse critique, de blocages sur les postes, ni de décalages criants entre candidats et postes à pourvoir). Sur ce point, il faut considérer la quasi-absence de "reçus-collés" comme un succès à maintenir.

On remarque en particulier une certaine corrélation entre les secteurs professionnels de compétences des lauréats et ceux des offres d'emplois de rédacteur, avec en premier lieu les postes de direction, puis les finances, suivis des ressources humaines, puis de multiples domaines comme l'urbanisme et le social.

Le bon niveau général des concours permet aussi d'orienter vers le cadre d'emplois des rédacteurs des jeunes à fort potentiel. On peut également noter une adéquation entre la localisation des débouchés et les lieux de recherche de poste par les lauréats avec la part relativement importante de l'Ille et Vilaine.

Enfin, les demandeurs d'emploi de rédacteur sollicitant assez peu les CDG, il est permis de penser que la mobilité s'exerce correctement.

■ Des points de fragilité

La " vitesse d'épuissement " de la liste d'aptitude traduit autant son adaptation aux besoins que le manque de candidats sur le " marché de l'emploi des rédacteurs ". L'augmentation des effectifs et des recrutements doit conduire à une croissance des postes à mettre au concours.

L'âge moyen des rédacteurs est relativement élevé : 43 ans. Mais surtout on relève des disparités géographiques importantes : des difficultés sont à craindre pour certaines grandes collectivités de l'ouest de la région pour lesquelles la moyenne d'âge des rédacteurs en poste laisse à prévoir des difficultés de renouvellement lors des départs des agents en place.

Les décalages géographiques entre les publications d'offres et les nombres de recrutements effectifs traduisent déjà des difficultés de recrutement. Cela concerne plutôt l'ouest de la Bretagne et les petites collectivités. Elles doivent insister pour trouver leurs candidats quand d'autres collectivités recrutent sans même faire de publicité.

Les discordances entre les déclarations de postes à mettre au concours, les déclarations de vacances d'emplois avec offre et le nombre de recrutements réellement effectués compliquent l'estimation des besoins. Ainsi, les grandes communes mettent beaucoup de postes aux concours, publient peu d'annonces et recrutent tout de même ; les Conseils Généraux et Régional déclarent assez peu de postes aux concours mais en publient et recrutent davantage encore.

Inversement, les petites collectivités qui ont des difficultés pour planifier leurs mouvements et assurer leurs recrutements ne déclarent quasiment pas de postes, publient beaucoup d'annonces pour peu de nominations effectives.

Evaluation des mouvements actuels de rédacteurs en Bretagne

Statistiques à affiner par des investigations complémentaires
et des mises à jour annuelles

ARRIVÉES ANNUELLES			SORTIES ANNUELLES	
Mutations intra Bretagne	+ 50	**2 000** rédacteurs en poste en 2002 dont **160** non titulaires et **20** postes à temps non complet	- 50	Mutations intra Bretagne
Mutations depuis autres régions	+ 20		- 10	Mutations hors Bretagne
Lauréats externes concours Bretagne	+ 40		- 60	Nominations attachés (147 lauréats internes en 2002 au CIRC Bretagne)
Lauréats internes concours Bretagne	+ 40		- 30	Promotion interne en catégorie A (attaché et secrétaire de mairie)
Lauréats concours hors Bretagne	+ 10		- 30	Départs en retraite (NB : vers 2007 ➧ 50/an - vers 2012 : 70/an)
Promotion interne	+ 30			
Détachements	+ 20		- 10	Diverses cessations de fonction : invalidité, démission, fin de contrat de non titulaires...
Contrats	+ 30			

240 recrutements

+ 120 créations de postes
(structurations communes périurbaines et EPCI, renouvellement SMCR par des rédacteurs, bientôt intégrations de certains emplois-jeunes)

190 départs

40 suppressions de poste
(restructuration de collectivités et surtout transformation de postes B vers A suite réussite concours)

+ 80 besoins supplémentaires

Déficit d'environ 30 postes restant vacants

À combler par davantage de lauréats de concours externe, interne et de 3e voie, sinon développement des contrats

II- Quelles tendances pour l'avenir ?

■ Des besoins quantitativement importants

La dynamique du cadre d'emplois constituée par le turn-over et les créations de postes engendre un besoin de l'ordre de 250 rédacteurs par an en Bretagne. Ces besoins sont partiellement couverts par la mobilité géographique (mutations) et professionnelle (concours interne et détachement). Cependant, il apparaît nécessaire d'introduire dans la fonction au moins 80 nouveaux territoriaux chaque année.

La principale origine de ces besoins importants n'est pas les départs mais les créations de nouveaux postes. A l'avenir, le nombre de départs en retraite va doubler et les créations pourraient diminuer, mais la transformation statutaire de postes de secrétaire de mairie en postes de rédacteurs pourrait accroître encore l'effectif annuel nécessaire.

Entretemps, l'intégration d'un certain nombre d'emplois-jeunes tentés par un rôle de cadre intermédiaire pourra s'effectuer par l'ouverture de la troisième voie d'accès au concours.

■ Des postes exigeant de multiples compétences

Les demandes de rédacteurs correspondent à des postes complexes sur lesquelles repose beaucoup d'attente des employeurs pour au moins trois raisons :

- la dominante de création de nouveaux postes ;
- le fait que lorsque les recruteurs se tournent vers les lauréats, c'est souvent pour des postes de spécialistes ;
- le développement du rôle d'encadrement, voire de direction des rédacteurs.

L'acuité des besoins est donc quantitative et qualitative. Le concours externe ne peut à lui seul répondre à ces ambitions. La diversification des modes de recrutement est donc à encourager (poursuivre la formation d'adjoints administratifs, encourager les détachements dans le cadre de redéploiements des services de l'Etat, alimenter la troisième voie de concours ?...).

Les recruteurs désirant expertise et expérience, les modes de formation seront aussi à diversifier (licence professionnelle avant concours, professionnalisation des remplaçants, évolution des formations initiales et continues ?...).

III- Quelles actions envisager pour l'avenir ?

La présente étude ne prétend pas dès la première investigation faire le tour de la gestion prévisionnelle des rédacteurs en Bretagne. Cependant, les enseignements sont suffisamment significatifs pour envisager de multiples pistes d'action. Voici quelques idées à approfondir :

- **Augmenter rapidement le nombre de postes mis au concours** pour réduire le déficit repéré. Dans un premier temps, cela permettra d'intégrer un nombre d'emplois-jeunes difficile à cerner. Plus tard, cela correspondra aux besoins liés au doublement du rythme des départs en retraite. Entretemps, les besoins auront pu être affinés par une meilleure connaissance des mécanismes de recrutement.
- **Améliorer les systèmes d'information** en fiabilisant les indicateurs les plus pertinents. A cet égard, il semble intéressant de tenir à jour la nature des recrutements effectifs de l'année n – 1. Les données qualitatives peuvent être affinées par un questionnement des collectivités qui publient à plusieurs reprises la même offre (analyse des causes des difficultés de recrutement) et par un suivi individualisé des lauréats (meilleure connaissance des cursus dès l'inscription).
- **Mieux faire connaître les débouchés du concours dans les bassins d'emplois déficitaires** (ouest et intérieur de la Bretagne ?) et auprès des écoles qui préparent aux postes difficiles à pourvoir (après avoir mieux cerné ces derniers).
- **Réduire les principaux écarts entre les profils de lauréats et les besoins des collectivités**, en intégrant certains candidats aux services de remplacement et en anticipant sur leur formation initiale d'application pour les doter des compétences voulues (projet de licence professionnelle).
- **Faire évoluer les formations initiales** pour faciliter l'évolution du cadre d'emplois vers de nouvelles spécialités et davantage d'encadrement. Poursuivre la professionnalisation par des formations continues spécifiques, notamment à l'attention des rédacteurs des structures intercommunales.
- **Encourager la préparation au concours de rédacteur** pour les adjoints administratifs, en particulier ceux qui occupent (ou se destinent aux) postes de secrétaires de mairie.
- **Etudier** avec les directions des ressources humaines des services de l'Etat **la faisabilité des détachements** plus nombreux dans le cadre de redéploiements.
- **Solliciter des aménagements statutaires,** comme la possibilité d'ouvrir une liste complémentaire au concours (comme à la Fonction Publique de l'Etat), pour introduire de la souplesse dans la gestion des lauréats, et supprimer les quotas pour améliorer l'attractivité du grade...
- **Poursuivre les réformes visant à moderniser les recrutements** et éviter le recours aux emplois précaires : par exemple, au lieu du choix d'option par le candidat selon ses chances de réussite, les concours pourraient être ouverts avec des nombres de postes par spécialité (urbanisme, informatique...), pour faire face aux besoins exprimés par les collectivités.

L'essentiel

LES RÉDACTEURS TERRITORIAUX EN BRETAGNE

■ LES CARACTÉRISTIQUES DES POSTES

- 400 dans les Côtes d'Armor et le Morbihan, 500 dans le Finistère et 700 en Ille et Vilaine : on compte 2 000 postes de rédacteurs en Bretagne.
- Il s'agit, dans 92 % des cas, de postes de titulaires à temps complet.
- Les postes se situent majoritairement dans les grandes structures : 36 % aux Conseils Généraux et Régional et 25 % dans les villes de plus de 20 000 habitants, mais ils sont présents dans tous les types de collectivités.
- Leurs attributions consistent pour la moitié des cas à instruire des dossiers (finances/achats : 17 %, économie et urbanisme : 13 %, ressources humaines : 10 %, affaires juridiques : 6 %...). L'autre moitié assure l'intermédiaire entre la population et les élus (direction et secrétariat de mairie : 16 %, santé/social : 16 %, accueil : 12 %...).
- Plus de 40 % ont un rôle hiérarchique ; leurs responsabilités sont croissantes, avec un effectif de 17 % de " rédacteurs-dirigeants ".

■ LES PROFILS-TYPES

- Le " rédacteur classique " est une femme de 46 ans, entrée dans la fonction communale avec au moins un Bac sur un poste de catégorie C.
- Les rédacteurs de moins de 35 ans ont un niveau Bac + 3.
- Tous ont suivi de multiples formations avant ou après le concours, surtout en finances, affaires juridiques, bureautique et techniques de communication.

■ LES BESOINS DE RÉDACTEURS

- On observe environ 240 recrutements par an, dont 150 liés à la mobilité professionnelle (80 progressions de carrière) ou géographique (70 mutations) et près d'une centaine de nouveaux postes créés.
- Les postes évoluent à la fois vers le recours à des spécialistes pour gérer les compétences nouvelles des collectivités et vers des fonctions d'encadrement de services, de petits établissements ou collectivités (remplacement de titulaires du grade de secrétaire de mairie par des rédacteurs).

■ LES CANDIDATS

- Les concours externe et interne introduisent sur le " marché de l'emploi des rédacteurs " des lauréats variés relativement adaptables aux besoins, au cours d'une année de prise de poste et de formation.
- Les mécanismes d'orientation, de sélection et de formation des rédacteurs sont cependant multiples et complexes.

■ PROSPECTIVE

- Les départs en retraite, de l'ordre de 30 par an actuellement, vont plus que doubler en 10 ans. Cependant, cela restera une cause secondaire des besoins de recrutement si le rythme actuel des créations de postes perdure.
- Une augmentation des postes mis au concours est donc nécessaire mais insuffisante pour générer la variété des profils attendus.
- Une diversification des parcours de formation et des modes de sélection doit alors être encouragée (validation d'acquis internes ou externes, professionnalisation avant concours, différenciation des spécialités), avec de multiples partenaires.