

Tendances de l'emploi territorial

Note de conjoncture / numéro 14
janvier 2010

Page

- 2 - Évolution des effectifs
- 4 - Effectifs et recrutements par domaine et secteur d'affectation
- 5 - Tendances de recrutement pour 2010
- 6 - Gestion des départs à la retraite
- 7 - Tendances régionales pour les moyennes et grandes collectivités
- 8 - Précisions méthodologiques

Au 1^{er} janvier 2009, on estime à environ 1 771 000 les agents des collectivités et établissements territoriaux¹. L'augmentation des effectifs est de l'ordre de 1 % hors transferts des agents de l'État. En ajoutant ces derniers, l'évolution est de 2 % par rapport au 1^{er} janvier 2008. Pour la première fois, les effectifs communaux se stabilisent alors que ceux des régions et des départements poursuivent leur accroissement du fait de l'intégration supplémentaire d'agents transférés. Dans un contexte de mutualisation des activités et des effectifs, les structures intercommunales connaissent aussi une hausse de leurs effectifs, notamment en raison des transferts de personnels.

Compte tenu de la situation particulièrement dégradée du marché du travail liée au fléchissement de la croissance économique, les collectivités quelle que soit leur taille sont soumises sur leur territoire aux deux impératifs suivants : gérer d'une manière efficace leurs ressources humaines et amortir au moins partiellement les effets de la dégradation du marché du travail. D'après les gestionnaires des ressources humaines, les collectivités semblent se préoccuper prioritairement de la maîtrise des coûts salariaux, du développement des compétences et de la formation tout en assurant l'hygiène et la sécurité de leur personnel².

Dans ce contexte, les intentions de recrutement sont moins soutenues pour 2010. Si les collectivités déclarent relativement moins de recrutements dans les secteurs liés à leur fonctionnement interne (équipe de direction, affaires juridiques et administratives, gestion financière et comptable, personnel et ressources humaines), elles annoncent toutefois des embauches à la hausse dans les secteurs de la petite enfance (+ 4 points) et de la santé (+1,5 point). Sont principalement recherchés des aides-soignants, des infirmiers, des agents d'accompagnement de l'enfance, des assistants d'accueil petite enfance, des éducateurs de jeunes enfants et des animateurs de relais assistantes maternelles.

Tendances de l'emploi territorial
Alsace

étude emploi

À CONSULTER :

Les résultats des tendances de l'emploi territorial sont également déclinés par région et par type de collectivités. Ces fiches synthétiques sont disponibles sur le site de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, à l'adresse suivante :

www.observatoire.cnfpt.fr

¹ Voir le champ de l'enquête en page 8

² À paraître : « Les outils et objectifs des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux. » - Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Évolution des effectifs

La crise économique pèse plus lourdement sur les grandes collectivités

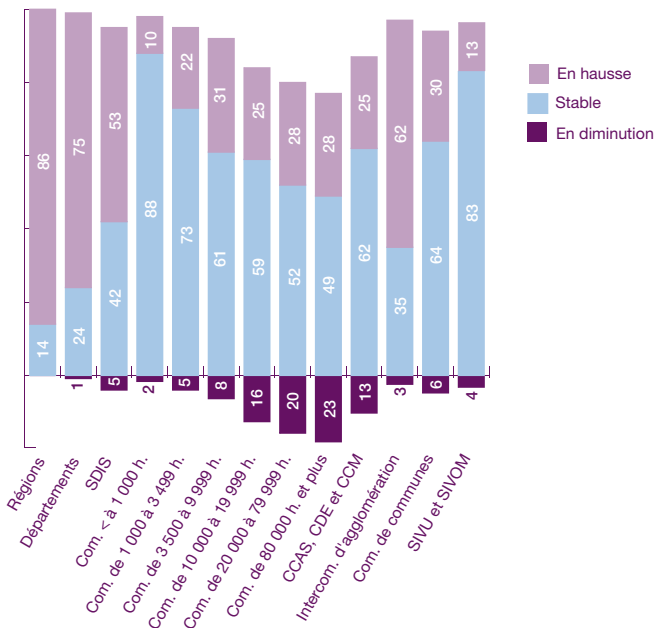
Globalement, la crise économique actuelle ne semble avoir que peu d'impact sur les petites et moyennes collectivités. Ce sont surtout les grandes collectivités qui considèrent que la crise économique pèse sur leurs ressources humaines avec en premier lieu les départements (55 % d'entre eux), les communes de 20 000 habitants et plus (43 %) et les régions (41 %). Les effets invoqués sont principalement de deux ordres : d'une part des contraintes budgétaires fortes (baisse des ressources financières et des recettes) et, d'autre part, une forte augmentation des demandes d'emplois (notamment des candidatures spontanées et des demandes habituellement orientées vers le secteur privé). Dans ce contexte, les collectivités cherchent à maîtriser leur masse salariale et leurs effectifs (restriction dans les recrutements, remplacement non systématique des agents, mutualisation des services). La crise économique génère également, selon les collectivités, un climat social difficile (inquiétude des agents, stress, absentéisme, revendications salariales...).

Une stabilisation générale des effectifs et une mutualisation des services

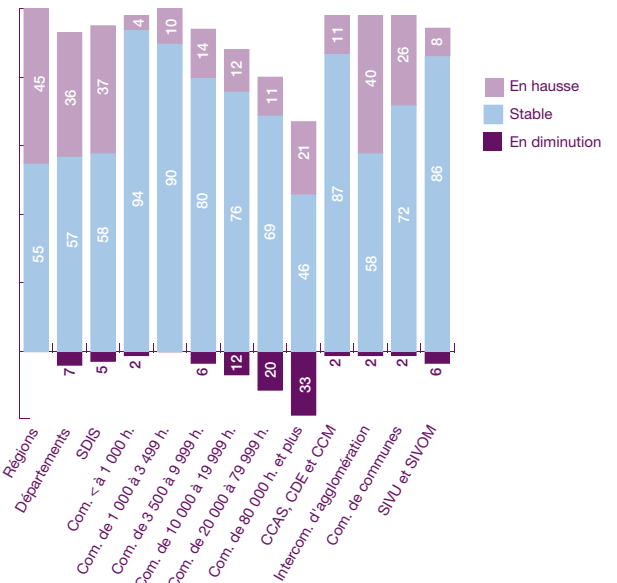
Une large majorité des collectivités a vu ses effectifs stagner entre les 1^{er} janvier 2008 et 2009 (80 % des collectivités). Cependant, davantage d'entre elles indiquent avoir augmenté leurs effectifs par rapport à l'année dernière (16 % contre 12 %). Cette hausse concerne majoritairement les régions et les départements (respectivement 86 % et 75 %) ainsi que les structures intercommunales (62 % des communautés d'agglomération et 30 % des communautés de commune). L'augmentation des effectifs intercommunaux, parallèlement à la baisse de ceux des communes de 10 000 habitants et plus, peut s'expliquer en partie par une mutualisation des services et des transferts de personnels entre les structures communales et les structures intercommunales.

Les projections concernant l'année 2010 montrent encore une fois que la majorité des collectivités auront comme objectif de stabiliser leurs effectifs. La fin des transferts de personnels de l'État vers les régions et les départements se ressent sur leurs perceptions des évolutions à venir. Ainsi, 55 % des régions et 57 % des départements parlent de stabilisation pour l'an prochain alors qu'ils n'étaient respectivement que 5 % et 17 % l'an passé.

Part des collectivités observant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leurs effectifs en 2009 (en %)



Part des collectivités envisageant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leurs effectifs en 2010 (en %)



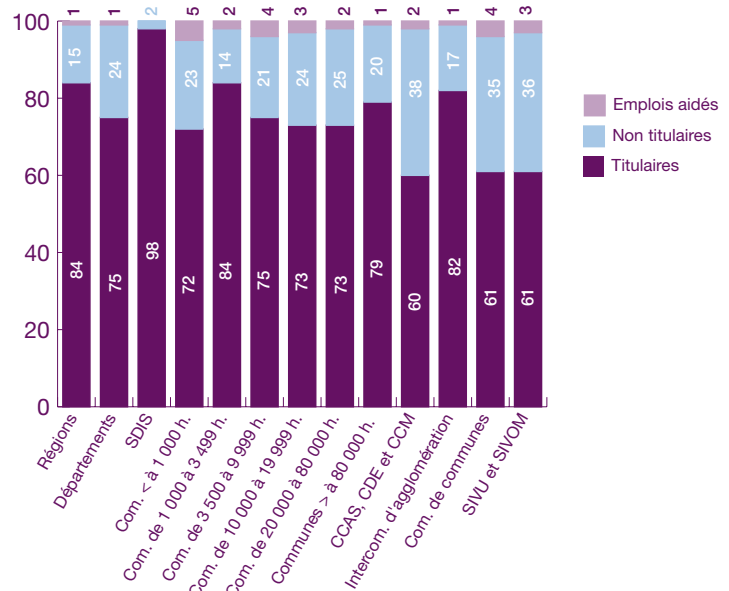
Une augmentation du poids des titulaires

La répartition statutaire des effectifs a évolué entre 2008 et 2009.

Les titulaires sont encore plus nombreux que l'an passé et les emplois aidés sont en forte baisse. Au 1^{er} janvier 2009, la répartition des agents publics territoriaux était la suivante :

- 75 % de titulaires (+ 2 points),
- 23 % de non titulaires (pourcentage identique),
- 2 % d'emplois aidés (- 2 points).

Structure statutaire de l'emploi territorial (en %) au 1^{er} janvier 2009



Répartition et évolution des effectifs selon leur situation juridique au 1^{er} janvier 2009

Situation Juridique	%	Effectifs	Évolution par rapport à début 2008
Fonctionnaires territoriaux et détachés de l'État ou de la fonction publique hospitalière	71,0	1 258 460	+ 5,0%
Stagiaires	4,0	70 160	- 5,0%
Ensemble des titulaires	75,0	1 328 620	+ 4,4%
Vacances temporaires d'emploi	3,1	55 400	+ 17,2%
Contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant ou besoin spécifique	1,8	31 930	- 7,4%
Pour occuper un emploi dans une commune de moins de 1 000 hab.	1,0	16 960	+ 3,9%
Travailleurs handicapés	0,2	2 700	- 4,1%
Emplois fonctionnels (« emplois de direction »)	0,1	1 730	- 0,4%
Collaborateurs de cabinet	0,2	2 980	+ 9,9%
Assistants maternelles (à domicile ou non)	2,8	49 430	- 5,3%
Auxiliaires	1,1	19 450	- 11,3%
Contrats de droit public à durée indéterminée (loi du 26/07/2005)	1,4	24 280	- 7,9%
Autres contrats à durée indéterminée *	0,2	4 010	- 8,4%
Recrutés par les centres de gestion et mis à la disposition de la collectivité	0,2	3 690	+ 20,6%
Engagements oraux ou verbaux ou non titulaires maintenus dans la collectivité après la fin de leur contrat	0,2	2 820	- 2,5%
Contrats de droit privé (hors emplois aidés)	0,4	7 710	+ 17,5%
Apprentis	0,4	7 940	+ 5,6%
Pacte **	0,0	330	/
Ensemble des non titulaires permanents	13,1	231 360	+ 1,5%
Personnes engagées pour un acte déterminé et ponctuel rémunérées sur des crédits autres que de personnel (« vacataires ») ***	1,5	25 770	- 6,4%
Remplacements momentanés	3,8	68 070	+ 3,1%
Besoins saisonniers ou occasionnels	4,3	77 010	- 1,3%
Ensemble des non titulaires non permanents	9,6	170 850	- 0,3%
Contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi	2,2	39 380	- 58,3%
Autres emplois aidés	0,1	930	/
Ensemble des emplois aidés	2,3	40 310	- 62,7%
Ensemble des agents territoriaux	100,0	1 771 140	+ 2,1%

* CDI avant la loi de 1984 et personnels en CDI avant remunicipalisation d'associations reprises par la collectivité

** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

*** À la différence des éditions précédentes, les «vacataires» sont désormais considérés comme des non titulaires non permanents

Note de lecture

Au 1^{er} janvier 2009, les titulaires représentent 75 % de l'ensemble des agents territoriaux, soit 1 328 620 agents, chiffre qui connaît une augmentation de 4,4 % par rapport au 1^{er} janvier 2008.

La répartition des agents territoriaux selon leur situation juridique évolue principalement du fait de l'augmentation des agents titulaires (+ 4,4 %). Cette hausse s'explique par l'intégration des agents de l'État au sein des départements et des régions et par la titularisation des stagiaires de l'an passé (73 690 agents). Cette année, le nombre de stagiaires diminue par rapport à 2008 (- 5 %).

Le nombre de non titulaires permanents a également évolué par rapport au 1^{er} janvier 2008 mais de façon moindre (+1,5 %). Cette année, les collectivités ont eu plus recours à certaines formes de recrutements :

- Les vacances temporaires d'emploi (+17,2 %),
- Les personnes recrutées par les centres de gestion et mises à la disposition des collectivités (+20,6 %) : cette montée en puissance encore modeste de ces recrutements s'inscrit dans un contexte de début de mise en œuvre de la loi sur la mobilité qui permet « le remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent par le recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques »,
- Les contrats de droits privés (hors emplois aidés) (+17,5) : la remunicipalisation de certaines associations ou services (ex : service de l'eau) peut expliquer l'augmentation du nombre de ces contrats.

Concernant les non titulaires non permanents, les collectivités ont eu plus recours à des recrutements pour des remplacements momentanés (+3,1 %) et moins à des vacances (-6,4 %).

Enfin, les collectivités ont eu moins recours aux emplois aidés. Au 1^{er} janvier 2009, environ 40 300 agents territoriaux sont sous contrats aidés dont 98 % sont des contrats d'avenir (CAV) ou des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Les emplois aidés représentent 2,3 % des agents de la fonction publique territoriale contre 3,8 % un an auparavant. Cette diminution des emplois aidés est confirmée dans l'étude menée récemment par l'Observatoire³.

En outre, les collectivités ont peu de visibilité sur le devenir à moyen terme des emplois aidés. Près de la moitié des moyennes et grandes collectivités et plus des deux tiers des petites collectivités déclarent ne pas savoir dans quelles proportions elles en recruteront dans les trois prochaines années. Parmi celles qui ont une idée plus précise de leur évolution, 21 % déclarent qu'elles en emploieront davantage dans les années à venir, 11 % devraient en recruter moins et 68 % en engageront autant.

³ « Les contrats aidés dans les collectivités territoriales au 31/12/2008 » – Synthèse n°27, décembre 2009 – Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Effectifs et recrutements par domaine et secteur d'affectation

Secteurs et domaines d'affectation	Estimation des effectifs au 01/01/2009		Estimation du nombre de recrutements envisagés en 2010		Poids des recrutements en % par rapport aux effectifs du secteur	Répartition en % par catégorie hiérarchique des recrutements envisagés		
		%		%		A	B	C
Équipe de direction	44 890	2,5	1 360	4,2	3,0	66	9	25
Affaires juridiques et administratives	86 080	4,9	1 860	5,7	2,2	15	12	72
Gestion financière et comptabilité	37 850	2,1	690	2,1	1,8	21	15	65
Personnel et ressources humaines	36 080	2,0	550	1,7	1,5	26	38	37
Informatique et traitement information (NTIC)	15 970	0,9	380	1,2	2,4	50	32	17
Communication	14 710	0,8	370	1,1	2,5	47	34	19
Domaine de la direction et de la gestion des ressources	235 580	13,3	5 210	16,1	2,2	34	17	48
Politique de la ville	7 200	0,4	90	0,3	1,3	63	20	17
Urbanisme et aménagement	20 730	1,2	280	0,9	1,4	53	33	13
Transports et déplacements	11 550	0,7	220	0,7	1,9	22	24	54
Environnement	13 700	0,8	340	1,0	2,5	36	17	48
Action économique et développement local	12 000	0,7	430	1,3	3,6	32	8	61
Emploi et insertion professionnelle	7 690	0,4	80	0,2	1,0	46	39	15
Formation professionnelle	3 270	0,2	70	0,2	2,1	42	26	33
International, Europe	1 640	0,1	20	0,1	1,2	63	18	19
Domaine des politiques publiques d'aménagement et de développement	77 780	4,4	1 530	4,7	2,0	39	20	41
Bâtiment et patrimoine bâti	151 170	8,5	2 490	7,7	1,6	6	10	84
Voirie, infrastructures et réseaux divers	109 600	6,2	2 140	6,6	2,0	3	11	86
Eau et assainissement	21 560	1,2	950	2,9	4,4	2	45	53
Propreté, collecte et gestion des déchets	76 710	4,3	1 440	4,4	1,9	1	3	97
Espaces verts	82 640	4,7	1 580	4,9	1,9	1	5	94
Ateliers et matériels	39 710	2,2	510	1,6	1,3	1	14	84
Domaine des interventions techniques	481 390	27,2	9 110	28,1	1,9	3	13	85
Action culturelle	26 510	1,5	400	1,2	1,5	25	28	48
Culture - Lectures publiques	32 990	1,9	540	1,7	1,6	12	28	60
Culture - Patrimoine	18 290	1,0	190	0,6	1,0	34	22	44
Culture - Enseignement artistique	40 950	2,3	270	0,8	0,7	56	42	2
Social	144 750	8,2	2 390	7,4	1,7	11	22	67
Restauration collective	93 680	5,3	1 400	4,3	1,5	/	1	99
Logement et habitat	4 540	0,3	30	0,1	0,7	36	27	37
Santé	31 230	1,8	1 770	5,5	5,7	18	9	74
Laboratoires	4 980	0,3	40	0,1	0,8	53	41	6
Sport	54 350	3,1	890	2,7	1,6	9	42	49
Domaine des prestations sociales et culturelles	452 270	25,5	7 920	24,4	1,8	13	19	68
Petite enfance	122 150	6,9	3 690	11,4	3,0	7	20	73
Affaires scolaires	203 470	11,5	1 430	4,4	0,7	1	2	97
Jeunesse et animation	67 350	3,8	1 130	3,5	1,7	16	9	75
Domaine de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse	392 970	22,2	6 250	19,3	1,6	7	14	79
Population et citoyenneté	23 530	1,3	160	0,5	0,7	11	13	76
Funéraire	6 690	0,4	90	0,3	1,3	1	/	99
Police et sécurité	33 890	1,9	1 010	3,1	3,0	1	6	93
Pompiers et secours	39 560	2,2	930	2,9	2,4	5	9	87
Domaine des missions régaliennes	103 670	5,9	2 190	6,8	2,1	4	7	89
Autres	27 480	1,6	230	0,7	0,8	13	15	72
Ensemble	1 771 140	100,0	32 440	100,0	1,8	13	15	72

Note de lecture

Le secteur « Équipe de direction » comporte environ 44 890 agents, soit 2,5 % de l'ensemble des effectifs territoriaux. Pour l'année 2010, environ 1 360 recrutements sont envisagés, dont 66 % en catégorie A. Ces 1 360 recrutements représentent 4,2 % de l'ensemble des recrutements prévus et 3 % des effectifs actuels du secteur.

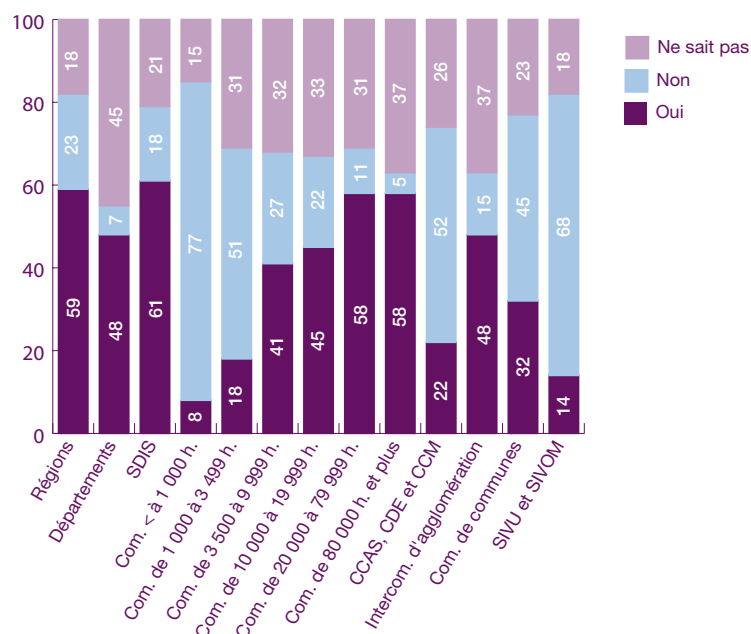
Tendances de recrutement pour 2010

Des perspectives de recrutement moins soutenues en 2010

Pour l'année 2010, les collectivités territoriales nous ont déclaré envisager moins de recrutements ; ceux-ci diminuent de 7 % par rapport aux déclarations de l'année dernière. Les collectivités envisageraient pour l'an prochain, 32 400 recrutements. Toutefois, l'expérience des dernières années révèlent souvent un écart entre les intentions et la réalité des recrutements. Ce sont surtout les organismes régionaux et départementaux (régions, départements et services départementaux d'incendie et de secours) ainsi que les intercommunalités d'agglomérations (communautés d'agglomération, communautés urbaines et syndicats d'agglomération nouvelle) qui réduisent fortement le nombre de recrutements envisagés en 2010 par rapport aux prévisions de l'année dernière. Rapportés aux effectifs, les recrutements prévus représentent encore 2 % de ceux-ci. Ce pourcentage est relativement plus élevé pour les communautés de communes : les recrutements envisagés constituent en effet plus de 5 % des effectifs actuels. Ils sont de 4 % pour les centres communaux d'action sociale et de 3 % pour les syndicats intercommunaux.

Cette année, près des deux tiers de l'ensemble des collectivités continuent à ne prévoir aucun recrutement. Selon le type de collectivités, cet indicateur varie. Les trois quarts des communes de moins de 1 000 habitants et les deux tiers des syndicats intercommunaux n'ont pas l'intention de recruter au cours de l'année 2010. À l'inverse, environ 60 % des régions, des services départementaux d'incendie et des communes de 20 000 habitants et plus envisagent des embauches en 2010. Les intentions de recruter sont donc globalement similaires à celles de l'an passé hormis pour les régions (+ 10 points) et pour les départements (-14 points).

Part des collectivités envisageant de recruter au cours de l'année 2010 (en %)



Davantage de recrutements dans la petite enfance et la santé

Comparativement aux précédentes déclarations, les collectivités envisagent moins de recrutements dans les secteurs liés à leur fonctionnement interne (équipe de direction, affaires juridiques et administratives, gestion financière et comptabilité, personnel et ressources humaines). Ces quatre secteurs représentent environ 14 % de l'ensemble des recrutements envisagés en 2010 (- 3 points par rapport à l'année dernière). En revanche, les intentions de recrutements pour 2010 sont à la hausse dans les secteurs de la petite enfance (+ 4 points) et de la santé (+ 1,5 point). Concernant ce dernier, sont principalement recherchés des aides-soignants et des infirmiers et dans une moindre mesure des ergothérapeutes et des médecins cliniciens. Quant au secteur de la petite enfance, les collectivités envisagent d'employer en priorité des agents

d'accompagnement de l'enfance, des assistants d'accueil petite enfance, des éducateurs de jeunes enfants et des animateurs de relais assistantes maternelles. Les prévisions de recrutements demeurent également importantes dans le secteur social où sont prioritairement recherchés des agents d'accueil, des aides à domicile ainsi que des travailleurs sociaux. À nouveau cette année, le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti et celui de la voirie, des infrastructures et des réseaux font partie de ceux qui recrutent le plus avec respectivement 7,7 % et 6,6 % des recrutements envisagés pour 2010. Y sont principalement recherchés des ouvriers polyvalents de maintenance, des agents d'entretien, des techniciens voirie et des agents d'exploitation de la voie publique.

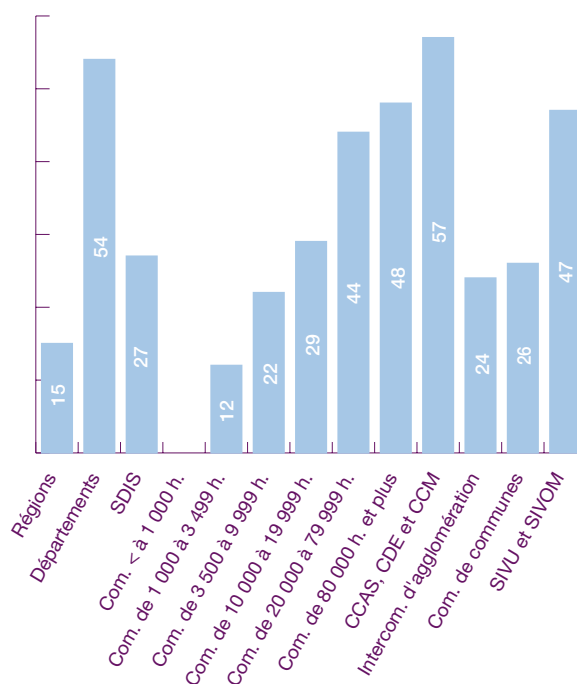
Les métiers concernés par des difficultés de recrutement

Parmi les collectivités qui envisagent de recruter en 2010, 24 % d'entre elles déclarent éprouver des difficultés. Ce sont les centres communaux d'action sociale et les caisses des écoles qui semblent avoir le plus de mal à recruter.

Parmi les métiers concernés par ces difficultés, nous retrouvons prioritairement des métiers de la santé, du social et de l'enfance (aide-soignant, infirmier, agent d'accompagnement de l'enfance, animateur de loisirs, aide à domicile, éducateur de jeunes enfants, assistant d'accueil petite enfance) et des métiers en lien avec l'entretien des bâtiments (agent d'entretien polyvalent et ouvrier polyvalent de maintenance).

Par ailleurs, la majorité des collectivités concernées par de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années signalent des problèmes quant aux recrutements liés à ces départs du fait de la technicité des postes ou du régime indemnitaire peu favorable.

Part des collectivités déclarant éprouver des difficultés de recrutement (en %)



Gestion des départs à la retraite

Peu de lisibilité dans les grandes collectivités

D'après l'étude sur la démographie des personnels territoriaux⁴, près d'un quart des fonctionnaires présents en 2006 sera parti à la retraite d'ici 2013. Interrogées sur ces flux de départs, les collectivités sont encore hésitantes sur les politiques et les pratiques de gestion des âges à mettre en œuvre dans un contexte territorial en forte mutation. Les petites collectivités paraissent naturellement mieux les connaître alors que les plus grandes ont plus de difficultés à appréhender à moyen terme cette dimension de leurs ressources humaines. Les communes de moins de 1 000 habitants, celles de plus de 80 000 habitants, les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles et de crédits municipaux devraient connaître de nombreux départs alors que ceux-ci s'annonceraient relativement moins importants pour les régions⁵, pour les services départementaux d'incendie et pour les structures intercommunales.

Les métiers concernés par de nombreux départs

Parmi les collectivités déclarant prévoir d'importants départs à la retraite dans les trois prochaines années, les principaux métiers signalés sont, par ordre d'importance, ceux de secrétaire de mairie, d'agent d'entretien polyvalent, d'agent de gestion administrative, d'agent d'accompagnement de l'enfance, d'agent polyvalent de restauration, de technicien voirie, de directeur général de collectivité ou d'établissement public ou encore de responsable des services techniques. D'après la synthèse sur les métiers territoriaux⁶ réalisée par l'Observatoire, l'âge moyen élevé des directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public et des responsables des services techniques induit des prévisions de départs à la retraite massives (respectivement 44 % et 40 % d'agents de 50 ans et plus). En revanche, le nombre important de départs chez les agents d'entretien polyvalents, les agents de gestion administrative et les agents d'accompagnement de l'enfance s'explique davantage par le volume conséquent d'agents exerçant ces métiers.

Pas de remplacement à l'identique pour les agents d'entretien polyvalents et les secrétaires de mairie

Pour certains métiers comme ceux d'agent d'accompagnement de l'enfance, d'agent polyvalent de restauration ou de directeur de collectivité ou d'établissement public, les collectivités pensent remplacer à l'identique les départs. En revanche, ne seront pas systématiquement remplacés les postes d'agent d'entretien polyvalent, de secrétaire de mairie et de technicien voirie.

⁴ « La démographie des personnels territoriaux au 31 décembre 2006 », octobre 2009, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

⁵ Hors transferts des agents de l'État consécutif à l'acte II de la décentralisation.

⁶ « Panorama statistique des métiers territoriaux en 2006 », Synthèse n°26, novembre 2009, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Tendances régionales pour les moyennes et grandes collectivités

Part des moyennes et grandes collectivités (en %) envisageant de recruter au cours de l'année 2010

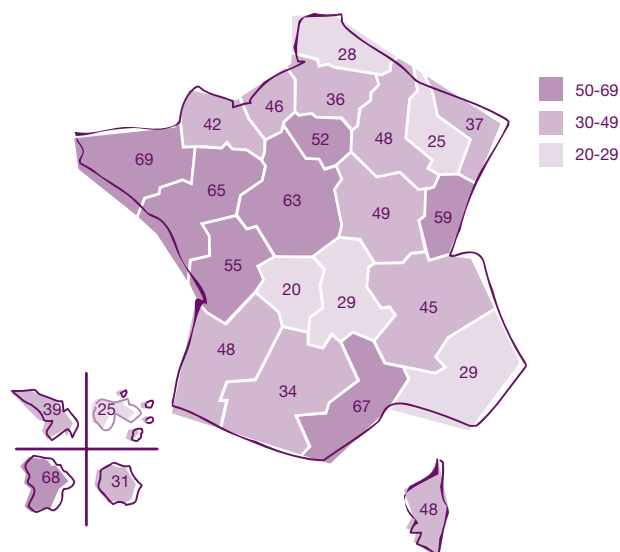
Les régions qui recrutent

En 2010, 45 % des moyennes et grandes collectivités envisagent de recruter. Cette proportion est stable par rapport à l'année passée (44 %) alors que, depuis 2 ans, elle avait tendance à diminuer ; les moyennes et grandes collectivités étaient 59 % à envisager des embauches en 2007 et 53 % en 2008.

Les régions où une grande part des moyennes et grandes collectivités (plus de 60 %) déclarent envisager de recruter au moins un agent au cours de l'année 2010 sont le Centre, les Pays de la Loire, la Guyane, la Bretagne et le Languedoc-Roussillon.

Dans deux tiers des régions (62 %), les collectivités sont moins nombreuses que l'année dernière à déclarer des recrutements.

Les régions pour lesquelles la proportion de moyennes et grandes collectivités désirant recruter a le plus fortement augmenté par rapport à l'année 2009 sont les Pays de la Loire (+ 21 points), le Languedoc-Roussillon (+ 20 points), le Centre (+ 16 points) et la Bretagne (+ 15 points).



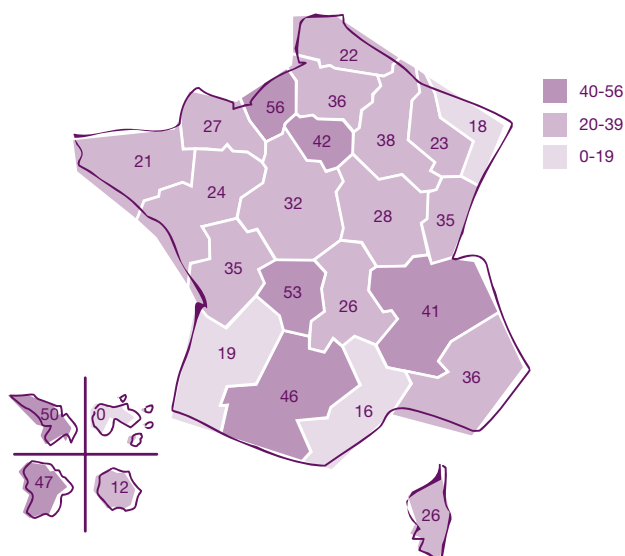
Part des moyennes et grandes collectivités (en %) déclarant éprouver des difficultés de recrutement en 2009

Les régions qui rencontrent des difficultés

Toutes régions confondues, 31 % des moyennes et grandes collectivités envisageant de recruter en 2010 déclarent éprouver des difficultés à le faire. Ce résultat est plus faible de 13 points par rapport à celui de l'an dernier.

Les régions Haute-Normandie, Limousin et Martinique sont les plus concernées par ces difficultés de recrutement puisque plus de la moitié de leurs collectivités indiquent être touchées par ce problème.

L'Alsace, l'Aquitaine, le Languedoc-Roussillon et la Réunion sont moins sujets à ces difficultés. En effet, moins de 20 % de leurs collectivités répondent avoir des problèmes de recrutement. À noter, aucune des collectivités de la Guadeloupe déclarant recruter n'éprouve de difficultés relatives à ces embauches.



Perspectives de recrutement pour l'année 2010

Toutes régions confondues, les moyennes et grandes collectivités envisagent environ 19 270 recrutements en 2010 (soit près de 60 % des recrutements prévus par l'ensemble des collectivités territoriales). Comme l'année passée, près de la moitié de ces recrutements devrait avoir lieu dans quatre régions : en Île-de-France (22 %), en Rhône-Alpes (12 %), en Bretagne (8 %) et dans le Nord-Pas-de-Calais (7 %).

Il est à noter que certaines régions semblent avoir davantage de besoins dans des secteurs particuliers. Ainsi, 10 % à 16 % des recrutements en Aquitaine, en Bourgogne, en Bretagne, en Franche-Comté, en Haute-Normandie, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Pays de Loire auront lieu dans le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti ; cela concerne 26 % des recrutements en Martinique. Le secteur de la petite enfance devrait être particulièrement porteur en 2010 dans

les régions Alsace, Midi-Pyrénées, Réunion et Rhône-Alpes (10 % à 15 % des recrutements). Le secteur social devrait connaître beaucoup d'embauches en Aquitaine, en Auvergne, en Franche-Comté, dans le Nord-Pas-de-Calais et en Picardie (selon les régions, 11 % à 18 % des recrutements prévus). Entre 9 % et 13 % des recrutements auront lieu dans le secteur de la santé en Auvergne, en Bretagne et dans le Nord-Pas-de-Calais. Le secteur de la voirie, des infrastructures et des réseaux divers intéresse tout particulièrement l'Auvergne (16 % des recrutements), la Franche-Comté (15 %) et Midi-Pyrénées (11 %). Enfin, tout comme l'année dernière, le Nord-Pas-de-Calais et la Réunion mettent l'accent sur le secteur « pompiers et secours » (respectivement 13 % et 16 % de recrutements prévus). C'est aussi le cas cette année pour la région Haute-Normandie (12 %).

Précisions méthodologiques

Cette note a été élaborée à partir des déclarations des 2 346 collectivités ayant répondu à la quatorzième enquête de conjoncture et nous les remercions. Réalisée sous forme de questionnaires en ligne puis d'entretiens téléphoniques, cette enquête s'est déroulée entre fin août et fin novembre 2009. Le taux de réponse à l'enquête est de 85 %. Les résultats présentés sont redressés.

> Le champ de l'enquête

Le champ de l'enquête est composé des établissements et des collectivités territoriales figurant dans le tableau ci-contre. Des différences notables avec le champ des études de l'Insee expliquent les écarts en termes d'effectifs avec notre étude. Les collectivités suivantes n'ont pas été interrogées : les centres de gestion et le CNFPT, les administrations parisiennes (ville, CCAS, conseil général...), les établissements publics locaux non marchands divers, les organismes à caractère social ou socio-médical, les associations syndicales autorisées, les associations foncières urbaines, les associations foncières, les offices publics de l'habitat, les établissements publics locaux à caractère industriel et commercial, les régies autonomes, les groupements d'intérêt public à vocation locale et les pompiers de Marseille.

Les résultats concernant les moyennes et les grandes collectivités ne prennent pas en compte les communes de moins de 3 500 habitants, les communautés de communes de moins de 100 agents, les CCAS et les caisses des écoles de moins de 100 agents, les SIVU et les SIVOM de moins de 100 agents.

> L'échantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 2 759 collectivités. Afin d'assurer la représentativité de l'échantillon, la méthode retenue est la suivante. Les départements, les régions, les syndicats d'agglomération nouvelle, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les caisses de crédit municipal et les services départementaux d'incendie et de secours ont tous été interrogés. Pour les communes, nous avons interrogé toutes les communes de 10 000 habitants et plus ; pour les autres, nous avons procédé à un tirage aléatoire dans chaque strate définie en fonction du nombre d'habitants. Pour chacun des autres types de collectivités, nous avons systématiquement interrogé les collectivités les plus importantes (en termes d'effectifs) et procédé à un tirage aléatoire pour les autres en veillant à interroger des collectivités de taille différente.

> Les nouvelles thématiques abordées dans cette édition

Outre le questionnaire habituel sur les tendances d'emplois, de recrutement et de formation, de nouvelles thématiques ont été introduites cette année. Une question sur les conséquences de la crise économique a été posée afin de mettre en perspective l'impact de celle-ci sur les tendances de l'emploi territorial. Une série de questions sur les métiers concernés par d'importants départs à la retraite dans les prochaines années a permis d'évaluer la représentation des différentes collectivités face à cette réalité. Enfin, il a été demandé aux collectivités leurs perspectives de recrutement d'emplois aidés dans les trois prochaines années.

> Le Lexique

SDIS : Service départemental d'incendie et de secours

CCAS : Centre communal d'action sociale

CDE : Caisse des écoles

CCM : Caisse de crédit municipal

SIVU : Syndicat intercommunal à vocation unique

SIVOM : Syndicat intercommunal à vocation multiple

Type de collectivités	Nombre de collectivités interrogées
Régions	26
Départements	99
Services départementaux d'incendie	95
Communes < 1 000 h	262
Communes 1 000 à 3 499 h	90
Communes 3 500 à 9 999 h	410
Communes 10 000 à 19 999 h	485
Communes 20 000 à 79 999 h	385
Communes de 80 000 h et plus[1]	54
CCAS, caisses des écoles et de crédit municipal	324
Intercommunalités d'agglomérations[2]	194
Communautés de communes	176
Syndicats intercommunaux	159
Total	2 759

[1] Les réponses des communes de Strasbourg, Brest et Amiens fournies respectivement avec celles de la communauté urbaine de la ville associée ont été classées avec les intercommunalités d'agglomération.

[2] Syndicats d'agglomérations nouvelles, communautés urbaines et d'agglomération.

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction publique territoriale
Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Vincent Potier
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Laëtitia Milvaux, Odile Muller, Sylvie Quiblier, Nicolas Sauvageot

Tous les numéros des Tendances de l'emploi territorial, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site : www.observatoire.cnfpt.fr

