

# SYNTHÈSE DU PANORAMA STATISTIQUE DES MÉTIERS TERRITORIAUX 2017-2019

NOVEMBRE 2021

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI,  
DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

Dans un monde territorial en pleine transformation et qui fait face à l'urgence de certaines transitions écologiques, sociales, sanitaires, techniques et économiques, se mettre à l'écoute de la situation et des évolutions des métiers des collectivités est un impératif pour tous les acteurs et institutions territoriales qui ont besoin de se projeter dans l'avenir afin d'anticiper les besoins en emplois des collectivités et en formation des agents territoriaux. La connaissance de la structure et de la dynamique des métiers territoriaux constitue en effet la clé de voûte des stratégies, des politiques et des pratiques de ressources humaines et de formation conduites en réponse aux défis et aux enjeux très nombreux auxquels sont confrontés les employeurs territoriaux, et qui présentent autant d'opportunités que de risques pour les décideurs des collectivités et les services des ressources humaines, notamment en termes d'impacts sur la qualité des services publics locaux.

Afin de répondre à ce besoin, les objectifs assignés à ce panorama statistique des métiers territoriaux sont de quatre ordres :

- dénombrer et classer les 244 métiers-repères de la fonction publique territoriale,
- caractériser d'un point de vue statutaire, socioprofessionnel, institutionnel et démographique les métiers territoriaux,
- mettre en perspective les grandes tendances et évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir,
- mettre en relief l'extrême diversité et richesse des métiers territoriaux à partir d'une analyse statistique lexicale inédite.

Cette synthèse propose un aperçu des principaux enseignements de ce panorama et un tableau récapitulatif des chiffres clés des 244 métiers territoriaux.

## LES CHIFFRES CLEFS DES MÉTIERS TERRITORIAUX

### UN DÉNOMBREMENT EXHAUSTIF QUI PERMET DE DRESSER UNE CARTOGRAPHIE STATISTIQUE PRÉCISE DES MÉTIERS TERRITORIAUX EN CINQ GRANDES FAMILLES...

Afin de dénombrer les différents métiers exercés dans la fonction publique territoriale, il a été nécessaire de rapprocher les emplois et les fonctions déclarées avec ce qui est indiqué dans le Répertoire des Métiers Territoriaux (RMT). Le classement des métiers territoriaux illustré ici propose de les regrouper en cinq « familles » de métiers. Sont ainsi distingués d'une part le « back office » avec les métiers de management, les métiers de l'expertise en politiques publiques locales et les métiers de gestion, et d'autre part les métiers « front office » composés des métiers techniques et des métiers de la relation aux usagers. Ces deux dernières familles regroupent 2/3 des effectifs territoriaux.

Comme en 2012, **la majorité des effectifs territoriaux se concentrent sur quelques métiers parmi les 244 métiers répertoriés**, avec plus de la moitié des agents qui exercent l'un des vingt principaux métiers, composés pour la plupart d'entre eux d'une majorité d'agents de catégorie C. Les deux métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont ceux de chargé de propreté des locaux et d'assistant de gestion administrative.

### MÉTIERS SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI

Globalement, le temps complet est la norme mais certains métiers se distinguent. **Le temps partiel<sup>1</sup> est choisi par plus de 25 % des agents chez les travailleurs sociaux et les puériculteurs.**

**Dans la FPT, 74 % des agents sont à temps complet** Dans certains métiers, ce taux passe au-delà des 97 %. Notamment dans les services « Incendie et secours » et « Prévention et sécurité », on retrouve par exemple les chefs de centre d'incendie et de secours (99%) ou les intervenants des opérations de secours (98%).

**18 % des agents sont en temps non complet.** Dans certains métiers le temps non complet est majoritaire, c'est le cas des animateurs accompagnement périscolaire (61%), des enseignants artistiques (58%) ou encore des aides à domicile (57%).

### MÉTIERS SELON LE STATUT

Nous distinguons d'un côté les métiers à dominante **fonctionnaires**, le plus souvent issus de la famille du « management » et des services « Incendie et secours » et « Prévention et sécurité », et de l'autre côté les métiers à dominante **contractuels** relevant principalement de la « relation aux usagers », dont les assistantes familiales en protection de l'enfance, les animateurs éducatifs accompagnement périscolaire et les animateurs enfance-jeunesse.

### MÉTIERS SELON LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

**A** 5 métiers sont composés à plus de 90 % d'agents de catégorie A.

Les principaux métiers exercés par ces agents sont ceux d'enseignant artistique, de DG de collectivité ou d'établissement public, de médecin, de responsable des affaires générales, d'infirmier ou de puériculteur.

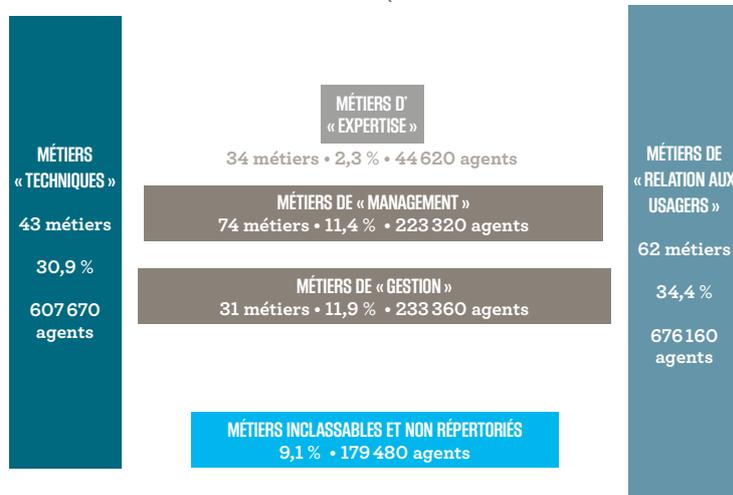
**B** Pour 7 métiers, plus de 75 % des agents sont de catégorie B.

Ces métiers appartiennent pour la plupart à la famille de la **relation aux usagers**. On retrouve par exemple les éducateurs de jeunes enfants, les travailleurs sociaux ou les animateurs éducateur sportif. Les travailleurs sociaux représentent plus d'un agent de catégorie B sur dix.

**C** Pour 33 métiers, la part des agents de catégorie C dépasse les 95 %.

Parmi eux, on trouve dix des principaux métiers exercés dans la territoriale. Ce sont tous des métiers dits techniques ou de **relation aux usagers**. Le métier de chargé de propreté des locaux est le métier le plus représenté, il est exercé par plus d'un agent sur dix au sein de la catégorie C.

### RÉPARTITION EN EFFECTIFS DES CINQ GRANDES FAMILLES DE MÉTIERS



<sup>1</sup> Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps non complet est un temps de travail créé par délibération établie au regard des besoins du service.

## MÉTIERS SELON LE SEXE

 Sur les 244 métiers du RMT, on recense 12 métiers avec un taux de féminisation supérieur à 93%. Parmi ces métiers, se trouvent trois des 17 principaux métiers de la territoriale : les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, les assistant éducatif petite enfance et les aides à domicile.

 Par ailleurs, on recense 15 métiers avec un taux de féminisation inférieur à 5%. Ces métiers particulièrement masculins sont principalement des métiers « techniques ». On y compte notamment les agents d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers.

## MÉTIERS SELON L'ÂGE

 Dans 23 métiers, les agents permanents sont âgés en moyenne de plus de 50 ans. Mis à part pour les métiers d'assistant familial en protection de l'enfance et de chargé de propreté des locaux, ce sont surtout des métiers avec peu d'effectifs. On y trouve principalement des métiers de la **relation aux usagers**, du **technique** ou du **management**.

 *A contrario*, dans 4 métiers les agents permanents sont âgés en moyenne de moins de 40 ans. Deux d'entre eux sont des métiers de la **relation aux usagers**. Le métier territorial le plus jeune est celui des intervenants des opérations de secours. Notons également le métier d'Animateur enfance jeunesse qui comporte davantage d'effectifs.

# QUELLES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES MÉTIERS TERRITORIAUX ?

De l'avis des responsables des RH, les tendances et évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir se rapportent à de nombreux facteurs. Ces derniers renvoient principalement aux enjeux de la gestion des ressources humaines que sont par ordre d'importance la pénurie et l'attractivité des métiers territoriaux, l'impact des transformations du numérique, la pénibilité et la formation.

## LES MÉTIERS EN PÉNURIE

Les métiers de la famille de la **relation aux usagers** sont ceux qui sont les plus cités, loin devant les métiers **techniques** et de **gestion** qui arrivent en seconde et troisième position. Certains métiers mentionnés comme difficiles à recruter font l'objet d'une concurrence à tous les niveaux : entre collectivités territoriales, avec les autres fonctions publiques et avec le secteur privé. C'est le cas des responsables des services techniques, des agents de service polyvalent en milieu rural, des assistants éducatifs petite enfance et des animateurs enfance jeunesse.

## LES MÉTIERS PRIORISÉS EN MATIÈRE DE FORMATION

Globalement ce sont dans les familles de la **gestion** et du **management** que l'on trouve le plus de métiers priorisés en terme de formation, avec des différences notables entre les différentes catégories hiérarchiques. Parmi les principaux métiers cités, on trouve les secrétaires de mairie, les directeurs généraux de collectivités ou d'établissement public, les assistants de gestion administrative, les agents de service polyvalents en milieu rural, les responsables des services techniques, les chargés d'accueil ou encore les directeurs des ressources humaines.

## LES MÉTIERS ASSOCIÉS AU RISQUE DE PÉNIBILITÉ

Les 20 principaux métiers cités et concernés par ce sujet représentent, en terme d'effectif global, 42% des agents de la fonction publique territoriale. Le métier de chargé de propreté des locaux, qui arrive en tête des métiers les plus exposés à la pénibilité, représente à lui seul 8,5% des effectifs territoriaux.

## LES MÉTIERS À L'ÉPREUVE DE LA DÉMOGRAPHIE

Globalement, ce sont les départs à la retraite des agents de catégorie C qui suscitent le plus de réaction de la part des responsables RH. Les domaines les plus concernés sont en premier lieu ceux relevant de la **relation aux usagers**, du **management** puis du **technique**. Toutes catégories confondues, les collectivités signalent deux fois plus des métiers dont ils envisagent le remplacement que l'inverse.

## MÉTIERS IMPACTÉS PAR LES PRINCIPALES TRANSFORMATIONS EN COURS ET À VENIR

 **TRANSFORMATIONS NUMÉRIQUES** → **Fort impact** selon les responsables RH, principalement sur des métiers de gestion : arrivent en tête des citations les métiers d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie et de chargé d'accueil.

 **TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES** → **Impact encore peu rapporté**, les principaux métiers cités sont les jardiniers, les agents des interventions techniques/de services polyvalents en milieu rural ou encore les responsables des services techniques.

## PRINCIPAUX MÉTIERS CITÉS DE MANIÈRE RÉCURRENTÉ SUR LES DIFFÉRENTS SUJETS, ET PARTICULIÈREMENT SENSIBLES AUX GRANDS ENJEUX AUXQUELS LES RESPONSABLES DES SERVICES RH SONT CONFRONTÉS :

- **Dans les métiers du management** : les DG de collectivité ou d'EPT et les secrétaires de mairie.
- **Dans les métiers d'expertise en politiques publiques locales** : les responsables des affaires juridiques et les chargés d'études environnement.
- **Dans les métiers de gestion** : les assistants de gestion administrative, les assistants de gestion des ressources humaines et les assistants de gestion financière, budgétaire ou comptable.
- **Dans les métiers techniques** : les agents de service polyvalent en milieu rural et les chargés de propreté des locaux.
- **Dans les métiers de relation aux usagers** : les assistants éducatifs petite enfance et les aides à domicile.

# UNE GRANDE RICHESSE LEXICALE ET SÉMANTIQUE POUR QUALIFIER ET DÉSIGNER LES MÉTIERS TERRITORIAUX

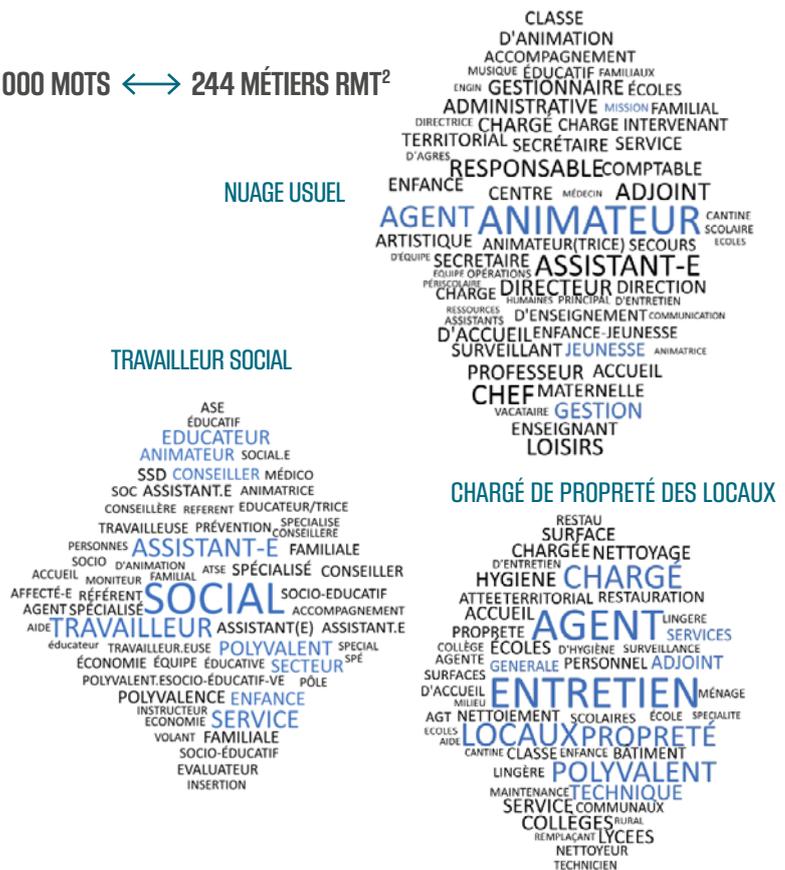
1,1 MILLION INTITULÉS / 137 000 LIBELLÉS MÉTIERS / 17 000 MOTS ↔ 244 MÉTIERS RMT<sup>2</sup>

Sur la base de 1,1 million d'intitulés de postes de travail déclarés en réponse à la nature du métier exercé par l'agent, les 137 000 différents libellés métiers récoltés auprès des collectivités mettent en relief une grande richesse lexicale et sémantique (avec 17 000 mots distincts) pour qualifier et désigner les 244 métiers territoriaux répertoriés au sein du RMT<sup>2</sup>, et bien d'autres.

Pour les services RH, ce sont les références aux fonctions et à l'activité qui permettent le plus souvent de qualifier les postes et les métiers quand ceux-ci ne peuvent être rattachés à une profession précise. Le lexique utilisé fait ainsi très souvent référence aux positionnements fonctionnels.

Les intitulés métiers que le RMT propose, cachent la grande diversité des appellations utilisées par les collectivités pour désigner les métiers exercés par leurs agents. Cette dissonance qui peut exister entre le vocabulaire usuel propre aux collectivités et celui utilisé au sein du RMT est illustrée dans le cas des deux métiers riches en effectif présentés ci-contre.

2 RMT : Répertoire des métiers territoriaux du CNFPT



## Définitions des différentes familles de fonctions

**Management** : cette famille regroupe les activités et métiers en charge de la direction, du pilotage et de l'animation d'un collectif de travail ou d'une organisation territoriale.

**Expertise en politiques publiques locales** : cette famille comprend les activités et métiers qui couvrent tous les champs de la recherche de données et d'informations jusqu'à l'aide à la conception des politiques publiques locales en passant par l'analyse, l'évaluation et la planification.

**Gestion** : cette famille est composée des activités et métiers qui font en sorte que les organisations territoriales disposent des ressources humaines, financières, administratives, juridiques et informationnelles nécessaires à leur fonctionnement.

**Technique** : Cette famille englobe les activités et métiers dont la finalité est de réaliser tout ou partie des interventions techniques ou logistiques nécessaires à la production d'un service ou d'un livrable mis à disposition d'un usager/bénéficiaire (interne ou externe) à l'organisation.

**Relation aux usagers** : Cette famille rassemble les activités et métiers dont la finalité est de rendre un service ou de délivrer une prestation à un usager selon un principe d'intérêt général. Il s'agit ici de prestations directes de services aux usagers et à la population.

## PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Ce panorama est le produit de l'agrégation des données issues des enquêtes statistiques réalisées entre début 2017 et fin 2019 auprès de 16 167 collectivités et de leurs établissements publics territoriaux.

Grâce à une très grande participation des collectivités, ce programme d'étude s'appuie sur des données couvrant 1,2 million d'agents territoriaux (dont 1,1 million de réponses sur le métier exercé), exerçant dans près de 8 500 collectivités participantes. Sont abordées pour la première fois de nouvelles approches statistiques qualitatives (statistique lexicale, tendances qualitatives et régionales...) qui viennent compléter et enrichir les exercices précédents et habituels de quantification des métiers territoriaux.

### Pour en savoir plus

→ Consultez sur le site internet [www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes](http://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes) mais aussi les éditions précédentes :

- « Panorama des métiers territoriaux fin 2012 », septembre 2015.
- « Panorama statistique des métiers territoriaux en 2006 », novembre 2009

Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT – CNFPT

Directeur de publication : François DELUGA / Co-directeur de publication : Laurent TRIJOLET

Rédacteur en chef : Mohamed AMINE / Rédacteur : Adrien MARQUIE

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE CHARGÉE DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION – SERVICE OBSERVATOIRE

80, RUE DE REUILLY – CS 41232 – 75578 PARIS CEDEX 12

TÉL. : 01 55 27 44 00 – FAX : 01 55 27 44 01 – WWW.CNFPT.FR