

Ile de la Réunion

Emploi et métiers territoriaux en 2023 Panorama général et principales tendances

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Introduction

Dans un monde territorial en pleine transformation et face à l'urgence de certaines transitions écologiques et numériques, 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. Avec cette dernière édition 2023 de l'observation régionalisée à La Réunion, le CNFPT et son observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale propose un état des lieux de la structure et de la dynamique de l'emploi et des métiers territoriaux, sous trois angles complémentaires d'analyse :

- Le dénombrement des effectifs et des emplois et le classement des **259** métiers-types de la FPT à La Réunion, bien au-delà des 250 métiers répertoriés dans le Répertoire des Métiers Territoriaux du CNFPT.
- Une caractérisation statutaire, socioprofessionnelle, institutionnelle et démographique de l'emploi et des métiers territoriaux.
- Une analyse des perspectives et grandes tendances d'évolution qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir (métiers recherchés, difficiles à recruter, en transformation, pénibles et en reconversions professionnelles, métiers priorisés en termes de formation...)

Ce travail propose, en tirés à part, quatre tableaux d'informations précises, comportant les chiffres clés des :

- 259 métiers territoriaux
- 16 types d'employeurs
- 41 secteurs d'activités
- 54 cadres d'emplois

Y figurent les éléments statistiques suivantes : effectifs, répartition fonctionnaires/contractuels, répartition par catégories, part des femmes, tranches d'âge...

La connaissance de la structure et de la dynamique de l'emploi et 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.

Ce panorama propose un état des lieux de la structure et de la dynamique de l'emploi et des métiers territoriaux. Il est le produit de l'exploitation des données issues de l'enquête statistique réalisée entre 2023 et 2024 auprès de 76 collectivités et de leurs établissements publics territoriaux.

Grâce à une très grande participation des collectivités, ce travail s'appuie sur des données couvrant 99,9% d'agents territoriaux exerçant dans 75 collectivités et établissements publics participants. Cette première partie en consolide au niveau régional les principaux résultats. Les objectifs poursuivis par cette partie sont de deux ordres :

- Le premier, principal objectif, se propose de dénombrer l'emploi et les métiers territoriaux et de les classifier sur la base des métiers-repères de la fonction publique territoriale.
- Le deuxième objectif de ce panorama consiste à caractériser d'un point de vue statutaire, socioprofessionnel, institutionnel et démographique l'emploi et les métiers territoriaux.



Fiche méthodologique

Ce travail s'appuie sur deux enquêtes menées conjointement par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et la délégation CNFPT Réunion.

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1er janvier 2023 de l'emploi et des métiers.

Volet statistique de recueil de données sous forme dématérialisée, à partir d'un tableau Excel mis à disposition par le CNFPT

- Un recensement portant sur les **76 collectivités et établissements publics** de La Réunion (fichier SIREN)
- **98,7 %** des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête, couvrant **99,9%** des agents territoriaux de La Réunion.
- Données collectées : juillet à décembre 2023

Enquête qualitative sur les perspectives d'évolution des métiers territoriaux

Appréhender les points de vue des responsables des ressources humaines des collectivités sur les tendances et les perspectives d'évolution des métiers territoriaux

Volet plus qualitatif, basé sur un questionnaire en ligne renseigné par les DRH et les responsables de collectivités.

- **76** collectivités interrogées
- **58 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **76%** couvrant **85,5%** des agents territoriaux de Réunion.
- Données collectées : mi juin 2024 à mi décembre 2024



Sommaire

I. Panorama de l'emploi et des métiers territoriaux.....	p.5
II. Perspectives d'évolution des métiers et des compétences.....	p.156
Annexes.....	p.286



I. Panorama de l'emploi et des métiers territoriaux



Synthèse « Panorama de l'emploi et des métiers territoriaux »

Au 1^{er} janvier 2023, la fonction publique territoriale à La Réunion regroupe **36 499 agents, comprenant fonctionnaires, contractuels et bénéficiaires d'emplois aidés**. Ces effectifs ont connu une diminution au cours des dernières années, à rebours de la légère progression observée au niveau national. La fonction publique territoriale occupe une place plus importante dans le salariat réunionnais qu'à l'échelle du pays. Le taux d'administration territoriale, nettement supérieur à la moyenne nationale, s'explique par une démographie jeune, une forte densité de population et une situation sociale plus précaire, marquée par des taux de chômage et de pauvreté élevés.

259 métiers territoriaux ont été recensés, témoignant de la grande diversité des fonctions exercées. Les 27 métiers les plus représentés concentrent à eux seuls plus de 65 % des effectifs. Les professions les plus fréquentes sont celles d'agent polyvalent en milieu urbain, d'assistant de gestion administrative et de chargé de propriété des locaux. On constate, au niveau régional, une diminution des effectifs pour les deux derniers métiers depuis 2017.

En 2023, la majorité des agents territoriaux à La Réunion travaillent au sein des communes (56,3 % des effectifs), avec une forte concentration dans celles de plus de 20 000 habitants. Depuis 2017, on observe une diminution marquée des effectifs au sein des caisses des écoles. Comparativement à la moyenne nationale, La Réunion compte une part plus importante d'agents employés dans les grandes communes (plus de 20 000 habitants) ainsi que dans les communautés d'agglomération.

79 % des agents territoriaux travaillent à temps complet, contre 73,9 % au niveau national, soit un écart de +5,1 points. Le recours au temps non complet y est également plus limité, et sa part a diminué de 15,5 % entre 2017 et 2023.

43 % des agents territoriaux sont fonctionnaires, un taux nettement inférieur à la moyenne nationale, qui s'élève à 73 %. La fonction publique territoriale réunionnaise se distingue ainsi par une proportion plus élevée de contractuels que de fonctionnaires, ces derniers représentant 44,2 % des effectifs. Depuis 2017, les parts de fonctionnaires et de contractuels ont progressé, tandis que la proportion d'agents en emplois aidés a sensiblement diminué.

Un agent territorial sur trois appartient au cadre d'emplois des adjoints techniques, en repli de plus de quatre points depuis 2017. Vient ensuite le cadre d'emplois des adjoints administratifs, qui représente 19 % des effectifs territoriaux.

La répartition des effectifs par filière demeure relativement stable depuis 2017. **Les filières administrative et technique concentrent plus des trois quarts des effectifs régionaux**, la filière technique enregistrant une légère progression sur la période. Comparativement à la situation nationale, ces deux filières sont surreprésentées à La Réunion, tandis que les filières de l'animation, médico-sociale et culturelle apparaissent sous-représentées.

La part des agents de catégorie A a augmenté de 3,6 points depuis 2017. La catégorie C demeure celle où les contractuels sont les plus nombreux, représentant 54,8 % des effectifs, tandis que les catégories A et B concentrent une proportion plus élevée de fonctionnaires.

Les femmes représentent 50,5 % des effectifs territoriaux, soit une proportion inférieure à la moyenne nationale (61,3 %). Elles sont moins nombreuses dans les emplois de direction, mais plus présentes dans le cadre d'emplois des administrateurs qu'au niveau national. La catégorie A demeure la plus féminisée, avec une proportion supérieure à la moyenne régionale, tandis que les catégories B et C présentent des taux de féminisation plus faibles.

Les agents permanents de plus de 50 ans représentent 53,6 % de l'ensemble des effectifs permanents à La Réunion, contre 43,2 % au niveau national, avec une forte concentration entre 50 et 60 ans. Cette proportion, qui s'élevait à 47,5 % en 2017, traduit un vieillissement progressif des effectifs territoriaux. Sur la période 2028-2031, le nombre moyen annuel de départs à la retraite est estimé à environ 940, principalement parmi les fonctionnaires et les assistantes maternelles ou familiales.

Près de deux nouveaux agents permanents sur trois, ayant moins d'un an d'ancienneté, sont contractuels, ce qui traduit une progression marquée du recours à ce type de recrutement.

Les trois principaux secteurs d'activité sont les affaires scolaires et périscolaires, la restauration collective et le sport. À eux trois, ils regroupent environ 30 % des effectifs territoriaux. De manière générale, les secteurs liés à la citoyenneté, à la culture et au sport sont surreprésentés à La Réunion, tout comme ceux relevant de la cohésion sociale, de la solidarité et de la santé. Depuis 2017, les services techniques, éducatifs et de développement territorial sont en repli, tandis que les services sociaux et de sécurité gagnent en importance. Certains secteurs d'activité, tels que la protection de l'enfance ou les sapeurs-pompiers, se distinguent par une forte concentration de métiers directement liés à leur cœur de métier. À l'inverse, d'autres secteurs, comme les affaires scolaires et périscolaires, se caractérisent par une prépondérance de métiers de support administratif ou technique.



Sommaire

1. Volume et poids de la FPT	p.8
2. Métiers	p.13
3. Type d'employeur	p.29
4. Conditions d'emploi	p.41
5. Positions statutaires	p.51
6. Cadres et filières d'emploi	p.64
A. Cadres d'emploi	p.65
B. Filières d'emploi	p.79
7. Catégorie hiérarchique	p.90
8. Genre	p.101
9. Démographie	p.112
A. Age	p.113
B. Ancienneté	p.128
10. Secteurs d'activité	p.138



1. Volume et poids de la FPT :

36 499 agents à La Réunion au 1er janvier 2023



Au 1er janvier 2023, la fonction publique territoriale à La Réunion compte 36 499 agents, incluant fonctionnaires, contractuels et emplois aidés. Les effectifs ont baissé ces dernières années à contre courant de la légère augmentation observée à l'échelle nationale. La territoriale occupe une place plus importante dans le salariat qu'au niveau national.

À La Réunion, le taux d'administration au 31 décembre 2022, calculé à partir des effectifs en équivalent temps plein (ETP) hors emplois aidés, est de 35‰ (35 agents pour 1 000 habitants) pour la fonction publique d'État, 35‰ pour la fonction publique territoriale, et 13‰ pour la fonction publique hospitalière, soit un total de 83‰ pour l'ensemble de la fonction publique.

Le taux d'administration territoriale est largement au-dessus de la moyenne nationale en raison à la fois d'une démographie régionale jeune, d'une forte densité de population et d'une situation sociale « fragile » (taux de chômage et de pauvreté plus élevés qu'au national).



1.1 Poids et évolution des effectifs

- On dénombre **36 499 agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Réunion au 1^{er} janvier 2023 (contre 43 725 au 1^{er} janvier 2017).
- Le taux d'administration territoriale de Réunion est ainsi d'environ **42‰** habitants (emplois aidés inclus).**
- La territoriale représente ainsi **11,1 % du salariat** de la région, contre **7,0 %** à l'échelle nationale (hors Mayotte et hors emplois aidés).***

Sources :

* Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

** Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT et Insee, Estimations de population 2023, traitement CNFPT

*** Siasp Insee au 31/12/2021 en postes principaux non annexes hors emplois aidés et hors Mayotte et Insee Emploi en fin d'année par département et région de France (hors Mayotte), selon le statut (salarié/non salarié) et le secteur d'activité (A5)



1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP

Un taux d'administration territoriale plus élevé qu'en moyenne nationale

Hors emplois aidés, la FPT compte **35 agents pour 1.000 habitants** à La Réunion, contre 27‰ en moyenne nationale. La fonction publique d'Etat représente 35‰ habitants, contre 31‰ habitants pour la France.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de Réunion est de 83‰ habitants, contre 74‰ habitants pour la moyenne française.

Taux d'administration (%) à partir des effectifs en ETP (hors emplois aidés) au 31/12/2022

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Réunion	35	35	13	83
France	31	27	17	75

Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique pour 1 000 habitants (hors emplois aidés)

Source : *Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022* ; DGAFP / Rapport sur l'état de la fonction publique ; FIPECO.
Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés.



1.3 Données de cadrage

Démographie, géographie et socio-économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **885 700 habitants** en 2024, soit 1,3 % de la population française.⁽¹⁾
- **254 322 jeunes** de moins de 20 ans (28,7%) contre 23,3 % à l'échelle nationale.⁽¹⁾
- Et **189 963 : 21,4% de plus de 60 ans** (France : 27,8 %). ⁽¹⁾
- **Évolution de la population sur 6 ans : +3,5 %** entre 2018 et 2023 (Moyenne nationale: + 1,7 %). ⁽¹⁾
- **Évolution de la population d'ici 2040 : +3,1%** par rapport à 2024 (Moyenne nationale: +1,2 %). ⁽³⁾

GEOGRAPHIE :

- Une **densité** de population de **353,7 hab/km²** (Moyenne nationale: 108 hab/km²).⁽²⁾
- **100% de communes de plus de 5 000 habitants** (Moyenne nationale: 6,2 %). ⁽⁴⁾

ECONOMIE :

- Un **PIB** qui s'élève à **24 663€ / hab** (Moyenne nationale: 38 775 € / hab) ⁽⁵⁾
- Un **taux d'activité des 15-64 ans** de **68,9 %** (Moyenne nationale: 74,7 %). ⁽⁴⁾
- Et un **taux de chômage** au 2^{ème} trimestre 2024 de **16,8 %** (France : 7,3%). ^{(6)Y}

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté** de **42,2%** (France métropolitaine : 16,2 %). ⁽⁷⁾
- Au 31 décembre 2022, **16,87% des 15-64 ans** sont allocataires du **RSA** contre 6,2% au 31 décembre 2018 ⁽⁸⁾

Sources

- (1) Insee - *Estimations de population 2024 (résultats provisoires arrêtés fin 2023)*
- (2) Insee - - *Estimations de population 2024 (résultats provisoires arrêtés fin 2023) + superficie cadastrale*
- (3) Insee, *Omphale 2022*
- (4) Insee RP2021
- (5) Insee - *Comptes régionaux base 2014, Estimations de population*
- (6) Insee, taux de chômage localisés
- (7) Insee FiLoSoFi 2021, *Tx seuil 50 % des revenus déclarés*
- (8) CNAF-DSER, *FILEAS Base Communale Allocataires (BCA), 2021 (données au 31 décembre)*



2. Métiers :

259 métiers recensés à La Réunion au 1er janvier 2023



À La Réunion, 259 métiers* territoriaux ont été recensés, illustrant la très grande variété et diversité des métiers. Les 27 principaux d'entre eux regroupent plus de 65% des agents.

Les principaux métiers sont ceux d'agent polyvalent en milieu urbain, d'assistant de gestion administrative et de chargé de propreté des locaux. On observe une baisse des effectifs pour ces deux derniers métiers par rapport à 2017 au niveau régional. Par ailleurs, le métier d'assistant de gestion administrative est surreprésenté par rapport au national.

Certains métiers sont considérés comme rares, avec moins de 15 occurrences au niveau régional, dont les métiers de responsable de sécurité des systèmes d'informations, d'animateur environnement et d'infirmier en santé au travail.

Près d'un tiers des agents territoriaux exercent un métier spécifique aux collectivités territoriales et plus de quatre agents sur dix exercent un métier pouvant s'exercer également dans le secteur privé. Parmi les dix principaux métiers de la région, les métiers spécifiques à la territoriale incluent ceux liés à l'éducation et la petite enfance tandis que les métiers comme, les chargés de propreté des locaux ou les agents de restauration, sont présents dans le public et dans le privé.

*259 métiers-types de la FPT à la Réunion, bien au-delà des 250 métiers répertoriés dans le Répertoire des Métiers Territoriaux du CNFPT



Méthodologie d'identification et de classification des métiers

Afin de dénombrer et de classer les différents métiers exercés dans la fonction publique territoriale en Réunion, il a été nécessaire de rapprocher les emplois, les postes et les fonctions déclarées avec ceux indiqués dans les Répertoires des Métiers Territoriaux et celui plus général des Métiers de la fonction publique, enrichies avec les métiers qui restaient inclassables lors des dernières éditions de l'observation régionalisée des métiers entre 2017 et 2019. Cette nouvelle nomenclature statistique, issu de la composition de ces trois référentiels, nous donne une base commune d'identification des situations professionnelles et permet de mieux les mesurer. La nouvelle nomenclature identifie 259 métiers différents. Cet outil d'organisation des données est en constante évolution. À chaque nouvelle enquête de l'observatoire, elle intègre de nouveaux métiers.

Afin de classer les métiers territoriaux, il est proposé ici de les regrouper en quarante « familles » de métiers. Trois cercles concentriques sont ainsi distingués dans les fresques de familles de métiers (cf page 18 pour la 1^{ère} fresque) proposées tout au long de ce rapport :

- au centre, les familles métiers de « **management** » et de « **gouvernance** »
- au deuxième cercle, nous trouvons les familles de métiers fonctionnels de « **gestion** » et de « **pilotage et études** »
- au dernier cercle, les métiers « **d'interventions techniques** » à gauche de la fresque et les métiers de « **service aux usagers** » à droite de la fresque.

Ce travail de correspondance et de codification s'appuie sur l'identification de l'activité principale de l'emploi, du poste de travail, ou de la fonction considérée à partir des termes utilisés pour qualifier l'intitulé du poste.

Ce travail de codification a permis d'attribuer un métier à 93,3% des agents territoriaux à partir des réponses sur les libellés de métiers ou de fonctions fournies par les collectivités territoriales et leurs établissements. Lorsque cela n'a pas été le cas, c'est très majoritairement du fait d'une réponse insuffisante de la collectivité sur l'intitulé du métier de l'agent (6,2%) ou d'une absence de réponse (0,5%).

Parmi les 6,2% de réponses insuffisantes sur l'intitulé du poste, 1,6% d'entre eux peuvent être attribués à l'une ou l'autre des 40 familles de métiers. Ils ont donc été classés dans les catégories « autres métiers » de leur famille identifiée. Pour 4,6% des intitulés, leur famille de métiers n'a pas pu être identifiée.



Classification des postes et emplois qui ne relèvent pas de la nomenclature statistique des métiers

Pour chaque famille de métiers, il est proposé une catégorie « Autres métiers ». Cette dernière inclut tous les intitulés métiers qui ne correspondent à aucun intitulé défini dans la nomenclature et dont les missions sont trop spécifiques ou atypiques pour être assimilées à un métier existant, tout en relevant de cette famille.

Par exemple, la famille « Laboratoires » comprend les métiers suivants :

- Aide de laboratoire
- Chargé de la qualité sanitaire de l'alimentation
- Chargé de santé et protection animale
- Préleveur
- Responsable de laboratoire
- Responsable métrologie
- Technicien de laboratoire
- Vétérinaire
- Technicien en élevage et production animale

Un agent exerçant en tant que « **Chef de laboratoire** » sera rattaché au métier de « **Responsable de laboratoire** », car leurs missions sont similaires. En revanche, un intitulé comme « **Chef d'abattoir** » ne correspond à aucun de ces métiers et présente des spécificités qui le distinguent. Toutefois, son intitulé renvoie explicitement et sans doute possible à la famille « Laboratoires », ce qui justifie son intégration dans la catégorie « **Autres métiers Laboratoires** ».

Ainsi, chaque famille de métiers comprend une catégorie « Autres métiers » destinée aux métiers atypiques qui ne peuvent être directement assimilés à un métier existant mais qui restent liés à la famille concernée.

Lorsqu'un intitulé métier ne correspond pas à un métier défini et qu'aucune autre information ne permet d'identifier le métier réel de l'agent, celui-ci est classé dans « Autres hors famille ».

Si l'intitulé métier est absent alors que le cadre d'emploi est « **Sage-femme** », l'agent est considéré comme exerçant le métier de « **Sage-femme** ».

Si l'intitulé métier est « **Responsable** » et que le secteur d'activité est « **Ressources humaines** », l'agent est rattaché au métier de « **Responsable des ressources humaines** ».

Si l'intitulé du poste est « **Chef de service** » et qu'aucune autre information ne permet de situer le service d'affectation, il est placé dans « **Autres hors famille** ».

Quelques difficultés subsistent notamment dans deux cas de figure :

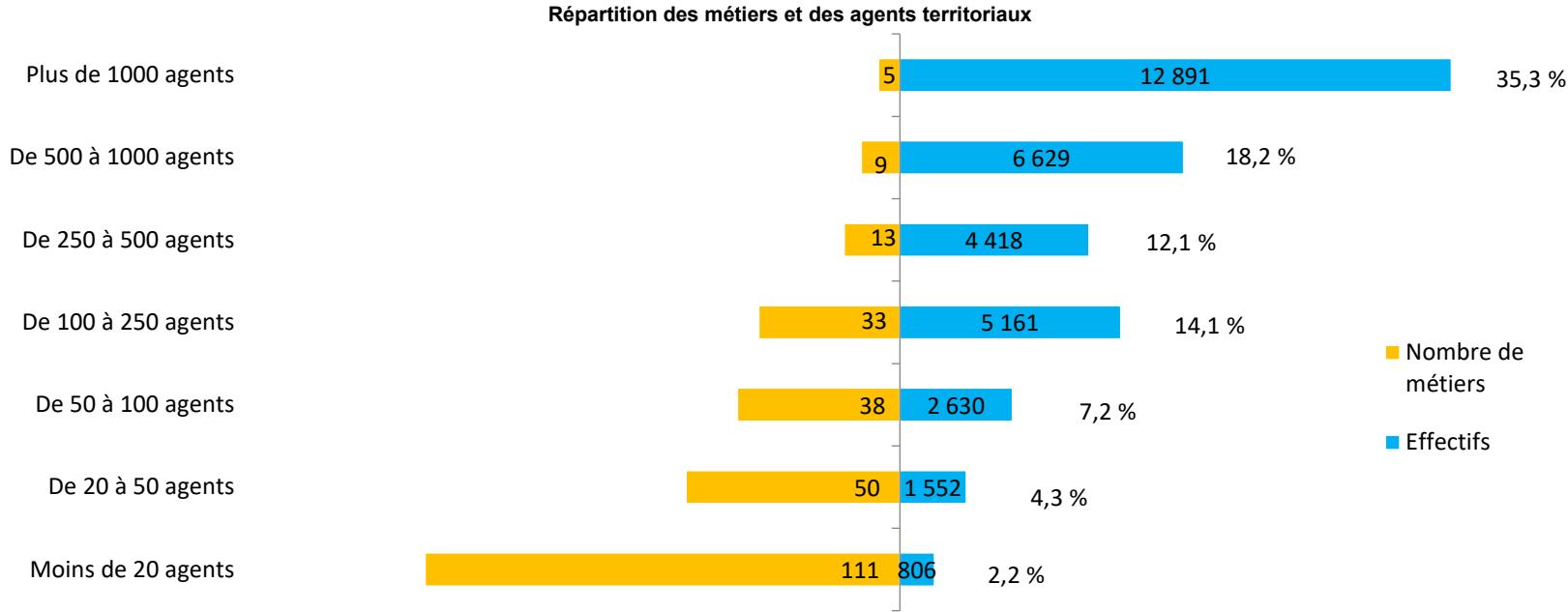
- Des libellés identiques de métiers/postes qui signifient des réalités professionnelles différentes. À titre d'exemple, « **Régisseur** » peut correspondre au métier « **Régisseur de recettes** » comme à celui de « **Régisseur de spectacle et d'événementiel** ». Dans cette situation, l'arbitrage se fait en mobilisant d'autres informations disponibles sur cet agent (cadre d'emploi, service d'affectation, type d'employeur, etc.).

- À l'inverse, deux libellés de métiers/postes strictement différents et qui renvoient à la même réalité professionnelle. Exemple : « **Technicien de surface** » et « **Agent d'entretien des locaux** » correspondent tous les deux au même métier de « **Chargé de propreté des locaux** ». Les nuages de mots en slides 20, 21 et 22 illustrent cette complexité.



2.1 Volumétrie

Les 27 principaux métiers regroupent 65,6 % des agents.



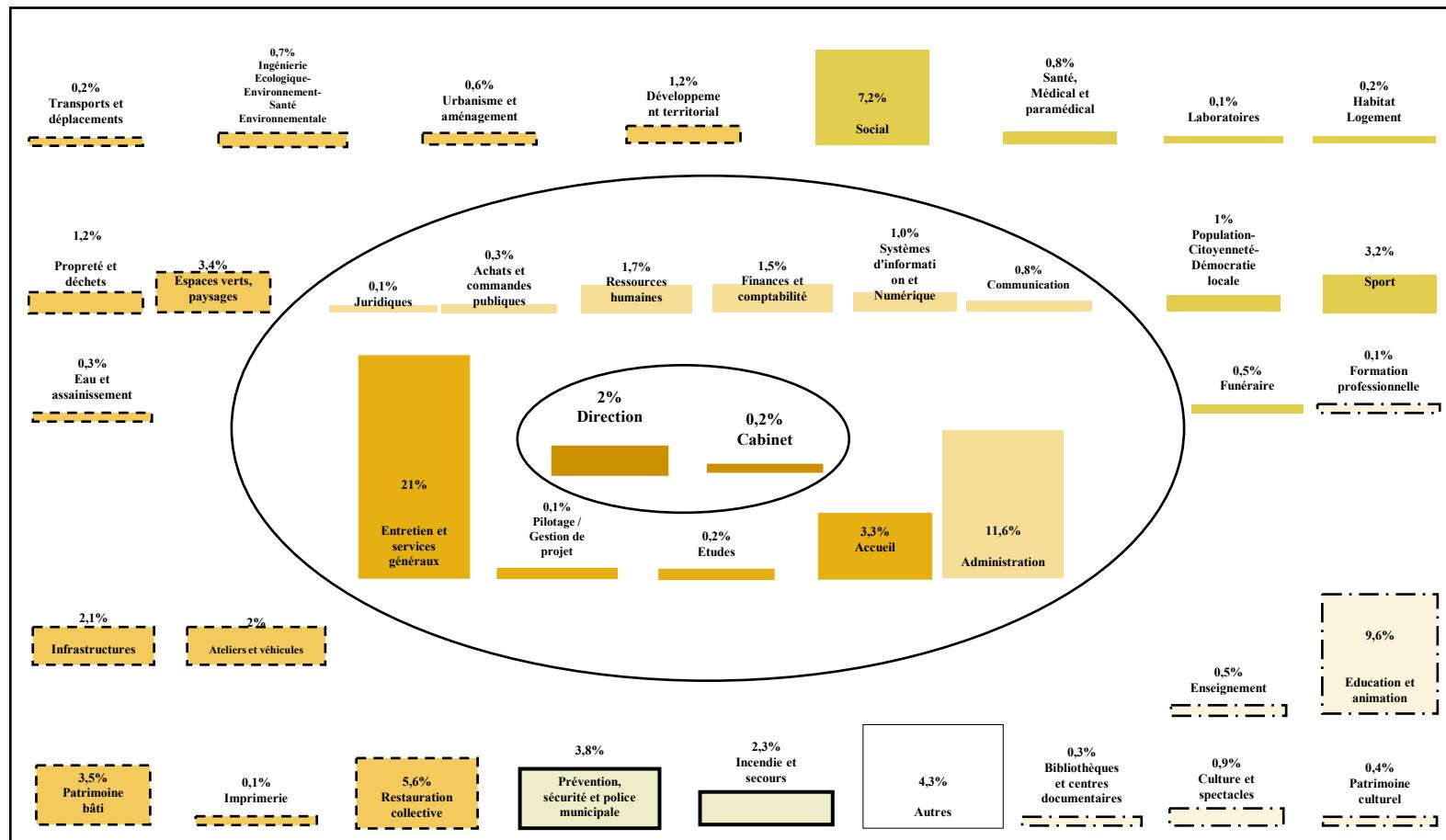
La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Note de lecture : 111 métiers comportent moins de 20 agents chacun. Ils regroupent 806 agents (2,2 % du nombre total d'agents)

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.2 Cartographie des familles de métiers (en % de l'ensemble des effectifs)



2.3 Métiers clés

Un agent sur cinq exerce le métier « Agent polyvalent en milieu urbain » ou « Assistant de gestion administrative »

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Réunion				National Part en 2019 (%)	
	2023		2017			
	Effectif	%	Effectif	%		
Agent polyvalent en milieu urbain*	3818	10,5	-	-	-	
Assistant de gestion administrative	3516	9,6	4080	9,3	5,6	
Chargé de propreté des locaux	2892	7,9	5333	12,2	8,5	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1422	3,9	1960	4,5	4,0	
Agent de restauration	1243	3,4	2837	6,5	3,5	
Chargé d'accueil	842	2,3	791	1,8	2,3	
Assistant familial en protection de l'enfance	821	2,2	829	1,9	2,1	
Jardinier	803	2,2	2297	5,3	2,3	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	796	2,2	1613	3,7	2,9	
Travailleur social	774	2,1	659	1,5	1,9	
Total	16927	46,3	-	-	-	

1

Rouge : surreprésentation par rapport au national

* Le métier « Agent polyvalent en milieu urbain » est nouveau dans la nomenclature permettant d'observer les métiers territoriaux. Il permet de prendre en compte certaines situations ambiguës et difficiles observées par le passé.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
National : Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.4.1 Nuages de mots et de libellés utilisés pour désigner le métier « Agent polyvalent en milieu urbain »

3818 occurrences pour 137 libellés différents



Ce nuage de mots permet de voir les différents libellés utilisés et classés pour le métier « Agent polyvalent en milieu urbain ». La taille de la police est proportionnelle au nombre d'occurrences d'apparition du libellé.



2.4.2 Nuages de mots et de libellés utilisés pour désigner le métier « Assistant de gestion administrative »

3516 occurrences pour 304 libellés différents



Ce nuage de mots permet de voir les différents libellés utilisés et classés pour le métier « Assistant de gestion administrative ». La taille de police est proportionnelle au nombre d'occurrences d'apparition du libellé.

Chiffre
100

2.4.3 Nuages de mots et de libellés utilisés pour désigner le métier « Chargé de propreté des locaux »

2892 occurrences pour 210 libellés différents



Ce nuage de mots permet de voir les différents libellés utilisés et classés pour le métier « Chargé de propriété des locaux ». La taille de police est proportionnelle au nombre d'occurrences d'apparition du libellé.

Chiffre
100

2.5 Zoom sur les métiers rares

Parmi les métiers les moins recensés (entre 1 à 15 occurrences), on retrouve les métiers suivants :

- Responsable de la formation professionnelle
- Responsable des examens
- Gestionnaire des assurances
- Responsable sécurité des systèmes d'information
- Conseiller en organisation
- Chargé de mission numérique
- Assistant juridique
- Formateur interne
- Chargé de la gestion du réseau de transport
- Animateur environnement
- Architecte
- Régisseur d'œuvres
- Coordonnateur de santé
- Chargé d'accueil numérique
- Préleveur
- Infirmier de santé au travail

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.6 Zoom sur les métiers hors nomenclature

« Maîtresse de maison » est le plus indiqué

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classifiés dans la nomenclature actuelle.

Les principaux métiers hors nomenclature cités par les collectivités territoriales exprimé en nombre d'agents

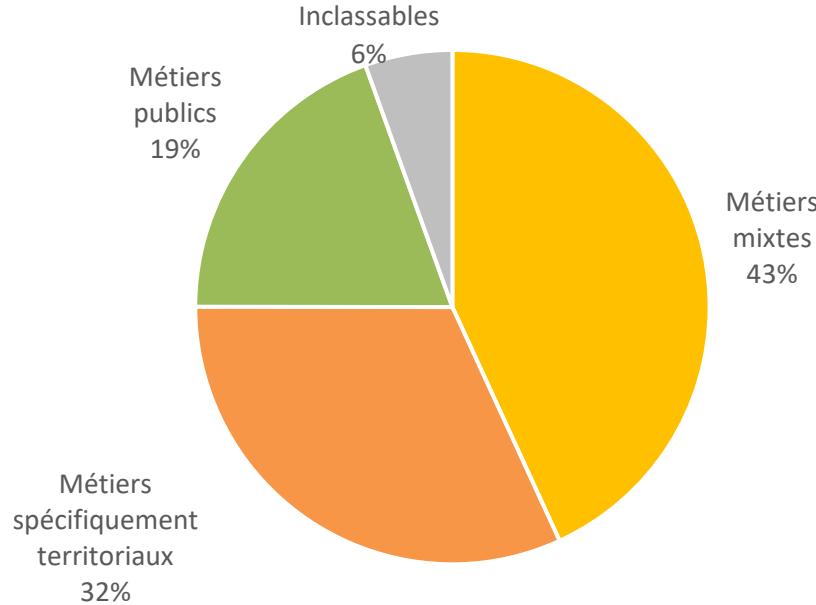


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.7 Métiers selon leur univers professionnel

Près d'un tiers des agents territoriaux exercent un métier spécifique aux collectivités territoriales



Métiers mixtes : métiers qui peuvent s'exercer également dans le secteur privé

Métiers publics : métiers communs aux différentes fonctions publiques

Métiers spécifiquement territoriaux : métiers spécifiques à la fonction publique territoriale

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.8.1 Métiers spécifiquement territoriaux (regroupant 31,9% des effectifs)

Les dix familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des métiers spécifiquement territoriaux	%
Urbanisme et aménagement	97,4
Education et animation	86,0
Prévention, sécurité et police municipale	85,8
Social	73,1
Population-Citoyenneté-Démocratie locale	60,8
Développement territorial	58,9
Direction	58,1
Entretien et services généraux	56,6
Funéraire	16,4
Administration	0,2

Note de lecture : 97,4% des agents travaillant dans la famille « Urbanisme et aménagement » exercent un métier spécifiquement territorial.

Les vingt métiers spécifiquement territoriaux avec le plus d'agents	Effectif
Agent polyvalent en milieu urbain	3818
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1422
Assistant familial en protection de l'enfance	821
Travailleur social	774
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	725
Chargé de prévention et de sécurité	662
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	532
Animateur de relais assistantes maternelles	301
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	274
Policier municipal	267
Animateur enfance-jeunesse	245
Directeur service direct à la population	154
Conseiller d'action sociale	153
Agent de surveillance des voies publiques	142
Officier d'état civil	139
Responsable territorial d'action sociale	122
Chef de projet développement territorial	118
Directeur service indirect à la population	112
Responsable de développement territorial	93

Note de lecture : Le métier « Policier municipal » est un métier spécifiquement territorial et recense 267 agents.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.8.2 Métiers publics (regroupant 19,5% des effectifs)

Les dix familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des métiers publics	%
Bibliothèques et centres documentaires	100,0
Cabinet	100,0
Ingénierie Ecologique-Environnement-Santé Environnementale	100,0
Infrastructures	100,0
Incendie et secours	100,0
Administration	91,7
Patrimoine culturel	89,7
Laboratoires	75,8
Habitat Logement	40,0
Développement territorial	33,8

Note de lecture : 97,1% des agents travaillant dans la famille « Administration » exercent un métier de l'univers public.

Les vingt métiers publics avec le plus d'agents	Effectif
Assistant de gestion administrative	3516
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	477
Encadrant des opérations de secours	441
Chargé d'accueil en bibliothèque	219
Intervenant des opérations de secours	201
Instructeur gestionnaire de dossiers	169
Agent chargé de la gestion des espaces naturels	162
Responsable des affaires générales	141
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	126
Chargé d'accueil social	94
Agent d'intervention sociale et familiale	88
Chargé de fonds européens	80
Opérateur en CTA-CODIS	79
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	71
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux	68
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	62
Chef de groupement	62
Collaborateur de cabinet	62
Chargé de mission environnement	58
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	55

Note de lecture : Le métier « Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers » est un métier de l'univers public et on y compte 477 agents.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.8.3 Métiers mixtes (regroupant 43,2% des effectifs)

Les dix familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des métiers mixtes	%
Patrimoine bâti	100
Pilotage / Gestion de projet	100
Achats et commandes publiques	100
Restauration collective	100
Formation professionnelle	100
Etudes	100
Juridiques	100
Eau et assainissement	100
Imprimerie	100
Culture et spectacles	100

Note de lecture : 100% des agents travaillant dans la famille « Etudes » exercent un métier de type mixte.

Les vingt métiers mixtes avec le plus d'agents	Effectif
Chargé de propreté des locaux	2892
Agent de restauration	1243
Chargé d'accueil	842
Jardinier	803
Ouvrier de maintenance des bâtiments	796
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	674
Aide à domicile	444
Chauffeur	411
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	395
Assistant de direction	344
Assistante de gestion des ressources humaines	278
Cuisinier	263
Agent de propreté des espaces publics	261
Responsable de production culinaire	261
Animateur éducateur sportif	235
Auxiliaire de puériculture	232
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	230
Magasinier	195
Directeur de Service Fonctionnel	190
Maitre-nageur sauveteur	159

Note de lecture : Le métier « Chargé de propreté des locaux » est un métier mixte qui compte 2892 agents.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



3. Type d'employeur

Un poids plus important de l'emploi territorial dans
les grandes communes



En 2023, les agents territoriaux à La Réunion exercent principalement dans les communes (56,3 % des effectifs), avec une forte présence dans les communes de plus de 20 000 habitants. Par rapport à 2017, on observe une baisse substantielle des effectifs dans les caisses des écoles.

Par rapport au national, on note une proportion plus élevée d'agents dans les communes de plus de 20 000 habitants ainsi que dans les communautés d'agglomération.

Les métiers comptant la plus grande part d'agents travaillant dans des organismes régionaux ou départementaux sont principalement liés aux secours, à la santé, et au social.

Les métiers avec la plus forte concentration d'agents exerçant dans les communes de moins de 10 000 habitants relèvent majoritairement des familles de métiers techniques.

Les métiers où la proportion d'agents officiant dans les communes de 10 000 à 40 000 habitants est la plus élevée concernent le plus souvent les espaces verts, la sécurité et l'animation.

Les métiers avec la plus forte proportion d'agents en service dans les communes de plus de 40 000 habitants ont trait notamment au sport et à la sécurité.

Les métiers comptant le pourcentage le plus important d'agents opérant dans les organismes intercommunaux se rapportent essentiellement à l'assainissement, au déplacement et à la propreté/déchets.



3.1 Poids de l'emploi selon le type d'employeur

Une baisse des effectifs de plus de quatre points dans les caisses des écoles entre 2017 et 2023

En 2023, les communes regroupent 56,3 % des emplois de la FPT de La Réunion, contre 51,0 % en moyenne nationale.

Entre 2017 et 2023, les caisses des écoles ont perdu un nombre important d'agents. On est passé de 2456 à 558 agents.

Les communes de 20 000 habitants et plus concentrent deux fois plus d'agents à l'échelle régionale qu'en moyenne nationale.

À l'inverse, les communes de moins de 20,000 habitants concentrent deux fois moins d'agents qu'en moyenne nationale.

La région, le département, les CCAS et les caisses des écoles concentrent des parts relativement plus élevées d'agents qu'en moyennes nationales.

Bleu : sous-représentation par rapport au national

Rouge : surreprésentation par rapport au national

Agents territoriaux selon le type d'employeur	Réunion 2023		Réunion 2017		National au 31/12/2021
	Effectifs	Part (%)	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	2712	7,4	2979	6,8	5,2
Départements	6017	16,5	6392	14,6	14,7
SDIS	1085	3	1191	2,7	2,8
Centres de gestion	75	0,2	110	0,3	0,6
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	1588	4,4	1855	4,2	9,4
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	1303	3,6	1393	3,2	6,6
Communes de 20 000 à 79 999 hab.	10332	28,3	12281	28,1	15,9
Communes de plus de 80 000 hab	7303	20	8575	19,6	8,1
Ensemble des communes	30415	56,3	24104	55,1	51*
Centres communaux d'action sociale	2886	7,9	3706	8,5	5,1
Caisse des écoles	558	1,5	2456	5,6	0,4
Communautés d'agglomération	2339	6,4	2480	5,7	5,7
Syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)	53	0,1	28	0,1	0,8
Syndicats mixtes	169	0,5	238	0,5	2,2
Autres établissements publics locaux	41	0,1	41	0,1	0,4
Etablissement public local culturel	38	0,1			
Ensemble des collectivités	36500		43725		

* Ce total national prend en compte les communes de moins de 3500 habitants qui n'existent pas à La Réunion.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT France : Insee, Siasp, postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2021



3.2.1 Métiers des organismes régionaux ou départementaux (regroupant 27,1% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des organismes régionaux et départementaux		%
Incendie et secours		95,6
Laboratoires		93,9
Santé, Médical et paramédical		73,0
Social		71,8
Etudes		54,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des organismes régionaux ou départementaux (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Assistant familial en protection de l'enfance		100,0
Chef de centre d'incendie et secours		100,0
Psychologue		100,0
Intervenant des opérations de secours		100,0
Chargé de fonds européens		97,5
Opérateur en CTA-CODIS		97,5
Chef de groupement		96,8
Chargé des affaires européennes et internationales		95,9
Puériculteur		95,2
Responsable de l'aide sociale à l'enfance		95,2
Travailleur social		93,2
Encadrant des opérations de secours		92,5
Infirmier		92,3
autres métiers santé, médical et paramédical		81,1
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle		80,3
Chargé d'études		78,6
Agent d'intervention sociale et familiale		75,0
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information		56,1
Instructeur gestionnaire de dossiers		54,4
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement		54,2

Répartition des agents travaillant dans des organismes régionaux ou départementaux par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative		12,4
Chargé de propriété des locaux		11,7
Agent polyvalent en milieu non rural		8,9
Assistant familial en protection de l'enfance		8,3
Travailleur social		7,3
Encadrant des opérations de secours		4,1
Chargé d'accueil		3,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		2,4
Intervenant des opérations de secours		2,0
Agent de restauration		2,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments		1,9
Responsable de production culinaire		1,3
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information		1,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable		1,2
Instructeur gestionnaire de dossiers		0,9
Assistant de direction		0,9
Infirmier		0,8
Chargé de fonds européens		0,8
Opérateur en CTA-CODIS		0,8
Conseiller d'action sociale		0,7
Sous-total		73,4

Note de lecture : 12,4% des agents travaillant dans des organismes régionaux ou départementaux sont « Assistant de gestion administrative ».

Note de lecture : 71,8% des agents travaillant dans la famille « Social » travaillent dans des organismes régionaux ou départementaux

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



3.2.2 Métiers des communes de moins de 10 000 habitants (regroupant 4,4% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des communes de moins de 10 000 habitants		%
Espaces verts, paysages	21,9	
Urbanisme et aménagement	8,3	
Formation professionnelle	7,4	
Habitat Logement	7,1	
Culture et spectacles	6,6	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des communes de moins de 10 000 habitants (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Agent chargé de la gestion des espaces naturels	58,0	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	37,2	
Conducteur d'engins	27,4	
Jardinier	20,7	
Autres métiers culture et spectacle	18,2	
Directeur général de collectivité	16,7	
Responsable du service de police municipale	14,8	
Responsable du service population	14,5	
Régisseur de recettes	14,0	
Instructeur des autorisations d'urbanisme	13,4	
Gardien d'immeuble	12,2	
Responsable d'atelier	9,2	
Responsable de production et de programmation culturelle	8,6	
Magasinier	8,2	
Cuisinier	7,6	
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	7,6	
Conducteur de véhicules poids lourd	7,5	
Responsable urbanisme et aménagement	7,5	
Chargé d'accueil en bibliothèque	7,3	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6,5	

Note de lecture : 21,9% des agents travaillant dans la famille « Espaces verts, paysages » travaillent dans des communes de moins de 10 000 habitants.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des agents travaillant dans des communes de moins de 10 000 habitants par métier (vingt principaux métiers)		%
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	12,5	
Jardinier	10,5	
Assistant de gestion administrative	9,3	
Agent chargé de la gestion des espaces naturels	5,9	
Agent polyvalent en milieu urbain	5,6	
Agent de restauration	4,1	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	4,1	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3,3	
Chargé de propreté des locaux	3,2	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	2,0	
Cuisinier	1,3	
Assistante de gestion des ressources humaines	1,1	
Magasinier	1,0	
Chargé d'accueil en bibliothèque	1,0	
Chargé d'accueil	1,0	
Chauffeur	1,0	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	0,9	
Conducteur d'engins	0,9	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	0,9	
Animateur enfance-jeunesse	0,8	
Sous-total	70,2	

Note de lecture : 3,2% des agents travaillant dans les communes de moins de 10 000 habitants exercent le métier « Chargé de propreté des locaux ».



3.2.3 Métiers des communes de 10 000 à 40 000 habitants (regroupant 18,7% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des communes de 10 000 à 40 000 habitants		%
Espaces verts, paysages	45,8	
Bibliothèques et centres documentaires	37,6	
Funéraire	35,6	
Sport	31,5	
Culture et spectacles	31,1	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des communes de 10 000 à 40 000 habitants (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Chargé de travaux espaces verts	95,5	
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	93,8	
Documentaliste	56,8	
Responsable d'office	54,5	
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux	52,9	
Chargé d'animation culturelle	52,6	
Jardinier	49,1	
Logisticien	43,8	
Officier d'état civil	41,0	
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	40,8	
Agent funéraire	40,4	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	39,8	
Responsable des activités physiques et sportives	39,2	
Instructeur des autorisations d'urbanisme	38,8	
Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	37,5	
Chargé des publics	37,0	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	36,3	
Chargé d'accueil en bibliothèque	32,4	
Directeur général Adjoint de collectivité	32,3	
Policier municipal	31,1	

Note de lecture : 45,8% des agents travaillant dans la famille « Espaces verts, paysages » travaillent dans des communes de 10 000 à 40 000 habitants.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des agents travaillant dans des communes de 10 000 à 40 000 habitants par métier (vingt principaux métiers)		%
Agent polyvalent en milieu urbain	8,5	
Chargé de propriété des locaux	8,0	
Assistant de gestion administrative	7,8	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6,2	
Jardinier	5,8	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	3,6	
Agent de restauration	3,4	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3,2	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	3,1	
Chargé de prévention et de sécurité	2,8	
Chargé d'accueil	1,9	
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	1,6	
Chargé de travaux espaces verts	1,6	
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1,5	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,3	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,3	
Policier municipal	1,2	
Chauffeur	1,2	
Assistant de direction	1,1	
Chargé d'accueil en bibliothèque	1,0	
Sous-total		66,0

Note de lecture : 8% des agents travaillant dans des communes de 10 000 à 40 000 habitants exercent le métier « Chargé de propriété des locaux ».



3.2.4 Métiers des communes de plus de 40 000 habitants (regroupant 28,3% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des communes de plus de 40 000 habitants		%
Sport	59,5	
Prévention, sécurité et police municipale	57,3	
Habitat Logement	52,9	
Formation professionnelle	48,1	
Funéraire	47,5	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des communes de plus de 40 000 habitants (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Responsable d'équipement sportif	88,7	
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	88,7	
Responsable de restauration	88,6	
Chargé de développement territorial	75,0	
Manutentionnaire	74,1	
Gardien d'immeuble	71,4	
Animateur éducateur sportif	70,6	
Assistant éducatif petite enfance	70,6	
Agent de propreté des espaces publics	64,4	
Dessinateur CAO-BIM	63,9	
Agent chargé de la tranquillité publique	63,3	
Policier municipal	63,3	
Conducteur de véhicules poids lourd	62,3	
Maître-nageur sauveteur	58,5	
Chargé d'accueil en bibliothèque	58,4	
Cuisinier	57,4	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	57,3	
Chargé de prévention et de sécurité	55,3	
Assistant de suivi de travaux bâtiment	54,5	
Responsable du service de police municipale	54,1	

Note de lecture : 47,5% des agents travaillant dans la famille « Funéraire », travaillent dans des communes de plus de 40 000 habitants.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des agents travaillant dans des communes de plus de 40 000 habitants par métier (vingt principaux métiers)		%
Agent polyvalent en milieu urbain	14,0	
Assistant de gestion administrative	10,3	
Chargé de propreté des locaux	6,9	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6,7	
Agent de restauration	4,5	
Chargé de prévention et de sécurité	3,0	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	3,0	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2,0	
Chargé d'accueil	1,8	
Chauffeur	1,5	
Policier municipal	1,4	
Agent de propreté des espaces publics	1,4	
Animateur éducateur sportif	1,4	
Jardinier	1,3	
Cuisinier	1,2	
Responsable de restauration	1,1	
Chargé d'accueil en bibliothèque	1,0	
Responsable d'équipement sportif	1,0	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,0	
Assistant éducatif petite enfance	0,8	
Sous-total	65,5	

Note de lecture : 6,71% des agents travaillant dans des communes de plus de 40 000 habitants exercent le métier de « Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ».



3.2.5 Métiers des organismes intercommunaux (regroupant 7% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des organismes intercommunaux		%
Eau et assainissement	70,6	
Transports et déplacements	66,2	
Propreté et déchets	49,5	
Ingénierie Ecologique-Environnement-Santé Environnementale	45,8	
Pilotage / Gestion de projet	40,5	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant dans des organismes intercommunaux (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Agent de déchèterie	97,4	
Coordonnateur collecte des déchets	85,8	
Animateur de réseaux sociaux et numériques	60,0	
Responsable de politiques environnementales	53,7	
Responsable propriété des espaces publics	51,6	
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	49,0	
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	43,8	
Chargé de mission environnement	41,4	
Chef de projet développement territorial	33,1	
Directeur service indirect à la population	30,4	
Responsable des études et applications des systèmes d'information	29,5	
Médiateur	29,2	
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	25,4	
Archiviste	25,1	
Directeur général de collectivité	25,0	
Agent de propriété des espaces publics	23,8	
Directeur de Service Fonctionnel	21,6	
Collaborateur de cabinet	21,0	
Responsable de développement territorial	20,4	
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	20,0	

Note de lecture : 70,6 % des agents travaillant dans la famille « Eau et assainissement » travaillent dans des organismes intercommunaux

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des agents travaillant dans des organismes intercommunaux par métier (vingt principaux métiers)		%
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	12,4	
Assistant de gestion administrative	7,2	
Chargé de propriété des locaux	5,6	
Agent de déchèterie	2,9	
Agent de propriété des espaces publics	2,4	
Assistant de direction	2,3	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2,2	
Chargé d'accueil	2,0	
autres métiers ingenierie écologique et environnement	2,0	
Agent polyvalent en milieu non rural	1,8	
Médiateur	1,6	
Directeur de Service Fonctionnel	1,6	
Chef de projet développement territorial	1,5	
Animateur de réseaux sociaux et numériques	1,5	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	1,4	
Directeur service indirect à la population	1,3	
Chargé de prévention et de sécurité	1,3	
Assistante de gestion des ressources humaines	1,2	
Coordonnateur collecte des déchets	1,2	
Instructeur gestionnaire de dossiers	1,2	
Sous-total	54,7	

Note de lecture : 8,9% des agents travaillant dans des organismes intercommunaux exercent le métier « Agent de déchèterie ».



3.3 Collectivités et finances locales

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : **24** (France : 34 918)
- **Métropoles** : **0** (France : 22)
- **Communautés urbaines** : **0** (France : 14)
- **Communautés de communes** : **0** (France : 989)
- **Communautés d'agglomération** : **5** (France : 230)

Sources : Insee Siren, Banatic

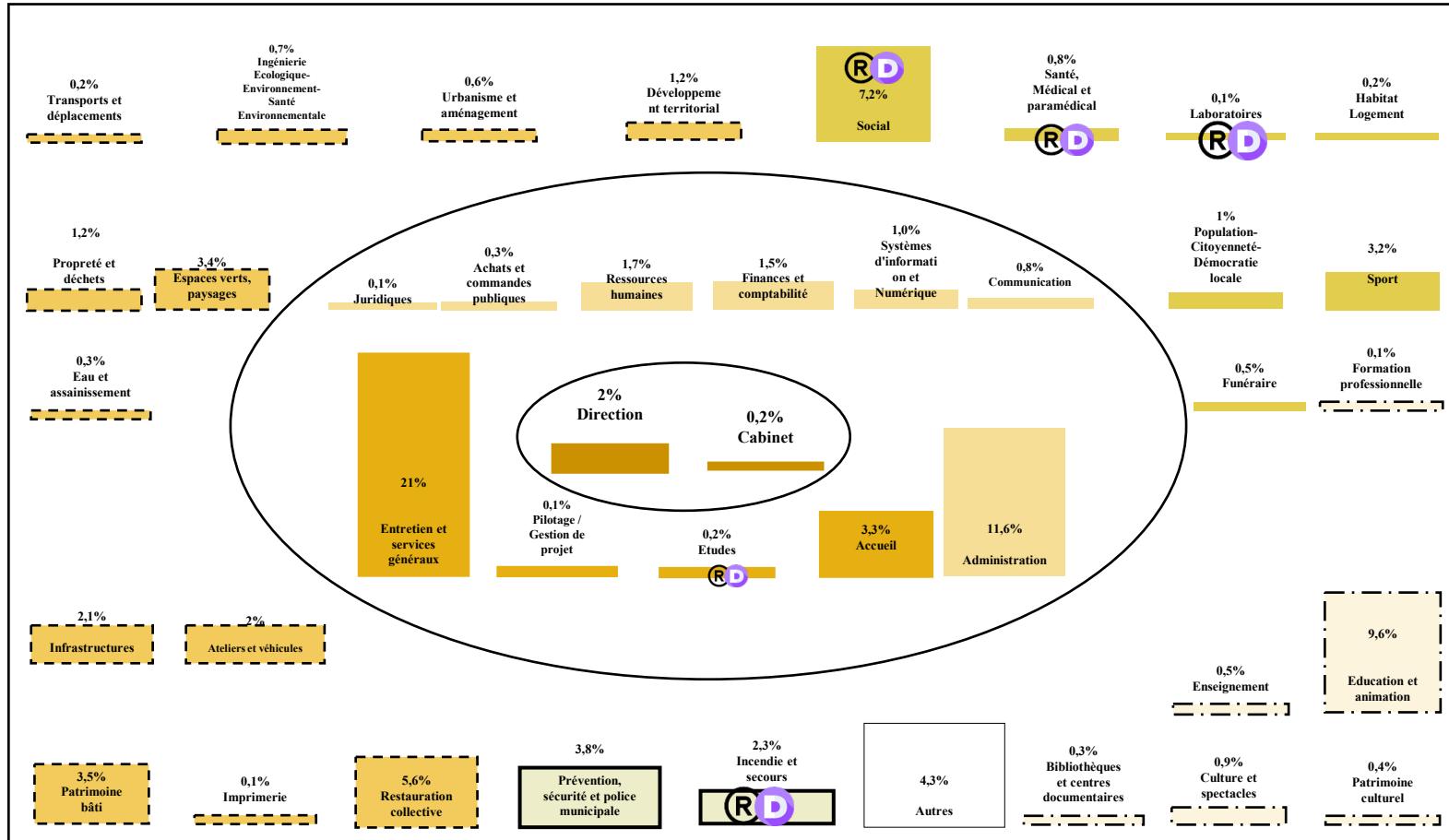
FINANCES LOCALES:

	Dépenses de fonctionnement (en € par habitant)				Part des dépenses réelles de fonctionnement affectée aux frais de personnel (R7)				
	Secteur communal	Secteur intercommunal	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional	Réunion	Secteur communal	Secteur intercommunal	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Réunion	1 376	544	1 101	464	Réunion	64,9	22,1	33,5	38
Moyenne nationale	1 106	424	961	310	Moyenne nationale	55	38	22	18

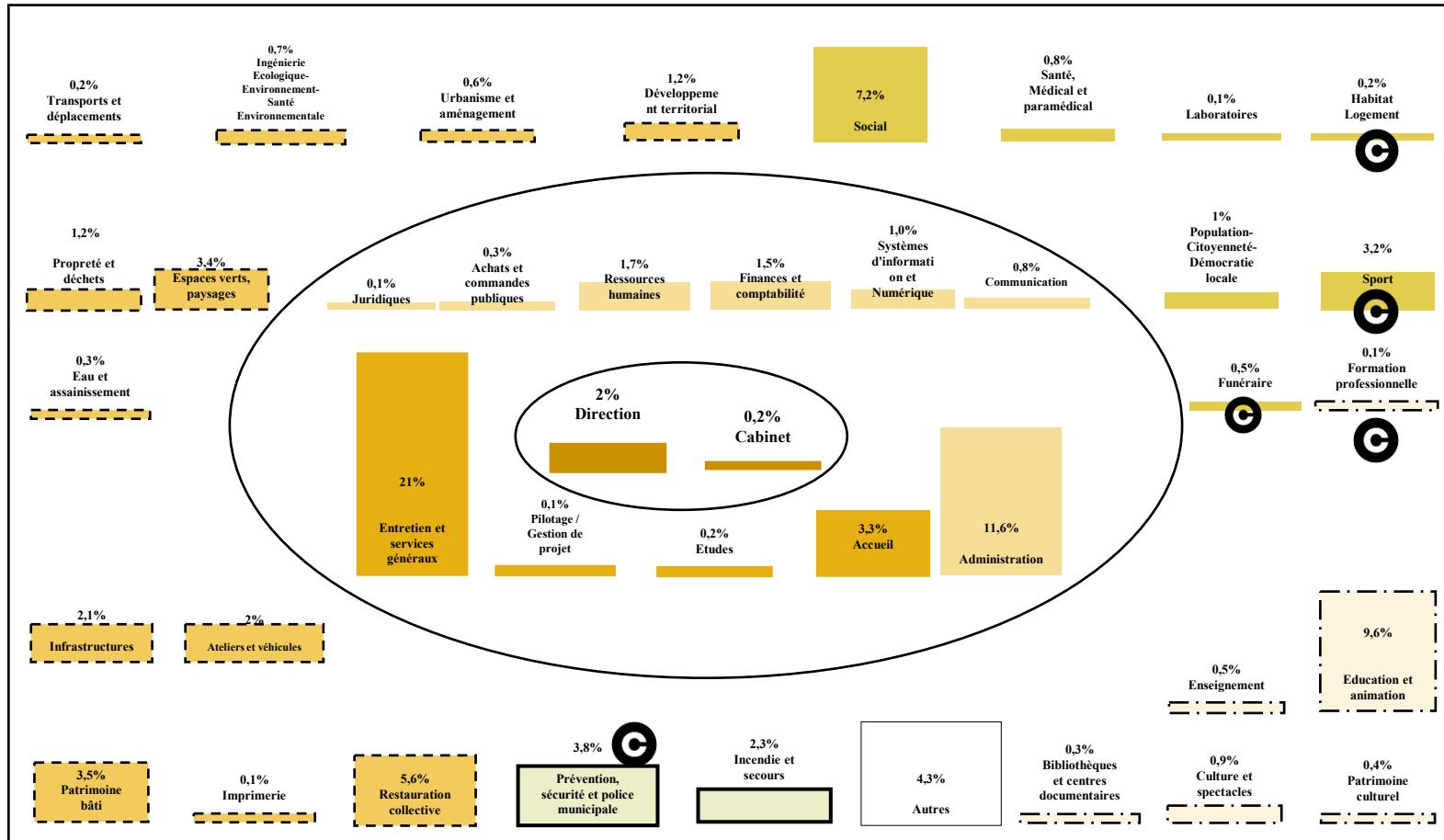
Source : DGCL, données 2022



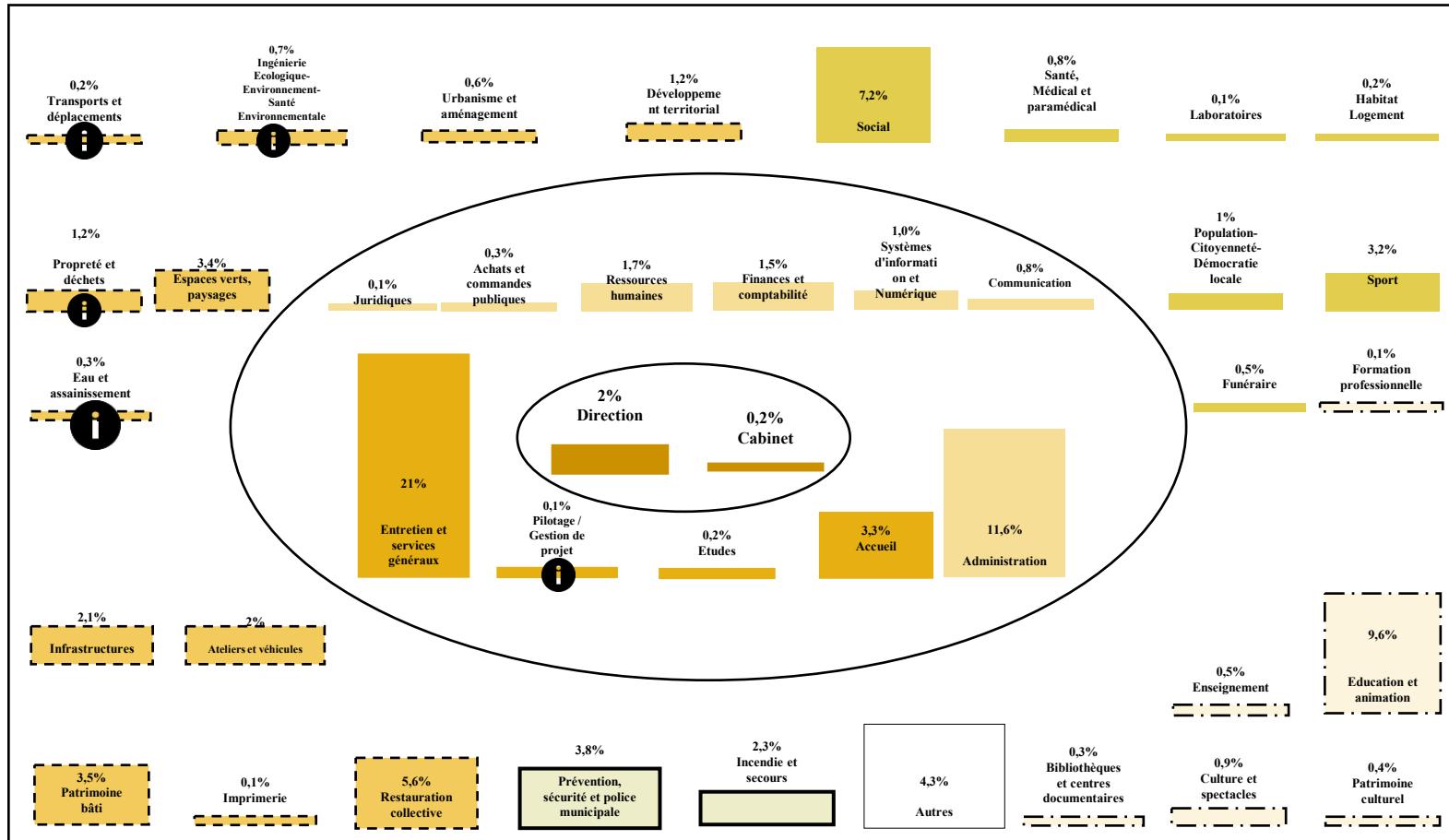
3.4.1 Familles de métiers (en % de l'ensemble des effectifs) présentes dans les régions et départements



3.4.2 Familles de métiers (en % de l'ensemble des effectifs) présentes dans les communes de plus de 40 000 hab.



3.4.3 Familles de métiers (en % de l'ensemble des effectifs) présentes dans les intercommunalités



4. Conditions d'emploi

Une part d'agents travaillant à temps complet en hausse
par rapport à 2017



79 % des agents territoriaux de La Réunion travaillent à temps complet contre 73,9 % à l'échelle nationale (+ 5,1 points). On constate aussi un moindre recours au temps non complet. Entre 2017 et 2023, la part d'agents à temps non complet a baissé de 15,5%.

Les organismes régionaux et départementaux ainsi que les syndicats à vocation unique ont un fort taux d'agents à temps complet tandis que les caisses des écoles ont une forte proportion d'agents à temps non complet.

Parmi les dix principaux métiers de La Réunion, ceux de chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'agent polyvalent en milieu urbain et d'agent de restauration se distinguent par une proportion d'agents à temps complet bien inférieure à la moyenne régionale.

Les métiers comptant la plus grande part d'agents à temps complet relèvent le plus souvent de la formation professionnelle, de l'incendie et secours, des études, des systèmes d'information/numérique et de l'urbanisme.

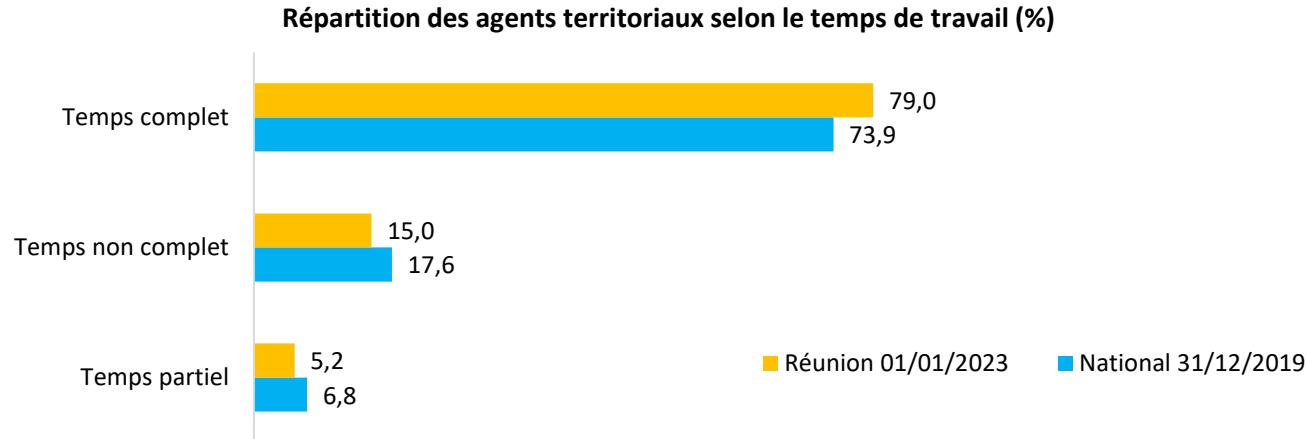
Les métiers présentant la plus grande proportion d'agents à temps non complet concernent principalement l'éducation et animation, l'entretien et services généraux, la restauration collective, l'enseignement et l'assainissement.

Les métiers ayant la plus grande concentration d'agents à temps partiel sont principalement liés à la restauration, à l'éducation et animation, la propreté, la communication et la santé.



4.1.1 Temps de travail

Près de quatre agents de la région sur cinq travaillent à temps complet



Définition : un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du **temps partiel**, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

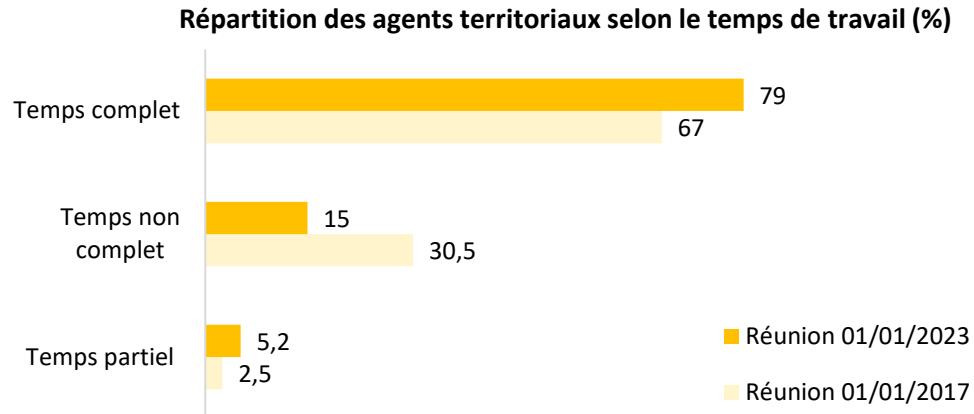
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Moyenne nationale : Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019, CNFPT



4.1.2 Temps de travail

Une forte diminution des agents à temps non complet entre 2017 et 2023

En 2017, 30,5 % des agents territoriaux de La Réunion travaillaient à temps non complet contre seulement 15% en 2023. A l'inverse il y a une forte augmentation des agents à temps complet, 67% en 2017 contre 79% en 2023.



Définition : un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du **temps partiel**, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux en 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4.2 Temps de travail selon le type d'employeur

Une forte proportion d'agents à temps complet au sein des organismes départementaux et du conseil régional

La région, le département, les SDIS et les SIVU concentrent une forte proportion d'agents à temps complet. Les communes ont une proportion d'agents à temps partiel plus élevée que la moyenne nationale à l'exception des communes de plus de 80.000 habitants. 84% des agents dans les caisses des écoles sont à temps non complet. La part des agents à temps partiel dans les communes de plus de 80.000 habitants est plus élevée que la moyenne régionale.

Type d'employeur	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
Région	97,5	0,0	2,5
Département	96,2	0,1	3,7
SDIS	99,4	0,0	0,6
Centre de gestion	96,0	0,0	4,0
Commune entre 3 500 et 9 999 hab.	66,9	23,6	0,4
Commune entre 10 000 et 19 999 hab.	72,1	27,4	0,5
Commune entre 20 000 et 39 999 hab.	80,1	18,8	1,1
Commune entre 40 000 et 79 999 hab.	69,5	23,8	6,5
Commune de plus de 80 000 hab.	74,9	10,3	14,8
Centre communal d'action sociale	59,3	36,5	2,1
Caisse des écoles	15,2	84,0	0,8
Communauté d'agglomération	86,8	10,2	2,9
Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	100,0	0,0	0,0
Syndicat mixte *	-	-	-
Etablissement public local culturel	65,8	31,6	2,6
Autres établissements publics locaux	92,7	0,0	0,0
Ensemble des collectivités	79,0	15,0	5,2

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

* Pour les syndicats mixtes, la proportion de situation inclassable est très élevée.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4.3 Liste des principaux métiers selon le temps de travail

Le métier de « chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant » compte la plus forte proportion d'agents à temps non complet

La moitié des 10 principaux métiers sont exercés à temps complet dans plus de 90% des cas. Le métier « Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant » est celui le plus exercé à temps non complet avec plus de 4 agents sur 10. C'est également le métier avec la plus grande proportion d'agents à temps partiel; 22,5% contre 5,2% au niveau régional.

Principaux métiers	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
Agent polyvalent en milieu urbain	55,1	38,6	4,6
Assistant de gestion administrative	90,6	4,8	4,4
Chargé de propreté des locaux	73,1	19,0	7,3
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	32,5	44,7	22,5
Agent de restauration	42,6	36,5	20,9
Chargé d'accueil	91,6	5,6	2,1
Assistant familial en protection de l'enfance	100,0	0,0	0,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	90,7	8,5	0,8
Jardinier	70,4	22,8	1,4
Travailleur social	96,0	0,0	4,0
Ensemble des collectivités	79,0	15,0	5,2

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4.4 Métiers clés (exprimés en équivalent temps plein)

Le métier « Assistant de gestion administrative » est surreprésenté à La Réunion

Exprimés en ETP, les dix principaux métiers regroupent 45,6 % des agents.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Réunion				National
	Effectifs physiques		ETP		Part en 2019 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Agent polyvalent en milieu urbain	3818	10,5	3358	9,5	-
Assistant de gestion administrative	3516	9,6	3485	9,8	5,7
Chargé de propreté des locaux	2892	7,9	2807	7,9	8,2
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1422	3,9	1359	3,8	4,0
Agent de restauration	1243	3,4	1172	3,3	3,3
Chargé d'accueil	842	2,3	834	2,4	2,3
Assistant familial en protection de l'enfance	821	2,3	821	2,3	2,3
Jardinier	803	2,2	750	2,1	2,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	796	2,2	787	2,2	3,1
Travailleur social	774	2,1	774	2,2	1,9

Bleu : sous-représentation par rapport au national

Rouge : surreprésentation par rapport au national

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Moyenne nationale : Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019, CNFPT



4.5.1 Métiers à temps complet (regroupant 79% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant à temps complet		%
Formation professionnelle	100,0	
Incendie et secours	99,8	
Etudes	98,6	
Systèmes d'information et Numérique	97,8	
Urbanisme et aménagement	97,4	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant à temps complet (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	100	
Responsable du service population	100	
Assistant familial en protection de l'enfance	100	
Assistant de suivi de travaux bâtiment	100	
Responsable de production et de programmation culturelle	100	
Opérateur en CTA-CODIS	100	
Intervenant des opérations de secours	100	
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	100	
Chargé de développement territorial	100	
Responsable des études et applications des systèmes d'information	100	
Chargé de projet GPEEC	100	
Autres métiers Développement territorial	100	
Responsable d'équipement sportif	100	
Responsable urbanisme et aménagement	100	
Dessinateur CAO-BIM	100	
Chef de centre d'incendie et secours	100	
Chef de projet culturel	100	
Encadrant des opérations de secours	99,8	
Policier municipal	99,6	
Responsable territorial d'action sociale	99,2	

Note de lecture : 99,8% des agents travaillant dans la famille « Incendie et Secours » travaillent à temps complet.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des agents travaillant à temps complet par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative	11,1	
Chargé de propriété des locaux	7,3	
Agent polyvalent en milieu non rural	7,3	
Assistant familial en protection de l'enfance	2,8	
Chargé d'accueil	2,7	
Travailleur social	2,6	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2,5	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	2,2	
Jardinier	2,0	
Agent de restauration	1,8	
Chargé de prévention et de sécurité	1,6	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	1,6	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1,6	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,6	
Encadrant des opérations de secours	1,5	
Chauffeur	1,4	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,3	
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1,2	
Assistant de direction	1,1	
Policier municipal	0,9	

Note de lecture : 7,3% des agents travaillant à temps complet exercent le métier de « Chargé de propriété des locaux ».



4.5.2 Métiers à temps non complet (regroupant 15% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant à temps non complet		%
Education et animation		39,3
Entretien et services généraux		27,2
Restauration collective		26,9
Enseignement		24,2
Eau et assainissement		23,0

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant à temps non complet (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Assistant éducatif petite enfance		84,8
Aide-soignant		60,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire		51,7
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement		45,5
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		44,7
Aide à domicile		42,3
Agent polyvalent en milieu urbain		38,6
Agent chargé de la gestion des espaces naturels		38,3
Agent de restauration		36,5
Animateur de relais assistantes maternelles		35,9
Animateur enfance-jeunesse		35,4
Gardien d'immeuble		28,6
Coordonnateur collecte des déchets		26,0
Jardinier		22,8
Enseignant artistique		22,8
Documentaliste		21,6
Responsable d'office		19,8
Chargé de propriété des locaux		19,0
Animateur éducateur sportif		18,7
Médiateur		15,3

Note de lecture : 24,2% des agents travaillant dans la famille « Enseignement » travaillent à temps non complet.

Répartition des agents travaillant à temps non complet par métier (vingt principaux métiers)		%
Agent polyvalent en milieu urbain		26,9
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		11,6
Chargé de propriété des locaux		10,0
Agent de restauration		8,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire		6,8
Aide à domicile		3,4
Jardinier		3,3
Assistant de gestion administrative		3,0
Assistant éducatif petite enfance		2,2
Animateur de relais assistantes maternelles		2,0
Animateur enfance-jeunesse		1,6
Ouvrier de maintenance des bâtiments		1,2
Chargé de prévention et de sécurité		1,2
Agent chargé de la gestion des espaces naturels		1,1
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		1,0
Chargé d'accueil		0,9
Animateur éducateur sportif		0,8
Cuisinier		0,7
Enseignant artistique		0,6
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques		0,6

Note de lecture : 11,6% des agents travaillant à temps non complet exercent le métier « Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ».

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4.5.3 Métiers à temps partiel (regroupant 5,2 % des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents travaillant à temps partiel	%
Restauration collective	18,0
Education et animation	11,3
Propreté et déchets	10,9
Communication	9,8
Santé, Médical et paramédical	9,7

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents travaillant à temps partiel (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Animateur de réseaux sociaux et numériques	36,9
Cuisinier	26,6
Puériculteur	23,8
Responsable de restauration	22,8
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	22,5
Agent de restauration	20,9
Chargé de prévention et de sécurité	19,0
Agent de propreté des espaces publics	16,9
Animateur enfance-jeunesse	15,1
Aide à domicile	14,9
Documentaliste	13,5
Chargé des affaires européennes et internationales	10,2
Éducateur de jeunes enfants	8,3
Psychologue	7,7
autres métiers santé, médical et paramédical	7,5
Chargé de propreté des locaux	7,3
Infirmier	6,6
Chargé de fonds européens	6,3
Assistante de gestion des ressources humaines	5,8
Auxiliaire de puériculture	5,2

Répartition des agents travaillant à temps partiel par métier (vingt principaux métiers)	%
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	16,8
Agent de restauration	13,7
Chargé de propreté des locaux	11,0
Agent polyvalent en milieu urbain	9,1
Assistant de gestion administrative	8,1
Chargé de prévention et de sécurité	6,6
Cuisinier	3,7
Aide à domicile	3,5
Agent de propreté des espaces publics	2,3
Animateur enfance-jeunesse	1,9
Responsable de restauration	1,8
Travailleur social	1,6
Animateur de réseaux sociaux et numériques	1,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,0
Chargé d'accueil	0,9
Assistante de gestion des ressources humaines	0,8
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	0,6
Auxiliaire de puériculture	0,6
Assistant de direction	0,6
Jardinier	0,6

Note de lecture : 11% des agents travaillant à temps partiel exercent le métier de «Chargé de propreté des locaux ».

Note de lecture : 18,0% des agents travaillant dans la famille « Restauration collective » travaillent à temps partiel.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5. Positions statutaires

Plus de contractuels que de fonctionnaires à La Réunion



43% des agents de La Réunion sont fonctionnaires, largement en-dessous de la moyenne nationale qui s'établit à 73%. La fonction publique territoriale à La Réunion présente la particularité de compter dans ses rangs plus de contractuels que de fonctionnaires; 44,2% des agents sont contractuels.

En comparaison à la situation de 2017, les proportions de fonctionnaires et de contractuels ont évolué à la hausse avec pour corollaire la baisse des agents en emplois aidés. On est ainsi passé de 26,7% d'agents en emplois aidés à 12,8% en 2023.

Les contractuels permanents (hors assistants maternels et assistants familiaux) représentent la majorité des contractuels avec 30,4% des effectifs totaux de la région.

Les contractuels permanents sont principalement recrutés en contrat à durée indéterminée. Ce type de contrat représente 65% de l'ensemble des situations juridiques des contractuels permanents.

Les contractuels non-permanents sont embauchés pour la moitié d'entre eux en raison d'un accroissement temporaire d'activité.

Les organismes régionaux et départementaux affichent une importante part de fonctionnaires; part plus élevée que la moyenne régionale. En revanche, les communes et établissements communaux affichent une proportion de fonctionnaires en dessous de la moyenne régionale.

Les fonctionnaires sont plus souvent à temps complet que les contractuels, et ces derniers plus que les agents en emplois aidés. Ils sont pour 63,5% d'entre eux, à temps non complet.

Les métiers comptant la plus grande part d'agents fonctionnaires relèvent principalement des familles incendie et secours, direction, laboratoires, santé et achats.

Les métiers présentant la plus grande proportion d'agents contractuels permanents concernent entre autres le cabinet et le social.

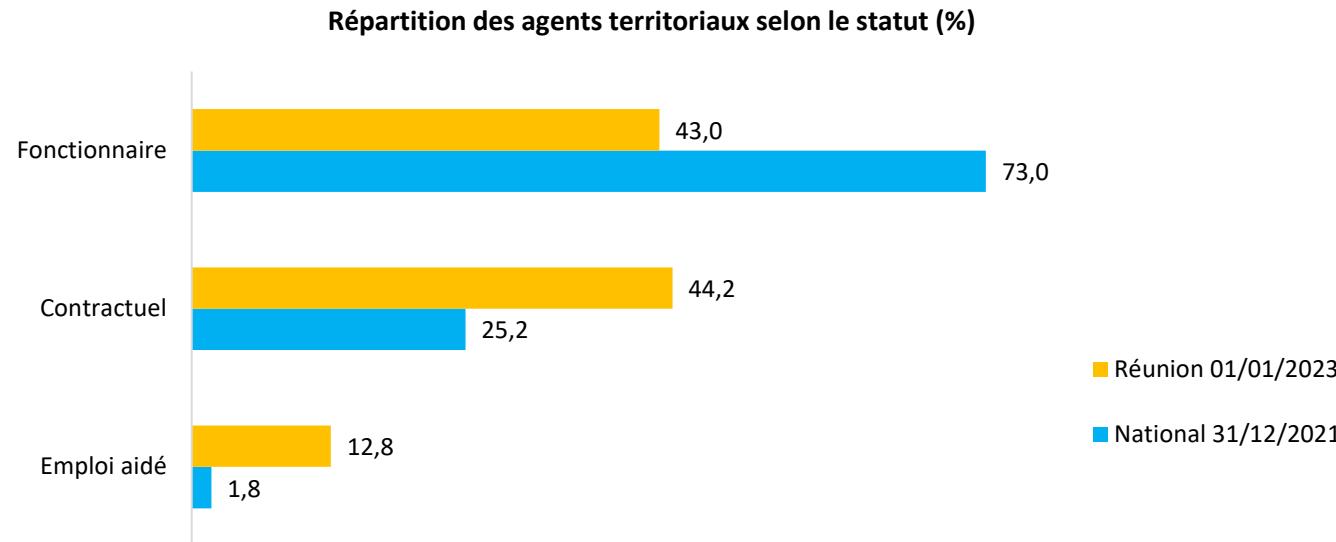
Les métiers ayant la plus grande concentration d'agents contractuels non permanents sont principalement liés à la santé, au funéraire et à l'éducation.



5.1.1 Statut

Une proportion de fonctionnaires nettement inférieure à la moyenne nationale

43 % des agents de La Réunion sont fonctionnaires contre 73,0 % à l'échelle nationale.



La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
National : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2021.

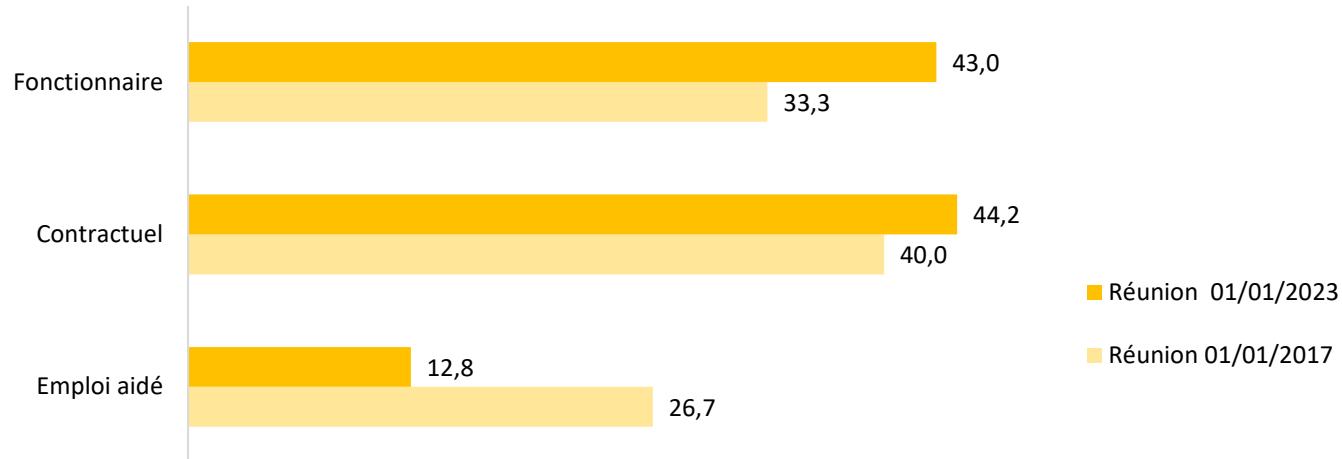


5.1.2 Statut

Une augmentation du poids des fonctionnaire et une baisse de celui des emplois aidés en 5 ans

Entre 2017 et 2023, on observe une baisse des emplois aidés d'environ 14 points. Dans le même temps, on constate une augmentation de la part des fonctionnaires (+10 points) et des contractuels (+4,2 points).

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.2.1 Zoom sur le détail des situations administratives et juridiques

La moitié des contractuels sont en contrat à durée indéterminée

Détail des situations juridiques et administratives par statut (en % de l'ensemble des effectifs)														
Fonctionnaires	Effectif	%	Contractuels permanents	Effectif	%	Contractuels non permanents	Effectif	%	Emplois aidés	Effectif	%	Assistantes maternelles et familiales	Effectif	%
Activité	14672	40,2	Vacance temporaire d'emploi	1456	4	Mission ponctuelle discontinue et payée à l'acte	144	0,4	Parcours Emploi Compétence	4158	11,4	Assistantes familiales	821	2,2
Détachement	616	1,7	Besoin des services ou la nature des fonctions qui le justifient	966	2,6	Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel	215	0,6	Autres cas et inclassables	497	1,4			
Mise à disposition	86	0,2	Contrat à durée indéterminée	8012	2,2	Accroissement temporaire d'activité	709	1,9						
Autres cas et inclassables	338	0,9	Temps non complet	117	0,3	Accroissement saisonnier d'activité	205	0,6						
			Collaborateurs de cabinet ou de groupe d'élus	76	0,2	Apprenti	141	0,4						
			Contrat de projet	92	0,3									
			En l'absence de cadre d'emploi assurant les fonctions correspondantes	297	0,8									
			Emplois de direction	1	0									
			Personnes en situation de handicap	36	0,1									
			Reprise d'activité / Salariés de droit privé	44	0,1									
Ensemble	15712	43	Ensemble	11 097	30,4	Ensemble	1414	3,9	Ensemble	918	12,8	Ensemble	821	1,2
			Autres cas et inclassables*			2796	7,7							

* Concernant les inclassables indiqués en bas de tableau, nous disposons de l'information sur le statut (non titulaires) mais pas sur la situation juridique. Ces 7,7% sont donc normalement répartis au sein des différentes situations juridiques des contractuels.

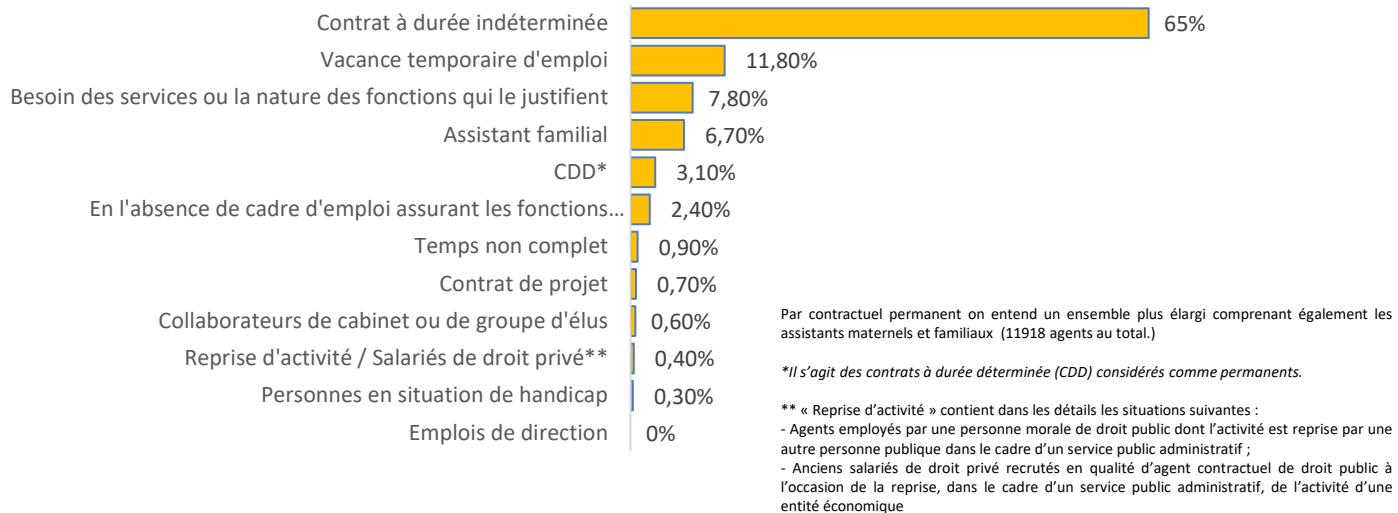


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

5.2.2 Zoom sur les contractuels permanents

65% des contractuels permanents ont une situation juridique correspondant à un contrat à durée indéterminée.

Types de contrats de travail des contractuels permanents de La Réunion



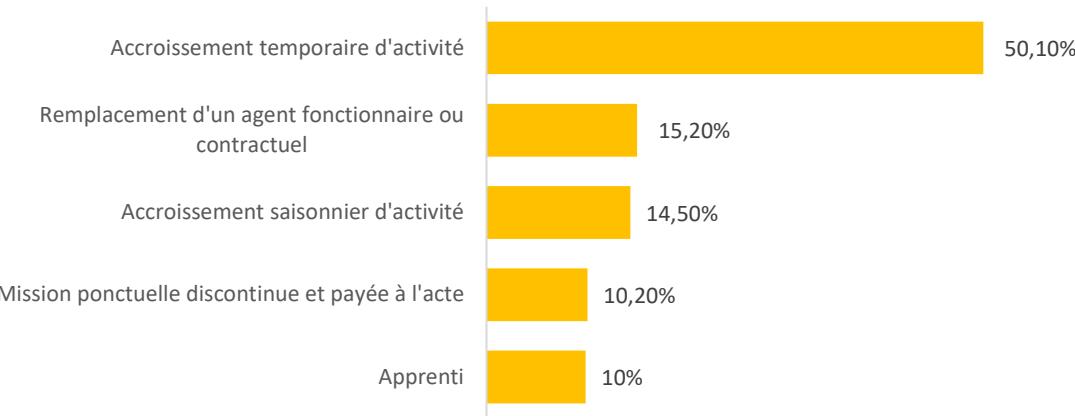
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.2.3 Zoom sur les contractuels non permanents

L'accroissement temporaire d'activité représente la moitié des cas de recours aux contractuels non permanents.

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de La Réunion



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.3 Statut par type d'employeur

Une faible proportion de fonctionnaires dans les communes et établissements communaux

Au sein de la région, 80,4% des agents ont le statut de fonctionnaire contre 43% pour l'ensemble des agents territoriaux de La Réunion. Cette proportion monte à plus de 99% pour le SDIS. Dans les communes, la proportion de fonctionnaires est en dessous de la moyenne régionale.

Type d'employeur	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Région	80,4	19,6	87,4	12,2	0,0
Département	62,4	28,4	85,8	14,2	9,3
SDIS	99,1	0,4	75,0	0,0	0,6
Centre de gestion	77,3	22,7	100,0	0,0	0,0
Commune de 3 500 à 9 999 hab.	23,7	46,3	87,2	7,5	29,9
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	34,1	40,4	71,7	7,2	25,6
Commune de 20 000 à 39 999 hab.	30,3	64,9	81,9	8,7	4,7
Commune de 40 000 à 79 999 hab.	35,6	46,7	94,5	3,6	17,7
Commune de plus de 80 000 hab.	32,5	61,7	57,4	3,9	5,8
Centre communal d'action sociale	19,4	48,9	68,1	24,3	31,7
Caisse des écoles	8,2	35,4	75,1	23,8	56,4
Communauté d'agglomération	54,3	25,3	90,9	8,3	20,4
Syndicats de communes à vocation unique (SIVU)	81,1	18,9	70,0	30,0	0,0
Syndicat mixte	60,2	18,1	46,7	23,3	21,1
Etablissement public local culturel	31,6	68,4	100,0	0,0	0,0
Autre établissement public local	78,0	22,0	88,9	11,1	0,0
Ensemble	43,0	44,2	76,4	8,8	12,8

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

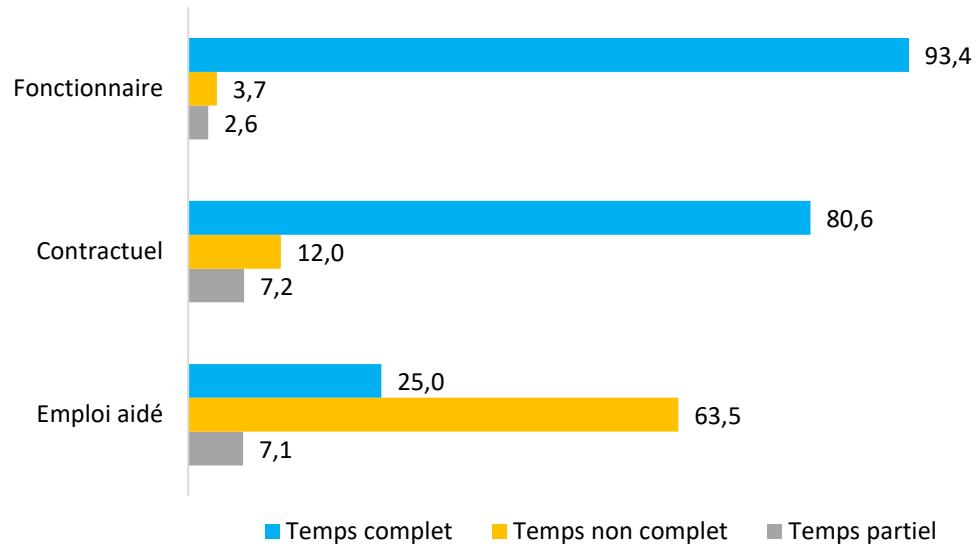


5.4 Statut selon le temps de travail

Une grande majorité des fonctionnaires et des contractuels sont à temps complet contrairement aux agents en emploi aidé.

93,4 % des fonctionnaires travaillent à temps complet, contre 25 % des agents en emploi aidé. Ces derniers sont à 63,5% à temps non complet.

Répartition du temps de travail des agents territoriaux selon le statut (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.5 Métiers selon le statut

Six des dix principaux métiers de la Réunion sont majoritairement occupés par des agents contractuels ou en emploi aidé.

Parmi ces six métiers, quatre d'entre eux, dont agent polyvalent en milieu urbain, conservent une grande part d'agents en emploi aidé.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux de La Réunion selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Agent polyvalent en milieu urbain	27,6	37,2	35,2
Assistant de gestion administrative	57,8	38,8	3,5
Chargé de propreté des locaux	34,3	39,9	25,8
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	15,5	79,1	5,5
Agent de restauration	20,4	52,4	27,2
Chargé d'accueil	58,0	34,1	8,0
Assistant familial en protection de l'enfance	0,0	100,0	0,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	42,7	49,5	7,8
Jardinier	13,1	60,2	26,8
Travailleur social	60,9	38,9	0,3
Ensemble des effectifs territoriaux	43,0	44,2	12,8

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.6.1 Métiers des fonctionnaires (regroupant 43% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents fonctionnaires	%
Incendie et secours	98,3
Direction	84,2
Laboratoires	78,8
Santé, Médical et paramédical	75,9
Achats et commandes publiques	71,8

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents fonctionnaires (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Intervenant des opérations de secours	100,0
Chef de centre d'incendie et secours	100,0
Opérateur en CTA-CODIS	98,7
Policier municipal	98,5
Chef de groupement	98,4
Encadrant des opérations de secours	97,3
Directeur général Adjoint de collectivité	95,6
Directeur général de collectivité	94,4
Puéricultrice	90,5
Directeur service indirect à la population	90,2
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	88,1
Responsable des ressources humaines	87,5
Responsable urbanisme et aménagement	87,5
Responsable du service population	87,3
Coordonnateur collecte des déchets	85,8
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	85,7
Infirmier	85,7
Responsable des études et applications des systèmes d'information	85,3
Directeur de Service Fonctionnel	85,3
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	84,1

Note de lecture : 98,3% des agents travaillant dans la famille «Incendie et secours» sont fonctionnaires.

Répartition des agents fonctionnaires par métier (vingt principaux métiers)	%
Assistant de gestion administrative	12,9
Agent polyvalent en milieu urbain	6,7
Chargé de propreté des locaux	6,3
Chargé d'accueil	3,1
Travailleur social	3,0
Encadrant des opérations de secours	2,7
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2,2
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,7
Policier municipal	1,7
Agent de restauration	1,6
Assistant de direction	1,4
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1,4
Intervenant des opérations de secours	1,3
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1,3
Chauffeur	1,3
Responsable de production culinaire	1,1
Assistante de gestion des ressources humaines	1,1
Directeur de Service Fonctionnel	1,0
Chargé de prévention et de sécurité	1,0
Sous-total	54,6

Note de lecture : 12,9% des fonctionnaires sont «Assistant de gestion administrative».

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.6.2 Métiers des contractuels permanents (regroupant 33,8% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de contractuels permanents	%
Cabinet	74,4
Social	55,5
Funéraire	50,8
Habitat Logement	50,6
Espaces verts, paysages	47,6

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de contractuels permanents (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Assistant familial en protection de l'enfance	100,0
Collaborateur de cabinet	74,2
Aide à domicile	65,3
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux	64,7
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	64,5
Chargé de fonds européens	63,8
Animateur de réseaux sociaux et numériques	63,1
Chargé de développement territorial	62,5
Chargé de travaux espaces verts	61,6
Responsable d'office	61,2
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	59,6
Gardiennage d'immeuble	57,1
Agent de surveillance des voies publiques	56,3
Animateur de relais assistantes maternelles	55,8
Agent funéraire	54,1
Conducteur d'engins	52,9
Chargé d'accueil en bibliothèque	51,6
Autres métiers culture et spectacle	51,5
Jardinier	50,6
Chargé de la paie	46,9

Note de lecture : 74,4% des agents travaillant dans la famille « Cabinet » sont contractuels permanents.

Répartition des contractuels permanents par métier (vingt principaux métiers)	%
Agent polyvalent en milieu urbain	10,1
Assistant de gestion administrative	8,1
Chargé de propreté des locaux	6,9
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6,9
Assistant familial en protection de l'enfance	6,7
Jardinier	3,3
Agent de restauration	3,2
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2,8
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	2,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2,4
Aide à domicile	2,4
Chargé de prévention et de sécurité	2,3
Travailleur social	1,8
Chargé d'accueil	1,8
Animateur de relais assistantes maternelles	1,4
Chauffeur	1,2
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1,1
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,1
Chargé d'accueil en bibliothèque	0,9
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	0,9
Sous-total	67,8

Note de lecture : 6,9% des contractuels permanents exercent le métier « Chargé de propreté des locaux ».

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



5.6.3 Métiers des contractuels non permanents (regroupant 3,9% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de contractuels non permanents	%
Santé, médical et paramédical	10,4
Funéraire	10,2
Education et animation	9,2
Bibliothèques et centres documentaires	7,3
Communication	6,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de contractuels non permanents (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Animateur enfance-jeunesse	45,4
Documentaliste	21,6
Animateur éducateur sportif	18,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	17,4
Aide-soignant	17,4
Autres métiers culture et spectacle	15,2
Educateur de jeunes enfants	13,1
Chargé d'animation culturelle	12,3
Chargé de communication	11,8
Agent funéraire	11,6
Maître-nageur sauveteur	11,3
Chargé des publics	11,1
Infirmier	11,0
Chargé de la paie	10,9
Travailleur social	9,2
Agent d'intervention sociale et familiale	9,1
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	7,8
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	7,1
Puéricultrice	7,1

Note de lecture : 10,4% des agents travaillant dans la famille « Santé, médical et paramédical » sont contractuels non permanents.

Répartition des contractuels non permanents par métier (vingt principaux métiers)	%
Assistant de gestion administrative	9,8
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	8,9
Agent polyvalent en milieu urbain	8,9
Animateur enfance-jeunesse	7,9
Travailleur social	5,0
Chargé de propreté des locaux	4,5
Agent de restauration	3,5
Animateur éducateur sportif	3,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2,9
Chargé d'accueil	2,0
Aide à domicile	1,8
Jardinier	1,7
Chargé de prévention et de sécurité	1,6
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1,5
Animateur de relais assistantes maternelles	1,4
Assistante de gestion des ressources humaines	1,3
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	1,3
Maître-nageur sauveteur	1,3
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1,2
Agent funéraire	1,2
Sous-total	70,6%

Note de lecture : 7,9% des agents contractuels non permanents exercent le métier « Animateur enfance-jeunesse ».

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6. Cadres et filières d'emplois

Les cadres et filières d'emplois « généralistes » regroupent la majorité des effectifs



A. Cadres d'emploi

Un agent sur trois relève du cadre d'emploi d'adjoint technique,
en baisse de plus de quatre points depuis 2017



Un agent sur trois relève du cadre d'emploi d'adjoint technique, en baisse de plus quatre points depuis 2017. Arrive ensuite le cadre d'emploi d'adjoint administratif avec 19% des effectifs territoriaux.

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, les cadres d'emplois d'agent spécialisé des écoles maternelles, d'adjoint d'animation et d'adjoint technique sont en grande partie occupés par des contractuels. Les autres sont très majoritairement fonctionnaires.

Sur les conditions d'emploi, le cadre d'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles se distingue avec quasiment un agent sur deux à temps non complet.

Les métiers comptant la plus grande part d'attachés sont principalement liés au juridique, au développement territorial à la direction, au pilotage et aux études.

Les métiers avec la plus forte concentration d'ingénieurs relèvent majoritairement de l'assainissement, de la direction, des études, de l'informatique et du développement territorial.

Les métiers où la proportion d'agents ayant le cadre d'emploi de rédacteur est la plus élevée concernent le plus souvent les achats, la formation professionnelle, les ressources humaines, le juridique et les finances.

Les métiers avec la plus forte proportion d'agents techniciens ont trait notamment à l'informatique, aux laboratoires, à l'imprimerie, à l'assainissement et aux études.

Les métiers comptant le pourcentage le plus important d'agents ayant le cadre d'emploi d'adjoints techniques se rapportent essentiellement aux familles espaces verts, propreté/déchets, funéraire, ateliers et véhicules et restauration.

Les métiers dont les adjoints administratifs représentent une part importante des effectifs relèvent des familles administration, finances, population/citoyenneté, ressources humaines et accueil.



6.1 Cadres d'emploi

Plus d'un agent sur trois relèvent du cadre d'emploi d'adjoint technique.

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent 82,2 % des agents. Les cadres d'emploi des adjoints techniques et adjoints administratifs sont surreprésentés par rapport au national. A l'inverse celui d'adjoint d'animation est sous-représenté; plus de deux fois moins en proportion.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux cadres d'emploi	Réunion		France au 31/12/2021
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	10976	34,5	30,0
Adjoint administratif	6053	19,0	13,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	1886	5,9	4,4
Agent de maîtrise	1446	4,5	4,9
Rédacteur	1263	4,0	4,5
Attaché	1284	4,0	4,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	940	3,0	2,7
Assistant socio-éducatif	793	2,5	2,1
Technicien	694	2,2	2,9
Adjoint d'animation	709	2,2	5,9

Bleu : sous-représentation par rapport au national

Rouge : surreprésentation par rapport au national

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2021.



6.2 Evolution des poids en effectifs par cadres d'emplois

Baisse du poids des cadres d'emplois d'adjoint technique, d'adjoint d'animation et hausse de celui d'agent de maîtrise

On observe une diminution de 1,1% des agents ayant le cadre d'emploi d'adjoint technique. Cette baisse est identique chez les agents relevant du cadre d'emploi d'adjoint d'animation et s'établit à 1% pour ceux du cadre d'emploi agent spécialisé des écoles maternelles. Par ailleurs, la part d'agents possédant le cadre d'emploi d'agent de maîtrise a connu une augmentation de 1,5%.

Répartition des agents territoriaux de la région au sein des 10 principaux cadres d'emploi	Part au 01/01/2023 (%)	Part au 01/01/2017 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	34,5	35,6	-1,1
Adjoint administratif	19,0	18,8	-0,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5,9	5,2	0,7
Agent de maîtrise	4,5	3,0	1,5
Rédacteur	4,0	3,7	0,3
Attaché	4,0	3,5	0,5
Agent spécialisé des écoles maternelles	3,0	4,0	-1,0
Assistant socio-éducatif	2,5	1,9	0,6
Technicien	2,2	1,3	0,9
Adjoint d'animation	2,2	3,3	-1,1

Bleu : baisse par rapport à l'édition précédente

Rouge : hausse par rapport à l'édition précédente

Hors emplois aidés

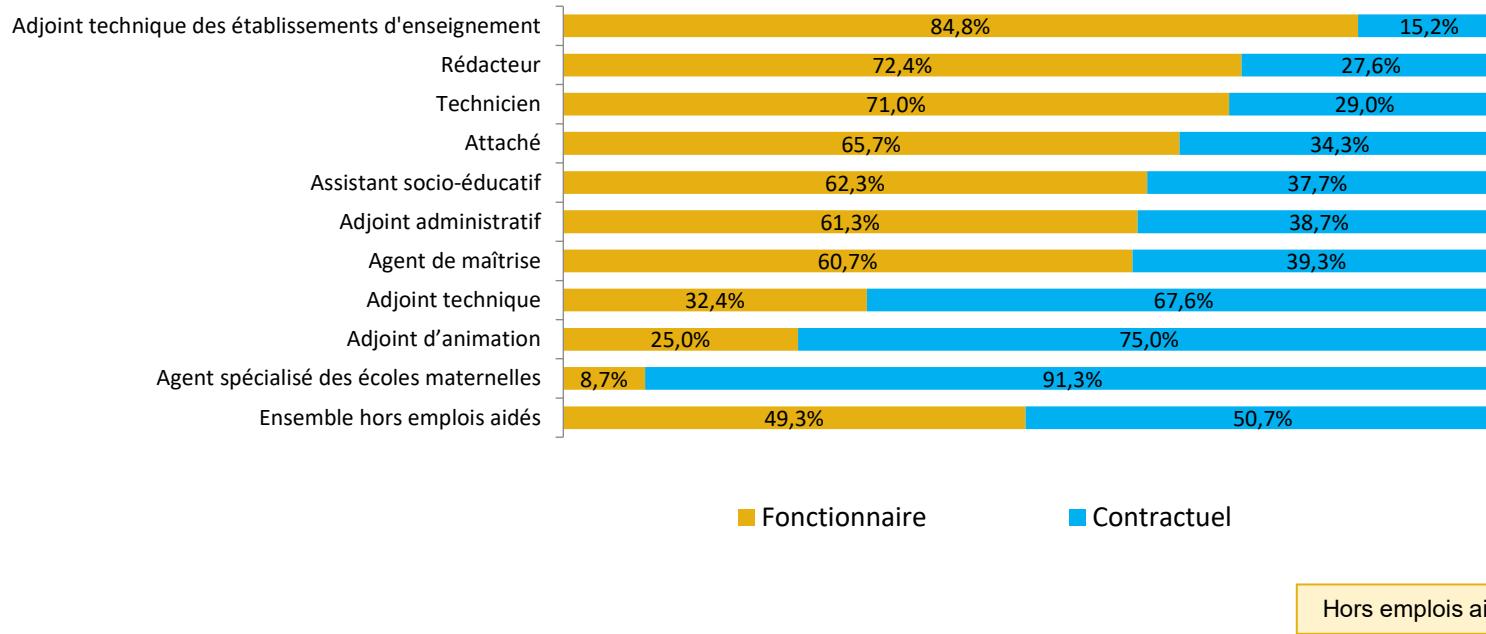
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.3.1 Zoom sur le statut selon le cadre d'emploi

Les agents spécialisés des écoles maternelles sont majoritairement contractuels

Répartition statutaire des agents territoriaux de La Réunion au sein les 10 principaux cadres d'emplois (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.3.2 Zoom sur le temps de travail selon le cadre d'emploi

Pratiquement la moitié des agents spécialisés des écoles maternelles sont à temps non complet

Près de la moitié des agents relevant du cadre d'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles travaille à temps non complet. Cette proportion est plus de six fois supérieure à celle de l'ensemble des agents de la région (49,9% contre 7,9%).

Cadre d'emploi	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
Adjoint technique	81,3	10,5	7,9
Adjoint administratif	93,2	3,3	3,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	98,7	0,0	1,3
Agent de maîtrise	89,0	9,9	0,6
Rédacteur	95,5	0,2	4,3
Attaché	95,9	0,9	3,0
Agent spécialisé des écoles maternelles	38,4	49,9	11,3
Assistant socio-éducatif	95,8	0,0	4,2
Technicien	97,1	0,1	1,2
Adjoint d'animation	80,9	11,9	7,2
Ensemble	86,9	7,9	4,9

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Hors emplois aidés

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.3.3 Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux à dominante fonctionnaire/contractuelle

Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Agent spécialisé des écoles maternelles	91,3
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Agent social	90,0
Agent de police municipale	99,3	Adjoint d'animation	75,0
Ingénieur	86,0	Opérateur des APS	73,1
Adjoint technique des établissements d'enseignement	84,8	Adjoint technique	67,6
Rédacteur	72,4	Adjoint du patrimoine	63,1
Technicien	71,0	Animateur	49,3
Attaché	65,7	Agent de maîtrise	39,3
Auxiliaire de puériculture	65,0	Adjoint administratif	38,7
Educateur des APS	62,8	Assistant socio-éducatif	37,7

Note de lecture : Le cadre d'emploi « Agent de police municipale » est à dominante fonctionnaire avec 99,3% de ses effectifs, largement au-dessus de la part moyenne de fonctionnaire au niveau régional qui s'établit à 43%

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Hors emplois aidés



6.3.4 Zoom sur le type d'employeur selon le cadre d'emploi

La totalité des agents spécialisés des écoles maternelles travaillent dans des communes

On trouve principalement les agents relevant des cadres d'emplois d'adjoint technique des établissements d'enseignement et d'assistant socio-éducatif chez les employeurs régionaux et départementaux; 99,9% des agents pour le premier et 89,1% pour le second. Les agents relevant du cadre d'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles travaillent exclusivement dans les communes et majoritairement dans les communes de plus de 40.000 habitants.

Cadre d'emploi	Organismes régionaux et départementaux	Communes de moins de 10 000 habitants	Communes de 10 000 à 40 000 habitants	Communes de plus de 40 000 habitants	Organismes intercommunaux
Adjoint technique	13,7	5,1	26,7	44,7	6,4
Adjoint administratif	26,5	4,3	17,4	36,8	8,3
Adjoint technique des établissements d'enseignement	99,9	0,0	0,1	0,0	0,0
Agent de maîtrise	17,6	3,0	17,4	50,8	9,8
Rédacteur	45,9	2,8	15,0	25,2	7,7
Attaché	46,2	2,1	14,6	21,9	10,8
Agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)	0,0	3,8	31,4	54,8	0,0
Assistant socio-éducatif	89,1	0,0	0,8	2,0	0,1
Technicien	31,1	3,2	19,2	28,7	15,9
Adjoint d'animation	1,8	4,1	38,6	18,9	2,2
Ensemble	27,1	4,4	18,7	26,3	7,0

Hors emplois aidés

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.4.1 Métiers des attachés (regroupant 4% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'attachés	%
Juridiques	66,7
Développement territorial	43,3
Direction	38,5
Pilotage / Gestion de projet	33,3
Etudes	29,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'attachés (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Chargé des affaires européennes et internationales	77,6
Chargé de fonds européens	57,5
Directeur de Service Fonctionnel	52,6
Chef de projet développement territorial	50,0
Chargé d'études	47,6
Directeur service direct à la population	44,8
Responsable de développement territorial	40,9
Directeur général de collectivité	38,9
Chargé de projet GPEEC	37,1
Responsable de production et de programmation culturelle	37,1
Responsable des ressources humaines	35,7
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	33,3
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	31,8
Responsable urbanisme et aménagement	30,0
Responsable territorial d'action sociale	29,5
Chef de projet culturel	29,3
Directeur service indirect à la population	28,6
Directeur général Adjoint de collectivité	28,0
Collaborateur de cabinet	27,4

Répartition des attachés par métier (vingt principaux métiers)	%
Directeur de Service Fonctionnel	7,8
Directeur service direct à la population	5,4
Chef de projet développement territorial	4,6
Chargé de fonds européens	3,6
Assistant de gestion administrative	3,2
Responsable des ressources humaines	3,1
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	3,0
Responsable de développement territorial	3,0
Chargé des affaires européennes et internationales	3,0
Responsable territorial d'action sociale	2,8
Directeur service indirect à la population	2,5
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	2,2
Conseiller d'action sociale	1,9
Chargé de communication	1,6
Chargé d'études	1,6
Directeur général Adjoint de collectivité	1,5
Responsable des affaires générales	1,5
Juriste	1,3
Chef de projet culturel	1,3
Collaborateur de cabinet	1,3
Sous-total	56,0

Note de lecture : 7,8% des attachés exercent le métier « Directeur de service fonctionnel ».

Avertissement : Cette cartographie des métiers distingue 3 types de directeurs :

- Directeur de service fonctionnel : DRH, Directeur des finances, DSI...
- Directeur de service indirect à la population : Directeur des infrastructures, Directeur de laboratoire, Directeur des espaces verts...
- Directeur de service direct à la population : Directeur de bibliothèque, Directeur du social, Directeur de la petite enfance...

Hors emplois aidés

Note de lecture : 66,7% des agents travaillant dans la famille « Juridiques » sont attachés.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.4.2 Métiers des ingénieurs (regroupant 1,5% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'ingénieurs	%
Eau et assainissement	23,8
Direction	16,6
Etudes	13,9
Systèmes d'information et Numérique	9,3
Développement territorial	8,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'ingénieurs (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Directeur service indirect à la population	45,5
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	35,1
Chargé d'opération de construction	26,7
Responsable des bâtiments	23,8
Responsable des études et applications des systèmes d'information	20,6
Chargé d'études	19,0
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	18,3
Responsable de développement territorial	16,1
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	14,5
Responsable de politiques environnementales	13,0
Chargé des affaires européennes et internationales	12,2
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	10,9
Directeur général Adjoint de collectivité	10,3
Chef de projet développement territorial	10,2
Responsable propriété des espaces publics	9,1
Directeur de Service Fonctionnel	8,9
Chargé de maintenance du patrimoine bâti	7,4
Chargé de projet GPEEC	5,7
Directeur général de collectivité	5,6
Chargé de mission environnement	5,3

Répartition des ingénieurs par métier (vingt principaux métiers)	%
Directeur service indirect à la population	11,0
Chargé d'opération de construction	9,0
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	4,9
Responsable des bâtiments	4,3
Directeur de Service Fonctionnel	3,7
Responsable de développement territorial	3,2
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	2,8
DGST / DST / Responsable service technique	2,8
Chef de projet développement territorial	2,6
Chargé d'études	1,7
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	1,7
Responsable de politiques environnementales	1,5
Directeur service direct à la population	1,5
Directeur général Adjoint de collectivité	1,5
Responsable des études et applications des systèmes d'information	1,5
Chargé de maintenance du patrimoine bâti	1,3
Chargé des affaires européennes et internationales	1,3
Chargé d'études environnement	1,1
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	1,1
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	1,1
Sous-total	59,6

Note de lecture : 2,8% des agents ayant le cadre d'emploi d'ingénieur exercent le métier de DGST.

Hors emplois aidés

Note de lecture : 13,9% des agents travaillant dans la famille « Etudes » ont le cadre d'emploi d'ingénieur.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.4.3 Métiers des rédacteurs (regroupant 4% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de rédacteurs	%
Achats et commandes publiques	35,6
Formation professionnelle	33,3
Ressources humaines	23,5
Juridiques	16,7
Finances et comptabilité	15,4

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de rédacteurs (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	73,2
Chargé de la paie	46,0
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	37,8
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	34,1
Chargé de fonds européens	30,0
Responsable des ressources humaines	27,7
Responsable du service population	23,6
Chargé de communication	22,6
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	19,6
Chef de groupement	19,4
Assistante de gestion des ressources humaines	19,3
Responsable des affaires générales	18,4
Chargé de projet GPEEC	17,1
Responsable de production et de programmation culturelle	17,1
Chef de projet développement territorial	16,9
autres métiers santé, médical et paramédical	15,1
Instructeur gestionnaire de dossiers	14,2
Chef de projet culturel	13,8
Assistant de direction	12,9
Responsable territorial d'action sociale	12,3

Note de lecture : 35,6% des agents travaillant dans la famille « Achats et commandes publiques » relèvent du cadre d'emploi de rédacteur.

Répartition des rédacteurs par métier (vingt principaux métiers)	%
Assistant de gestion administrative	26,9
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	4,1
Assistante de gestion des ressources humaines	4,1
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	3,6
Assistant de direction	3,5
Responsable des ressources humaines	2,5
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	2,4
Chargé de la paie	2,3
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	2,2
Responsable des affaires générales	2,1
Instructeur gestionnaire de dossiers	1,9
Chargé de fonds européens	1,9
Chargé de communication	1,9
Directeur de Service Fonctionnel	1,7
Chef de projet développement territorial	1,6
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	1,5
Responsable territorial d'action sociale	1,2
Directeur service direct à la population	1,1
Responsable du service population	1,0
Chef de groupement	0,9
Sous-total	68,3

Note de lecture : 26,9% des agents ayant le cadre d'emploi de rédacteur exercent le métier d'Assistant de gestion administrative.

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.4.4 Métiers des techniciens (regroupant 2,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de techniciens	%
Systèmes d'information et Numérique	26,7
Laboratoires	21,2
Imprimerie	14,7
Eau et assainissement	14,3
Etudes	12,5

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de techniciens (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Chargé d'opération de construction	44,0
Responsable des études et applications des systèmes d'information	35,3
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	34,9
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	32,5
Chargé de maintenance du patrimoine bâti	24,7
Responsable propriété des espaces publics	24,2
Responsable de politiques environnementales	24,1
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	23,7
Dessinateur CAO-BIM	19,4
Responsable d'atelier	18,5
Responsable des bâtiments	16,7
Responsable urbanisme et aménagement	15,0
Chargé d'études	11,9
Technicien du spectacle et de l'événementiel	11,9
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	9,1
Instructeur des autorisations d'urbanisme	9,0
Responsable du service population	7,3
Chargé de mission environnement	7,0
Directeur service indirect à la population	6,2
Responsable des ressources humaines	5,4

Note de lecture : 14,3% des agents travaillant dans la famille « Eau et assainissement » relèvent du cadre d'emploi de technicien.

Répartition des techniciens par métier (vingt principaux métiers)	%
Chargé d'opération de construction	9,9
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	7,6
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	6,3
Chargé de maintenance du patrimoine bâti	2,9
Technicien du spectacle et de l'événementiel	2,0
Responsable des bâtiments	2,0
Responsable de politiques environnementales	1,9
Responsable des études et applications des systèmes d'information	1,7
Responsable d'atelier	1,7
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	1,7
Administrateur systèmes et bases de données	1,6
Assistant de gestion administrative	1,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	1,4
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	1,4
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	1,3
Responsable propriété des espaces publics	1,2
Directeur de Service Fonctionnel	1,2
DGST / DST / Responsable service technique	1,2
Directeur service indirect à la population	1,0
Dessinateur CAO-BIM	1,0
Sous-total	50,6

Note de lecture : 9,9% agents ayant le cadre d'emploi de technicien exercent le métier de chargé d'opération de construction.

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.4.5 Métiers des adjoints techniques (regroupant 34,5% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'adjoints techniques	%
Espaces verts, paysages	90,5
Propreté et déchets	81,8
Funéraire	71,9
Ateliers et véhicules	70,3
Restauration collective	68,1

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'adjoint techniques (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Responsable d'office	97,5
Manutentionnaire	96,1
Chargé de travaux espaces verts	95,5
Jardinier	94,0
Agent de propreté des espaces publics	93,9
Agent chargé de la gestion des espaces naturels	92,0
Conducteur d'engins	91,3
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	89,4
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	88,5
Coordonnateur collecte des déchets	88,3
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	86,7
Cuisinier	86,6
Agent de déchèterie	86,3
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	86,3
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	85,2
Chargé de prévention et de sécurité	84,3
Responsable de restauration	83,9
Gardien d'immeuble	83,8
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux	80,9
Agent funéraire	79,4

Note de lecture : 90,5% des agents travaillant dans la famille « Espaces verts, paysages » relèvent du cadre d'emploi d'adjoint technique.

Répartition des adjoints techniques par métier (vingt principaux métiers)	%
Agent polyvalent en milieu urbain	13,6
Chargé de propreté des locaux	12,6
Agent de restauration	5,6
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	5,4
Jardinier	5,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4,9
Chargé de prévention et de sécurité	4,1
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	3,7
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3,5
Chauffeur	2,7
Agent de propreté des espaces publics	2,1
Cuisinier	1,9
Chargé d'accueil	1,8
Assistant de gestion administrative	1,5
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	1,1
Responsable de restauration	1,1
Responsable d'office	1,1
Magasinier	1,1
Agent funéraire	1,0
Sous-total	77,5

Note de lecture : 12,6% des agents ayant le cadre d'emploi d'adjoint technique, exercent le métier de « Chargé de propreté des locaux ».

Hors emploi aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.4.6 Métiers des adjoints administratifs (regroupant 19% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'adjoints administratifs	%
Administration	76,3
Finances et comptabilité	71,3
Population-Citoyenneté-Démocratie locale	54,5
Ressources humaines	48,3
Accueil	46,5

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'adjoints administratifs (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Officier d'état civil	89,2
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	83,9
Assistant de direction	81,6
Assistant de gestion administrative	78,6
Agent d'intervention sociale et familiale	78,6
Assistante de gestion des ressources humaines	74,0
Chargé d'accueil social	73,3
Régisseur de recettes	67,4
Instructeur gestionnaire de dossiers	66,9
Instructeur des autorisations d'urbanisme	58,2
Responsable du service population	52,7
Archiviste	50,0
Chargé d'accueil	48,3
Responsable des affaires générales	45,4
Chargé de la paie	44,4
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	41,9
Chargé de développement territorial	40,6
Documentaliste	37,9
Chargé de communication	36,8
Agent de surveillance des voies publiques	33,3

Note de lecture : 76,3% des agents travaillant dans la famille « Administration » relèvent du cadre d'emploi d'adjoint administratif.

Répartition des adjoints administratifs par métier (vingt principaux métiers)	%
Assistant de gestion administrative	44,1
Chargé d'accueil	6,2
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	5,4
Assistant de direction	4,6
Assistante de gestion des ressources humaines	3,3
Officier d'état civil	2,0
Instructeur gestionnaire de dossiers	1,9
Agent polyvalent en milieu non rural	1,7
Chargé d'accueil en bibliothèque	1,2
Agent d'intervention sociale et familiale	1,1
Responsable des affaires générales	1,1
Chargé d'accueil social	1,0
Agent de surveillance des voies publiques	0,7
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	0,7
Chargé de communication	0,6
Instructeur des autorisations d'urbanisme	0,6
Chargé de propreté des locaux	0,6
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	0,5
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	0,5
Responsable du service population	0,5
Sous-total	78,5

Note de lecture : 44,1% des agents ayant le cadre d'emploi d'adjoint administratif exercent le métier « Assistant de gestion administrative ».

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



B. Filières d'emploi

Les filières administratives et techniques
représentent plus de trois quarts des effectifs



La répartition des effectifs par filière est relativement stable par rapport à 2017. Les filières administrative et technique représentent plus des trois quarts des effectifs régionaux. La filière technique est en légère hausse par rapport à 2017.

Par rapport à la situation nationale, les filières administrative et technique sont surreprésentées, tandis que les filières animation, médico-sociale et culturelle sont sous-représentées.

La filière animation se distingue par un taux de contractuels élevés (70,5%) et une proportion d'agents à temps non complet (14%) supérieure à la moyenne régionale (7,9%). La tendance est la même pour la filière sociale qui se distingue également par un taux de contractuels élevés (70,3%) et une proportion d'agents à temps non complet (24,8%) supérieure à la moyenne régionale.

Les métiers comptant la plus grande part d'agents relevant de la filière technique sont principalement liés aux familles infrastructures, propriété/déchets, ateliers, bâtiment et informatique.

Les métiers avec la plus forte concentration de filière administrative relèvent majoritairement des achats, des finances, du juridique, de l'administratif et de la formation professionnelle.

Les métiers où la proportion d'agents de la filière sociale est la plus élevée concernent le plus souvent le social et l'éducation.



6.5.1 Distribution des effectifs par filière

Les filières administrative et technique sont surreprésentées, tandis que les filières animation, médico-sociale et culturelle sont sous-représentées par rapport au niveau national.

48,7 % des agents relèvent de la filière technique et 27,2 % de la filière administrative, contre respectivement 44,5 % et 22,7 % à l'échelle nationale. A l'inverse les filières animation, médico-sociale et culturelle sont sous-représentées : 2,7% des agents relèvent de la filière animation (contre 7,1% au niveau national), 1,8% de la filière médico-sociale (contre 4,4% au niveau national) et 1,7% de la filière culturelle (contre 3,8% au niveau national).

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Réunion au 01/01/2023		National au 31/12/2021
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	15522	48,7	44,5
Administrative	8660	27,2	22,7
Sociale	2589	8,1	8,7
Animation	859	2,7	7,1
Incendie et secours	834	2,6	2,3
Médico-sociale	569	1,8	4,4
Culturelle	546	1,7	3,8
Sportive	400	1,3	0,9
Police municipale	322	1,0	1,3
Médico-technique	17	0,1	0,1
Inclassable	610	1,9	0,0

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
National : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2021.



6.5.2 Distribution des effectifs par filière

Une hausse du poids de la filière technique

Répartition des agents territoriaux de la région selon la filière	Part au 01/01/2023 (%)	Part au 01/01/2017 (%)	Evolution en points
Technique	48,7	47	1,7
Administrative	27,2	26,3	0,9
Sociale	8,1	8,4	-0,3
Animation	2,7	3,5	-0,8
Incendie et secours	2,6	2,7	-0,8
Médico-sociale	1,8	1,9	-0,1
Culturelle	1,7	1,7	0,0
Sportive	1,3	1,5	-0,2
Police municipale	1,0	0,9	0,1
Médico-technique	0,1	0,1	0,0

Rouge : hausse par rapport à l'édition précédente

Hors emplois aidés

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

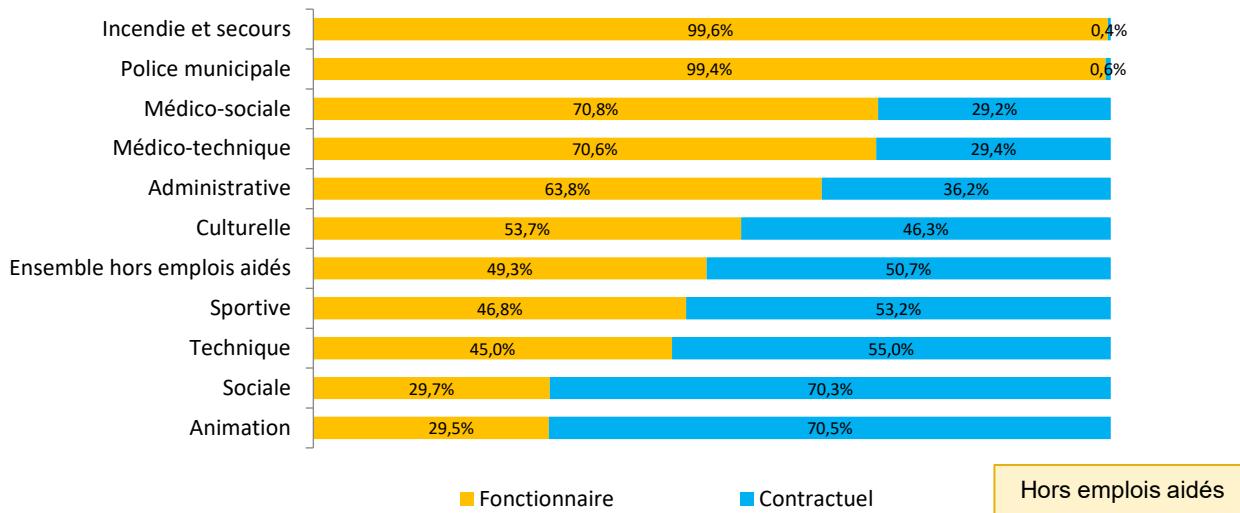


6.6.1 Zoom sur le statut selon la filière

Les filières animation et sociale concentrent chacune une part importante d'agents contractuels

70,5% des agents relevant de la filière animation sont contractuels contre 50,7% au niveau régional. Cette proportion s'établit à 70,3% pour la filière sociale.

Répartition des agents territoriaux de La Réunion selon la filière et le statut (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.6.2 Zoom sur le temps de travail selon la filière

Les filières sociale et animation concentrent les proportions les plus importantes d'agents à temps non complet.

Un peu moins d'un quart des agents de la filière sociale sont à temps non complet. Dans la filière animation, on a 14% des agents à temps non complet alors que la proportion régionale de ces agents est de 7,9%. La quasi-totalité des agents des filières police et incendie/secours travaille à temps complet.

Filière	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
Administrative	94,0	2,4	3,4
Animation	79,3	14,0	6,8
Culturelle	88,8	9,3	1,8
Incendie et secours	99,9	0,0	0,1
Médico-sociale	84,5	7,0	8,4
Médico-technique	82,4	5,9	11,8
Police municipale	99,4	0,3	0,3
Sociale	66,8	24,8	8,3
Sportive	96,3	1,2	2,5
Technique	85,3	8,4	6,0
Ensemble	86,9	7,9	4,9

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Hors emplois aidés

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



6.6.3 Zoom sur le type d'employeur selon la filière

Près des deux tiers des agents relevant de la filière sportive travaillent dans les communes de plus de 40 000 habitants.

	Organismes régionaux et départementaux	Communes de moins de 10 000 habitants	Communes de 10 000 à 40 000 habitants	Communes de plus de 40 000 habitants	Organismes intercommunaux
Technique	23,5	4,3	22,2	40,1	7,3
Administrative	31,8	3,8	16,6	33,2	8,7
Sociale	31,6	1,5	13,5	25,1	0,1
Animation	2,0	4,5	42,1	21,1	2,2
Incendie et secours	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Médico-sociale	47,6	0,4	10,2	7,7	0,0
Culturelle	22,5	1,8	26,7	35,9	9,3
Sportive	0,2	3,0	27,2	63,2	5,2
Police municipale	0,0	5,0	31,7	62,1	1,2
Médico-technique	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	27,1	4,4	18,7	26,3	7,0

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter les autres types d'employeur.

Hors emplois aidés



6.7.1 Métiers de la filière technique (regroupant 48,7% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de filière technique		%
Infrastructures		90,3
Propreté et déchets		88,5
Patrimoine bâti		88,0
Ateliers et véhicules		84,6
Systèmes d'information et Numérique		79,8

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de filière technique (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Assistant de suivi de travaux bâtiment		100,0
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers		98,4
Responsable d'office		98,3
Coordonnateur d'entretien des locaux		98,3
Chargé de travaux espaces verts		98,2
Conducteur de véhicules poids lourd		98,1
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux		95,6
Responsable de production culinaire		95,0
Chargé d'opération de construction		94,9
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		93,5
Agent de propreté des espaces publics		93,1
Dessinateur CAO-BIM		91,7
Coordonnateur collecte des déchets		91,5
Manutentionnaire		90,7
Conducteur d'engins		90,2
Cuisinier		90,1
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques		90,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments		89,8
Agent de déchèterie		89,6
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information		88,7

Note de lecture : 90,3% des agents travaillant dans la famille « Infrastructures » relèvent de la filière technique.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des filières techniques par métier (vingt principaux métiers)		%
Chargé de propreté des locaux		15,3
Agent polyvalent en milieu urbain		14,5
Agent de restauration		5,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments		4,4
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques		3,8
Jardinier		3,7
Chargé de prévention et de sécurité		3,0
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		2,8
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		2,7
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		2,6
Chauffeur		2,2
Chargé d'accueil		2,0
Responsable de production culinaire		1,5
Agent de propreté des espaces publics		1,5
Cuisinier		1,5
Assistant de gestion administrative		1,3
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information		1,3
Magasinier		1,0
Chargé d'opération de construction		0,9
Responsable de restauration		0,8
Sous-total		72,0

Note de lecture : 15,3% des agents de la filière technique exercent le métier de Chargé de propreté des locaux.

Hors emplois aidés



6.7.2 Métiers de la filière administrative (regroupant 27,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de filière administrative		%
Achats et commandes publiques		93,1
Finances et comptabilité		92,7
Juridiques		89,5
Administration		87,5
Formation professionnelle		85,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de filière administrative (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable		95,5
Assistant de direction		95,1
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable		94,4
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle		94,4
Officier d'état civil		93,5
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics		93,3
Chargé de fonds européens		92,5
Chargé de la paie		92,2
Directeur général de collectivité		91,7
Assistante de gestion des ressources humaines		90,6
Instructeur gestionnaire de dossiers		89,9
Assistant de gestion administrative		87,7
Chargé des affaires européennes et internationales		83,7
Responsable du service population		83,6
Responsable des ressources humaines		81,3
Chef de projet développement territorial		79,7
Directeur général Adjoint de collectivité		79,4
Responsable des affaires générales		77,3
Chargé de projet GPEEC		77,1
Chargé de communication		76,4

Note de lecture : 89,5% des agents travaillant dans la famille « Juridiques » relèvent de la filière administrative.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des filières administratives par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative		35,4
Chargé d'accueil		4,7
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable		4,3
Assistant de direction		3,7
Assistante de gestion des ressources humaines		2,9
Instructeur gestionnaire de dossiers		1,7
Officier d'état civil		1,5
Directeur de Service Fonctionnel		1,5
Responsable des affaires générales		1,2
Agent polyvalent en milieu non rural		1,2
Chef de projet développement territorial		1,1
Responsable des ressources humaines		1,0
Directeur service direct à la population		1,0
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation		1,0
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable		1,0
Chargé de communication		1,0
Responsable territorial d'action sociale		0,9
Chargé de fonds européens		0,8
Chargé d'accueil en bibliothèque		0,8
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics		0,8
Sous-total		67,6

Note de lecture : 35,4% des agents de la filière administrative exercent le métier d'Assistant de gestion administrative.

Hors emplois aidés



6.7.3 Métiers de la filière sociale (regroupant 8,1% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de filière sociale		%
Social		49,7
Education et animation		29,7
Formation professionnelle		3,7
Direction		3,4
Accueil		3,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de filière sociale (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Travailleur social		98,3
Aide à domicile		87,8
Educateur de jeunes enfants		65,7
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		58,8
Responsable de l'aide sociale à l'enfance		54,8
Conseiller d'action sociale		51,0
Animateur de relais assistantes maternelles		27,2
Responsable territorial d'action sociale		25,4
Agent d'intervention sociale et familiale		17,0
Chargé d'accueil social		14,9
Assistant éducatif petite enfance		14,5
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation		11,7
Aide-soignant		10,9
Directeur service direct à la population		7,1
Chargé des publics		3,7
Chargé d'animation culturelle		3,5
Autres métiers Développement territorial		3,0
Chargé de projet GPEEC		2,9
Chargé d'accueil		2,7
Régisseur de recettes		2,3

Note de lecture : 49,7% des agents travaillant dans la famille « Social » relèvent de la filière sociale.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des filières sociales par métier (vingt principaux métiers)		%
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		32,0
Travailleur social		29,1
Aide à domicile		14,9
Animateur de relais assistantes maternelles		3,1
Conseiller d'action sociale		3,0
Assistant de gestion administrative		1,8
Agent polyvalent en milieu urbain		1,7
Educateur de jeunes enfants		1,5
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation		1,2
Responsable territorial d'action sociale		1,2
Chargé de propriété des locaux		1,0
Responsable de l'aide sociale à l'enfance		0,9
Chargé d'accueil		0,9
Assistant éducatif petite enfance		0,8
Animateur éducatif accompagnement périscolaire		0,6
Agent d'intervention sociale et familiale		0,6
Chargé d'accueil social		0,5
Agent de restauration		0,5
Directeur service direct à la population		0,4
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant		0,3
Sous-total		90,5

Note de lecture : 29,1% des agents de la filière sociale exercent le métier de Travailleur social.

Hors emplois aidés



6.7.4 Métiers de la filière police (regroupant 1% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents de la filière police	%
Prévention, sécurité et police municipale	21,9
Funéraire	0,6
Incendie et secours	0,5
Ingénierie Ecologique-Environnement-Santé Environnementale	0,4
Direction	0,4

Les métiers avec la plus forte proportion d'agents relevant de la filière police (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Policier municipal	97,4
Responsable du service de police municipale	50,8
Responsable de politiques environnementales	1,9
Directeur service direct à la population	1,3
Encadrant des opérations de secours	0,9
Directeur service indirect à la population	0,9
Chargé de prévention et de sécurité	0,8
Responsable d'équipement sportif	0,7
Agent funéraire	0,7
Ouvrier de maintenance des bâtiments	0,1
Assistant de gestion administrative	0,1

Note de lecture : 21,9% des agents travaillant dans la famille « Prévention, sécurité et police municipale » relèvent de la filière police.

Répartition des agents de la filière police par métier	%
Policier municipal	80,7
Responsable du service de police municipale	9,6
Chargé de prévention et de sécurité	1,6
Opérateur de vidéoprotection	1,2
Encadrant des opérations de secours	1,2
Directeur service direct à la population	0,6
Assistant de gestion administrative	0,6
Garde champêtre	0,6
Agent funéraire	0,3
Directeur service indirect à la population	0,3
Responsable de politiques environnementales	0,3
Responsable d'équipement sportif	0,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	0,3
Grimpeur-élagueur	0,3
Agent polyvalent en milieu urbain	0,3
Sous-total	98,4

Note de lecture : 80,7% des agents de la filière police exercent le métier de Policier municipal.

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



7. Catégorie hiérarchique

Un poids de la catégorie A en augmentation par rapport à 2017



La part d'agents de catégorie A est en hausse par rapport à 2017 de 3,6 points.

La catégorie C est celle où les contractuels sont le plus représentés avec 54,8% des effectifs. A l'opposé, les catégories A et B concentrent une part importante de fonctionnaires.

Les agents de catégorie A sont surreprésentés dans les organismes régionaux et départementaux à l'exception des SDIS. Ils sont aussi surreprésentés dans les filières médico-sociale, sociale, culturelle et administrative par rapport à la moyenne régionale.

Les agents de catégorie C sont quant à eux surreprésentés dans les communes ainsi que dans les filières techniques, animation, police et secours.

Les métiers comptant la plus grande part d'agents de catégorie A sont principalement présents dans les familles direction, santé, juridique, développement territorial et études.

Les métiers avec la plus forte concentration d'agents de catégorie B relèvent majoritairement de l'enseignement, des achats, de la formation professionnelle, de l'informatique et des bibliothèques.

Les métiers où la proportion d'agents de catégorie C est la plus élevée concernent le plus souvent l'entretien, l'accueil, les espaces verts, la restauration et la propreté/déchets.

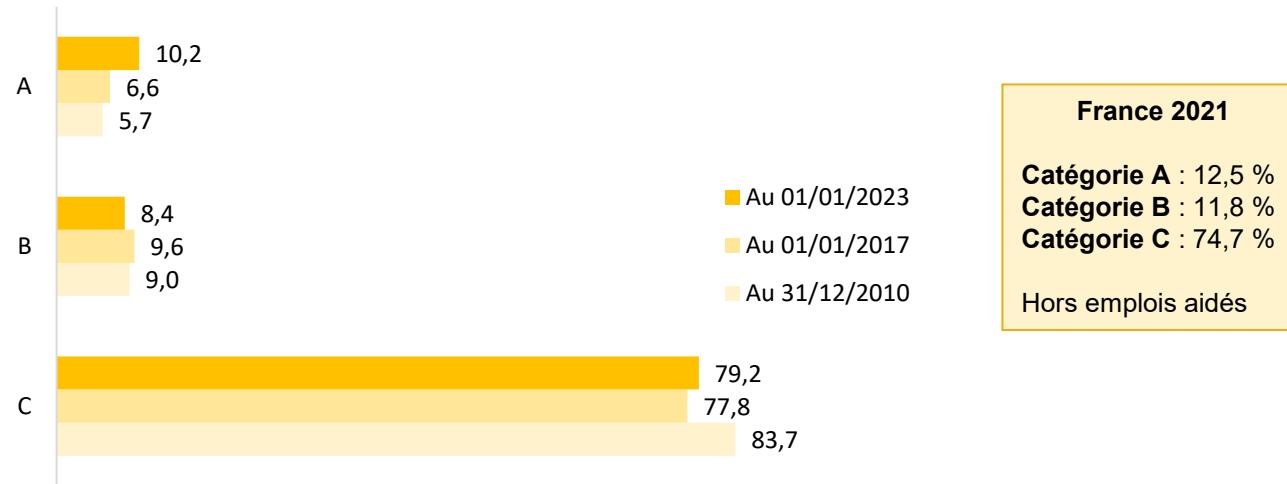


7.1 Distribution par catégorie hiérarchique

Une augmentation des agents de catégorie A

79,2 % des agents appartiennent à la catégorie C, contre 77,8 % en 2017. La proportion des agents de catégorie A progresse dans la région de 3,6 points par rapport à 2017 tandis que celle des agents de catégorie B recule de 1,2%.

Répartition des agents territoriaux de La Réunion selon la catégorie au 31/12/2010, 01/01/2017 et au 01/01/2023 (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables.

Des évolutions importantes sont intervenues entre 2018 et 2019 sur la répartition des catégories au sein de la fonction publique territoriale. Ces évolutions sont liées aux cadres d'emplois d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants qui basculent de la catégorie B à la catégorie A à compter du 1er février 2019, d'où des variations importantes pour les catégories A et B entre 2018 et 2023.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2010, 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2021



7.2.1 Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

Les fonctionnaires sont relativement surreprésentés au sein des catégories A et B

70,9% des agents de catégorie A sont fonctionnaires alors que cette proportion (de fonctionnaires) s'établit à 49,3% pour l'ensemble des agents de la région. Au sein de la catégorie B, 69,8% des agents sont fonctionnaires.

Par ailleurs, 54,8% des agents de catégorie C sont contractuels contre 50,7% à l'échelle régionale.

Répartition des agents territoriaux par catégorie hiérarchique selon le statut (en %)		Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A		70,9	29,1
Catégorie B		69,8	30,2
Catégorie C		45,2	54,8
Ensemble		49,3	50,7

Bleu : sous-représentation par rapport au régional
Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Hors emplois aidés

Le total n'est pas toujours égal à 100 car les inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau.

Source : *Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*



7.2.2 Zoom sur le temps de travail selon la catégorie hiérarchique

Les agents de catégorie A sont ceux qui travaillent le plus à temps complet.

C'est au sein de la catégorie A que la proportion d'agents à temps complet est la plus importante avec 94,7% suivi de la catégorie B avec 92,6%. Ces deux proportions sont nettement au-dessus de la proportion d'agents à temps complet à l'échelle régionale qui s'établit à 86,9%. La proportion d'agents de catégorie C travaillant à temps non complet est un point supérieur à la proportion régionale.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le temps de travail (en %)	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
Catégorie A	94,7	0,9	4,2
Catégorie B	92,6	3,9	3,1
Catégorie C	85,5	8,9	5,4
Ensemble	86,9	7,9	4,9

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Hors emplois aidés

Le total n'est pas égal à 100 car les inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

Source : *Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*



7.2.3 Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le type d'employeur

Les communes affichent une très forte proportion d'agents de catégorie C, bien au-dessus de la moyenne régionale

Les agents de catégorie A sont surreprésentés au sein des organismes régionaux et départementaux à l'exception du SDIS, qui concentre une forte proportion d'agent de catégorie C.

En revanche, les agents de catégories C sont surreprésentés au sein des communes et ceux de catégorie A y sont sous-représentés.

Au niveau des intercommunalités, la situation est similaire à celle des organismes régionaux et départementaux pour les catégories A et C.

Type d'employeur	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Région	15,3	9,2	75,5
Département	25,5	11,5	62,6
SDIS	5,7	7,7	86,4
Centre de gestion	42,7	20,0	36,0
Commune de 3 500 et 9 999 hab.	4,0	6,9	88,6
Commune de 10 000 et 19 999 hab.	5,4	7,8	86,6
Commune de 20 000 et 39 999 hab.	4,5	7,8	83,9
Commune de 40 000 et 79 999 hab.	3,5	4,6	91,7
Commune de plus de 80 000 hab.	5,1	8,8	82,9
Centre communal d'action sociale	8,6	5,1	79,3
Caisse des écoles	3,6	1,8	77,1
Communauté d'agglomération	14,0	11,1	72,3
Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU)	24,5	7,5	67,9
Syndicat mixte	13,0	15,3	60,3
Etablissement public local culturel	52,6	21,1	23,7
Autres établissements publics locaux	51,2	34,1	12,2
Ensemble	10,2	8,4	79,2

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Hors emplois aidés

Le total n'est pas égal à 100 car les inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



7.2.4 Zoom sur la catégorie hiérarchique selon la filière

Plus de neuf agents sur 10 dans la filière technique sont de catégorie C

46,6 % des agents de la filière médico-sociale sont des agents de catégorie A. 51,8 % de ceux de la filière sportive sont de catégorie B et 92,2 % de la filière technique sont de catégorie C.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Technique	3,3	4,5	92,2
Administrative	15,5	14,6	69,9
Sociale	35,9	2,4	61,7
Animation	0,0	17,5	82,5
Incendie et secours	4,3	7,2	88,5
Médico-sociale	46,7	8,1	45,2
Culturelle	20,7	30,2	49,1
Sportive	1,7	51,8	46,5
Police municipale	0,9	10,6	88,5
Médico-technique*	100,0	0,0	0,0
Ensemble	10,2	8,4	79,2

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Hors emplois aidés

Le total n'est pas toujours égal à 100 car les inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau.

* Il n'y a que 17 agents dans la filière Médico-technique.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

7.3.1 Métiers de la catégorie A (regroupant 10,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents de catégorie A		%
Direction		74,1
Santé, Médical et paramédical		68,6
Juridiques		66,7
Développement territorial		53,1
Etudes		47,2

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents de catégorie A (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Psychologue		100,0
Puéricultrice		100,0
Directeur général de collectivité		97,2
Responsable de l'aide sociale à l'enfance		95,2
Infirmier		94,5
Travailleur social		91,3
Directeur général Adjoint de collectivité		91,2
Chargeé des affaires européennes et internationales		89,8
Directeur service indirect à la population		79,5
Chargeé d'études		73,8
Directeur service direct à la population		68,8
Directeur de Service Fonctionnel		67,3
Educateur de jeunes enfants		66,3
Chef de projet développement territorial		62,7
Chargeé de fonds européens		62,5
Responsable de développement territorial		59,1
Chef de groupement		58,1
Conseiller d'action sociale		57,7
Responsable de production et de programmation culturelle		57,1
Responsable territorial d'action sociale		46,7

Note de lecture : 74,1% des agents travaillant dans la famille « Direction » sont des agents de catégorie A.

Répartition des agents de catégorie A par métier (vingt principaux métiers)		%
Travailleur social		21,8
Directeur de Service Fonctionnel		4,0
Directeur service direct à la population		3,3
Directeur service indirect à la population		2,8
Conseiller d'action sociale		2,7
Infirmier		2,7
Chef de projet développement territorial		2,3
Directeur général Adjoint de collectivité		1,9
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation		1,9
Responsable territorial d'action sociale		1,8
Responsable de développement territorial		1,7
Assistant de gestion administrative		1,6
Chargeé de fonds européens		1,5
Responsable des ressources humaines		1,5
Chargeé d'opération de construction		1,4
Chargeé des affaires européennes et internationales		1,4
Puéricultrice		1,3
Responsable de l'aide sociale à l'enfance		1,2
Educateur de jeunes enfants		1,2
Psychologue		1,2
Sous-total		48,0

Note de lecture : 21,8% des agents de catégorie A exercent le métier de Travailleur social.

Hors emplois aidés



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

7.3.2 Métiers de la catégorie B (regroupant 8,4% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents de catégorie B		%
Enseignement	57,6	
Achats et commandes publiques	36,5	
Formation professionnelle	33,3	
Systèmes d'information et Numérique	30,9	
Bibliothèques et centres documentaires	27,7	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents de catégorie B (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Aide-soignant	87,0	
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	76,1	
Enseignant artistique	68,8	
Chef de centre d'incendie et secours	55,3	
Chargé de la paie	47,6	
Responsable des études et applications des systèmes d'information	47,1	
Chargé d'opération de construction	45,2	
Animateur éducateur sportif	44,0	
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	40,6	
Responsable du service de police municipale	39,3	
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	38,1	
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	37,8	
Chef de groupement	35,5	
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	35,2	
Responsable des ressources humaines	33,0	
Responsable du service population	32,7	
Chargé de fonds européens	32,5	
Responsable d'atelier	32,3	
Maitre-nageur sauveteur	30,6	
Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	30,0	

Note de lecture : 57,6% des agents travaillant dans la famille « Enseignement », 52,1% sont de catégorie B

Répartition des agents de catégorie B par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative	13,5	
Animateur éducateur sportif	3,8	
Enseignant artistique	3,7	
Chargé d'opération de construction	2,6	
Travailleur social	2,2	
Assistante de gestion des ressources humaines	2,1	
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	2,1	
Référent en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	2,0	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,8	
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	1,8	
Maitre-nageur sauveteur	1,8	
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	1,8	
Assistant de direction	1,7	
Aide-soignant	1,5	
Responsable des ressources humaines	1,4	
Animateur enfance-jeunesse	1,2	
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	1,2	
Directeur de Service Fonctionnel	1,2	
Chargé de la paie	1,1	
Chargé de communication	1,1	
Sous-total	49,5	

Note de lecture : 3,7% des agents de catégorie B, exercent le métier d'Enseignant artistique.

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



7.3.3 Métiers de la catégorie C (regroupant 79,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents de catégorie C		%
Entretien et services généraux		99,1
Accueil		97,3
Espaces verts, paysages		97,2
Restauration collective		96,9
Propreté et déchets		94,8

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents de catégorie C (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Agent chargé de la gestion des espaces naturels		100,0
Encadrant des opérations de secours		100,0
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement		100,0
Assistant familial en protection de l'enfance		100,0
Coordonnateur collecte des déchets		100,0
Agent de déchèterie		100,0
Conducteur d'engins		100,0
Coordonnateur d'entretien des locaux		100,0
Auxiliaire de puériculture		100,0
Manutentionnaire		100,0
Régisseur de recettes		100,0
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		99,8
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		99,8
Aide à domicile		99,8
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		99,6
Agent de propreté des espaces publics		99,6
Cuisinier		99,6
Agent polyvalent en milieu urbain		99,5
Agent de surveillance des voies publiques		99,3
Responsable d'office		99,2

Note de lecture : 97,3 % des agents travaillant dans la famille « Accueil » sont des agents de catégorie C.

Répartition des agents de catégorie C par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative		11,7
Agent polyvalent en milieu urbain		9,8
Chargé de propreté des locaux		8,4
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		5,3
Agent de restauration		3,5
Assistant familial en protection de l'enfance		3,3
Chargé d'accueil		3,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments		2,8
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques		2,6
Jardinier		2,3
Chargé de prévention et de sécurité		2,0
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		1,9
Encadrant des opérations de secours		1,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		1,7
Aide à domicile		1,6
Chauffeur		1,5
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable		1,3
Assistant de direction		1,1
Responsable de production culinaire		1,0
Policier municipal		1,0
Sous-total		67,6

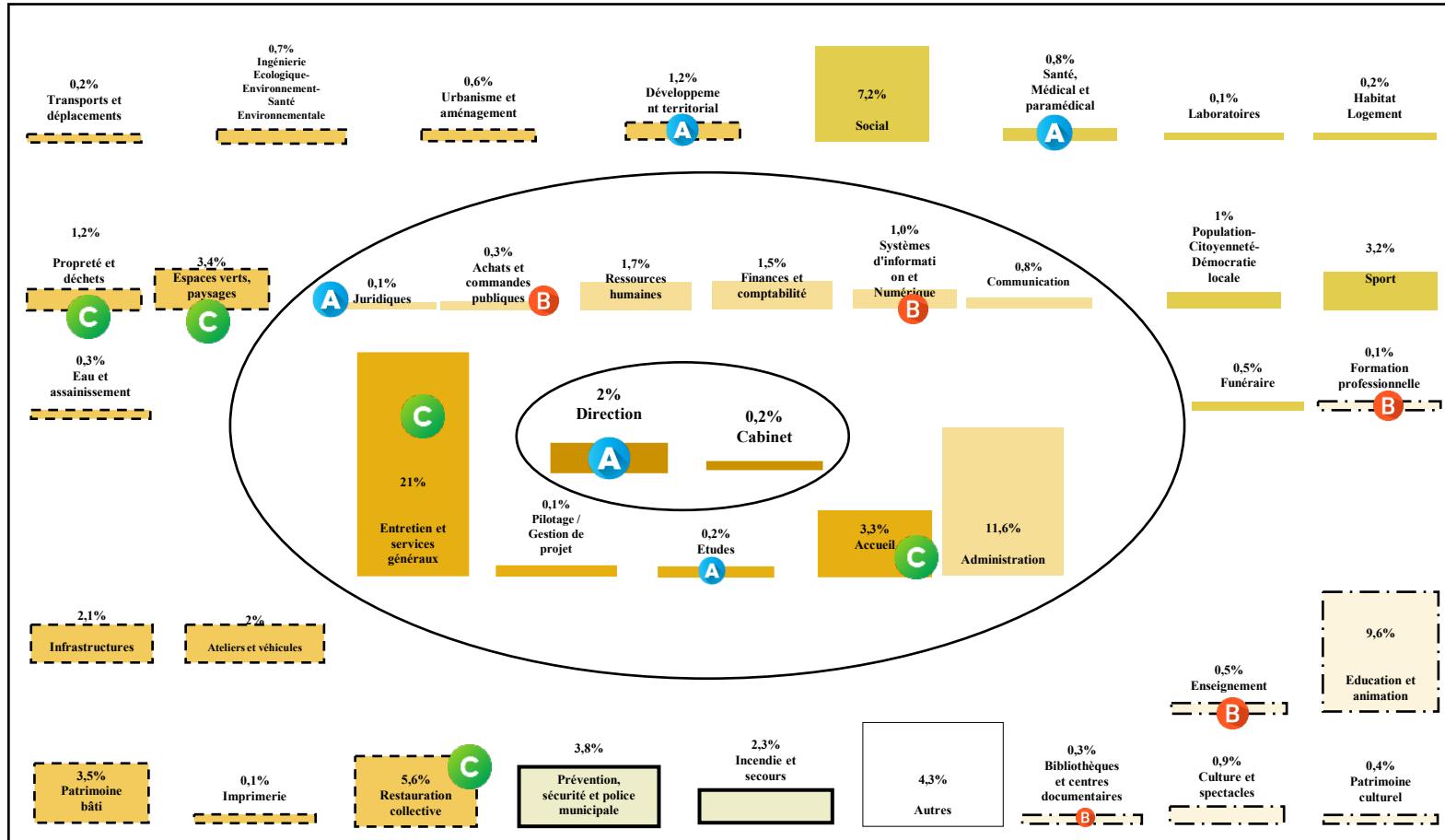
Note de lecture : 8,4% des agents de catégorie C exercent le métier de Chargé de propreté des locaux.

Hors emplois aidés



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

7.4 Zoom sur les 5 premières familles de métiers des agents à dominante de Catégorie A, B et C



8. Genre

Les femmes sous-représentées par rapport au national



Les femmes sont sous-représentées par rapport au national avec 50,5% des effectifs territoriaux (contre 61,3 %).

Les emplois à temps non complet sont plus de deux fois plus fréquents chez les femmes que chez les hommes.

Parmi les emplois de direction, les femmes sont moins nombreuses. Il y a cependant plus de femmes ayant le cadre d'emploi d'administrateur à La Réunion.

La catégorie A est la plus féminisée, au-dessus de la moyenne régionale, tandis que les catégories B et C se situent en dessous.

Les femmes sont surreprésentées au sein des conseils départementaux, des centres de gestion et des établissements communaux par rapport à l'ensemble régional.

Le SDIS et le conseil régional sont des employeurs majoritairement masculins.

Parmi les dix principaux métiers, les ouvriers de maintenance des bâtiments et les jardiniers sont essentiellement masculins, avec une faible part de femmes.

Les métiers comptant la plus grande part de femmes sont principalement liés à l'éducation, à la santé, au social, à l'administratif et aux ressources humaines.

Les métiers avec la plus forte concentration d'hommes relèvent majoritairement des ateliers, des infrastructures, des bâtiments, du secours et des espaces verts.



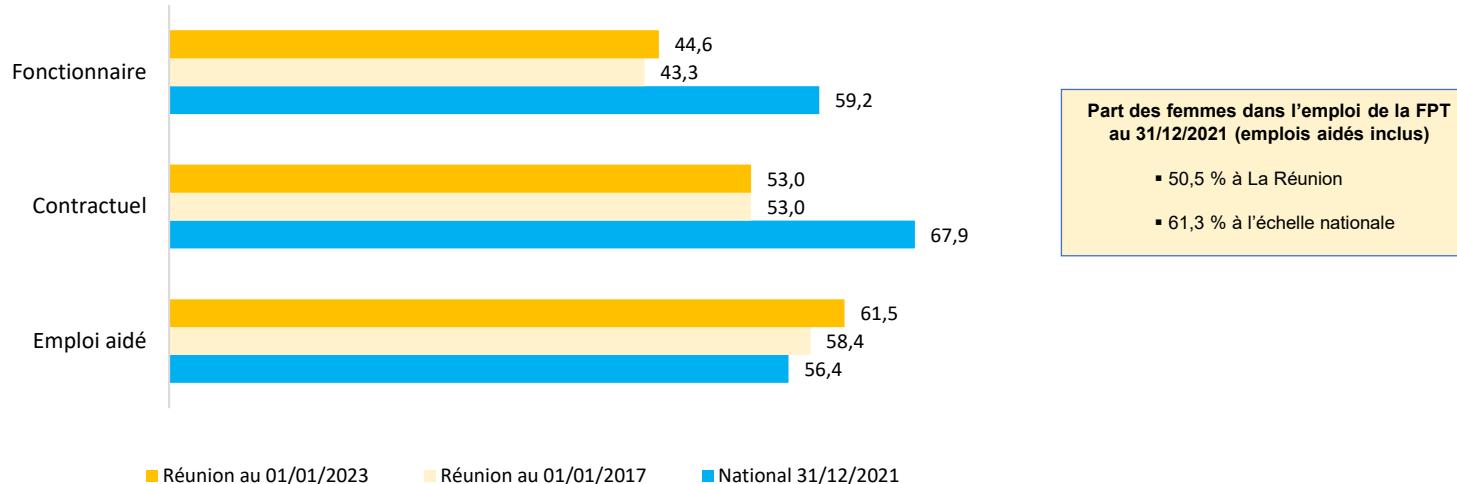
8.1 Genre

Les femmes sous-représentées chez les fonctionnaires et les contractuels par rapport au national

Les femmes représentent 50,5% des agents de la FPT, contre 61,3 % à l'échelle nationale.

53% des contractuels sont des femmes. En comparaison à la moyenne nationale de 2021, les femmes fonctionnaires et contractuelles sont légèrement sous-représentées dans la région tandis que les femmes en emplois aidés sont surreprésentées.

Part des femmes selon le statut des agents territoriaux (%)



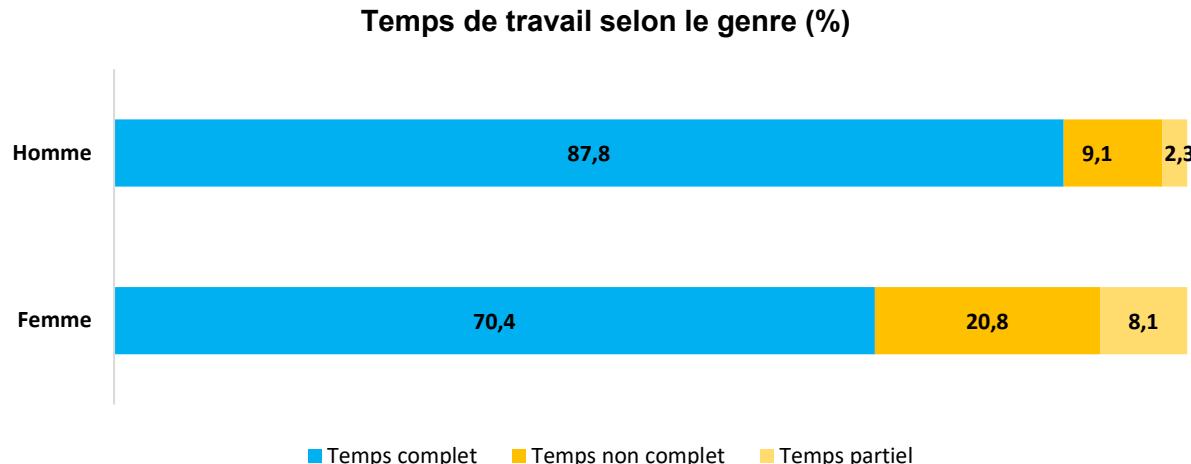
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2021



8.2 Temps de travail selon le genre

Plus d'une femme sur cinq en emploi à temps non complet

20,8 % des femmes travaillent à temps non complet, soit plus du double des hommes (9,1 %). Elles sont aussi plus nombreuses à temps partiel (8,1 % contre 2,3 %). L'écart entre hommes et femmes travaillant à temps complet atteint ainsi 17,4 points.



Les non-réponses sont prises en compte dans le calcul du pourcentage

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

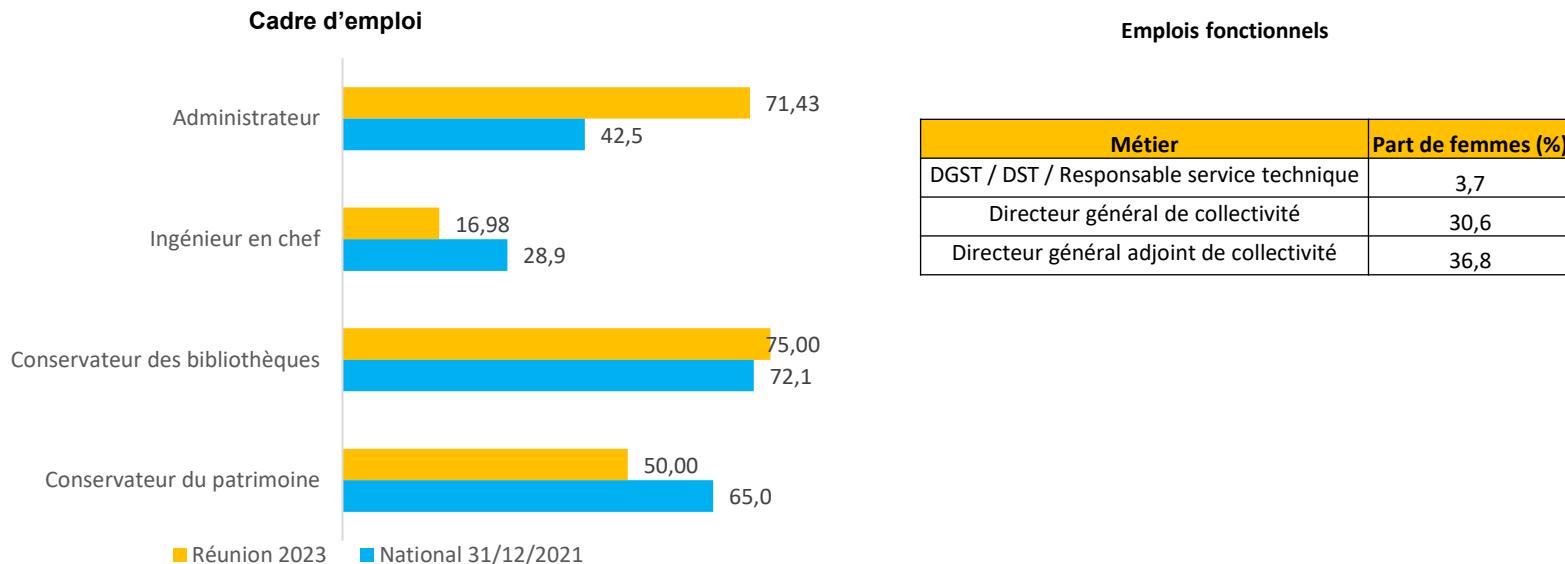


8.3 Part des femmes dans les emplois de direction

Une part de femmes relevant du cadre d'emploi d'administrateur supérieure à la moyenne nationale

Au sein des cadres d'emplois d'administrateur et de conservateur des bibliothèques, les proportions de femmes sont supérieures aux proportions observées à l'échelle nationale. Ces proportions sont relativement plus faibles pour les autres.

Part de femmes au sein des emplois de direction des agents territoriaux (%)

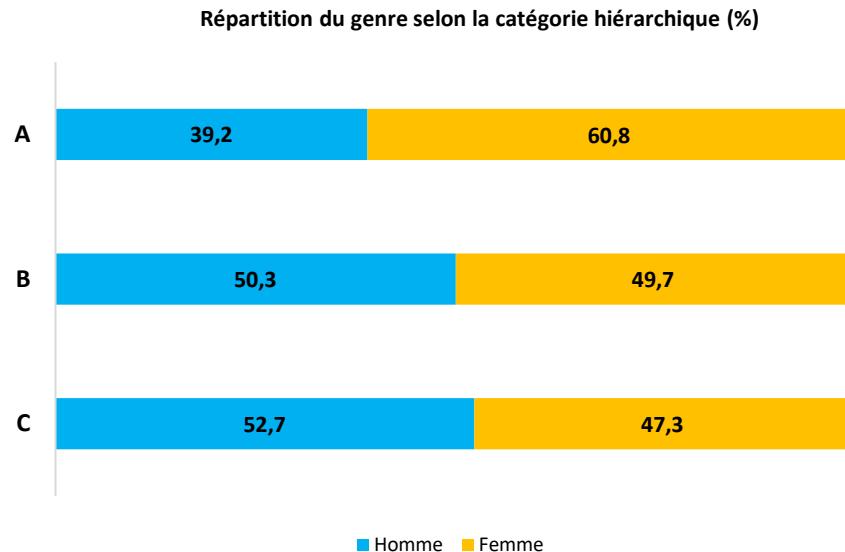


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT National : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2021



8.4 Genre selon la catégorie hiérarchique

60,8 % des agents appartenant à la catégorie A sont des femmes, contre 47,3 % des agents de catégorie C



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



8.5 Genre selon le type d'employeur

Les femmes sont minoritaires au sein du SDIS et de la Région.

Les femmes sont surreprésentées au sein du département, des CCAS et des caisses des écoles. En revanche elles sont minoritaires au sein du SDIS et de la Région.

Type d'employeur	Femme	Homme
Région	40,0	60,0
Département	62,2	37,8
SDIS	13,4	86,6
Centre de gestion	60,0	40,0
Commune de 3 500 et 9 999 hab.	40,5	59,5
Commune de 10 000 et 19 999 hab.	48,2	51,7
Commune de 20 000 et 39 999 hab.	43,8	56,2
Commune de 40 000 et 79 999 hab.	50,2	49,8
Commune de plus de 80 000 hab.	49,2	50,8
Centre communal d'action sociale (CCAS)	73,2	26,8
Caisse des écoles	86,5	13,5
Communauté d'agglomération	42,8	57,2
Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU)	54,7	45,3
Syndicat mixte	33,7	66,3
Etablissement public local culturel	47,4	52,6
Autres établissements publics locaux	34,1	65,9
Ensemble	50,5	49,5

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

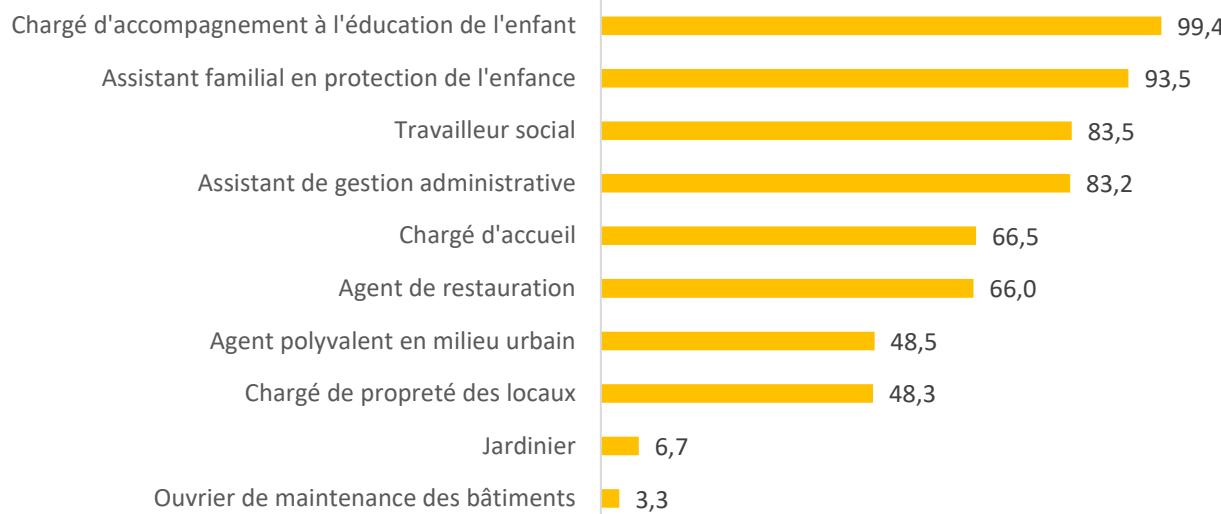


8.6 Métiers selon le genre

Les femmes majoritaires parmi six des dix principaux métiers

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de six des dix principaux métiers et fortement minoritaires au sein de deux d'entre eux.

Part des femmes au sein des dix principaux métiers en Réunion (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



8.7 Les cadres d'emplois territoriaux les plus masculins/féminins

Les cadres d'emplois relevant des filières sociale et médico-sociale sont fortement féminisés

Parmi les cadres d'emploi majoritairement masculins, on retrouve ceux liés à la filière incendie et secours et à la filière technique. Parmi les cadres d'emploi majoritairement féminins, on retrouve ceux liés aux filières sociale et médico-sociale.

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 30 agents) majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Chef de service de police municipale	97,1	Puéricultrice	100,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	96,4	Agent spécialisé des écoles maternelles	99,6
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	94,8	Auxiliaire de puériculture	97,7
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	94,4	Agent social	94,1
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	93,6	Auxiliaire de soins	93,5
Opérateur des APS	90,3	Psychologue	92,7
Technicien	84,9	Infirmier en soins généraux	91,9
Agent de police municipale	84,5	Educateur de jeunes enfants	91,6
Educateur des APS	83,1	Assistant socio-éducatif	84,5
Ingénieur en chef	83,0	Adjoint du patrimoine	77,2

En moyenne:

Les hommes représentent 49,5 % des effectifs

Les femmes représentent 50,5 % des effectifs

Hors emplois aidés

Note de lecture : 94,8 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Sous-officier de sapeurs pompiers professionnels » sont des hommes

Source : *Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*



8.8.1 Métiers des femmes (regroupant 50,5% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion de femmes	%
Education et animation	88,7
Santé, Médical et paramédical	88,5
Social	86,1
Administration	82,3
Ressources humaines	72,0

Les vingt métiers avec la plus forte proportion de femmes (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Puériculteur	100,0
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	99,4
Assistant éducatif petite enfance	99,3
Animateur de relais assistantes maternelles	98,0
Auxiliaire de puériculture	97,8
Aide à domicile	95,0
Assistant de direction	94,5
Assistant familial en protection de l'enfance	93,5
Infirmier	93,4
Psychologue	92,3
Aide-soignant	91,3
Officier d'état civil	90,6
Responsable d'office	85,1
Travailleur social	83,5
Assistant de gestion administrative	83,2
Chargé d'accueil social	81,9
Assistante de gestion des ressources humaines	81,7
Chargé de la paie	81,3
Agent d'intervention sociale et familiale	79,5
Chargé d'accueil en bibliothèque	79,5

Note de lecture : 86,1% des agents travaillant dans la famille « Social » sont des femmes.

Répartition des femmes par métier (vingt principaux métiers)	%
Assistant de gestion administrative	15,9
Agent polyvalent en milieu urbain	10,1
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	7,7
Chargé de propreté des locaux	7,6
Agent de restauration	4,5
Assistant familial en protection de l'enfance	4,2
Travailleur social	3,5
Chargé d'accueil	3,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3,0
Aide à domicile	2,3
Assistant de direction	1,8
Animateur de relais assistantes maternelles	1,6
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,5
Assistante de gestion des ressources humaines	1,2
Auxiliaire de puériculture	1,2
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	1,0
Animateur enfance-jeunesse	1,0
Chargé d'accueil en bibliothèque	0,9
Assistant éducatif petite enfance	0,8
Chargé de prévention et de sécurité	0,8
Sous-total	73,5

Note de lecture : 7,6% des femmes exercent le métier de Chargé de propreté des locaux.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



8.8.2 Métiers des hommes (regroupant 49,5% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'hommes	%
Ateliers et véhicules	95,1
Infrastructures	93,1
Espaces verts, paysages	92,6
Patrimoine bâti	91,6
Incendie et secours	91,5

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'hommes (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Assistant de suivi de travaux bâtiment	100,0
Logisticien	100,0
Manutentionnaire	100,0
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	100,0
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	100,0
Chargé de travaux espaces verts	99,1
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux	98,5
Technicien du spectacle et de l'événementiel	98,3
Coordonnateur d'entretien des locaux	98,3
Conducteur de véhicules poids lourd	98,1
Conducteur d'engins	98,0
Gardien d'immeuble	98,0
Chef de centre d'incendie et secours	97,4
Coordonnateur collecte des déchets	97,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	96,7
Chauffeur	96,6
Responsable d'équipement sportif	96,5
Agent funéraire	95,9
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	95,6
Opérateur en CTA-CODIS	94,9

Note de lecture : 93,1% des agents travaillant dans la famille « Infrastructures » sont des hommes.

Répartition des hommes par métier (vingt principaux métiers)	%
Agent polyvalent en milieu urbain	10,9
Chargé de propreté des locaux	8,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4,3
Jardinier	4,1
Assistant de gestion administrative	3,3
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	3,2
Chargé de prévention et de sécurité	2,9
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2,5
Agent de restauration	2,3
Encadrant des opérations de secours	2,3
Chauffeur	2,2
Chargé d'accueil	1,6
Agent de propreté des espaces publics	1,4
Policier municipal	1,3
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	1,2
Animateur éducateur sportif	1,1
Intervenant des opérations de secours	1,0
Cuisinier	1,0
Magasinier	1,0
Sous-total	58,3

Note de lecture : 1,3% des hommes exercent le métier de Policier municipal.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9. Démographie

Des départs massifs à la retraite surtout chez les fonctionnaires et les assistantes maternelles/familiales



A. Age

Une pyramide des âges vieillissante



Les agents permanents de plus de 50 ans représentent 53,6 % de l'ensemble des agents permanents, contre 43,2 % à l'échelle nationale, avec une forte représentation des tranches d'âges entre 50 ans et 60 ans.

Cette part était de 47,5% en 2017 au niveau régional, signifiant un vieillissement des effectifs territoriaux.

Sur la période 2028-2031, on estime à environ 940 le nombre de départs annuels moyens à la retraite, surtout chez les fonctionnaires et les assistantes maternelles/familiales.

Sont majoritairement occupés par des agents permanents de 55 ans et plus, les cadres d'emplois d'ingénieur en chef, d'agent de maîtrise et de médecin.

Les métiers avec la plus forte concentration d'agents permanents de plus de 55 ans relèvent majoritairement du logement, de l'entretien de la restauration, des espaces verts et des ateliers.

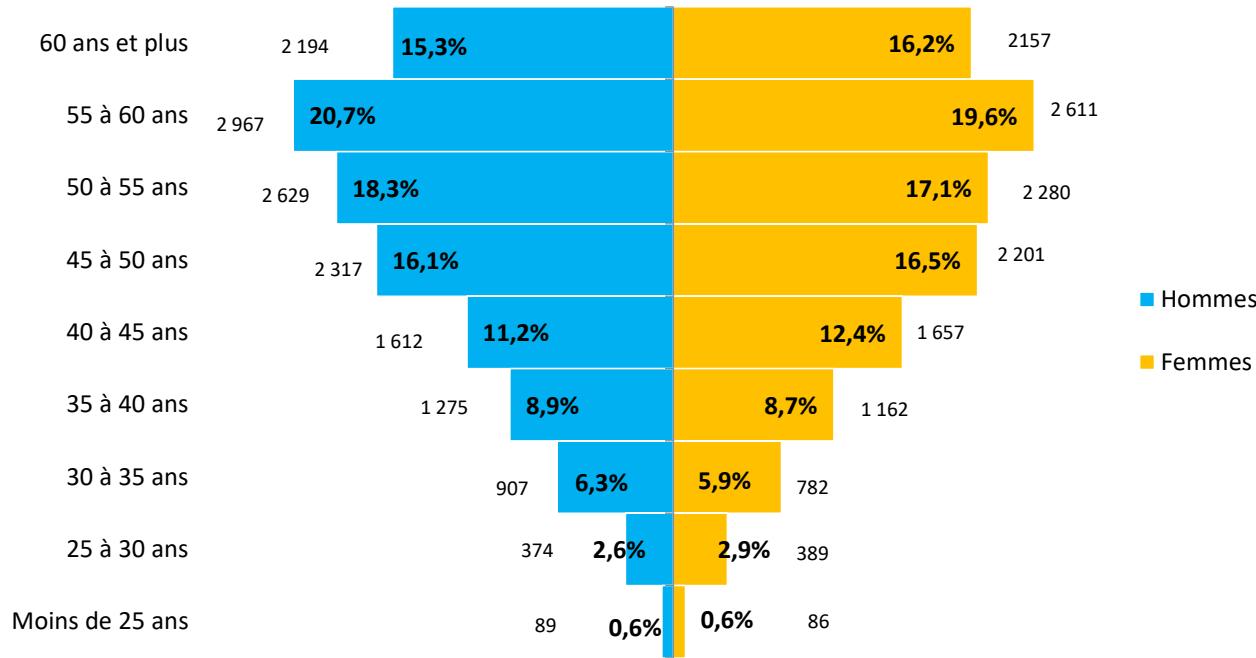
Les métiers comptant la plus grande part d'agents permanents de moins de 30 ans sont principalement liés aux familles communication, études, informatique, cabinet et urbanisme.



9.1.1 Démographie

Plus de la moitié des agents territoriaux permanents ont plus de 45 ans

On observe une forte représentation des tranches d'âges entre 50 ans et 60 ans aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

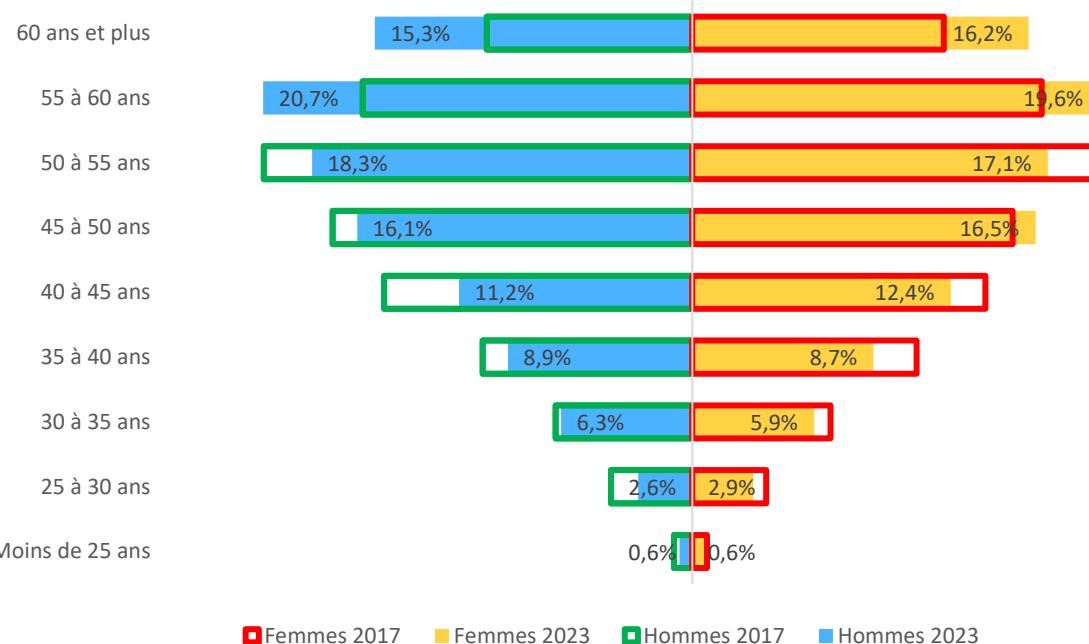


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.1.2 Démographie

En 2023, les agents permanents de La Réunion sont plus âgés qu'en 2017

Comparaison pyramides des âges des agents territoriaux permanents de La Réunion 2017 - 2023



En comparant les pyramides des âges de 2017 et 2023, on constate que les agents de la région Réunion ont vieilli. En effet, la proportion des agents de plus de 55 ans a augmenté par rapport à 2017. Par exemple, tous genres confondus, la part des agents âgés de 55 à 60 ans est passée de 16,3% à 20,1%. À l'inverse, les parts des agents dans les classes d'âge inférieures à 55 ans ont tendance à diminuer.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.2 Structure des âges des agents permanents

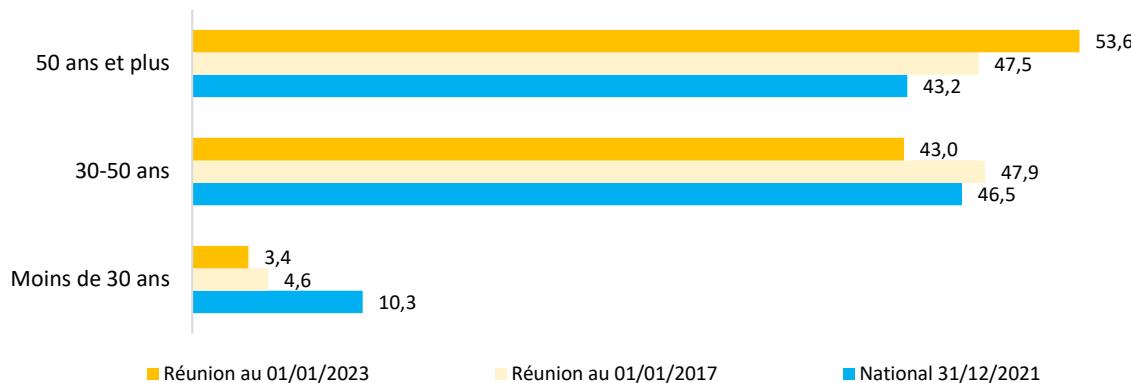
Des agents permanents plus âgés que la moyenne française

Les agents âgés de plus de 50 ans représentent 53,6 % de l'ensemble des agents permanents, contre 43,2 % à l'échelle nationale et 47,5% en 2017.

▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires : 50 ans et 3 mois
- Contractuels : 48 ans et 1 mois
- Emplois aidés : 44 ans et 1 mois

Répartition des agents territoriaux permanents selon la catégorie d'âge (%)



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT France : Insee SIASP au 31/12/2021



9.3 Structure des âges selon le statut

Une structure des âges qui varie selon le statut des agents

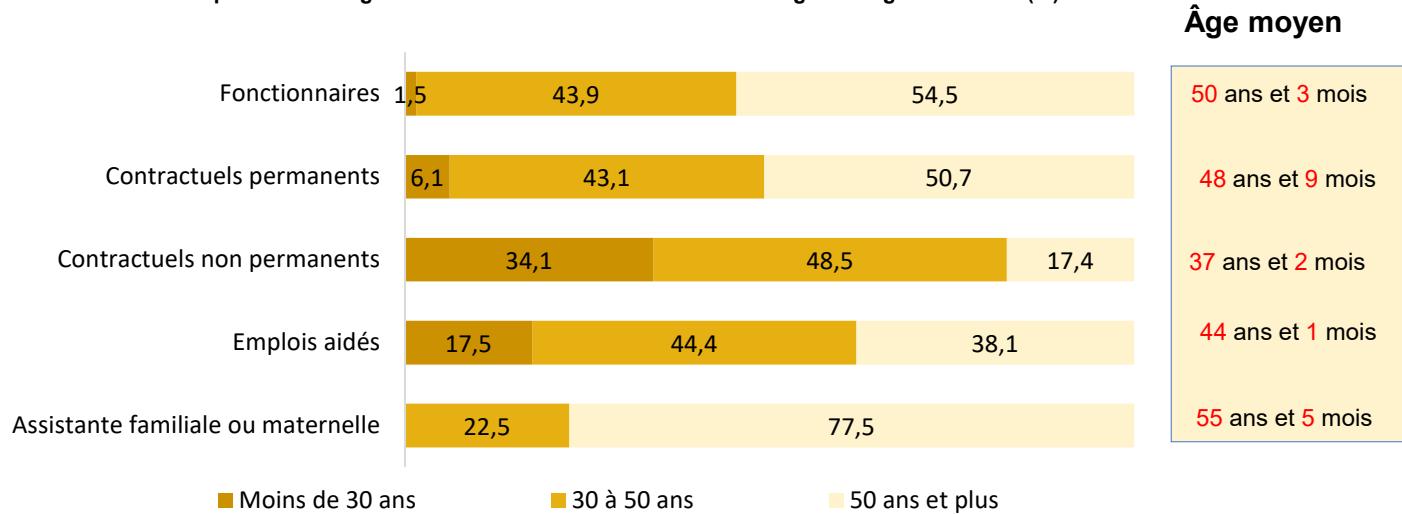
Tout statut confondu la moyenne d'âge des agents de La Réunion est de 48 ans et 6 mois, elle est de 49 ans et 10 mois chez les agents permanents. 1,5% des fonctionnaires ont moins de 30 ans et 54,5% d'entre eux ont 50 ans et plus.

Chez les contractuels non permanents, on observe 34,1% d'agents de moins de 30 ans contre 6,1% chez les contractuels permanents.

Les agents en emploi aidé ont quant à eux pour une grande part entre 30 et 50 ans; leur âge moyen étant de 44 ans et 1 mois.

Chez les assistantes familiales et maternelles, la grande majorité ont plus de 50.

Répartition des agents territoriaux de Réunion selon la catégorie d'âge et le statut (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

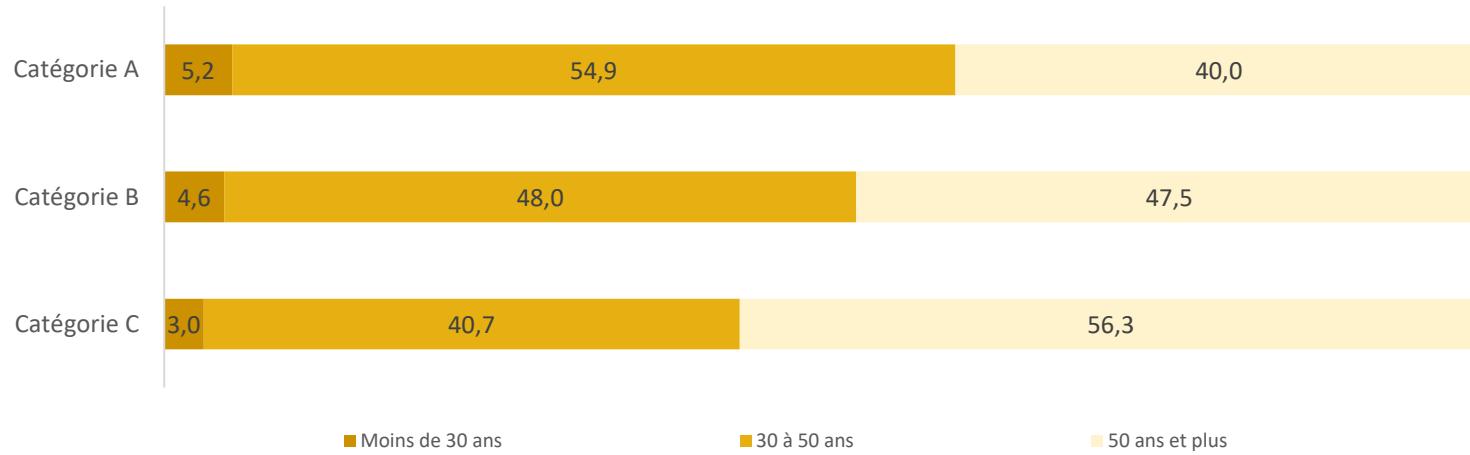


9.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

Les agents permanents de catégorie C ont majoritairement 50 ans et plus

Les agents de catégorie C sont relativement plus âgés que ceux des catégories A et B. La part d'agents de plus de 50 ans est de 56,3% dans cette catégorie contre 47,5% pour la catégorie B et 40% pour la catégorie A. Pour les tranches d'âges plus jeunes, on constate la tendance inverse.

Répartition des agents territoriaux permanents de Réunion selon l'âge et la catégorie (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.5 Métiers âgés

Les deux principaux métiers territoriaux regroupent plus d'un agent permanent sur cinq parmi ceux ayant plus de 60 ans.

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus en Réunion	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus sur l'ensemble des agents permanents	Part des 60 ans et plus sur le métier
Agent polyvalent en milieu urbain	478	11	8,3
Chargé de propreté des locaux	442	10,2	6,7
Assistant de gestion administrative	381	8,8	10,8
Assistant familial en protection de l'enfance	237	5,4	3
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	234	5,4	3,8
Agent de restauration	147	3,4	2,3
Chargé d'accueil	139	3,2	2,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	130	3	2,3
Jardinier	113	2,6	1,8
Chargé de prévention et de sécurité	106	2,4	1,6

Note de lecture: 442 agents permanents de 60 ans et plus exercent le métier « Chargé de propreté des locaux ». Ils représentent 10,2% de l'ensemble des agents permanents ayant 60 ans et plus. Ils représentent également 6,7% des agents permanents exerçant le métier de « Chargé de propreté des locaux ».

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.6 Les cadres d'emplois territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Plus de six agents permanents sur dix relevant des cadres d'emplois d'ingénieur en chef et d'agent de maîtrise ont 55 ans ou plus

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 30 agents) ayant le plus fort taux d'agents permanents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Moniteur-éducateur et intervenant familial	15,4	Ingénieur en chef	62,3
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	11,8	Agent de maîtrise	60,0
Assistant socio-éducatif	11,6	Médecin	57,5
Psychologue	7,3	Conseiller socio-éducatif	52,5
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6,3	Agent spécialisé des écoles maternelles	47,0
Adjoint d'animation	6,1	Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	43,6
Technicien	5,0	Adjoint technique	42,0
Attaché	4,8	Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	40,6
Rédacteur	4,6	Bibliothécaire	39,4
Educateur des APS	4,2	Adjoint technique des établissements d'enseignement	39,3

En moyenne à La Réunion :

- Les moins de 30 ans représentent 3,4 % des effectifs permanents.
- Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 35,9 % des effectifs permanents.

Note de lecture : 62,3 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Ingénieur en chef » ont 55 ans ou plus.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.7 Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus* ?

47,4% des contractuels ont plus de 60 ans (prochains sortants) alors que ce métier ne représente que 44,5% des agents permanents.

Agents territoriaux permanents et situation des prochains sortants

	Part des prochains sortants permanents (%)	Part sur l'ensemble des agents permanents (%)
Contractuels	47,4	44,5
Commune de plus de 80 000 hab.	21,2	17,9
Département	20,1	18,8
Commune de 20 000 à 39 999 hab.	17,8	16,5
Agent polyvalent en milieu urbain	11	8,3
Chargé de propreté des locaux	10,2	6,7
Assistant de gestion administrative	8,8	10,8
Adjoint technique	40,7	32,7
Adjoint administratif	13,8	19,4
Agent de maîtrise	10	5,1
Affaires scolaires et périscolaires	20,7	17,4
Protection de l'enfance	7,4	5,9
Bâtiment et patrimoine bâti	6,2	4,8

Bleu : sous-représentation par rapport à l'ensemble des agents permanents

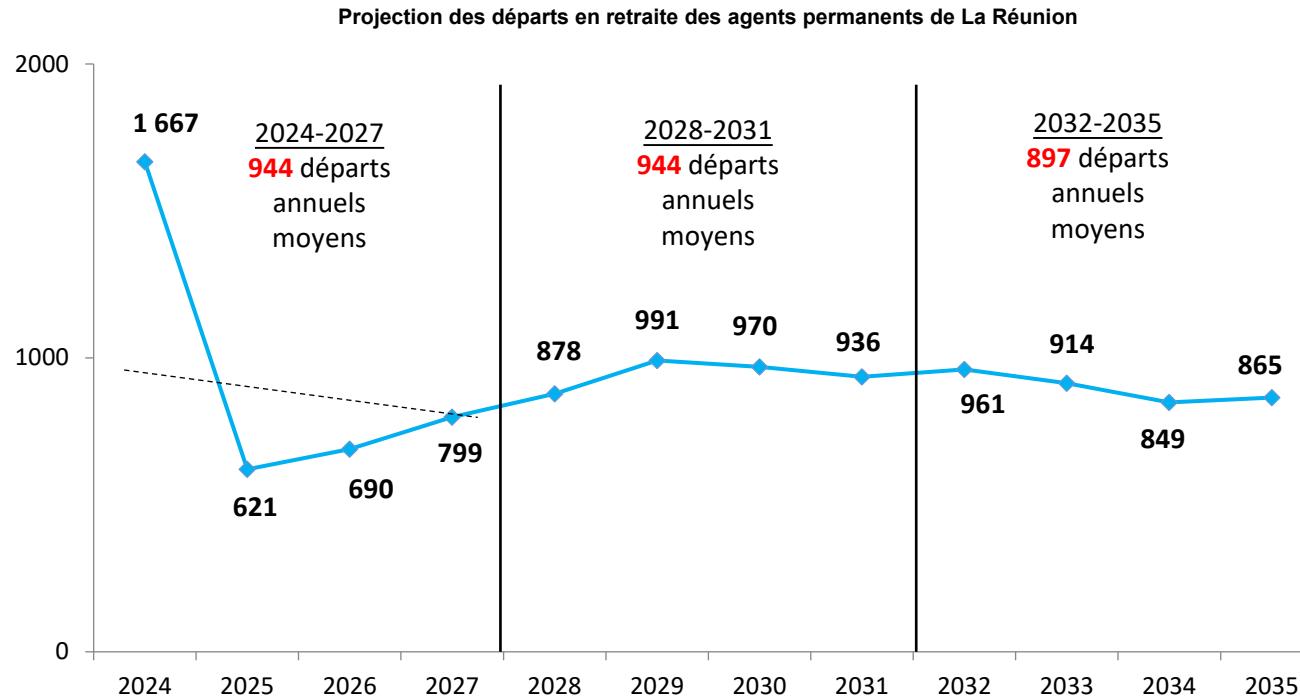
Rouge : surreprésentation par rapport à l'ensemble des agents permanents



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.8 Projection des départs à la retraite

944 départs annuels moyens entre 2028 et 2031



A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2024 et 2025 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2024, alors que ces départs seront lissés dans le temps. De plus ce graphique ne prend pas en compte un éventuel report futur de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.9.1 Métiers des agents permanents de moins de 30 ans (regroupant 3,4% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents permanents de moins de 30 ans		%
Communication		16,5
Etudes		9,8
Systèmes d'information et Numérique		9,7
Cabinet		9,3
Urbanisme et aménagement		8,6

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents permanents de moins de 30 ans (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Animateur de réseaux sociaux et numériques		19,2
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement		16,3
Chef de projet culturel		15,4
Chargé de communication		14,9
Animateur de relais assistantes maternelles		14,9
Animateur enfance-jeunesse		12,9
Travailleur social		12,7
Opérateur en CTA-CODIS		12,7
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information		12,0
Médiateur		11,7
Chargé de fonds européens		11,3
Chargé des affaires européennes et internationales		10,2
Chargé d'études		9,8
Collaborateur de cabinet		9,3
Agent de surveillance des voies publiques		9,0
Chargé d'animation culturelle		8,9
Assistante de gestion des ressources humaines		8,9
Intervenant des opérations de secours		8,5
Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire		7,9
Psychologue		7,7

Note de lecture : 16,5% des agents permanents travaillant dans la famille « Communication » ont moins de 30 ans.

Répartition des agents permanents de moins de 30 ans par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative		14,2
Travailleur social		10,2
Agent polyvalent en milieu urbain		7,2
Chargé de propreté des locaux		4,2
Animateur de relais assistantes maternelles		3,1
Agent de restauration		2,9
Ouvrier de maintenance des bâtiments		2,7
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information		2,7
Assistante de gestion des ressources humaines		2,4
Intervenant des opérations de secours		2,0
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable		1,7
Assistant de direction		1,7
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques		1,7
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		1,5
Chargé de communication		1,5
Médiateur		1,4
Jardinier		1,3
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		1,3
Agent de surveillance des voies publiques		1,2
Opérateur en CTA-CODIS		1,2
Sous-total		65,8

Note de lecture : 14,2% des agents permanents de moins de 30 ans exercent le métier « Assistant de gestion administrative ».

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.9.2 Métiers des agents permanents de plus de 55 ans (regroupant 35,9% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents permanents de 55 ans et plus	%
Habitat Logement	69,4
Entretien et services généraux	46,7
Restauration collective	46,4
Espaces verts, paysages	45,9
Ateliers et véhicules	44,9

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents permanents de 55 ans et plus (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Gardien d'immeuble	69,4
Conducteur de véhicules poids lourd	67,4
Assistant éducatif petite enfance	60,0
Assistant familial en protection de l'enfance	57,2
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	55,6
Chargé de travaux espaces verts	54,1
Responsable de restauration	53,4
Agent d'intervention sociale et familiale	51,4
Manutentionnaire	50,0
Chargé de propriété des locaux	49,8
Chargé de prévention et de sécurité	49,4
Coordonnateur d'entretien des locaux	48,7
Chef de groupement	48,4
Chef de centre d'incendie et secours	47,4
Chauffeur	47,3
Responsable de production culinaire	47,2
Agent de restauration	47,1
Ouvrier de maintenance des bâtiments	46,3
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	46,3
Chargé d'accueil	45,3

Note de lecture : 69,4% des agents permanents travaillant dans la famille « Habitat logement » ont 55 ans ou plus.

Répartition des agents permanents de 55 ans et plus par métier (vingt principaux métiers)	%
Agent polyvalent en milieu urbain	10,7
Assistant de gestion administrative	9,6
Chargé de propriété des locaux	9,6
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	5,2
Assistant familial en protection de l'enfance	4,9
Chargé d'accueil	3,4
Agent de restauration	3,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3,1
Jardinier	2,4
Chargé de prévention et de sécurité	2,3
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2,1
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1,9
Chauffeur	1,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,6
Encadrant des opérations de secours	1,6
Aide à domicile	1,3
Travailleur social	1,3
Responsable de production culinaire	1,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	0,9
Magasinier	0,8
Sous-total	68,6

Note de lecture : 9,6% des agents permanents ayant 55 ans ou plus exercent le métier « Assistant de gestion administrative »



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.10 Les métiers les plus jeunes et les plus âgés

Le métier « animateur de réseaux sociaux et numériques » concentre la proportion la plus élevée d'agents de moins de 30 ans

Les principaux métiers (plus de 30 agents) ayant le plus fort taux d'agents permanents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Animateur de réseaux sociaux et numériques	19,2	Gardien d'immeuble	69,4
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	16,3	Conducteur de véhicules poids lourd	67,4
Chef de projet culturel	15,4	Assistant éducatif petite enfance	60,0
Chargé de communication	14,9	Assistant familial en protection de l'enfance	57,2
Animateur de relais assistantes maternelles	14,9	Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	55,6
Animateur enfance-jeunesse	12,9	Chargé de travaux espaces verts	54,1
Travailleur social	12,7	Responsable de restauration	53,4
Opérateur en CTA-CODIS	12,7	Agent d'intervention sociale et familiale	51,4
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	12,0	Manutentionnaire	50,0
Médiateur	11,7	Chargé de propreté des locaux	49,8

En moyenne :

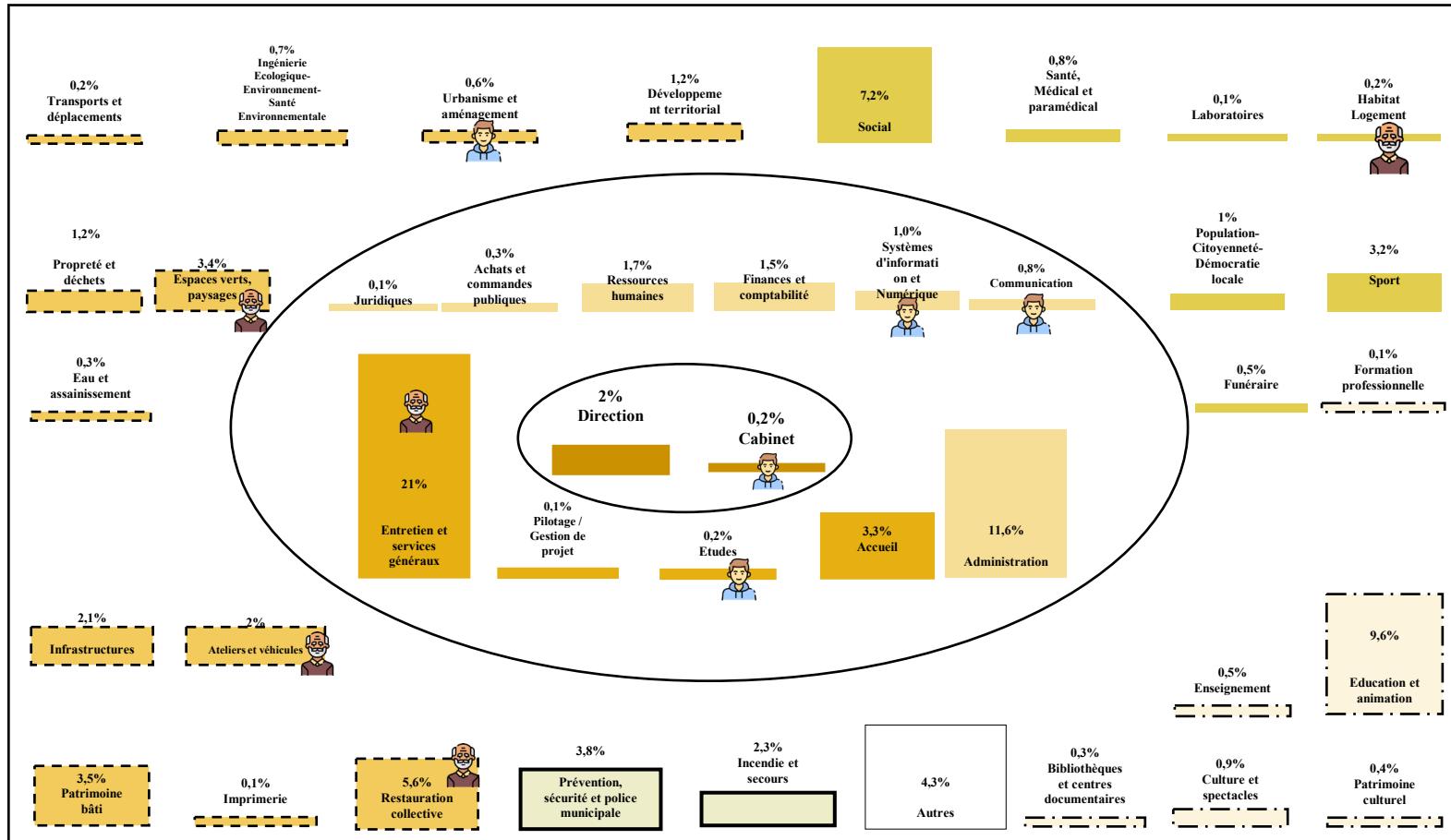
- Les moins de 30 ans représentent 3,4% des effectifs permanents.
- Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 35,9 % des effectifs permanents.

Note de lecture : 69,4 % des agents territoriaux exerçant le métier de « Gardien d'immeuble » ont 55 ans ou plus.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.11 Zoom sur les 5 premières familles de métiers des agents permanents de moins de 30 ans et de plus de 55 ans



B. Ancienneté

Près de deux agents permanents sur trois ayant moins d'un an d'ancienneté sont contractuels



Près de deux nouveaux entrants permanents sur trois (ayant moins d'un an d'ancienneté) sont contractuels, traduisant une hausse significative de recours aux contractuels.

C'est au sein des syndicats intercommunaux à vocation unique que cette part est la plus élevée, avec environ 12% des effectifs permanents ayant moins d'un an d'ancienneté.

La majorité des agents permanents exerçant dans le SDIS a plus de 20 ans d'ancienneté; part plus élevée que la moyenne régionale.

Les métiers comptant la plus grande part d'agents permanents de moins d'un an d'ancienneté sont principalement liés à la communication, au cabinet, aux études, au développement territorial et aux achats.

Les métiers avec la plus forte concentration d'agents permanents de plus de 20 ans d'ancienneté relèvent majoritairement du logement, des secours, des bibliothèques, de la population et des ateliers.

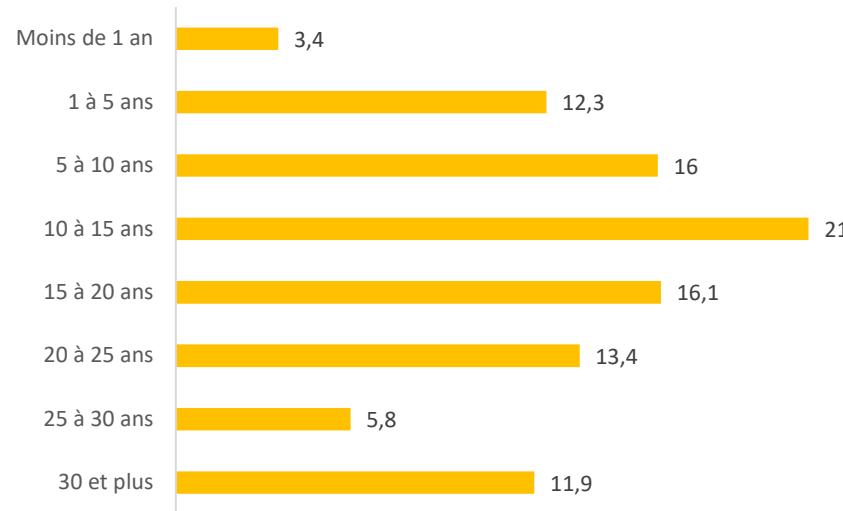


9.12 Distribution des effectifs selon l'ancienneté

Une faible proportion des agents permanents ayant moins d'un an d'ancienneté

31,1 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse 3,4 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté.

Part des agents territoriaux permanents de La Réunion selon l'ancienneté au sein de la collectivité (%)



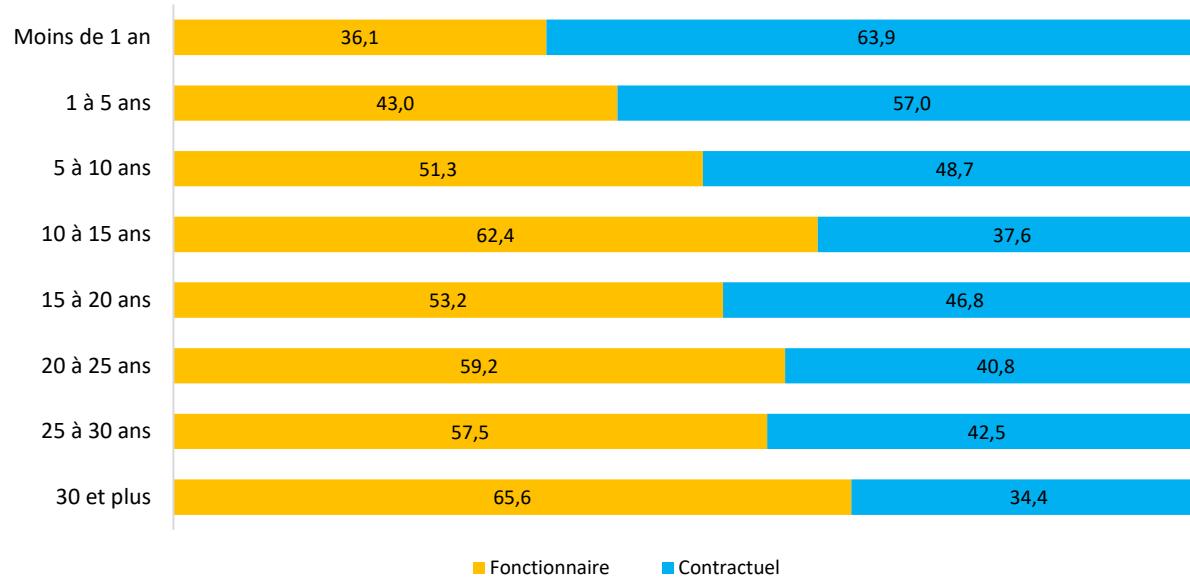
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.13 Statut selon l'ancienneté

Près de deux agents permanents sur trois ayant moins d'un an d'ancienneté sont contractuels

Répartition de l'ancienneté des agents territoriaux permanents de La Réunion selon le statut (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.14 Ancienneté selon le type d'employeur

Les permanents de moins d'un an d'ancienneté sont surreprésentés au sein de la région, des SDIS et des SIVU.

Type d'employeur	Moins de 1 an	1 à 5 ans	5 à 20 ans	20 ans et plus
Région	7,8	6,5	74,0	11,6
Département	3,8	14,0	53,8	28,4
SDIS	6,4	9,8	26,9	56,9
Centre de gestion	5,4	29,7	54,1	10,8
Commune de 3 500 à 9 999 hab.	2,3	11,6	37,7	48,4
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	2,7	9,4	44,9	43,0
Commune de 20 000 à 39 999 hab.	1,0	4,4	59,7	35,0
Commune de 40 000 à 79 999 hab.	0,6	10,1	48,3	41,1
Commune de plus de 80 000 hab.	3,8	18,9	39,6	37,7
Centre communal d'action sociale	3,8	18,9	62,9	14,3
Caisse des écoles	2,8	25,8	69,1	2,2
Communauté d'agglomération	4,6	17,0	66,9	11,5
Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU)	12,0	32,0	56,0	0,0
Syndicat mixte	0,0	0,0	89,9	10,1
Etablissement public local culturel	10,5	31,6	57,9	0,0
Autres établissements publics locaux	7,5	30,0	62,5	0,0
Ensemble	3,4	12,3	53,1	31,1

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

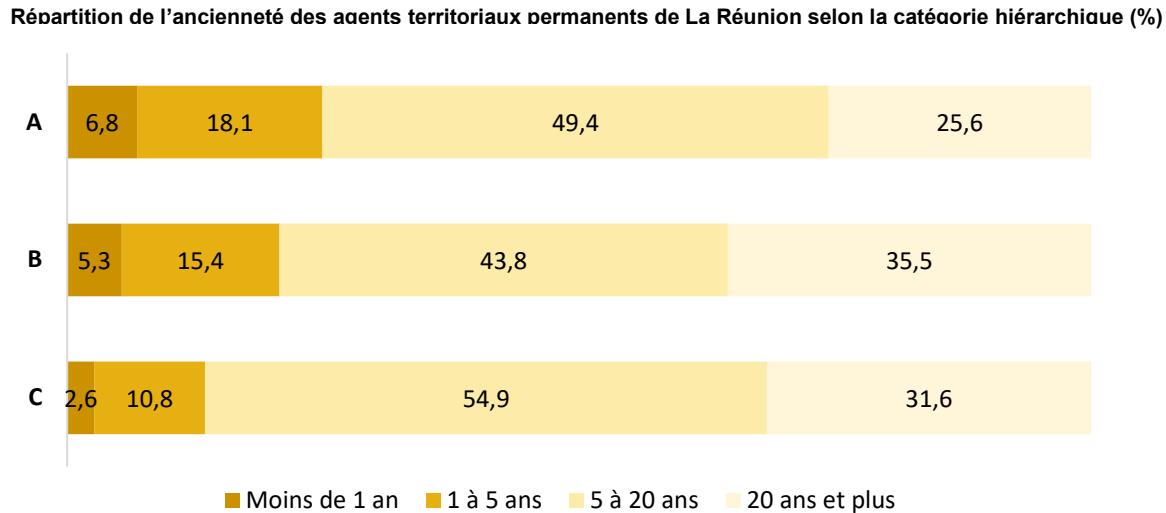
Rouge : surreprésentation par rapport au régional



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.15 Ancienneté selon la catégorie hiérarchique

Les agents de catégorie C ont une ancienneté plus importante



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.16 Qui sont les nouveaux entrants ?

Une surreprésentation des contractuels parmi les nouveaux entrants

On dénombre 936 fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (soit 3,4% des agents permanents). Un peu moins de deux tiers « des nouveaux entrants : avec moins d'un an d'ancienneté » sont contractuels (63,9% contre 44,5% de contractuels chez l'ensemble des agents permanents). 17,6% d'entre eux ont moins 30 ans contre 11,8% chez l'ensemble des permanents.

Agents permanents	Part des nouveaux agents permanents (%)	Part sur l'ensemble des agents permanents (%)
Contractuels	63,9	44,5
Moins de 30 ans	17,6	3,4
Région	22,1	9,6
Département	21,2	18,8
Commune de plus de 80 000 hab.	20,2	17,9
Affaires scolaires et périscolaires	20,2	17,4
Protection de l'enfance	8,5	5,9
Pompiers et secours	6,8	3,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	5,2	4,2
Adjoint technique	18,5	32,7
Adjoint technique des établissements d'enseignement	13,4	6,8
Attaché	12,9	4,4
Intervenant des opérations de secours	6,4	0,7
Assistant de gestion administrative	6,2	10,8

Bleu : sous-représentation par rapport à l'ensemble des agents permanents

Rouge : surreprésentation par rapport à l'ensemble des agents permanents



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.17.1 Métiers des agents permanents ayant moins d'un an d'ancienneté (regroupant 3,4 % des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents permanents ayant moins d'un an d'ancienneté	%
Communication	22,3
Cabinet	18,5
Etudes	17,1
Développement territorial	12,8
Achats et commandes publiques	8,7

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents permanents ayant moins d'un an d'ancienneté (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Animateur de réseaux sociaux et numériques	30,8
Intervenant des opérations de secours	29,9
Chargé de fonds européens	26,3
Collaborateur de cabinet	18,5
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	17,8
Chargé de communication	17,2
Chargé d'études	17,1
Chef de projet développement territorial	16,7
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	16,0
Agent de propreté des espaces publics	12,5
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	9,4
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	9,1
Responsable propreté des espaces publics	9,1
Agent de surveillance des voies publiques	9,0
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	8,7
Directeur service indirect à la population	8,5
Chargé d'opération de construction	8,3
Directeur général Adjoint de collectivité	8,1
Psychologue	7,7
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	7,0

Répartition des agents permanents ayant moins d'un an d'ancienneté par métier (vingt principaux métiers)	%
Agent polyvalent en milieu urbain	13,62
Intervenant des opérations de secours	6,92
Assistant de gestion administrative	6,69
Assistant familial en protection de l'enfance	6,23
Travailleur social	3,12
Chargé de propreté des locaux	2,43
Chargé de fonds européens	2,42
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	2,08
Chef de projet développement territorial	2,08
Animateur de réseaux sociaux et numériques	1,85
Policier municipal	1,85
Agent de restauration	1,73
Aide à domicile	1,73
Agent de propreté des espaces publics	1,73
Chargé de communication	1,73
Chargé d'opération de construction	1,38
Assistant de direction	1,38
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	1,19
Jardinier	1,16
Collaborateur de cabinet	1,15
Sous-total	62,5

Note de lecture : 6,7% des agents permanents de moins d'un an d'ancienneté exercent le métier « Assistant de gestion administrative ».

Note de lecture : 18,5% des agents permanents travaillant dans la famille « Cabinet » ont moins d'un an d'ancienneté.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



9.17.2 Métiers des agents permanents ayant plus de 20 ans d'ancienneté (regroupant 31,1 % des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents permanents ayant plus de 20 ans d'ancienneté		%
Habitat Logement		58,3
Incendie et secours		52,9
Bibliothèques et centres documentaires		52,6
Population-Citoyenneté-Démocratie locale		49,1
Ateliers et véhicules		42,8

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents permanents ayant 20 ans et plus d'ancienneté (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Chargé de travaux espaces verts		80,2
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine		78,1
Chef de centre d'incendie et secours		73,7
Chef d'équipe d'entretien des espaces naturels ou ruraux		62,7
Officier d'état civil		60,9
Responsable d'office		60,7
Chef de groupement		59,7
Intervenant des opérations de secours		58,7
Gardien d'immeuble		58,3
Responsable de restauration		58,0
Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire		57,9
Responsable du service population		57,4
Conducteur de véhicules poids lourd		56,5
Responsable de l'aide sociale à l'enfance		56,4
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers		55,6
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable		55,4
Encadrant des opérations de secours		54,9
Responsable d'équipement sportif		53,4
Responsable des activités physiques et sportives		52,7
Assistant éducatif petite enfance		52,0

Note de lecture : 52,9% des agents permanents travaillant dans la famille « Incendie et secours » ont 20 ans d'ancienneté ou plus.

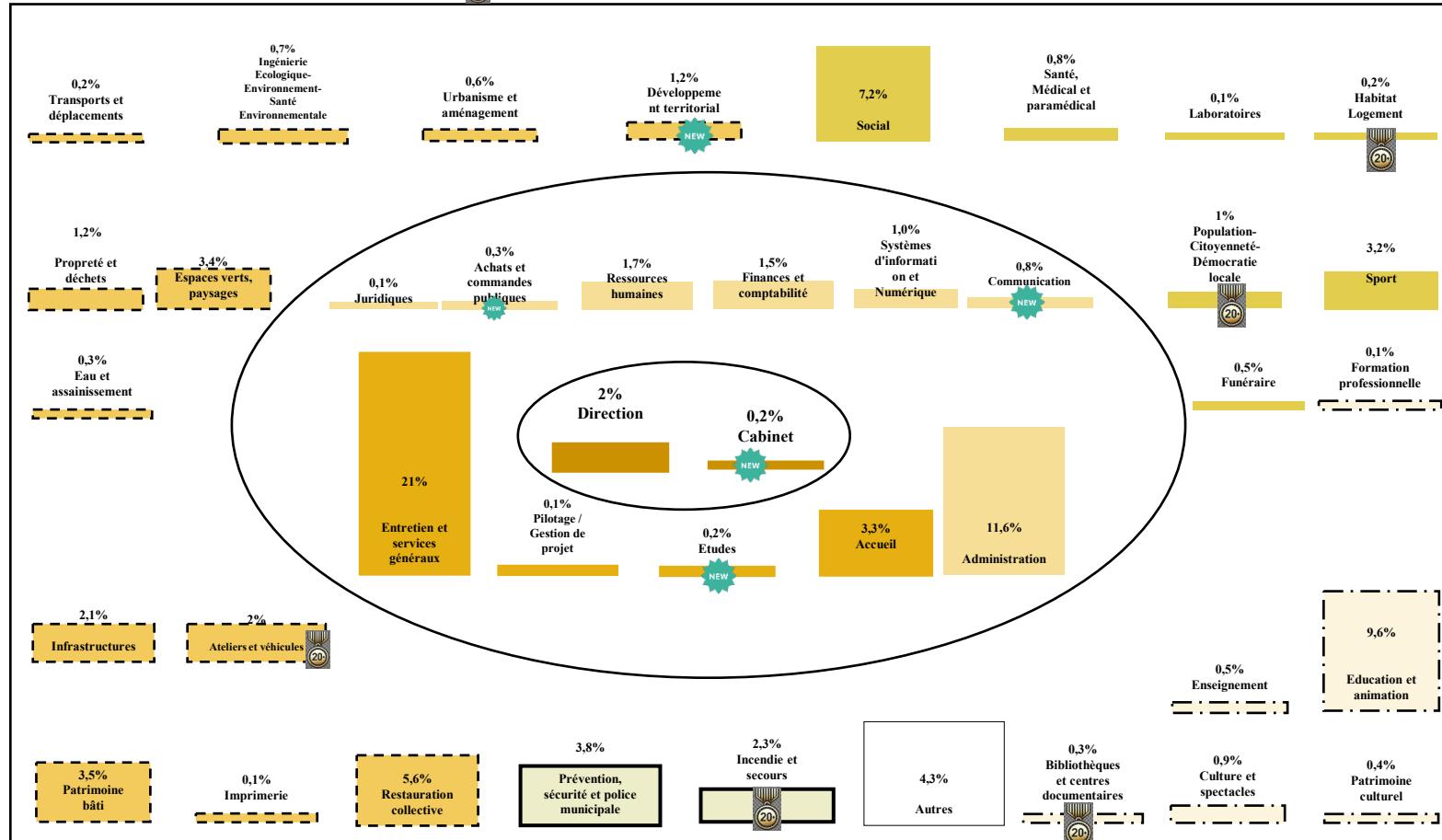
Répartition des agents permanents ayant plus de 20 ans d'ancienneté par métier (vingt principaux métiers)		%
Assistant de gestion administrative		14,1
Agent polyvalent en milieu urbain		6,6
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		5,2
Chargé de propriété des locaux		4,8
Encadrant des opérations de secours		2,9
Chargé d'accueil		2,9
Ouvrier de maintenance des bâtiments		2,6
Assistant familial en protection de l'enfance		2,4
Agent de restauration		2,4
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques		2,4
Chargé de prévention et de sécurité		2,1
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		2,1
Travailleur social		1,9
Chauffeur		1,8
Jardinier		1,6
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable		1,6
Intervenant des opérations de secours		1,4
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers		1,4
Assistant de direction		1,2
Chargé de travaux espaces verts		1,1
Sous-total		62,7

Note de lecture : 14,1% des agents permanents ayant 20 ans d'ancienneté ou plus exercent le métier « Assistant de gestion administrative ».



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

9.18 Zoom sur les 5 premières familles de métiers des agents permanents de moins d'1 an d'ancienneté et de plus de 20 ans d'ancienneté NEW



10. Secteurs d'activité

Les secteurs d'activité « fonctionnels » et relatifs à la sécurité sont surreprésentés à La Réunion



Les trois principaux secteurs d'activité sont les affaires scolaires et périscolaires, la restauration collective et le sport. Ils concentrent à eux trois environ 30% des effectifs territoriaux.

Parmi les dix principaux secteurs d'activité à La Réunion, ceux de la protection de l'enfance, du sport et du bâtiment se distinguent par une proportion d'agents contractuels bien supérieure à la moyenne régionale. Les secteurs affaires scolaires, restauration et environnement se caractérisent quant à eux par une surreprésentation des agents en emplois aidés.

De manière générale, les secteurs relatifs à la citoyenneté, la culture et le sport sont surreprésentés à La Réunion. C'est également le cas pour ceux relatifs à la cohésion sociale, la solidarité et la santé. Par rapport à 2017, les services relatifs au technique, à l'éducation et au développement territorial sont en recul, au profit des services relatifs au social et à la sécurité.

Tous les principaux secteurs d'activité sont dominés par des agents de catégorie C. Les services de l'action sociale et de la protection de l'enfance sont ceux qui comptent la plus grande proportion d'agents de catégorie A avec respectivement 27,7% et 29,5 %.

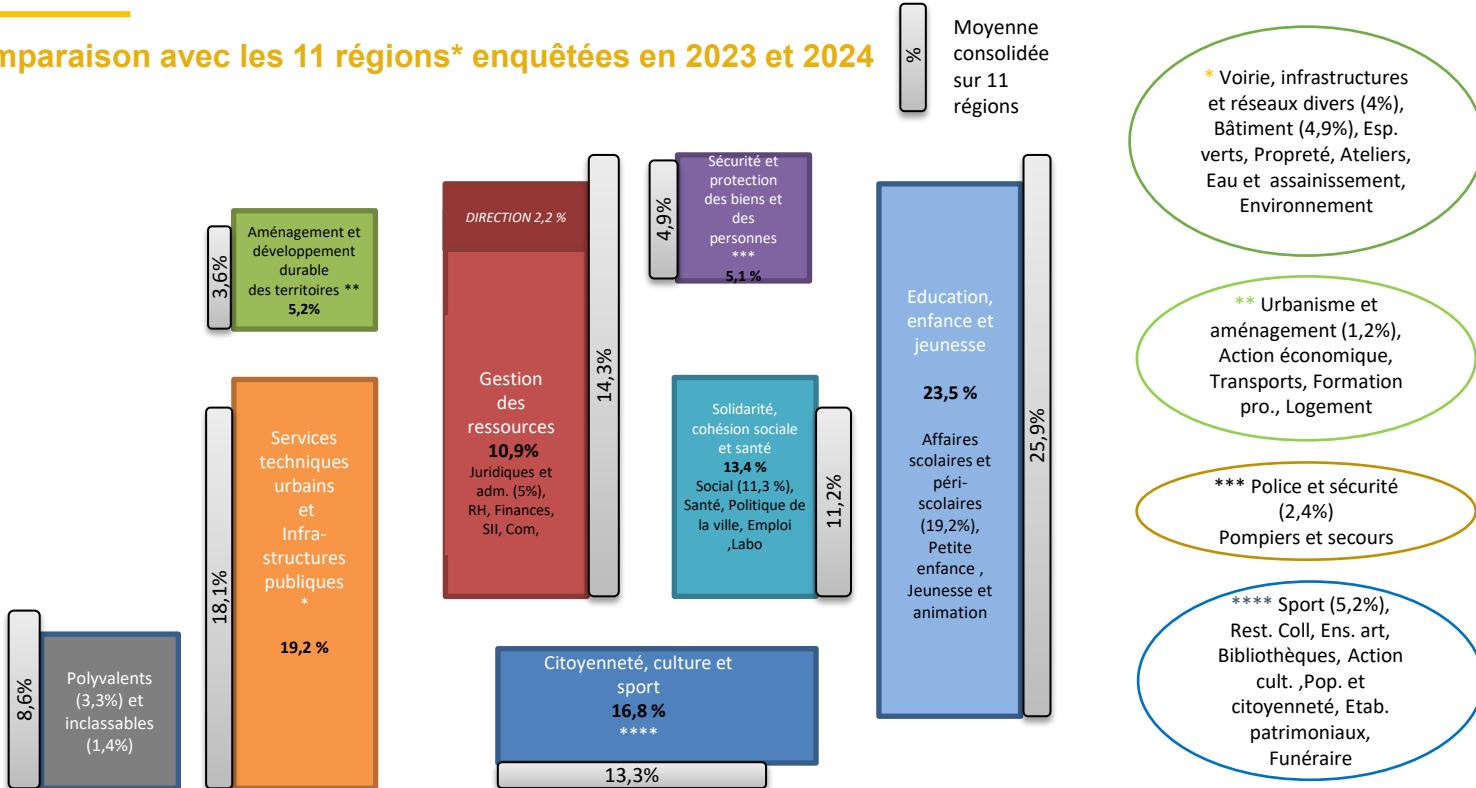
Les espaces verts, les bâtiments et le funéraire font partie des secteurs avec les plus grandes proportions d'agents permanents de plus de 55 ans.

Certains secteurs d'activité, tels que la protection de l'enfance ou les sapeurs-pompiers, se distinguent par une forte concentration de métiers directement liés à leur cœur de métier. À l'inverse, d'autres secteurs, comme les affaires scolaires et périscolaires, se caractérisent par une prépondérance de métiers de support administratif ou technique.



10.1.1 Panorama des effectifs par secteurs d'activité

Comparaison avec les 11 régions* enquêtées en 2023 et 2024



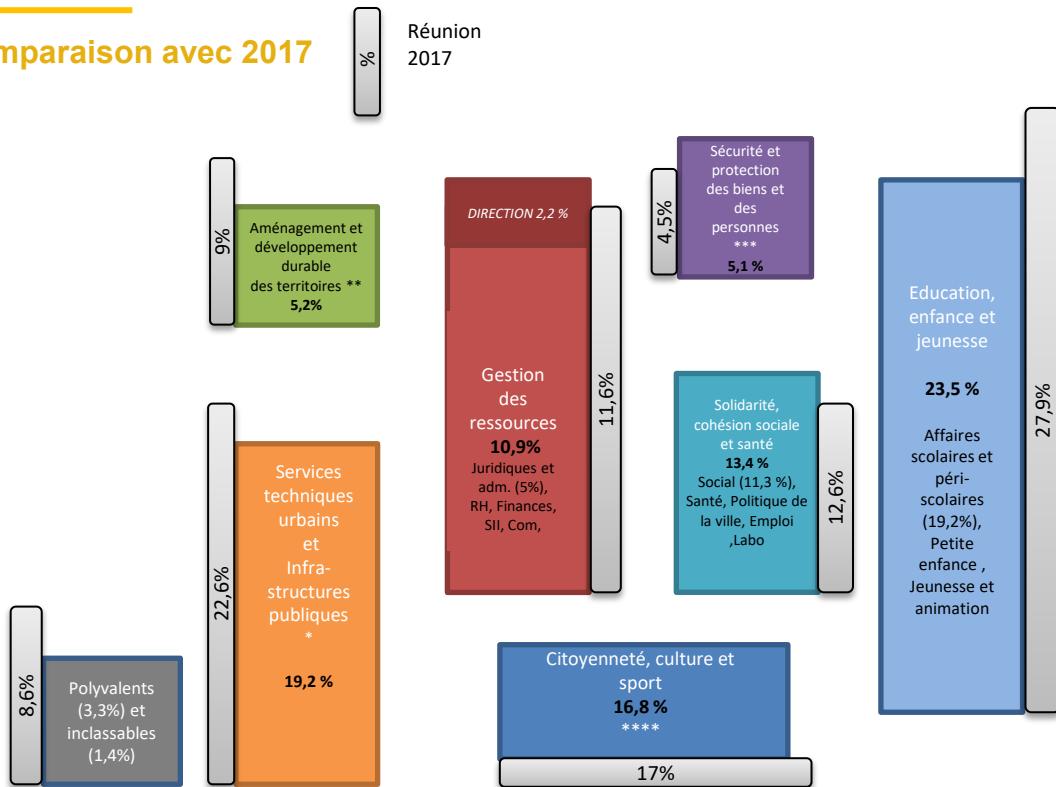
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Moyenne consolidée sur 11 régions* : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023 et 2024, CNFPT

*11 régions : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Bourgogne-Franche-Comté, Île-de-France, La Réunion, Mayotte, Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Martinique.

10.1.1 Panorama des effectifs par secteurs d'activité

Comparaison avec 2017



* Voirie, infrastructures et réseaux divers (4%), Bâtiment (4,9%), Esp. verts, Propreté, Ateliers, Eau et assainissement, Environnement

** Urbanisme et aménagement (1,2%), Action économique, Transports, Formation pro., Logement

*** Police et sécurité (2,4%)
Pompiers et secours

**** Sport (5,2%), Rest. Coll, Ens. art, Bibliothèques, Action cult. ,Pop. et citoyenneté, Etab. patrimoniaux, Funéraire

Le CNFPT

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

10.2 Secteurs d'activité

Près d'un agent sur cinq travaille dans le secteur des affaires scolaires et périscolaires.

Tous statuts confondus, les affaires scolaires/périscolaires, la restauration collective et le sport sont les trois principaux secteurs d'activité. Ils regroupent 29,6% des agents de Réunion. On observe une baisse des effectifs dans ces trois secteurs.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux secteurs d'activité, tous statuts confondus en 2023	Réunion 2023		Réunion 2017		National 31/12/2019
	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	6997	19,2	9680	22,1	15,3
Restauration collective	1888	5,2	2898	6,6	3,7
Sport	1893	5,2	2186	5	2,7
Affaires juridiques et administratives	1808	5	1628	3,7	4,8
Bâtiment et patrimoine bâti	1775	4,9	2443	5,6	5,6
Protection de l'enfance*	1720	4,7	-	-	2,3
Action sociale	1701	4,7	2514	5,8	5,4
Environnement	1611	4,4	932	2,1	1,0
Voirie, infrastructures et réseaux divers	1469	4	1815	4,2	4,3
Pompiers et secours	980	2,7	1110	2,6	2,1
Dix principaux services	21842	60,0	25206	57,7	47,2

Rouge : surreprésentation par rapport au national

*Les chiffres de 2017 relatifs à la protection de l'enfance sont inclus dans l'action sociale.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019, CNFPT



10.3 Zoom sur le statut selon le secteur d'activité

Les fonctionnaires sont minoritaires au sein de six des dix principaux secteurs d'activité

Dans le secteur du secours, 99,4 % des agents sont des fonctionnaires. À l'inverse, dans le secteur de la protection de l'enfance, 64,5 % des agents sont contractuels. Quant au secteur de la restauration collective, il se distingue par une surreprésentation des agents en emploi aidé, qui représentent 26,6 % des effectifs, contre seulement 12,8 % à l'échelle régionale.

Répartition des agents au sein des 10 principaux secteurs d'activité, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	35,0	44,4	76,4	5,4	20,6
Restauration collective*	26,8	46,6	-	-	26,6
Sport	35,7	57,3	75,8	8,9	7,0
Affaires juridiques et administratives	50,8	42,5	83,5	9,5	6,8
Bâtiment et patrimoine bâti	38,3	52,4	72,0	6,6	9,3
Protection de l'enfance	34,6	64,5	93,2	6,8	0,8
Action sociale	60,5	28,3	66,5	23,1	11,2
Environnement	39,6	35,5	83,9	7,5	24,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	51,2	44,5	68,2	5,2	4,3
Pompiers et secours*	99,4	0,2	-	-	0,4
Ensemble tous secteurs	43,0	44,2	76,4	8,8	12,8

Bleu : sous-représentation par rapport au régional

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

* Données disponibles sont insuffisantes pour la caractérisation des contractuels.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

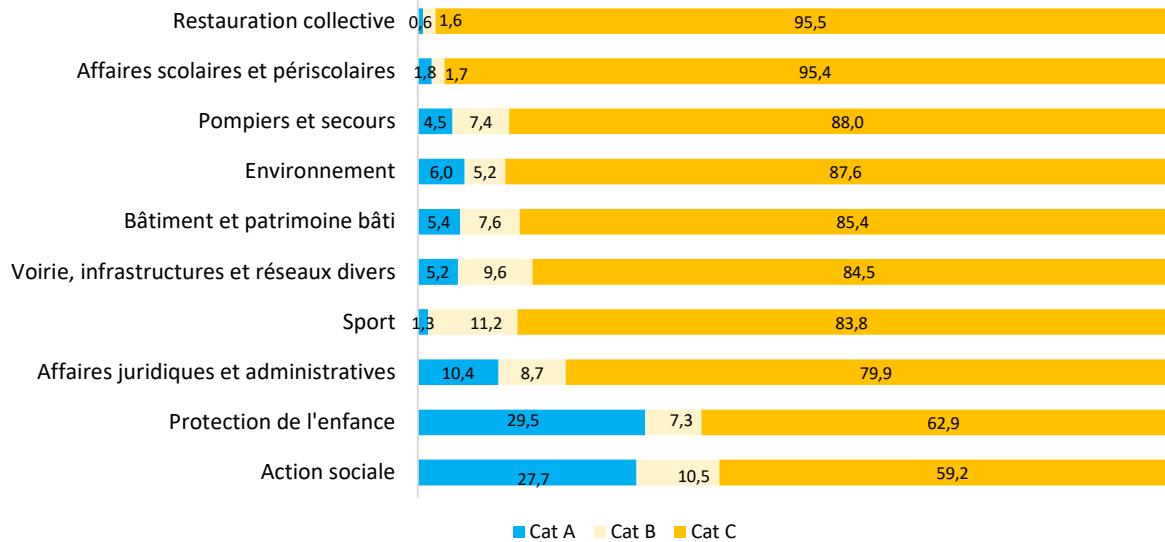


10.4 Catégorie hiérarchique au sein des dix principaux secteurs

Une forte présence d'agents de catégorie C dans les principaux secteurs d'activité

Au sein des dix principaux secteurs de la région, il y a une part importante d'agents de catégorie C. Pour 7 de ces secteurs, plus de 8 agents sur 10 relèvent de la catégorie C. Par ailleurs, la protection de l'enfance concentre la plus grande proportion d'agents de catégorie A avec 29,5%.

Répartition des agents territoriaux de La Réunion selon la catégorie hiérarchique parmi les 10 premiers secteurs (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

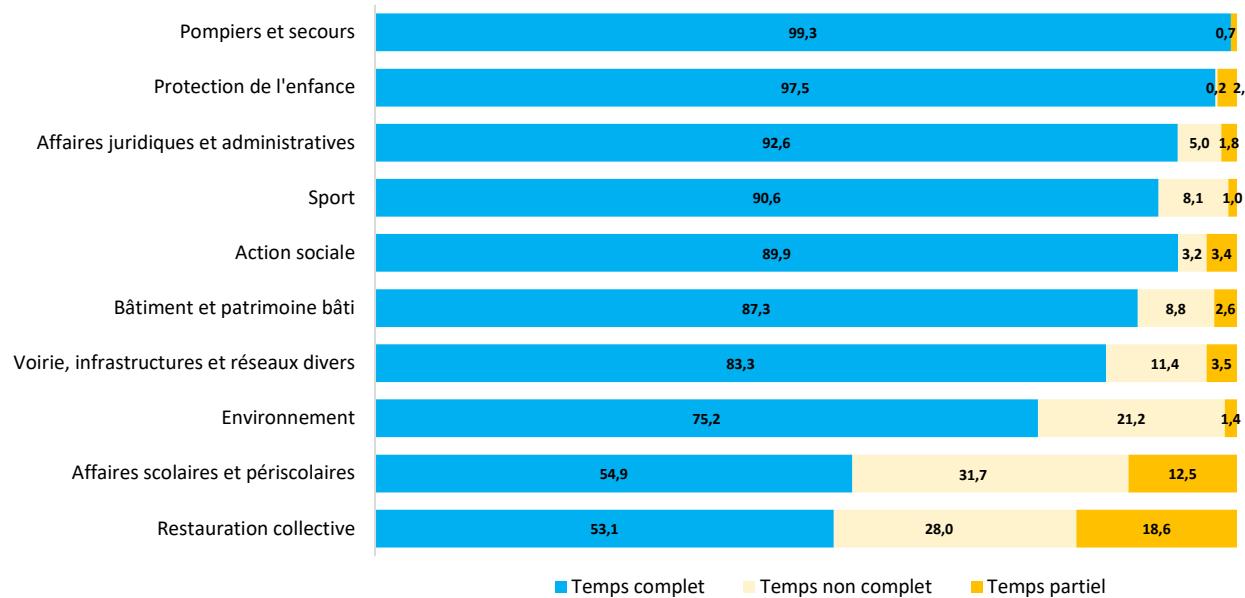
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



10.5 Temps de travail au sein des dix principaux secteurs

Près d'un agent sur deux des secteurs Restauration collective et Affaires scolaires et périscolaires travaillent à temps partiel ou non complet

Répartition des agents territoriaux de La Réunion selon le temps de travail parmi les 10 premiers secteurs (%)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



10.6 Secteurs d'activités selon le type d'employeur

Des effectifs quasi exclusivement rattachés aux organismes régionaux et départementaux dans le secours et la protection de l'enfance

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux secteurs d'activité selon le type d'employeur	Organismes régionaux et départementaux	Communes de moins de 10 000 habitants	Communes de 10 000 à 40 000 habitants	Communes de plus de 40 000 habitants	Organismes intercommunaux
Affaires scolaires et périscolaires	32,3	4,0	15,5	40,4	0,0
Restauration collective	11,7	3,7	30,5	44,5	0,0
Sport	3,3	4,7	28,6	53,9	8,7
Affaires juridiques et administratives	14,9	3,2	16,5	43,4	16,3
Bâtiment et patrimoine bâti	12,9	7,3	31,5	38,3	6,3
Protection de l'enfance	98,3	0,0	0,0	1,6	0,0
Action sociale	58,9	0,4	6,1	5,9	0,9
Environnement	11,9	11,8	25,1	28,4	21,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	35,8	2,6	7,6	52,1	1,8
Pompiers et secours	99,7	0,0	0,3	0,0	0,0
Ensemble	27,1	4,4	18,7	26,3	7,0

Rouge : surreprésentation par rapport au régional

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



10.7 Les secteurs d'activité territoriaux les plus masculins/féminins

Des secteurs d'activité très genrés

Les principaux secteurs d'activité territoriaux majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Pompiers et secours	87,2	Personnes âgées	89,2
Espaces verts et paysages	86,5	Protection de l'enfance	87,0
Ateliers et matériels	84,0	Petite enfance	86,3
Environnement	83,7	Santé	85,5
Sport	82,3	Formation professionnelle	76,7
Funéraire	81,5	Personnel et ressources humaines	74,3
Police et sécurité	78,2	Emploi et insertion professionnelle	72,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	76,1	Action sociale	71,8
Bâtiment et patrimoine bâti	75,4	Bibliothèques et centres documentaires	69,1
Eau et assainissement	68,9	Affaires scolaires et périscolaires	66,9

En moyenne en Réunion :

Les hommes représentent 49,5 % des effectifs

Les femmes représentent 50,5 % des effectifs

Note de lecture : 87,2% des agents territoriaux exerçant dans le service « Pompiers et secours » sont des hommes

Source : *Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*



10.8 Les secteurs d'activité territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Plus de 4 agents sur 10 ont plus de 55 ans dans le secteur des espaces verts

Les principaux secteurs d'activité territoriaux ayant le plus fort taux d'agents permanents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Europe, International	11,7	Espaces verts et paysages	45,9
Handicap	10,0	Bâtiment et patrimoine bâti	44,1
Communication	9,4	Funéraire	42,8
Jeunesse et animation	8,3	Affaires scolaires et périscolaires	41,6
Petite enfance	7,1	Voirie, infrastructures et réseaux divers	41,4
Système d'information et informatique	6,4	Protection de l'enfance	40,9
Logement, habitat	6,4	Restauration collective	40,4
Personnel et ressources humaines	5,7	Ateliers et matériels	39,5
Urbanisme et aménagement	5,0	Environnement	39,5
Formation professionnelle	4,9	Propreté, collecte et gestion des déchets	39,0

Note de lecture : 42,8 % des agents territoriaux exerçant dans le service « funéraire » ont 55 ans ou plus

En moyenne en Réunion :
:

- Les moins de 30 ans représentent 3,4 % des effectifs permanents.
- Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 35,9 % des effectifs permanents.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

10.9.1 Métiers du secteur « Affaires scolaires et périscolaires » (regroupant 19,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Affaires scolaires »		%
Education et animation	52,5	
Entretien et services généraux	47,2	
Eau et assainissement	23,0	
Restauration collective	19,1	
Systèmes d'information et Numérique	18,2	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Affaires scolaires » (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	92,9	
Assistant éducatif petite enfance	86,2	
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	69,6	
Agent polyvalent en milieu urbain	54,2	
Coordonnateur d'entretien des locaux	53,9	
Chargé de propreté des locaux	49,2	
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	45,5	
Educateur de jeunes enfants	41,2	
Responsable de restauration	36,9	
Animateur de réseaux sociaux et numériques	35,4	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	92,9	
Assistant éducatif petite enfance	86,2	
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	69,6	
Agent polyvalent en milieu urbain	54,2	
Coordonnateur d'entretien des locaux	53,9	
Chargé de propreté des locaux	49,2	
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	45,5	
Educateur de jeunes enfants	41,2	
Responsable de restauration	36,9	
Animateur de réseaux sociaux et numériques	35,4	

Note de lecture : 52,5% des agents travaillant dans la famille « Education et animation » relèvent du secteur « Affaires scolaires et périscolaires ».

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Répartition des agents du secteur « Affaires scolaires » par métier (vingt principaux métiers)		
Agent polyvalent en milieu urbain	29,6	
Chargé de propreté des locaux	20,3	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	18,9	
Assistant de gestion administrative	4,1	
Agent de restauration	3,5	
Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation	2,7	
Chargé de prévention et de sécurité	2,4	
Chargé d'accueil	1,9	
Assistant éducatif petite enfance	1,8	
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1,8	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	1,7	
Responsable de production culinaire	1,1	
Chargé d'exploitation, de support et services des systèmes d'information	0,9	
Coordonnateur d'entretien des locaux	0,9	
Responsable de restauration	0,8	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	0,6	
Jardinier	0,6	
Autres métiers éducation animation et jeunesse	0,4	
Educateur de jeunes enfants	0,4	
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	0,4	
Sous-total	94,7	

Note de lecture : 18,9% des agents du secteur « Affaires scolaires et périscolaires » exercent le métier « Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ».



10.9.2 Métiers du secteur « Restauration collective » (regroupant 5,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Restauration collective »	%
Restauration collective	64,8
Ateliers et véhicules	16,4
Entretien et services généraux	3,9
Achats et commandes publiques	2,6
Finances et comptabilité	1,1

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Restauration collective » (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Responsable d'office	76,9
Cuisinier	73,0
Agent de restauration	65,9
Responsable de restauration	61,7
Responsable de production culinaire	46,0
Chauffeur	29,4
Magasinier	20,0
Logisticien	9,4
Agent polyvalent en milieu urbain	5,5
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	4,3
Directeur service direct à la population	3,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3,6
Archiviste	2,8
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1,5
Maître-nageur sauveteur	1,3
Assistant de gestion administrative	1,1
Chargé d'accueil social	1,1
Jardinier	1,0
Chargé de propriété des locaux	0,8
Officier d'état civil	0,7

Note de lecture : 3,9% des agents travaillant dans la famille « Entretien et services généraux » sont dans le secteur « Restauration collective »

Répartition des agents du secteur « Restauration collective » par métier (vingt principaux métiers)	%
Agent de restauration	43,4
Agent polyvalent en milieu urbain	11,1
Cuisinier	10,2
Chauffeur	6,4
Responsable de production culinaire	6,4
Responsable d'office	4,9
Responsable de restauration	4,9
Magasinier	2,1
Assistant de gestion administrative	2,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1,4
Chargé de propriété des locaux	1,2
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	1,2
Jardinier	0,4
Directeur service direct à la population	0,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	0,3
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	0,3
Logisticien	0,2
Chargé de prévention et de sécurité	0,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	0,2
Responsable des services généraux	0,1
Sous-total	97,1

Note de lecture : 43,4% des agents relevant du secteur « Restauration collective » exercent le métier « Assistant de gestion administrative ».

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



10.9.3 Métiers du secteur « Sport » (regroupant 5,2% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Sport »		%
Sport	87,3	
Propreté et déchets	12,6	
Culture et spectacles	9,7	
Prévention, sécurité et police municipale	9,1	
Accueil	7,8	

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Sport » (plus de 30 agents, hors "Autres")		%
Responsable des activités physiques et sportives	98,7	
Animateur éducateur sportif	89,8	
Responsable d'équipement sportif	88,7	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	83,8	
Maitre-nageur sauveteur	58,5	
Technicien du spectacle et de l'événementiel	26,1	
Agent de propreté des espaces publics	21,8	
Directeur service direct à la population	9,7	
Chargé d'accueil	9,7	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	7,5	
Agent polyvalent en milieu urbain	4,8	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	4,7	
Chargé de prévention et de sécurité	4,7	
Régisseur de recettes	4,7	
Educateur de jeunes enfants	3,3	
Encadrant des opérations de secours	3,2	
Archiviste	2,8	
Jardinier	2,7	
Assistant de gestion administrative	2,5	
Chargé d'études	2,4	

Note de lecture : 12,6% des agents travaillant dans la famille « Accueil » relèvent du secteur « Sport ».

Répartition des agents du secteur « Sport » par métier (vingt principaux métiers)		%
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	29,8	
Animateur éducateur sportif	11,1	
Agent polyvalent en milieu non rural	9,6	
Responsable d'équipement sportif	6,7	
Maitre-nageur sauveteur	4,9	
Assistant de gestion administrative	4,7	
Chargé d'accueil	4,3	
Responsable des activités physiques et sportives	4,1	
Agent de propreté des espaces publics	3,0	
Chargé de propreté des locaux	2,0	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,9	
Chargé de prévention et de sécurité	1,6	
Technicien du spectacle et de l'événementiel	1,6	
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	1,3	
Jardinier	1,2	
Directeur service direct à la population	0,8	
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	0,7	
Encadrant des opérations de secours	0,7	
Caissier – Contrôleur	0,5	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	0,5	
Sous-total	91,3	

Note de lecture : 11,1% des agents du secteur « Sport » exercent le métier « Assistant éducatif sportif ».

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



10.9.4 Métiers du secteur « Police » (regroupant 2,4% des effectifs)

Les cinq familles avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Police »	%
Prévention, sécurité et police municipale	46,9
Pilotage / Gestion de projet	4,8
Imprimerie	2,9
Population-Citoyenneté-Démocratie locale	2,7
Propriété et déchets	1,8

Les vingt métiers avec la plus forte proportion d'agents exerçant dans le secteur « Police » (plus de 30 agents, hors "Autres")	%
Policier municipal	91,8
Agent chargé de la tranquillité publique	86,7
Responsable du service de police municipale	85,2
Agent de surveillance des voies publiques	71,8
Maître-nageur sauveteur	30,2
Coordonnateur collecte des déchets	22,7
Chargé de prévention et de sécurité	17,1
Chargé de développement territorial	12,5
Médiateur	6,9
Responsable d'équipement sportif	5,6
Directeur service direct à la population	4,5
Logisticien	3,1
Directeur général de collectivité	2,8
Conducteur de véhicules poids lourd	1,9
Assistant de direction	1,7
Assistant de gestion administrative	1,7
Animateur éducateur sportif	1,7
Responsable d'office	1,7
Travailleur social	1,6
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	1,3

Répartition des agents du secteur « Police » par métier (vingt principaux métiers)	%
Policier municipal	27,7
Chargé de prévention et de sécurité	12,8
Agent de surveillance des voies publiques	11,5
Assistant de gestion administrative	6,8
Agent chargé de la tranquillité publique	5,9
Responsable du service de police municipale	5,9
Maître-nageur sauveteur	5,4
Opérateur de vidéoprotection	2,4
Chargé de propriété des locaux	1,6
Travailleur social	1,4
Médiateur	1,1
Coordonnateur collecte des déchets	0,9
Responsable d'équipement sportif	0,9
Directeur service direct à la population	0,8
Chargé du contrôle/ qualité / sécurité des constructions	0,8
Assistant de direction	0,7
Chargé d'accueil	0,7
Encadrant des opérations de secours	0,6
Gestionnaire de parc automobile	0,5
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	0,5
Sous-total	88,7

Note de lecture : 27,7% des agents du secteur « Police » exercent le métier de policier municipal.

Note de lecture : 46,9% des agents travaillant dans la famille « Prévention, sécurité et police municipale » relèvent du secteur « Police ».

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



10.10 Nature des métiers constitutifs des secteurs d'activité territoriaux (Cœur de métier / Support administratif et technique)

Plus de 8 agents sur 10 travaillant dans le secteur de la protection de l'enfance exercent un métier directement lié à la protection de l'enfance

Proportion des emplois dans le secteur d'activité relevant...			
du cœur du métier du secteur concerné	%	des fonctions supports administratifs et techniques	%
Protection de l'enfance	81,5	Formation professionnelle	72,1
Pompiers et secours	78,5	Affaires scolaires et périscolaires**	60,2
Personnes âgées	77,7	Bibliothèques et centres documentaires	57,6
Europe, International	77,7	Action culturelle et spectacles	53,5
Police et sécurité*	73,9	Handicap	50,0
Restauration collective	72,0	Emploi et insertion professionnelle	50,0
Ateliers et matériels	69,6	Action sociale	48,9
Enseignements artistiques	66,5	Logement, habitat	45,7
Personnel et ressources humaines	65,9	Politique de la ville	45,7
Jeunesse et animation	64,6	Urbanisme et aménagement	43,5

**Dans le secteur « Affaires scolaires et périscolaires », 60,2% des agents exercent des métiers relatifs à des fonctions support, principalement en tant que chargé de propriété des locaux

Note de lecture :

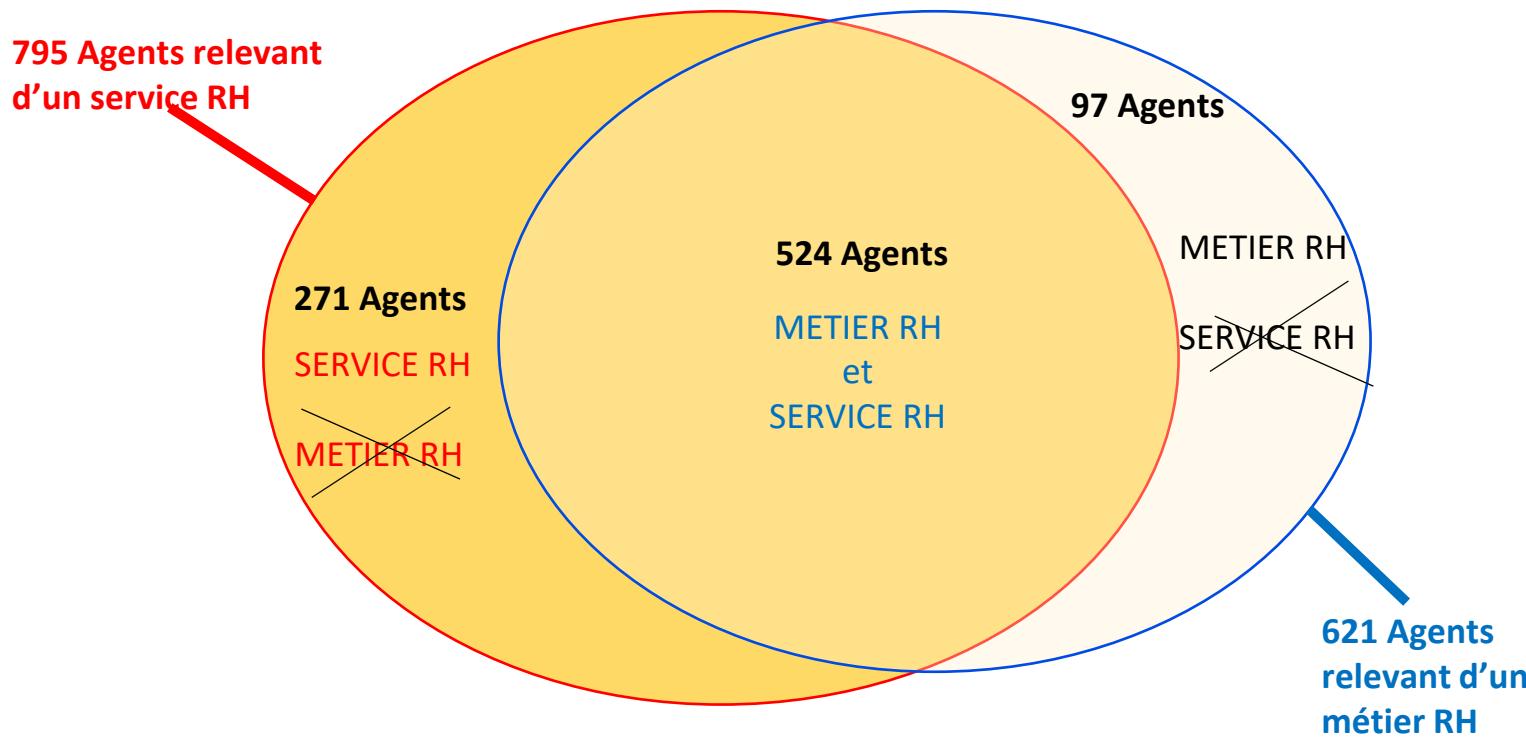
*Dans le secteur « Police et sécurité », 73,9 % des agents exercent des métiers correspondants au **cœur du métier** de ce secteur (exemples : Policier municipal, Opérateur de vidéoprotection, Agent de surveillance des voies publiques, etc.). Les 27,1% restants exercent soit un métier relatif à des **fonctions supports** (exemples : Chargé de propriété des locaux, Assistant de gestion administrative, etc.) soit **d'autres métiers** (exemples : Psychologue, Travailleur social, etc.).



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

10.11.1 Effectifs, emplois et métiers de la GRH

892 agents relèvent du champ des Ressources humaines : uniquement par le métier ou uniquement par le service ou bien par le métier et le service – soit 2,4% de l'ensemble des agents territoriaux



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

10.11.2 Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Au sein du secteur RH, une part plus importante de fonctionnaires et de femmes par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité

Dans les services RH, 64,5 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 74,3% des agents contre 50,5% tous secteurs confondus. Les trois principaux cadres d'emplois administratifs ainsi que les catégories A et B sont très surreprésentés dans les services RH par rapport à l'ensemble des services.

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	64,5	43,0
Part des femmes	74,3	50,5
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	47,2	19,0
<i>Rédacteur</i>	20,5	4,0
<i>Attaché</i>	10,6	4,0
Part des catégories A	14,2	10,2
Part des catégories B	23,3	8,4
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion des ressources humaines</i>	32,5	0,8
<i>Assistant de gestion administrative</i>	16,2	9,6

Note de lecture : 74,3 % des agents travaillant dans le service des ressources humaines sont des femmes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



II. Perspectives d'évolution des métiers et des compétences



Encadré méthodologique :

Seconde phase de l'Observation Régionalisée, l'enquête sur les perspectives d'évolution des métiers territoriaux à la Réunion est une enquête statistique qualitative assise sur un questionnaire construit autour de 7 thématiques.

Elle vise à :

- Fournir des éléments de compréhension des tendances rétrospectives de l'évolution des métiers territoriaux, mesurée par le volet recensement statistique (première phase de l'Observation Régionalisée),
- Décrire et contextualiser les évolutions attendues à court et moyen termes des dits métiers territoriaux.

58 collectivités répondantes

76 collectivités ont été interrogées via un questionnaire en ligne, entre les mois de juin et octobre 2024. L'échantillon enquêté, identique à celui utilisé lors de la première phase de l'Observation Régionalisée, est organisé en strate, afin de couvrir la diversité des employeurs de la région. 58 collectivités ont répondu à l'enquête.

Pondération :

L'ensemble des résultats présentés **sont d'ordre qualitatif** : il s'agit des **tendances principales** recensées autour de l'évolution des métiers territoriaux.

Deux types de résultats :

- **Sur les familles de métiers** : Les réponses sont redressées par application d'un poids spécifique à chaque collectivité répondante. Ce poids est fonction de la thématique étudiée et des effectifs de la collectivité. Cette pondération assure, d'une part, que les signalements exprimés par les employeurs tiennent compte de l'ensemble de la population des agents territoriaux de la région de la Réunion et, d'autre part, une déclinaison des résultats par taille de collectivité (petite, moyenne ou grande).
- **Sur les métiers eux-mêmes** : Les signalements sont alors simplement dénombrés pour identifier globalement les principaux métiers concernés pour chacune des thématiques analysées.

Sommaire

11. Métiers recherchés.....	p.163
Principaux métiers recherchés.....	p.167
Principaux métiers « nouveaux » ou « rares ».....	p.174
12. Métiers dont les départs à la retraite ne sont pas systématiquement renouvelés.....	p.178
13. Métiers difficiles à recruter.....	p.187
Métiers difficiles à recruter.....	p.192
Concurrences subies.....	p.198
Types de difficultés rencontrées.....	p.201



Sommaire

14. Mutation des métiers en lien avec les transformations en cours	p.205
Mutations en lien avec l'IA.....	p.210
Mutations en lien avec d'autres transformations numériques.....	p.216
Mutations en lien avec la transition énergétique.....	p.222
Mutations en lien avec d'autres transformations écologiques.....	p.230
15. Métiers pénibles.....	p.238
Contraintes physiques.....	p.240
Risques psychosociaux.....	p.248
Horaires atypiques.....	p.256
16. Métiers priorisés et ciblés en matière de transition professionnelle.....	p.265
17. Métiers priorisés en matière de formation professionnelle.....	p.273



Synthèse « Perspectives d'évolution des métiers et des compétences »

Les perspectives d'évolution des métiers territoriaux à La Réunion sont examinées sous l'effet combiné des politiques de recrutement, des transformations en cours (numériques, énergétiques et écologiques), de la pénibilité à laquelle peuvent être exposés les agents territoriaux, et des priorisations en matière de formation et de transition professionnelle. Une vision panoramique qui englobe ces quatre dimensions révèle à la fois, des zones de tension où notamment, les besoins des collectivités rencontrent une rareté croissante des compétences, mais aussi des dynamiques d'adaptation qui diffèrent selon la taille des collectivités et leur niveau de spécialisation.

S'agissant des politiques de recrutement, les données indiquent que les familles administration, éducation-animation, social et pilotage concentrent la majorité des intentions de recrutement. Entretien et services généraux complète les principales familles de métiers recherchés. L'urgence des recrutements est toutefois donnée aux métiers du pilotage. Les métiers d'Assistant de gestion administrative, de Chargé d'accueil, de Travailleur social, d'Aide à domicile, d'Agent polyvalent en milieu urbain, et de Chargé de propreté des locaux sont les plus fréquemment cités. Les métiers « nouveaux ou rares », comme le Chargé de mission stratégie numérique ou le Responsable des systèmes d'information, émergent dans le pilotage et les ressources humaines, traduisant l'impact des transformations numériques et de la gestion prévisionnelle des emplois sur les besoins en compétences.

Parallèlement, certaines collectivités annoncent des choix de non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite, notamment dans l'administration et l'accueil. Cette orientation anticipate les effets de la numérisation et la mutualisation pour maintenir le service.

Cependant, dans plusieurs familles, les métiers les plus recherchés sont aussi ceux où des pénuries se font jour. Dans le champ social, les Travailleurs sociaux et les Aides à domicile, métiers cruciaux dans un contexte de montée des besoins sociaux, pâtissent du manque de candidats qualifiés et de la concurrence du secteur privé, ce qui freine d'autant les recrutements. Dans le périmètre des métiers techniques, les Conducteurs de travaux, les Techniciens réseaux et les Agents des espaces verts, essentiels pour les travaux de maintenance, sont en première ligne quant aux effets des transformations écologiques. En outre, les facteurs de pénibilité et la rareté des profils spécialisés sont de nature à freiner les ambitions des collectivités. Dans les fonctions supports, les Responsables des ressources humaines et les Gestionnaires financiers jouent un rôle crucial dans la modernisation des services publics, mais les collectivités peinent à attirer ces profils qualifiés. Plus largement, les difficultés de recrutement concernent en grande majorité des profils qualifiés.

L'ensemble des transformations, en cours et à venir, soulèvent de multiples problématiques à traiter pour les collectivités de la Réunion.

En ce qui concerne les transformations numériques, les métiers de l'administration, de l'accueil, des ressources humaines et des systèmes d'information sont les plus directement impactés par la dématérialisation, l'automatisation et parfois l'intelligence artificielle. Les Assistants administratifs et les Chargés d'accueil doivent intégrer ces évolutions tout en maintenant la qualité de la relation aux usagers. Or, les signalements des familles de métiers priorisés en matière de formation professionnelle, mettent clairement en avant les familles administration et accueil. Les collectivités investissent donc dans le champ de la formation pour limiter à la fois le risque de désorganisation créé par le non-renouvellement des effectifs et la modernisation rapide des processus. L'intelligence artificielle touche logiquement les métiers des systèmes d'information. Les profils impactés concernent des fonctions de responsables (sécurité des systèmes d'information, stratégie digitale....). A cette liste de familles de métiers, s'ajoutent les familles bibliothèque et centres documentaires et culture et spectacles dont les métiers de Documentaliste ou Chargé d'animation culturelle sont mentionnés par les collectivités au regard de l'impact des transformations numériques autres que l'Intelligence artificielle.

Les effets de la transition énergétique et des autres transformations écologiques concernent particulièrement les métiers des espaces verts, de l'urbanisme, des infrastructures et du patrimoine bâti.

Les Jardiniers, Techniciens réseaux, les Agents de maintenance et Conducteurs de travaux doivent intégrer la sobriété énergétique, la gestion durable des ressources et les normes environnementales. Ces métiers ne figurent pas parmi les plus difficiles à recruter, à l'exception des métiers qualifiés de la famille Infrastructures qui se trouvent être, de fait, en tension. Les transformations en cours exigent notamment des profils hybrides, combinant expertise technique et compétences numériques ou environnementales, alors même que l'offre de formation initiale semble insuffisante pour répondre à ces besoins.

Les problématiques liées à pénibilité, quelle qu'en soit la nature (physique, psychosociale ou organisationnelle) peuvent notamment complexifier l'intervention des collectivités au regard de l'ensemble des difficultés évoquées (difficultés de recrutement, transformations en cours, non-renouvellement des départs en retraite...). Les métiers de la propreté, de la restauration collective, des espaces verts, des infrastructures et de la collecte sont exposés à des tâches physiquement contraignantes, des horaires atypiques et à des conditions de travail éprouvantes. Or, les agents de la propreté, de la restauration, des espaces verts ou de l'accueil bénéficient de parcours de mobilité vers des postes administratifs, de gestion ou métiers techniques spécialisés. Ces dispositifs tentent de répondre à la fois à la rareté des compétences disponibles et à la nécessité de sécuriser les carrières dans un contexte de mutations accélérées des métiers.

Dans certains cas, espaces verts et restauration collective notamment, on observe un lien direct entre les signalements de métiers où la pénibilité et les transformations sont les plus marquées et ceux qui bénéficient de priorité en matière de mobilité interne, signe d'une certaine adaptation des collectivités face aux tensions qui fragilisent certains métiers.

Les risques psychosociaux concernent en premier lieu l'accueil, mais aussi le social et certains métiers administratifs. La charge émotionnelle, les incivilités et la pression croissante des demandes des usagers en sont les facteurs essentiels. Dans les grandes collectivités, où les services sont plus spécialisés et le public plus nombreux, l'exposition à ces risques est particulièrement forte. Les difficultés de recrutements pointés dans le social, voire les ressources Humaines, nécessitent la mise en œuvre de plans d'action combinées.

Les politiques de formation constituent avec les transitions professionnelles, les principaux leviers d'adaptation pour les collectivités. Comme indiqué plus haut, les actions de formation ciblent prioritairement l'administration. Les ressources humaines, la finance, le pilotage stratégique et la direction sont les autres principales familles de métiers signalées. La gestion des ressources internes est au cœur des priorités affichées en matière de formation. L'accompagnement vers la numérisation, la gestion prévisionnelle des emplois et la modernisation des services semblent retenir tout particulièrement l'attention des collectivités.

Les grandes collectivités misent sur la spécialisation et la professionnalisation des parcours, tandis que les collectivités de taille moyenne privilégient la polyvalence et la mobilité interne pour optimiser leurs ressources.

11. Métiers recherchés



Des besoins de recrutement centrés sur les métiers socles et de nouvelles expertises numériques et environnementales

L'enquête menée auprès des collectivités territoriales révèle des besoins de recrutement concentrés sur cinq familles de métiers prioritaires. L'administration domine largement en volume global de signalements, confirmant son rôle central et transversal dans le fonctionnement des structures territoriales. Cette famille regroupe les fonctions support indispensables à la gestion administrative quotidienne, mobilisant l'ensemble des collectivités quelle que soit leur taille.

L'éducation et animation se positionne en seconde place par le volume de signalements, massivement citée en troisième position dans l'ordre de priorité, traduisant l'investissement croissant des collectivités dans les politiques éducatives et d'accompagnement périscolaire. Le social complète ce trio de tête par son volume de signalements, témoignant de l'importance accordée aux politiques d'accompagnement des publics fragiles.

Le pilotage / gestion de projet présente un profil singulier : bien que moins signalé en volume, il bénéficie d'une priorité maximale, étant massivement cité en première position par les collectivités qui l'identifient. Cette prééminence révèle l'urgence perçue d'optimisation du management territorial et de pilotage stratégique. L'entretien et services généraux ferme cette hiérarchie, reflétant les besoins constants de maintenance et de qualité des équipements publics.

L'analyse selon la taille des collectivités révèle des spécificités marquées. Les grandes collectivités maintiennent la prééminence de l'administration et du pilotage / gestion de projet, mais font également émerger les transports et déplacements ainsi que les bibliothèques et centres documentaires, témoignant de la sophistication de leurs services. Les collectivités moyennes présentent un profil plus équilibré avec une forte représentation des espaces verts, paysages et de la restauration collective, illustrant leur attention aux services de proximité. Les petites collectivités, faiblement représentées, se distinguent par des besoins ciblés en enseignement et formation professionnelle, révélant leur recherche de polyvalence et d'expertise spécialisée.

Ces familles de métiers correspondent à des enjeux différenciés. L'administration et le pilotage / gestion de projet relèvent des services fonctionnels, représentant une part significative mais limitée des effectifs territoriaux. À l'inverse, l'éducation et animation, le social et l'entretien et services généraux constituent des services directs à la population, mobilisant des effectifs considérables et répondant aux attentes citoyennes de proximité et de qualité de service.

Au sein de ces familles prioritaires, certains métiers cristallisent particulièrement l'attention dans le recrutement. L'Assistant de gestion administrative domine largement, en rupture avec la tendance récente dans le recrutement. Le Travailleur social et l'Aide à domicile témoignent des besoins croissants d'accompagnement social, tandis que le Chargé de propreté des locaux illustre l'exigence de qualité des équipements publics. L'Animateur éducatif accompagnement périscolaire et l'Assistant éducatif petite enfance révèlent l'investissement dans les politiques familiales et éducatives, dans le prolongement des recrutements opérés récemment.

L'analyse par taille révèle des métiers spécifiques aux grandes collectivités, notamment le Cuisinier et le Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable, absents du panorama global mais essentiels dans ces structures complexes. Les collectivités moyennes se distinguent par le Chargé d'accueil, métier emblématique de la qualité de service, tandis que les petites collectivités recherchent des profils d'encadrement polyvalents comme le Directeur de l'environnement ou le Responsable des achats.

Les modes de recrutement privilégiés révèlent des stratégies contrastées selon les familles. L'éducation et animation privilégie massivement le recrutement externe, témoignant de la spécificité des compétences recherchées et des difficultés à les développer en interne. Le social présente également une forte orientation externe, soulignant les enjeux d'attractivité de ces métiers essentiels.

À l'inverse, l'administration s'appuie largement sur la mobilité interne, valorisant l'expérience acquise et offrant des perspectives d'évolution aux agents. Le pilotage / gestion de projet et l'Entretien et services généraux adoptent des approches mixtes, combinant expertise externe et promotion interne.

L'émergence de métiers nouveaux ou rares dessine les contours des évolutions à venir. Les systèmes d'information et numérique arrivent largement en tête, particulièrement dans les grandes collectivités, traduisant l'accélération de la transformation numérique. L'ingénierie écologique – environnement – santé environnementale se positionne fortement, révélant l'intégration croissante des enjeux environnementaux et climatiques dans les politiques territoriales. Le pilotage / gestion de projet confirme sa dimension innovante avec des besoins émergents en ingénierie de projet et optimisation des processus.

Ces familles de métiers nouveaux ou rares recoupent partiellement les familles les plus recherchées, notamment pour le social et le pilotage / gestion de projet, suggérant une évolution qualitative des compétences au sein de secteurs déjà sous tension. Les familles des systèmes d'information et numérique et de l'ingénierie écologique – environnement – santé environnementale constituent en revanche des secteurs véritablement émergents, appelant les collectivités à développer de nouvelles expertises.

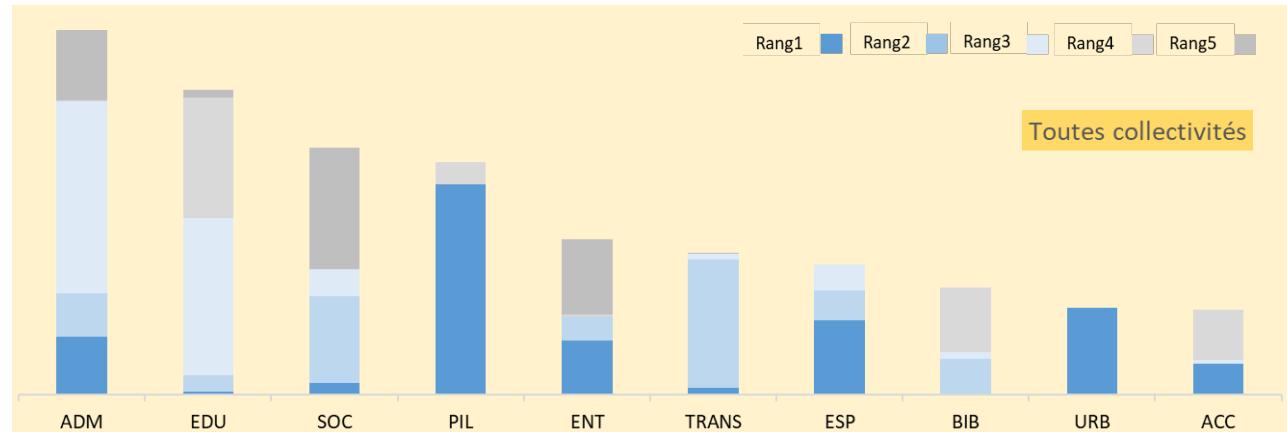
Les métiers nouveaux ou rares illustrent concrètement ces évolutions. Dans le numérique, émergent le Responsable – développeur / sécurité informatique et le Chef de projet / dématérialisation – innovation numérique, témoignant des enjeux de cybersécurité et de modernisation administrative. L'environnement fait apparaître le Chargé de mission biodiversité et climat ou le Chargé de mission énergies renouvelables, révélant l'appropriation des transitions écologiques. Le pilotage se renouvelle avec le Chef de projet GPEC ou le Chargé de mission appui et méthodes, illustrant la recherche d'efficience et de professionnalisation du management territorial.

Cette évolution des besoins de recrutement territorial révèle une double dynamique : la permanence de fonctions essentielles sous tension et l'émergence de nouvelles expertises stratégiques. Les collectivités doivent ainsi concilier la consolidation de leurs fonctions de base et l'anticipation des mutations technologiques et environnementales, nécessitant des stratégies RH différencierées et une adaptation continue de leurs politiques de formation et d'attractivité.

11.1 Principaux métiers recherchés

Principales familles de métiers recherchés

Indiquez, par ordre d'importance, les familles de métiers qui totalisent le plus grand nombre de postes à recruter au cours des trois prochaines années ? (Base répondants : 78 collectivités)



Note de lecture : Les collectivités anticipent de recruter le plus grand nombre de postes dans la famille de métiers « administration ». Cependant la famille de métiers « pilotage et gestion de projets » est celle qui figure le plus fréquemment en première position dans la liste des familles de métiers recherchés signalées par les collectivités.

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Ecologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

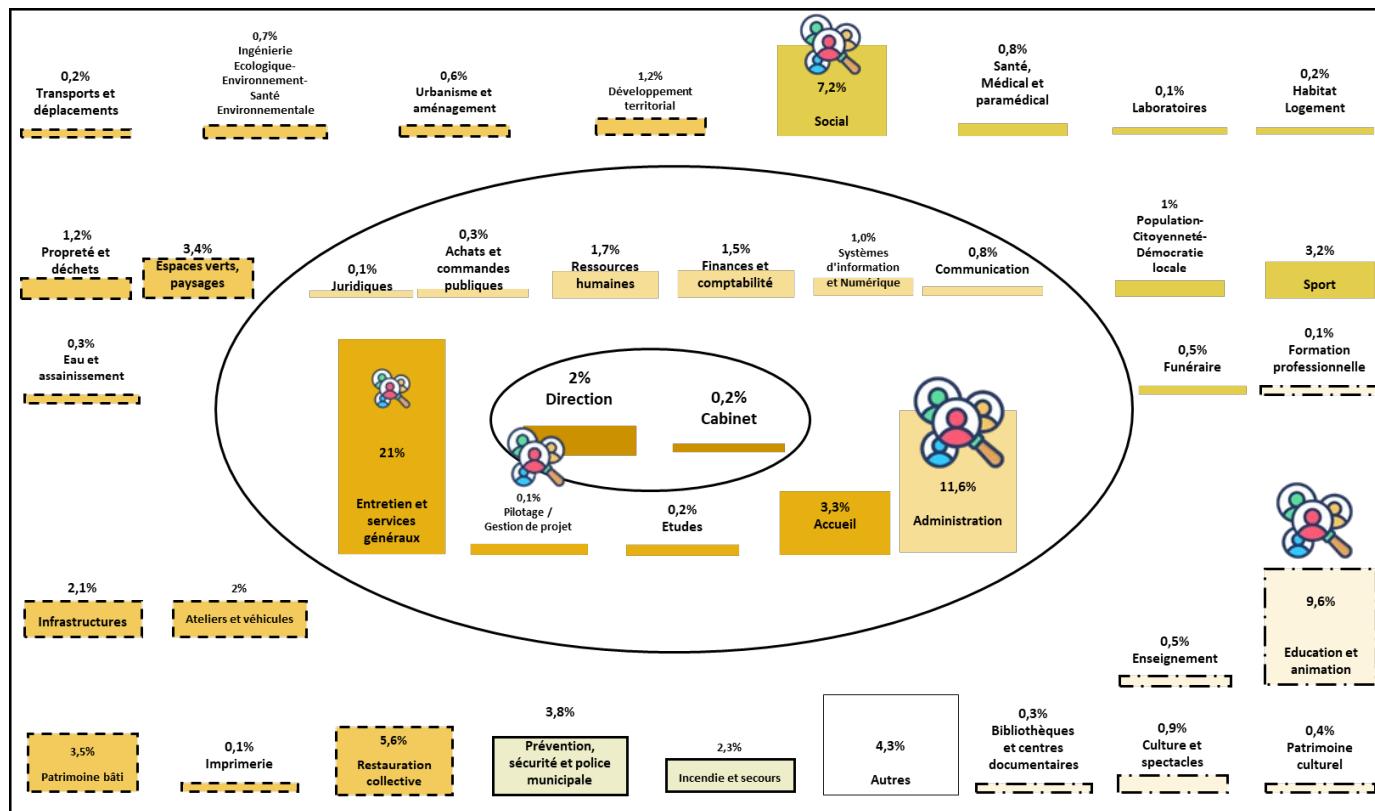
Principales familles de métiers recherchés selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers recherchés



Note de lecture : La taille des pictogrammes est proportionnelle aux signalements des collectivités concernant les familles de métiers recherchés. La famille de métiers « Administration », qui compta 11,6% des agents territoriaux de la région Réunion, concentre les projets de recrutement les plus nombreux.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers recherchés relevant des 5 principales familles de métiers recherchés

Parmi ces principales familles de métiers pour lesquelles vous anticipez un grand nombre de postes à recruter, indiquez les métiers concernés ? (Base répondants : 77 collectivités)

A l'intérieur de chaque famille de métiers, les principaux métiers sont classés en fonction du nombre de signalements selon un dégradé de bleu :  Nombre de signalements le plus élevé

Principaux métiers recherchés					
Administration	Education et animation	Social	Pilotage / Gestion de projet	Entretien et services généraux	Autres métiers recherchés
Assistant de direction		Agent d'intervention sociale et familiale			- Agent de restauration - Chargé d'accueil
Instructeur gestionnaire de dossiers	Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	Aide à domicile			- Agent chargé de la gest. des espaces naturels
Assistant de gestion administrative	Assistant éducatif petite enfance Animateur éducatif accompagnement péri.	Travailleur social	Contrôleur de gestion Chargé du pilotage des ressources financières Directeur de projets	Magasinier Agent des interventions tech. polyvalent en milieu rural Chargé de propreté des locaux	- Jardinier - Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable - Cuisinier

Note de lecture : D'après le recensement des signalements des collectivités, les « Assistants de gestion administrative » sont le métier le plus recherché.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers recherchés selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers recherchés selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Assistant de gestion administrative	Assistant de gestion administrative	Directeur de l'environnement
Instructeur gestionnaire de dossiers	Chargé de propreté des locaux	Chargé d'accueil
Cuisinier	Agent de restauration	Responsable des achats
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	Chargé d'accueil	Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
Agent de restauration	Travailleur social	Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable

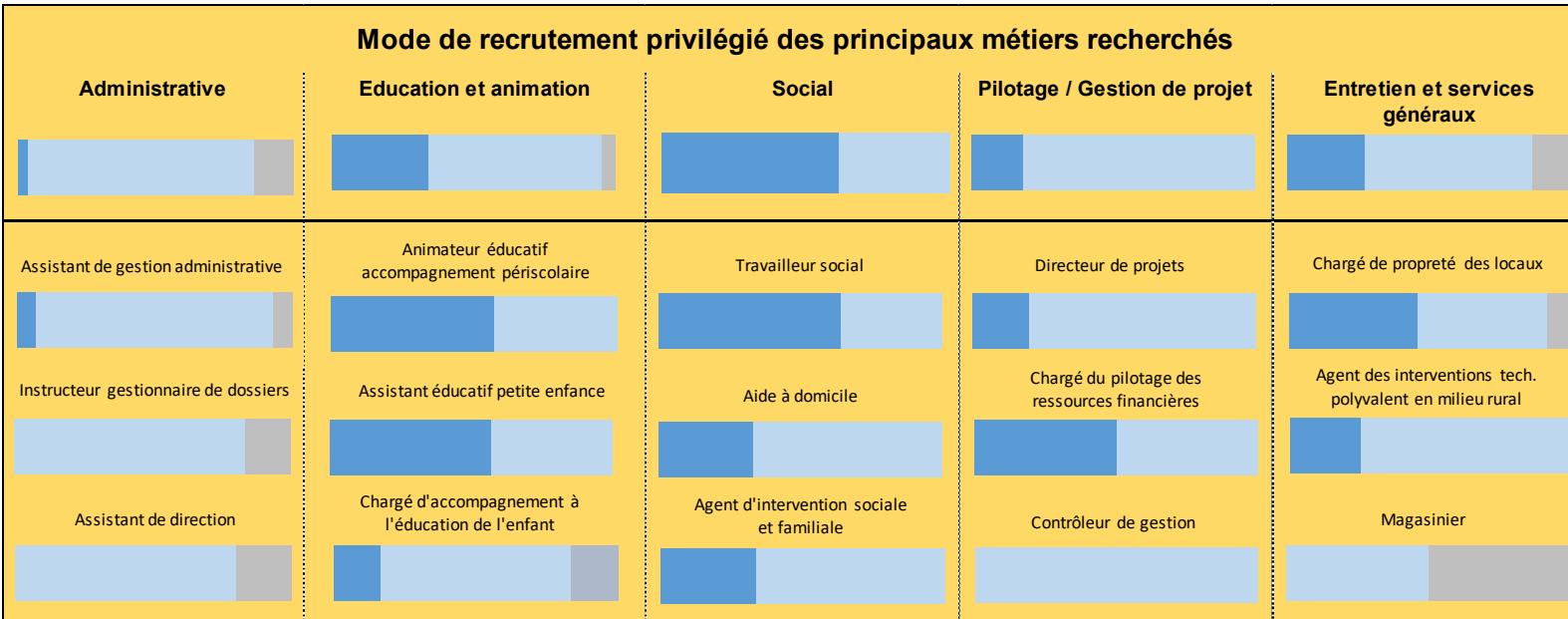
Note de lecture : Le métier de « Chargé d'accueil » figure également parmi les principaux métiers recherchés. Les petites et moyennes collectivités envisagent d'en recruter un nombre important.

Source : *Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*

Recrutement privilégié des principaux métiers recherchés

Pour chacun des métiers recherchés, indiquez le mode de recrutement privilégié ? (Base répondants : 73 collectivités)

 Recrutement Externe Uniquement  Recrutement Externe et Recrutement Interne  Recrutement Interne Uniquement



Note de lecture : Pour recruter les futurs « Travailleurs sociaux », les collectivités privilégient majoritairement un recrutement externe uniquement.

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Qui sont les nouveaux entrants ? (cf. slide 134)

Une surreprésentation des contractuels parmi les nouveaux entrants

On dénombre 936 fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (soit 3,4% des agents permanents). Un peu moins de deux tiers « des nouveaux entrants : avec moins d'un an d'ancienneté » sont contractuels (63,9% contre 44,5% de contractuels chez l'ensemble des agents permanents). 17,6% d'entre eux ont moins 30 ans contre 11,8% chez l'ensemble des permanents.

Caractéristiques des Agents Permanents	Part dans les Nouveaux Entrants (%)	Part dans l'ensemble des Agents Permanents (%)
Contractuels	63,9	44,5
Moins de 30 ans	17,6	3,4
Région	22,1	9,6
Département	21,2	18,8
Commune de plus de 80 000 hab.	20,2	17,9
Affaires scolaires et périscolaires	20,2	17,4
Protection de l'enfance	8,5	5,9
Pompiers et secours	6,8	3,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	5,2	4,2
Adjoint technique	18,5	32,7
Adjoint technique des établissements d'enseignement	13,4	6,8
Attaché	12,9	4,4
Intervenant des opérations de secours	6,4	0,7
Assistant de gestion administrative	6,2	10,8

Bleu : sous-représentation par rapport à l'ensemble des agents permanents

Rouge : surreprésentation par rapport à l'ensemble des agents permanents

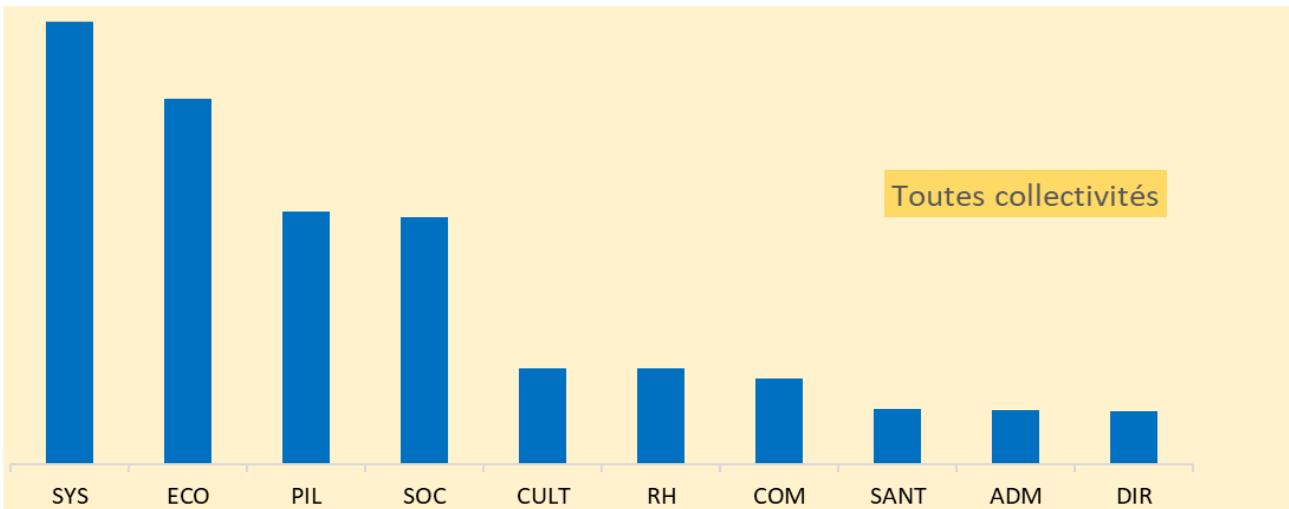
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

11.2 Principaux métiers recherchés « nouveaux » ou « rares »

Principales familles de métiers recherchés « nouveaux » ou « rares »

Au cours des trois prochaines années, indiquez les familles de métiers (5 familles au maximum) pour lesquelles des métiers « nouveaux » ou « rares » sont recherchés ?

(Base répondants : 50 collectivités)



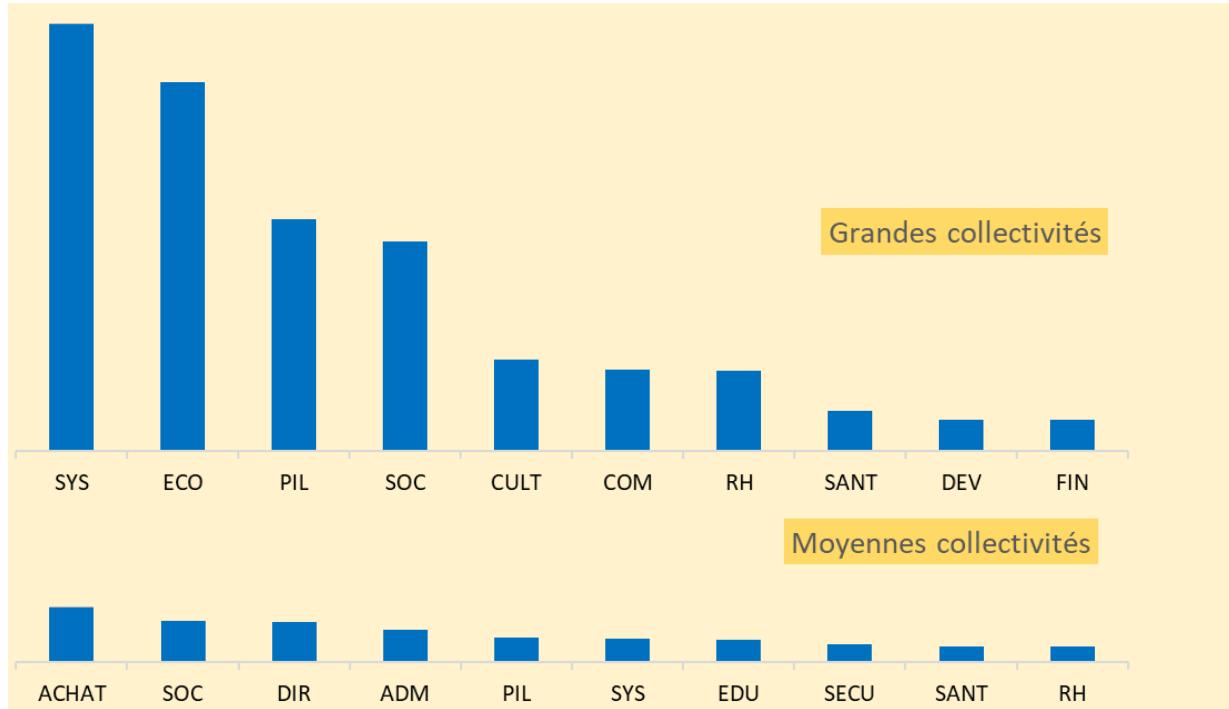
Note de lecture : Le recrutement des métiers « nouveaux » ou « rares » par les collectivités se concentre principalement dans les familles de métiers « Systèmes d'information et numérique » et « Ingénierie écologique... »

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

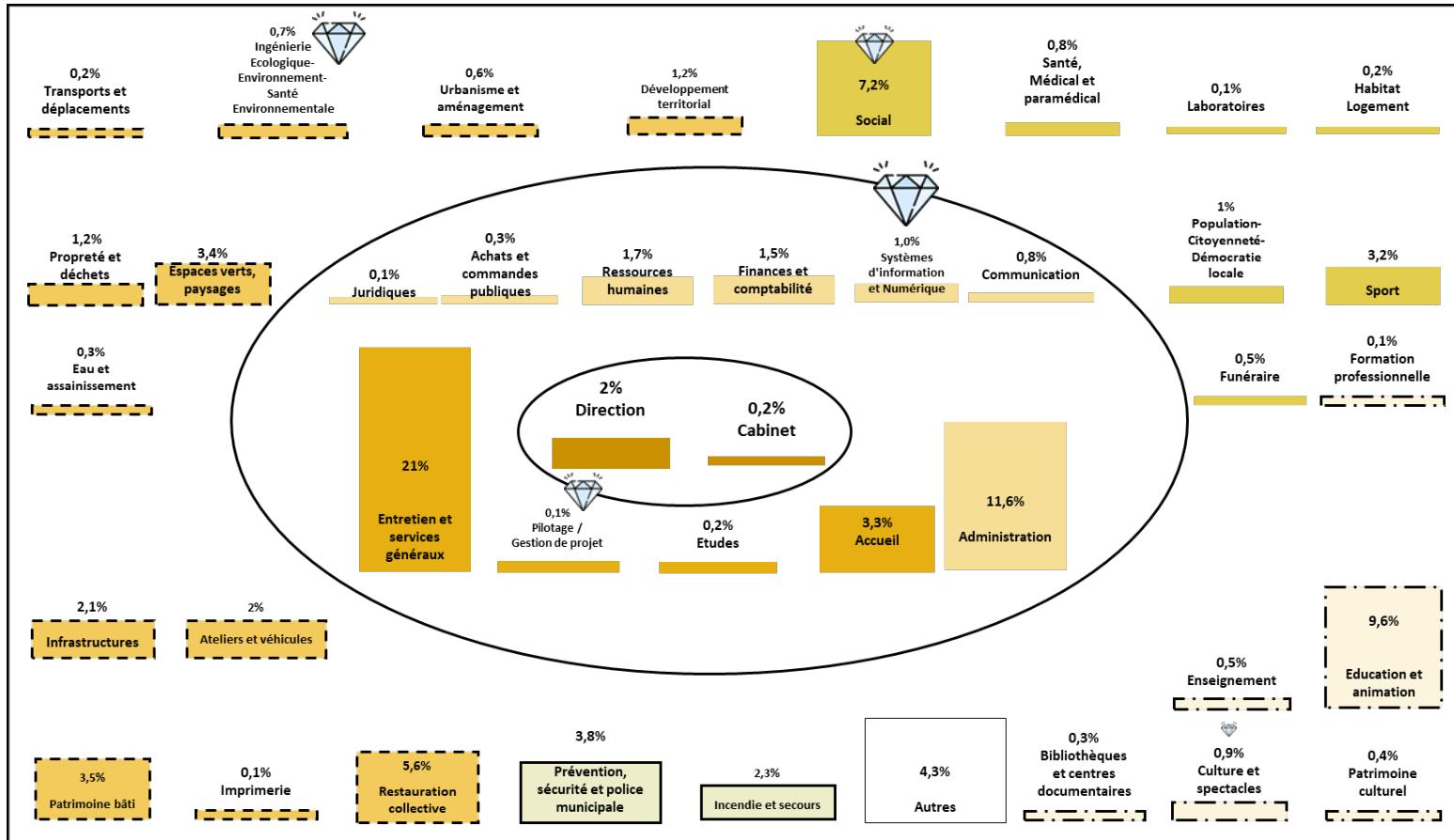
Principales familles de métiers recherchés « nouveaux » ou « rares » selon la taille des collectivités



⚠️ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers « nouveaux » ou « rares » recherchés



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Métiers « nouveaux » ou « rares » au sein des principales familles de métiers recherchés « nouveaux » ou « rares »

Pour chacune des familles de métiers citées à propos de l'émergence de métiers « nouveaux » ou « rares » au cours des trois prochaines années, indiquez les métiers concernés (3 métiers au maximum) ? (Base répondants : 43 collectivités)

Détail des principaux métiers recherchés « nouveaux » ou « rares »				
Systèmes d'information et Numérique	Ingénierie Ecologique-Environnement-Santé Environnementale	Pilotage / Gestion de projet	Social	Culture et spectacles
Responsable – développeur / sécurité informatique	Chargé de mission aménagement – développement territorial durable	Chef de projet / GPEC – en charge des équipements de traitement des déchets	Aide à domicile / Aide à la personne	Responsable de service développement des pratiques de musique et d'art
Chef de projet / dématérialisation – innovation numérique – SIG – communication numérique	Chargeée de mission biodiversité et climat	Chargé de mission appui et méthodes	Assistant social – accompagnement éducatif et social – agent social - CESF	/
Chargé de mission SIRH	Chargé de mission énergies renouvelables	Chargé / de la fiabilisation des données – de la sécurité des systèmes d'info	Responsable / de centre sociale – de structure mutualisée d'accueil social	/

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

12. Métiers dont les départs à la retraite ne sont pas systématiquement renouvelés



Services fonctionnels en première ligne face aux départs en retraite : une alerte pour les collectivités ?

L'analyse des réponses des collectivités montre que trois familles de métiers se détachent nettement dans le choix de non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite : administration, entretien et services généraux et accueil. Ces trois familles appartiennent toutes aux services fonctionnels, c'est-à-dire aux fonctions transversales indispensables au bon fonctionnement des collectivités. Elles sont suivies, à un degré moindre, par l'éducation et animation et les espaces verts, paysages. D'autres familles comme la propreté et déchets, les ateliers et véhicules, le patrimoine bâti, la restauration collective et les infrastructures complètent la liste des domaines concernés, mais de manière plus ponctuelle.

La répartition par taille de collectivité montre que l'impact est particulièrement marqué dans les grandes collectivités, où les métiers de l'administration, de l'entretien et services généraux et de l'accueil sont fortement représentés. Les collectivités moyennes partagent un profil similaire mais accordent plus de place à l'éducation et animation. Les petites collectivités restent moins exposées globalement, mais certaines familles comme l'accueil et l'entretien et services généraux y occupent toujours une place notable.

Les données sur les effectifs agents rattachés aux familles les plus concernées indiquent qu'un grand nombre d'agents serait impacté par les choix futurs de non-renouvellement des départs en retraite.

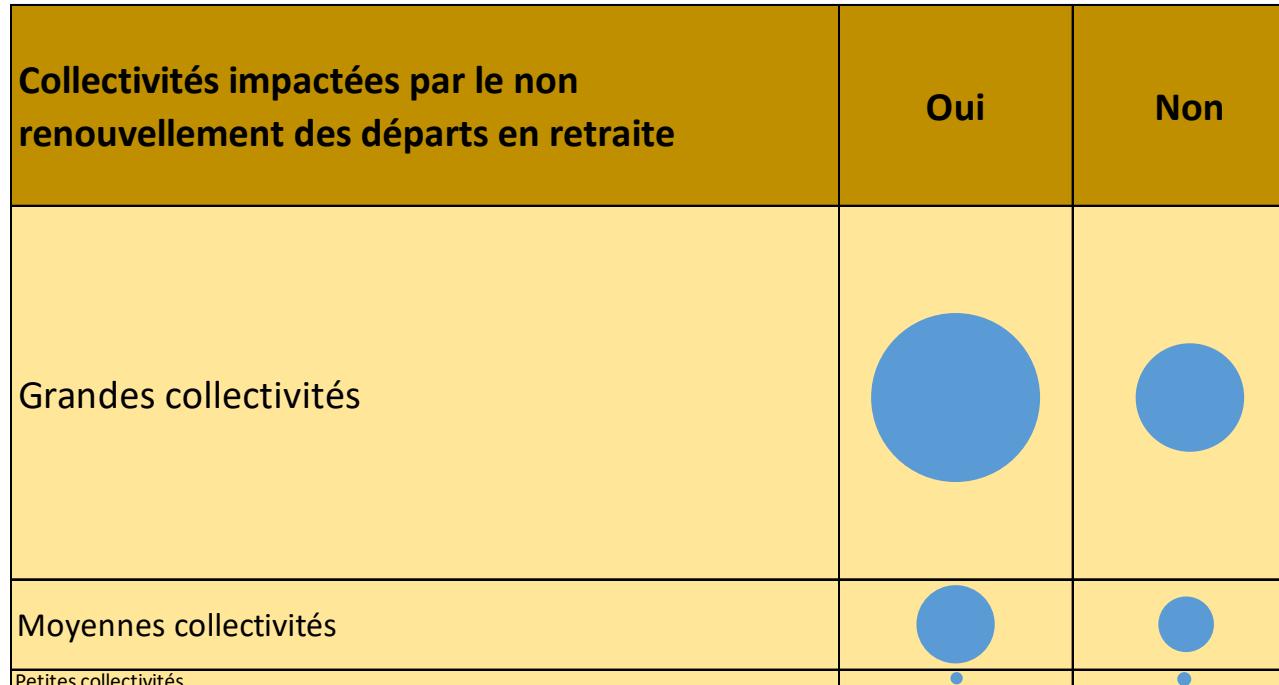
L'administration et l'entretien et services généraux constituent des piliers des services fonctionnels, tandis que l'accueil joue un rôle de premier plan dans l'interface avec le public et les usagers internes. Parmi les métiers les plus impactés figurent le Chargé d'accueil, l'Assistant de gestion administrative, l'Instructeur gestionnaire de dossiers, l'Assistant de direction, le Chargé de propreté des locaux et l'Animateur enfance-jeunesse. Dans les services fonctionnels, l'Assistant de gestion administrative et le Chargé de propreté des locaux sont particulièrement cités, reflétant la forte exposition des fonctions support. En outre, le recensement statistique des métiers a montré que les agents exerçant ces deux métiers se trouvent être surreprésentés parmi les agents de 60 ans plus. Il en est de même du Chargé d'accueil.

Certains métiers spécifiques apparaissent selon la taille des collectivités et ne figurent pas dans les priorités globales : l'Agent de propreté des espaces publics pour les grandes collectivités, l'Éducateur de jeunes enfants et le Chargé de maintenance ou de travaux pour les collectivités moyennes, et le Coordonnateur collecte des déchets pour les petites collectivités.

Ces éléments soulignent l'importance pour les collectivités de sécuriser les compétences stratégiques des services fonctionnels et de préparer le renouvellement dans des métiers dont le départ massif pourrait fragiliser la continuité de service.

Familles de métiers impactés par les choix de non-renouvellement partiel ou total des départs à la retraite

Au cours des trois prochaines années, dans votre collectivité, des familles de métiers pourraient-elles être impactées par le non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite ? (Base répondants : 72 collectivités)



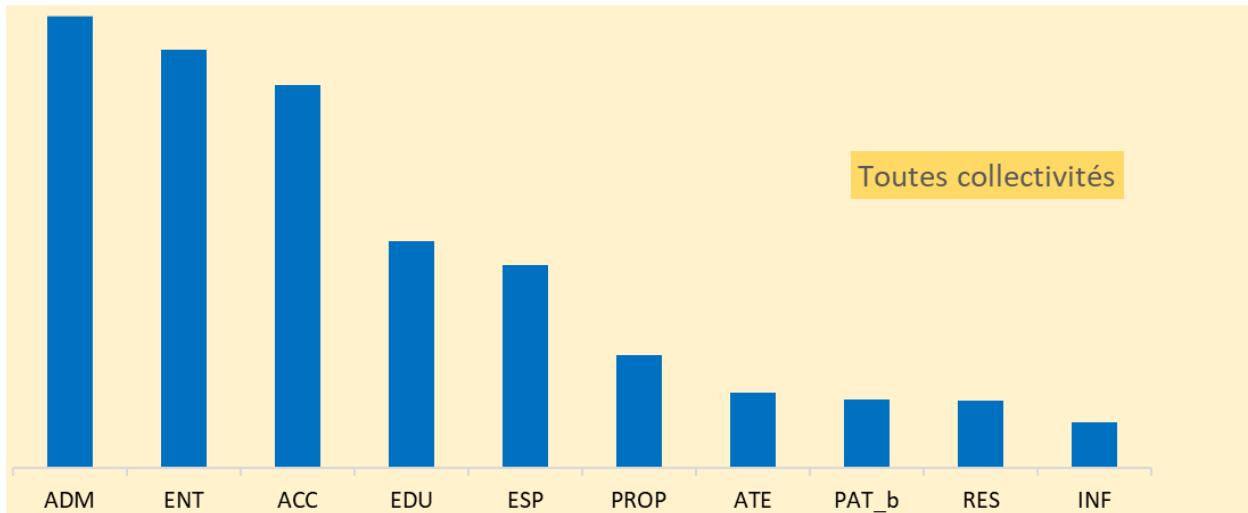
Note de lecture : Une majorité de collectivités moyennes indiquent avoir une ou des familles de métiers qui pourraient être impactés par le non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite.

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers impactés par les choix de non-renouvellement partiel ou total des départs à la retraite

Indiquez les familles de métiers (5 familles au maximum) qui seront les plus impactées au cours des trois prochaines années par le non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite ?
(Base répondants : 36 collectivités)

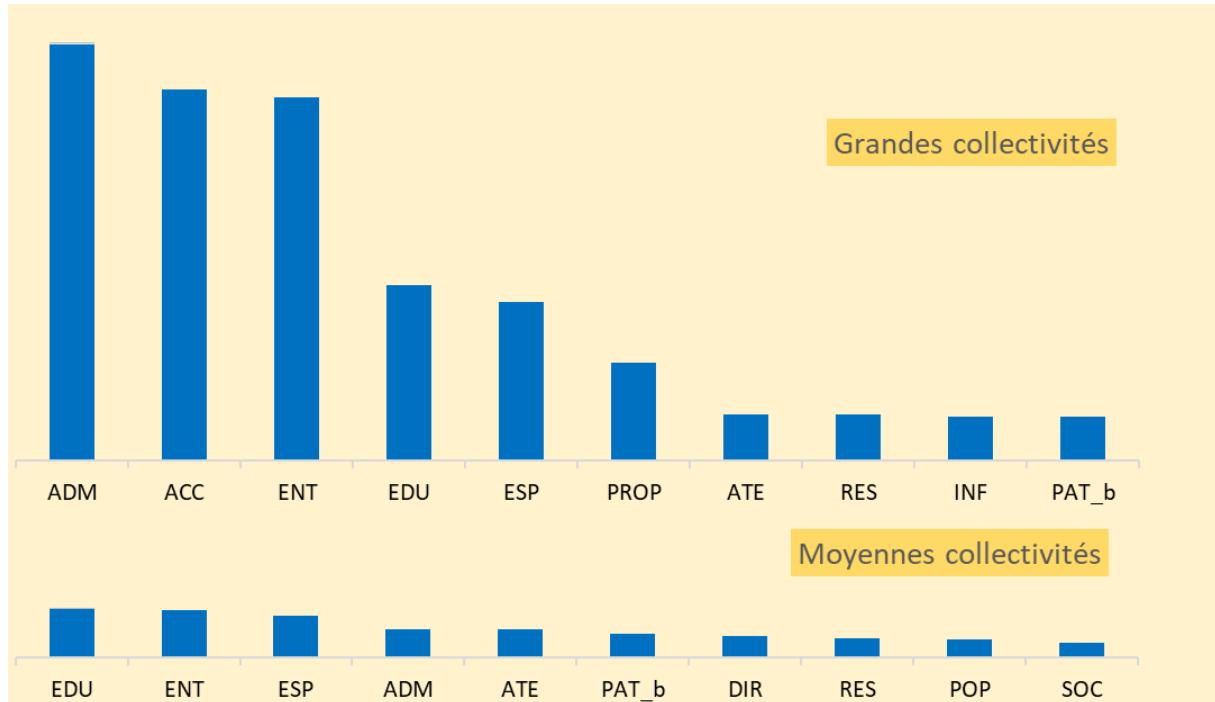


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

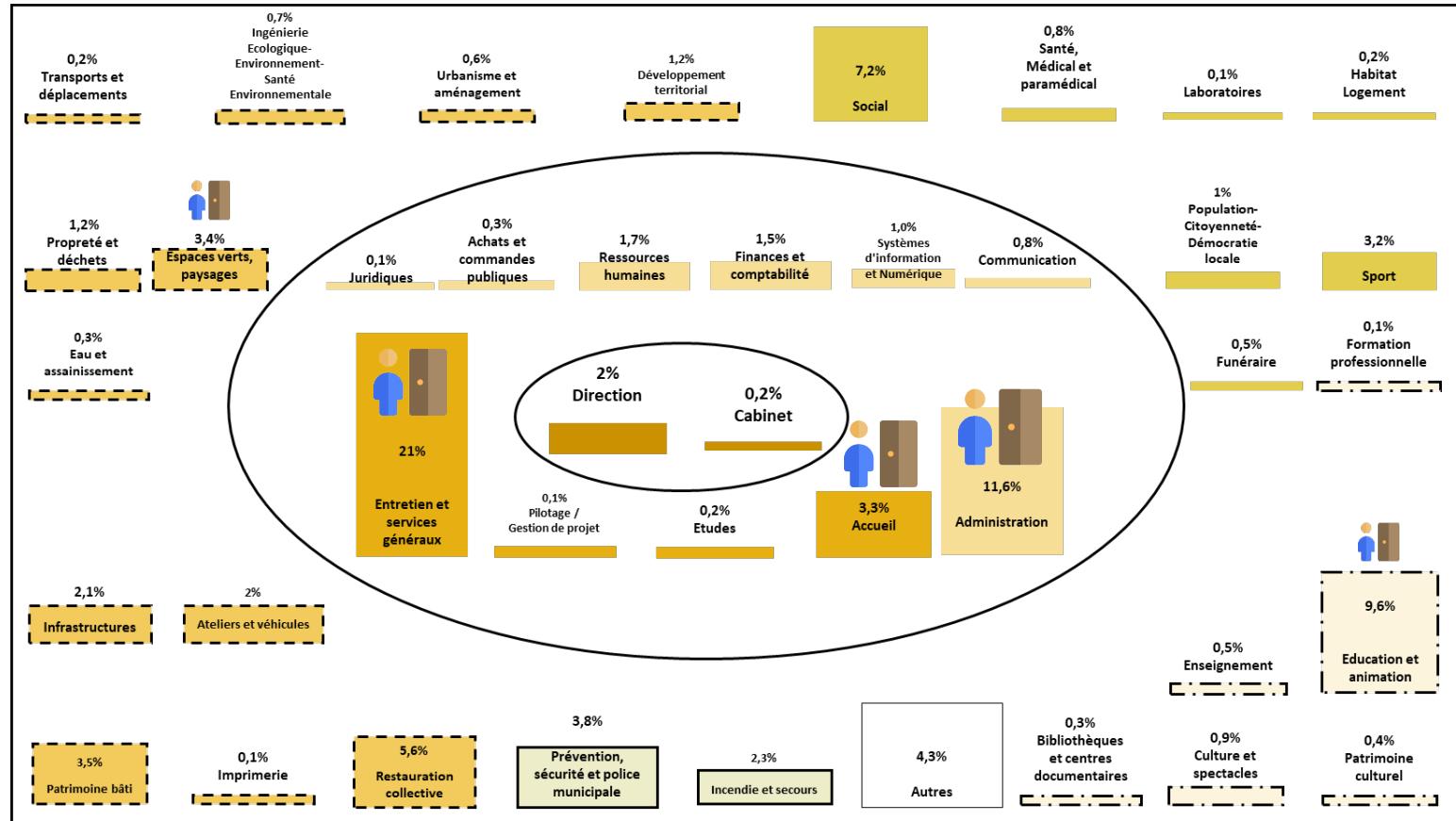
Principales familles de métiers impactés par les choix de non-renouvellement partiel ou total des départs à la retraite selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers les plus impactés par les choix de non-renouvellement partiel ou total des départs à la retraite



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024. CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FP

Métiers les plus impactés par les choix de non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite

Indiquez les métiers qui seront les plus impactés au cours des trois prochaines années par le non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite (5 métiers au maximum) ? (Base répondants : 31 collectivités)

Détail des principaux métiers au sein des familles de métiers les plus impactés par le non-renouvellement des départs en retraite					
Administrative	Entretien et services généraux	Accueil	Education et animation	Espaces verts, paysages	Autres métiers impactés par les départs en retraite
<p>Assistant de direction</p> <p>Instructeur gestionnaire de dossiers</p> <p>Assistant de gestion administrative</p>	<p>Coordonnateur d'entretien des locaux</p> <p>Agent des interventions tech. polyvalent en milieu rural</p> <p>Chargé de propreté des locaux</p>	<p>* Chargé d'encadrement d'équipe d'accueil et de surveillance</p> <p>* Chargé d'accueil</p>	<p>Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant</p> <p>Animateur éducatif accompagnement péri.</p> <p>Animateur enfance-jeunesse</p>	<p>Chargé de travaux espaces verts</p> <p>Jardinier</p> <p>Agent chargé de la gest. des espaces nat.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Conducteur d'engins- Assistant éducatif petite enfance- Educateur de jeunes enfants- Chargé de maintenance ou de travaux- Agent de propreté des espaces publics- Agent de restauration

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Métiers les plus impactés par les choix de non-renouvellement partiel ou total des départs en retraite selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers impactés par le non-renouvellement partiel ou total des départs à la retraite selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Chargé de propreté des locaux	Animateur enfance-jeunesse	Chargé d'accueil
Chargé d'accueil	Assistant de gestion administrative	Coordonnateur collecte des déchets
Assistant de gestion administrative	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	/
Animateur enfance-jeunesse	Educateur de jeunes enfants	/
Agent de propreté des espaces publics	Chargé de maintenance ou de travaux	/

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus* ? (cf. slide 122)

10,2% des chargés de propreté des locaux ont plus de 60 ans (prochains sortants) alors que ce métier ne représente que 6,7% des agents permanents.

Agents territoriaux permanents et situation des prochains sortants

	Part des prochains sortants permanents (%)	Part sur l'ensemble des agents permanents (%)
Contractuels	47,4	44,5
Commune de plus de 80 000 hab.	21,2	17,9
Département	20,1	18,8
Commune de 20 000 à 39 999 hab.	17,8	16,5
Agent polyvalent en milieu urbain	11	8,3
Chargé de propreté des locaux	10,2	6,7
Assistant de gestion administrative	8,8	10,8
Adjoint technique	40,7	32,7
Adjoint administratif	13,8	19,4
Agent de maîtrise	10	5,1
Affaires scolaires et périscolaires	20,7	17,4
Protection de l'enfance	7,4	5,9
Bâtiment et patrimoine bâti	6,2	4,8

Bleu : sous-représentation par rapport à l'ensemble des agents permanents

Rouge : surreprésentation par rapport à l'ensemble des agents permanents

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

13. Métiers difficiles à recruter



Social et infrastructures en première ligne : quand les métiers de proximité défient le recrutement territorial

Une forte corrélation est observée entre la taille des collectivités et l'intensité des difficultés de recrutement. Les grandes collectivités sont massivement confrontées à ces enjeux, tandis que les moyennes collectivités présentent un taux de signalement significatif mais moins systématique. Les petites collectivités, bien qu'également concernées, affichent une proportion nettement plus faible de signalements, suggérant soit des besoins moins pressants, soit des stratégies de recrutement différencierées.

L'analyse des signalements fait ressortir six familles de métiers particulièrement problématiques. Le social domine largement avec le nombre le plus élevé de signalements, suivi des infrastructures et des métiers de la famille achats et commandes publiques. Les domaines de la santé, des ressources humaines et de la finance et comptabilité complètent ce tableau des tensions les plus critiques.

La hiérarchisation des priorités révèle que le social et surtout les infrastructures concentrent la majorité des signalements en première et seconde position, confirmant leur caractère prioritaire dans les préoccupations des collectivités. Cette priorisation varie selon la taille : les grandes collectivités placent systématiquement le social en tête, tandis que les moyennes collectivités montrent une répartition plus équilibrée entre plusieurs familles.

L'examen des effectifs territoriaux révèle un paradoxe intéressant. Le social, malgré sa forte représentation dans les effectifs globaux, demeure la famille la plus difficile à recruter, suggérant un turn-over élevé ou des besoins en expansion.

Les ressources humaines et les infrastructures, avec des effectifs plus modestes, présentent néanmoins des tensions importantes, indiquant une pénurie structurelle de compétences. Les services directs à la population sont les plus affectés, notamment à travers les métiers sociaux et de santé. Les services fonctionnels, représentés par les ressources humaines et les achats publics, connaissent également des tensions significatives, révélant des difficultés transversales dans l'administration territoriale.

Au sein des familles identifiées, certains métiers concentrent particulièrement les difficultés. Dans le domaine social, le Travailleur social et l'Aide à domicile cumulent le plus grand nombre de signalements. La famille infrastructures voit ses tensions se cristalliser autour des postes de Chargé de projet et des fonctions techniques spécialisées. Les achats publics peinent à recruter des Instructeurs-Gestionnaires de marchés et des Acheteurs publics, métiers requérant une expertise juridique et technique pointue.

L'analyse par taille révèle des profils de tension distincts. Les grandes collectivités recherchent prioritairement des profils hautement qualifiés : Acheteur public, Instructeur-Gestionnaire des marchés publics, et Responsable de gestion budgétaire. Les moyennes collectivités concentrent leurs besoins sur des métiers de proximité comme le Travailleur social et l'Aide à domicile. Les petites collectivités, aux besoins plus spécifiques, peinent à recruter des profils polyvalents comme le Chef de projet culturel ou le Responsable de la gestion des déchets.

La concurrence subie par les collectivités révèle des dynamiques complexes. Les grandes collectivités subissent principalement la concurrence du secteur privé et d'autres collectivités, phénomène particulièrement marqué pour les métiers techniques et spécialisés. Les moyennes collectivités font face à une concurrence plus diversifiée, incluant les autres fonctions publiques. La concurrence avec le secteur privé s'avère particulièrement intense pour certains métiers comme les Travailleurs sociaux, les Médecins et les Infirmiers, où les conditions d'exercice et de rémunération du privé peuvent s'avérer plus attractives.

Au-delà de la concurrence, les collectivités font face à des difficultés structurelles variées selon leur taille et les familles de métiers concernées. L'analyse des types de difficultés révèle des enjeux distincts : les grandes collectivités signalent prioritairement des problématiques de rareté des profils qualifiés et d'inadéquation entre l'offre et la demande, tandis que les moyennes collectivités évoquent davantage des difficultés d'attractivité territoriale et de concurrence salariale. Les petites collectivités concentrent leurs signalements sur des enjeux de polyvalence insuffisante des candidats et de manque de visibilité de leurs offres d'emploi.

Ces types de difficultés se manifestent différemment selon les familles de métiers : les métiers sociaux pâtissent d'une image dégradée et de conditions d'exercice difficiles, les métiers techniques souffrent d'une pénurie de formation initiale adaptée,

tandis que les métiers d'encadrement peinent à attirer des candidats prêts à assumer les responsabilités territoriales.

Au sein des politiques de recrutement, il existe des corrélations significatives entre les familles de métiers les plus recherchées et celles présentant les difficultés de recrutement les plus importantes. Le social, première famille en termes de signalements de difficultés, correspond également à un domaine où les besoins sont croissants, particulièrement dans le contexte du vieillissement démographique et de l'évolution des politiques sociales territoriales. Les infrastructures, seconde famille la plus problématique, reflètent les enjeux de transition écologique et de modernisation des équipements publics, générant des besoins en compétences techniques spécialisées que le marché de l'emploi territorial peine à satisfaire. Cette tension s'explique en partie par la concurrence directe avec le secteur privé, notamment dans le BTP et l'ingénierie. Les métiers d'achats et commandes publiques illustrent parfaitement cette problématique : la complexification de la réglementation des marchés publics et la professionnalisation croissante de cette fonction créent des besoins en compétences hautement qualifiées, souvent formées dans le secteur privé et difficiles à attirer dans la fonction publique territoriale.

Une analyse comparative avec les familles de métiers les plus concernées par les choix de non-renouvellement des départs en retraite révèle des enjeux croisés préoccupants.

Alors que les collectivités peinent à recruter dans le social, les infrastructures et les achats publics, elles envisagent parallèlement de ne pas renouveler certains postes dans l'administration, l'entretien et services généraux, et l'accueil. Cette dichotomie entre services opérationnels en tension et services fonctionnels menacés de réduction d'effectifs soulève des questions stratégiques majeures sur l'équilibre organisationnel des collectivités.

Face à ces constats, plusieurs leviers d'action s'offrent aux responsables RH territoriaux selon la taille de leur collectivité. Pour les grandes collectivités, la mise en place de politiques de fidélisation ciblées s'avère cruciale, notamment par le développement de parcours de carrière attractifs et la création de primes de sujétion pour les métiers en tension. L'investissement dans la formation interne permet de réduire la dépendance au marché externe, particulièrement pour les métiers techniques concurrencés par le privé. Les moyennes collectivités gagneraient à développer des stratégies collaboratives : mutualisation des recrutements entre collectivités voisines, création de viviers partagés de candidats, et mise en place de formations intercommunales. Pour les petites collectivités, la polyvalence constitue un atout majeur : privilégier des profils multi-compétents, développer la mobilité interne et créer des passerelles entre métiers proches. L'adhésion à des centres de gestion ou à des groupements d'employeurs facilite l'accès à des ressources RH spécialisées et mutualise les coûts de recrutement.

Face aux types de difficultés identifiés, les responsables RH pourraient adapter leurs approches : améliorer la communication sur les métiers territoriaux pour contrer les problèmes d'image, développer des partenariats avec les organismes de formation pour ajuster l'offre de compétences, et créer des dispositifs d'accompagnement personnalisés pour attirer les profils d'encadrement. La mise en place d'outils de sourcing innovants et de processus de recrutement digitalisés permet de mieux atteindre les candidats potentiels, particulièrement dans les zones moins attractives.

La prise en compte des départs en retraite non renouvelés dans certaines familles de métiers ajoute une dimension stratégique cruciale. Alors que l'administration, l'entretien et services généraux, et l'accueil font l'objet de choix de non-renouvellement, les collectivités doivent anticiper les risques de fragilisation des services fonctionnels. Cette situation paradoxale - difficultés de recrutement d'un côté, réduction d'effectifs de l'autre - nécessite une approche globale de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, intégrant les transferts de compétences internes et la polyvalence comme leviers d'optimisation organisationnelle.

Transversalement, l'amélioration de la marque employeur territorial passe par la valorisation des missions d'intérêt général, la communication sur les évolutions de carrière possibles, et la modernisation des processus de recrutement. L'anticipation des

départs à la retraite et la planification des besoins futurs permettent d'éviter les situations d'urgence et d'améliorer l'attractivité des postes proposés.

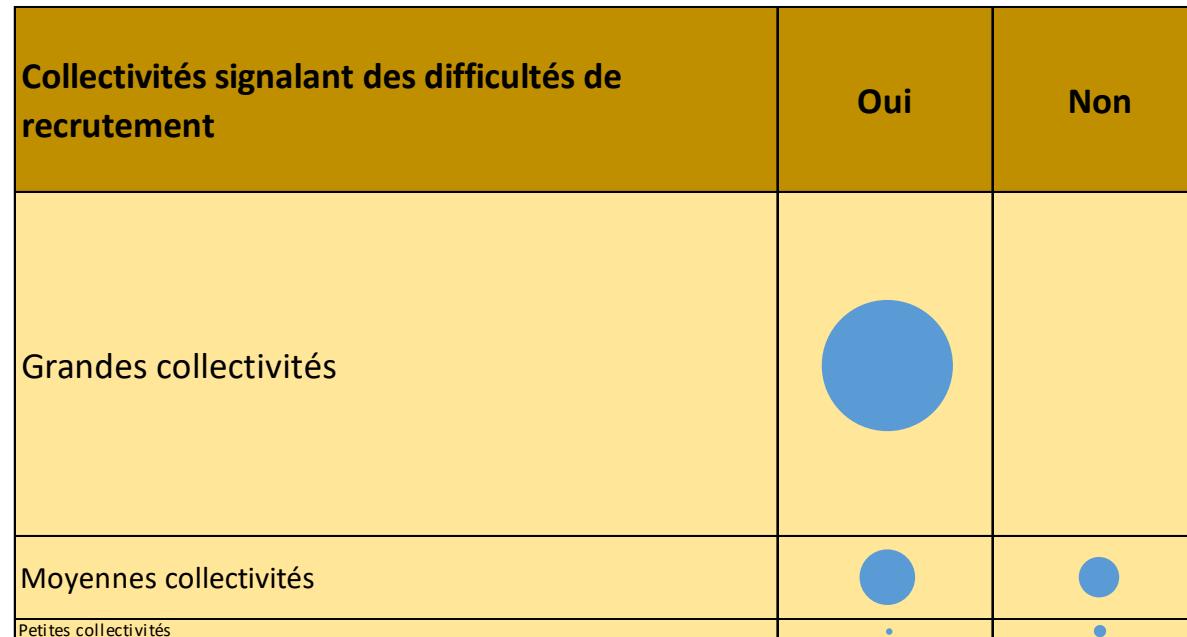
Cette cartographie des tensions révèle que les difficultés de recrutement territorial ne constituent pas un phénomène uniforme mais s'articulent autour de logiques différencierées selon la taille des collectivités et les spécificités sectorielles.

L'enjeu central réside désormais dans la capacité à gérer simultanément deux défis majeurs : recruter efficacement dans les métiers en tension (social, infrastructures, achats publics) tout en préservant la continuité des services fonctionnels menacés par les non-renouvellements de départs en retraite (administration, entretien, accueil). Cette double contrainte impose une approche systémique de la gestion des ressources humaines, dépassant la simple logique de remplacement pour s'inscrire dans une vision stratégique de développement et de préservation des compétences territoriales essentielles.

13.1 Principaux métiers difficiles à recruter

Principales familles de métiers pour lesquels les collectivités éprouvent ou anticipent des difficultés de recrutement

Dans votre collectivité, existe-t-il des familles de métiers pour lesquelles vous éprouvez ou anticipez des difficultés de recrutement, au cours des trois prochaines années ? (Base répondants : 71 collectivités)



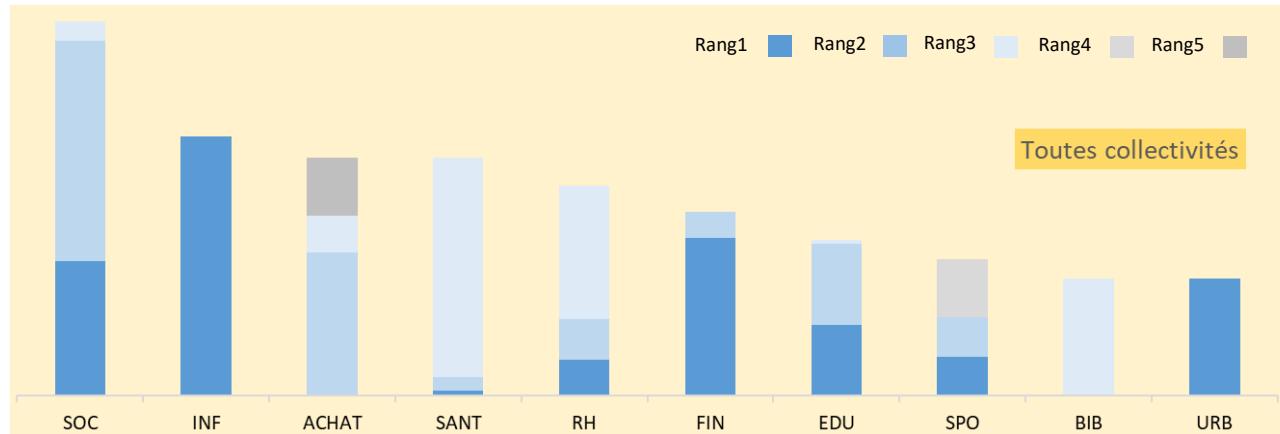
Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Familles de métiers pour lesquels les collectivités éprouvent ou anticipent des difficultés de recrutement

Indiquez, par ordre d'importance, les familles de métiers pour lesquelles vous éprouvez ou anticipiez des difficultés de recrutement, au cours des trois prochaines années ?

(Base répondants : 48 collectivités)

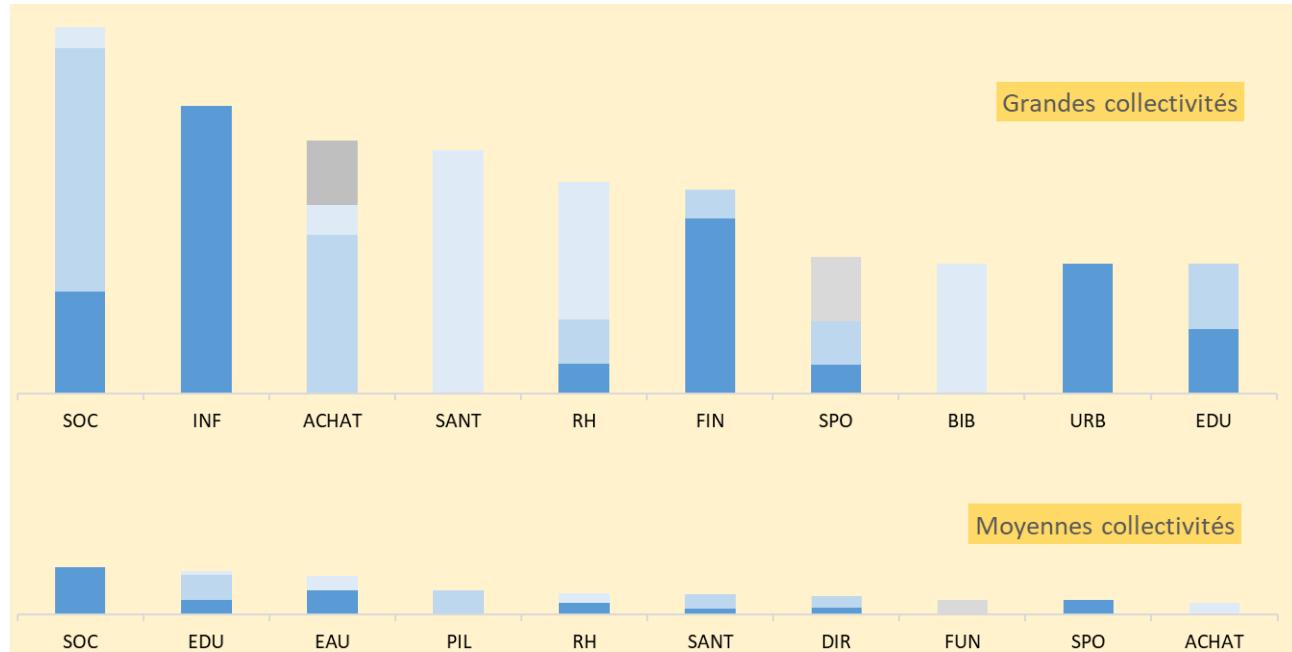


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

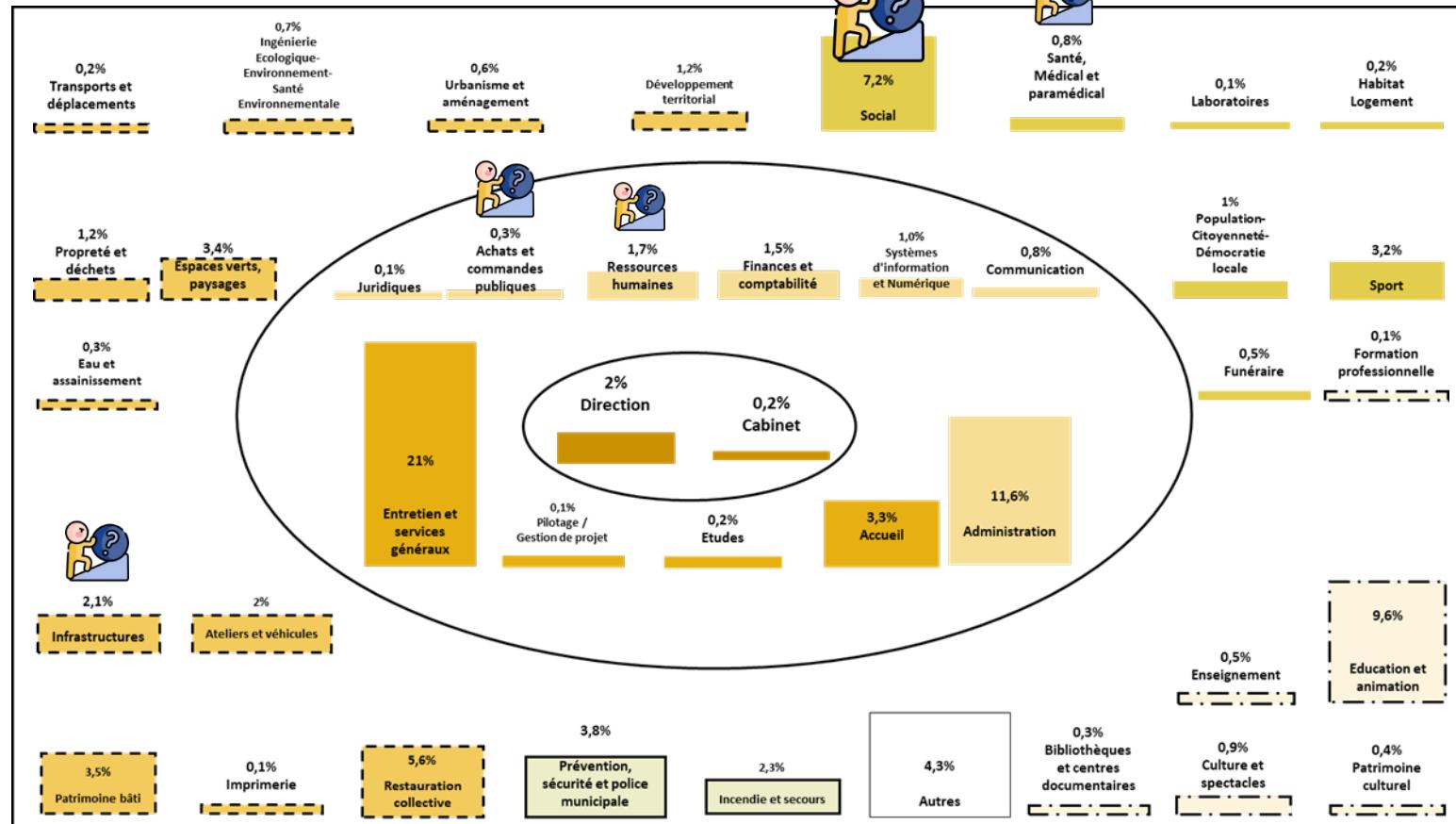
Familles de métiers pour lesquels les collectivités éprouvent ou anticipent des difficultés de recrutement selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propreté et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers pour lesquels les collectivités éprouvent ou anticipent des difficultés de recrutement



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers les plus « difficiles à recruter »

Pour ces principales familles de métiers pour lesquelles vous éprouvez ou anticipez des difficultés, indiquez, par ordre d'importance, les métiers concernés ? (Base répondants : 45 collectivités)

Principaux métiers parmi les familles de métiers les plus concernées par les difficultés de recrutement					
Social	Infrastructures	Achats et commandes publiques	Santé	Ressources humaines	Autres métiers concernés par les difficultés de recrutement
Agent d'intervention sociale et familiale Aide à domicile Travailleur social	*** Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers ** Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux * Chargé de projet d'infrastructures et d'équipements *** ** *	Assistant achats marchés Acheteur public Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	Aide-soignant Infirmier Médecin	Chargé de la prévention des risques pro. Resp. des ressources humaines Resp. de la gest. admin. du personnel	- Auxiliaire de puériculture - Educateur de jeunes enfants - Resp. de gest. budgétaire, financière et/ou comptable - Resp. des achats - Animateur éducatif accompagnement péri. - Animateur enfance-jeunesse - Resp. d'établissement d'accueil du jeune enfant - Animateur-éducateur sportif

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers les plus « difficiles à recruter » selon la taille des collectivités

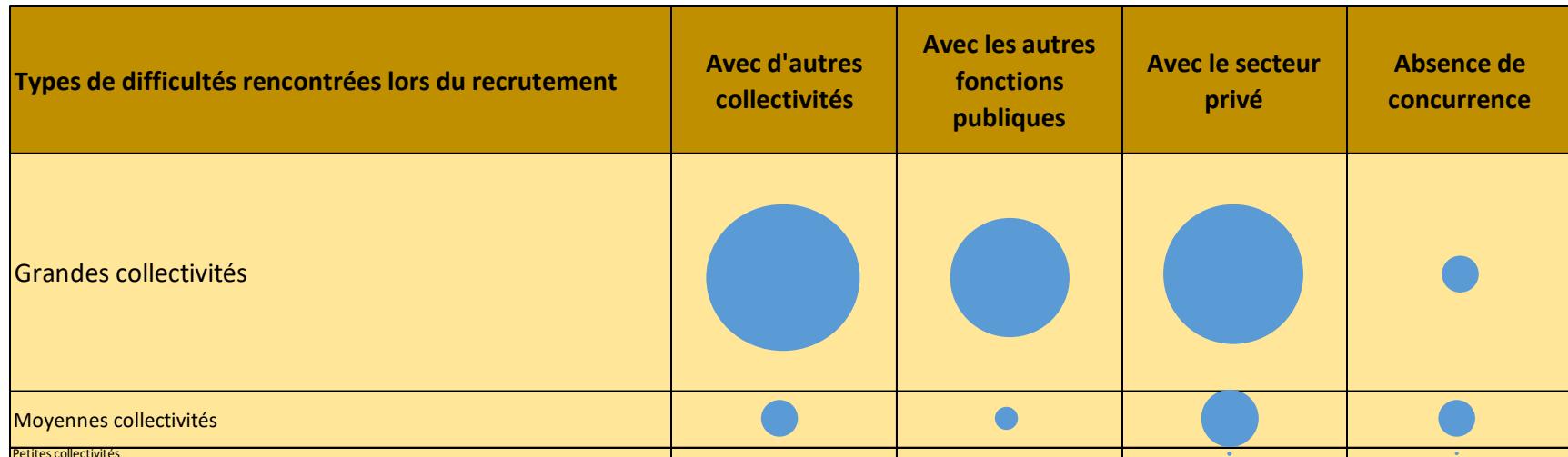
Détail des principaux métiers les plus difficiles à recruter selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Acheteur public	Travailleur social	Chef de projet culturel
Instructeur - Gestionnaire des marchés publics	Aide à domicile	Responsable de la gestion des déchets
Responsable de gestion budgétaire, financière et/ou comptable	Educateur de jeunes enfants	Responsable traitement des déchets
Assistant achats marchés	Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	/
Responsable des achats	Agent de chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	/

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

13.2 Concurrences subies lors des recrutements

Concurrences subies lors des recrutements pour lesquels les collectivités éprouvent des difficultés selon la taille des collectivités

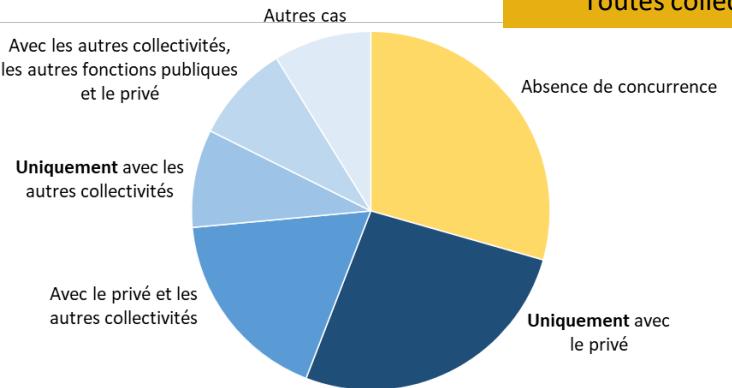
Pour ces familles de métiers pour lesquels vous éprouvez ou anticipiez des difficultés de recrutement, indiquez si vous subissez une concurrence avec ? (Base répondants : 45 collectivités)



Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

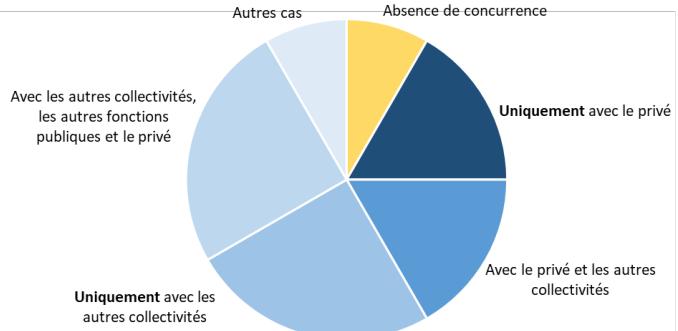
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Précisions sur les concurrences subies lors des recrutements selon la taille des collectivités

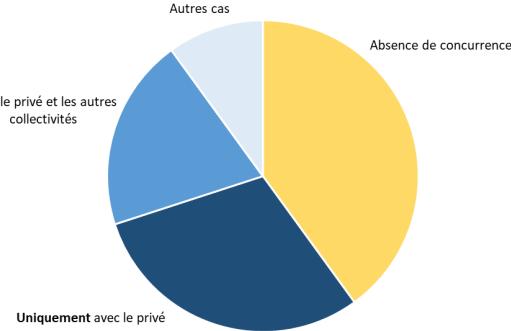


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

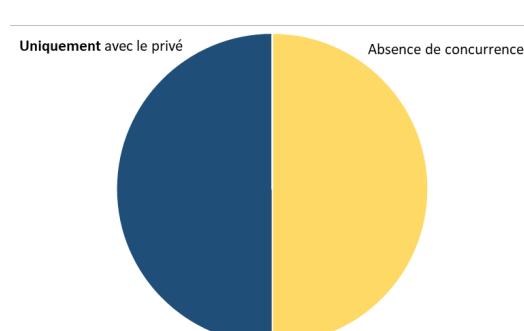
Grandes collectivités



Moyennes collectivités

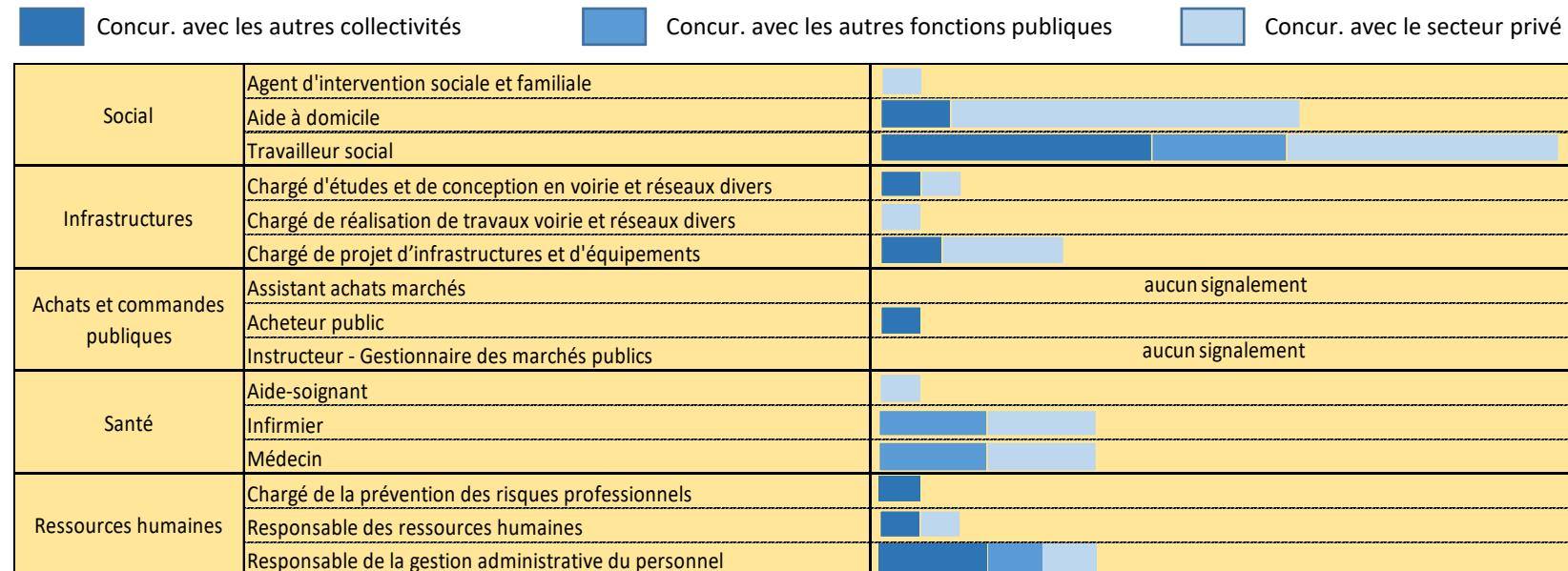


Petites collectivités



Concurrences subies pour les métiers les plus difficiles à recruter

Précisez pour chacun des métiers concernés la nature de la concurrence subie ? (Base répondants : 31 collectivités)



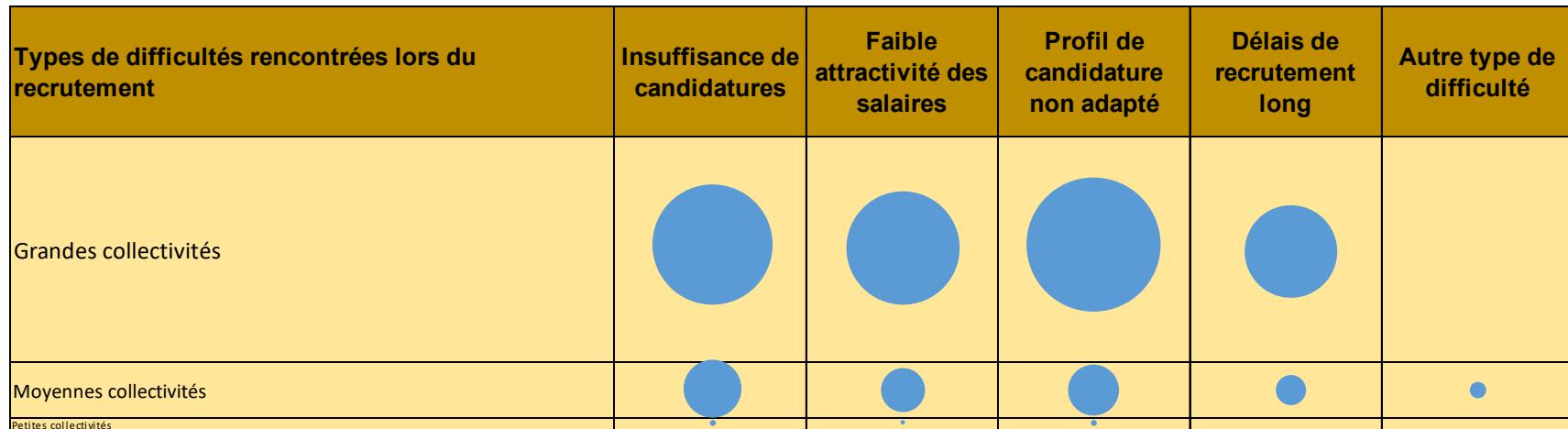
Note de lecture : Parmi les principaux métiers recherchés, le « Travailleur social » récolte le plus grand nombre de signalements de la part des collectivités pour décrire la nature de la concurrence subie lors des recrutements. Son recrutement fait l'objet d'une triple concurrence : avec les autres collectivités, avec les autres fonctions publiques et avec le secteur privé. La concurrence avec les autres fonctions publiques est la moins forte.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

13.3 Type de difficultés rencontrées lors du recrutement

Types de difficultés rencontrées lors des recrutements selon la taille des collectivités

Indiquez et classez, par ordre d'importance, le type de difficultés que vous rencontrez ou anticipiez lors du recrutement ?
(Base répondants : 45 collectivités)



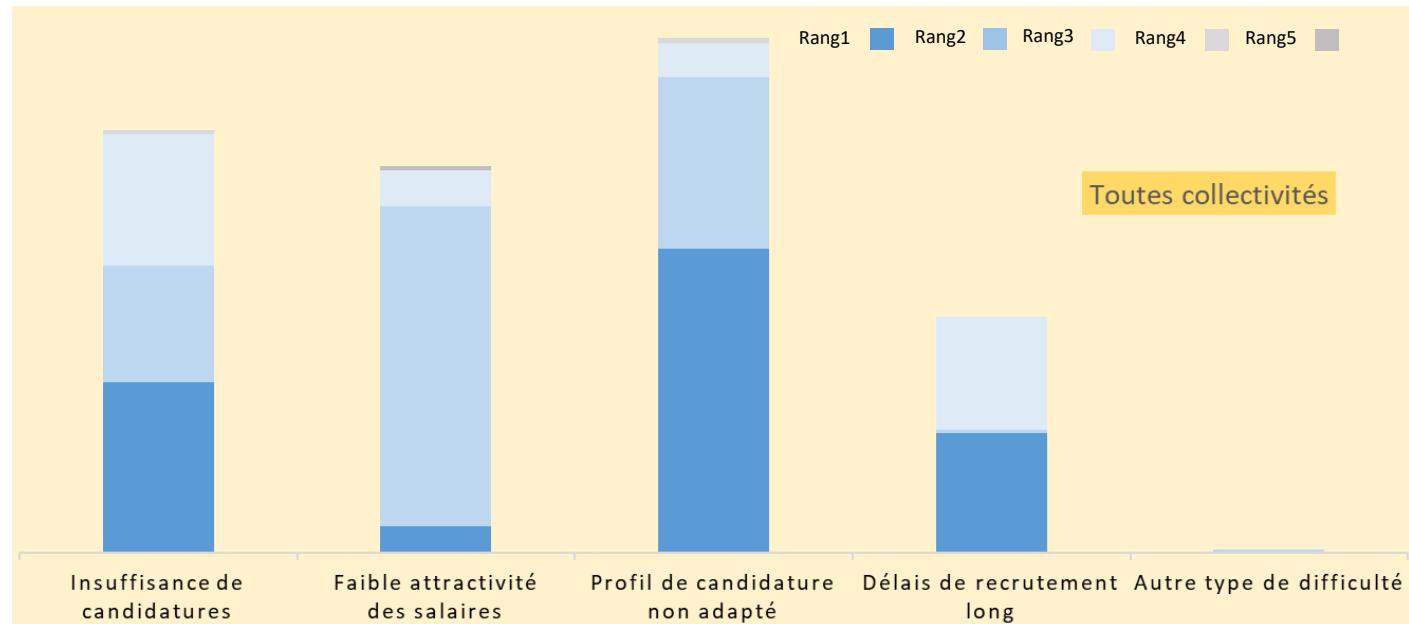
Note de lecture : Pour les grandes collectivités, le Profil de candidature non adapté figure en tête des difficultés de recrutement.

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Types de difficultés rencontrées lors du recrutement par ordre d'importance

Indiquez et classez, par ordre d'importance, le type de difficultés que vous rencontrez ou anticipez lors du recrutement ? (Base répondants : 45 collectivités)

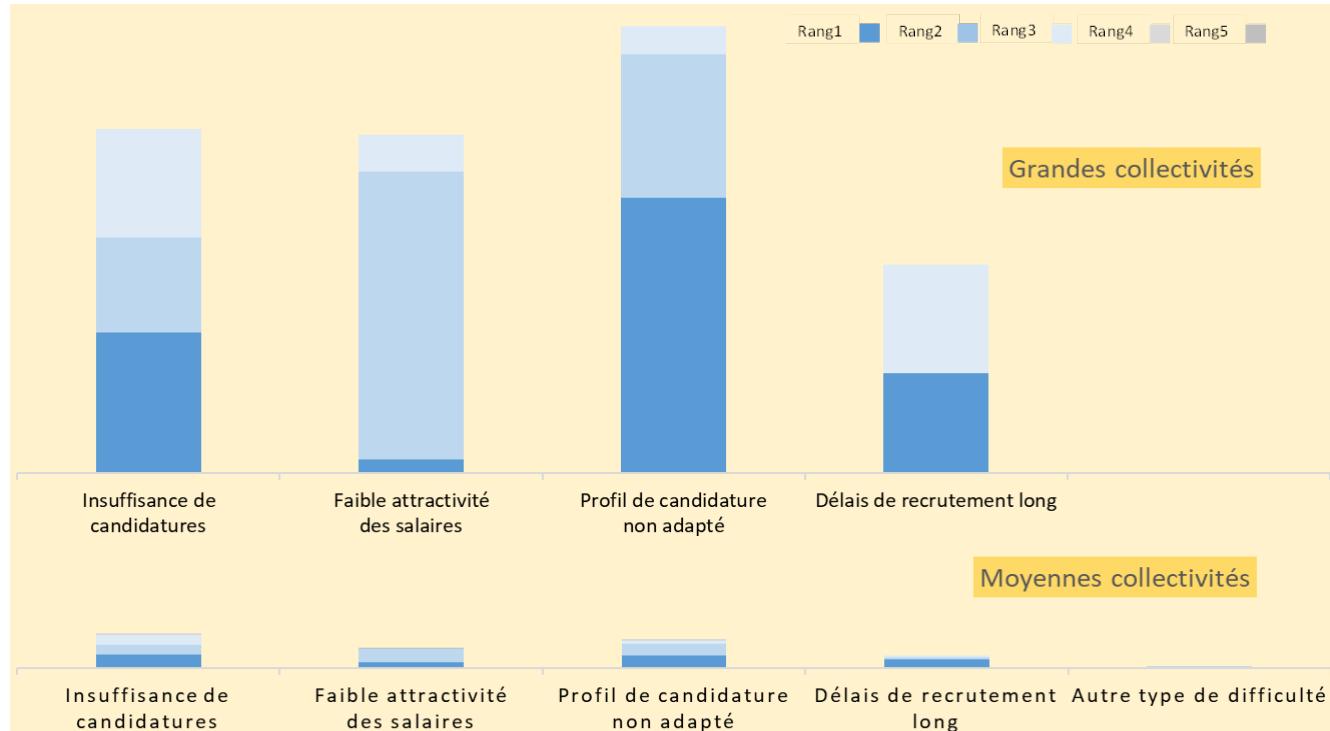


Note de lecture : Le profil de candidature non adapté recueille le nombre de signalements le plus élevé, en ce qui concerne les types de difficultés rencontrées lors des recrutements. De plus, ce type de difficulté est le plus fréquemment signalé en tête des difficultés de recrutement rencontrées.

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Types de difficultés rencontrées lors du recrutement par ordre d'importance et taille de collectivités

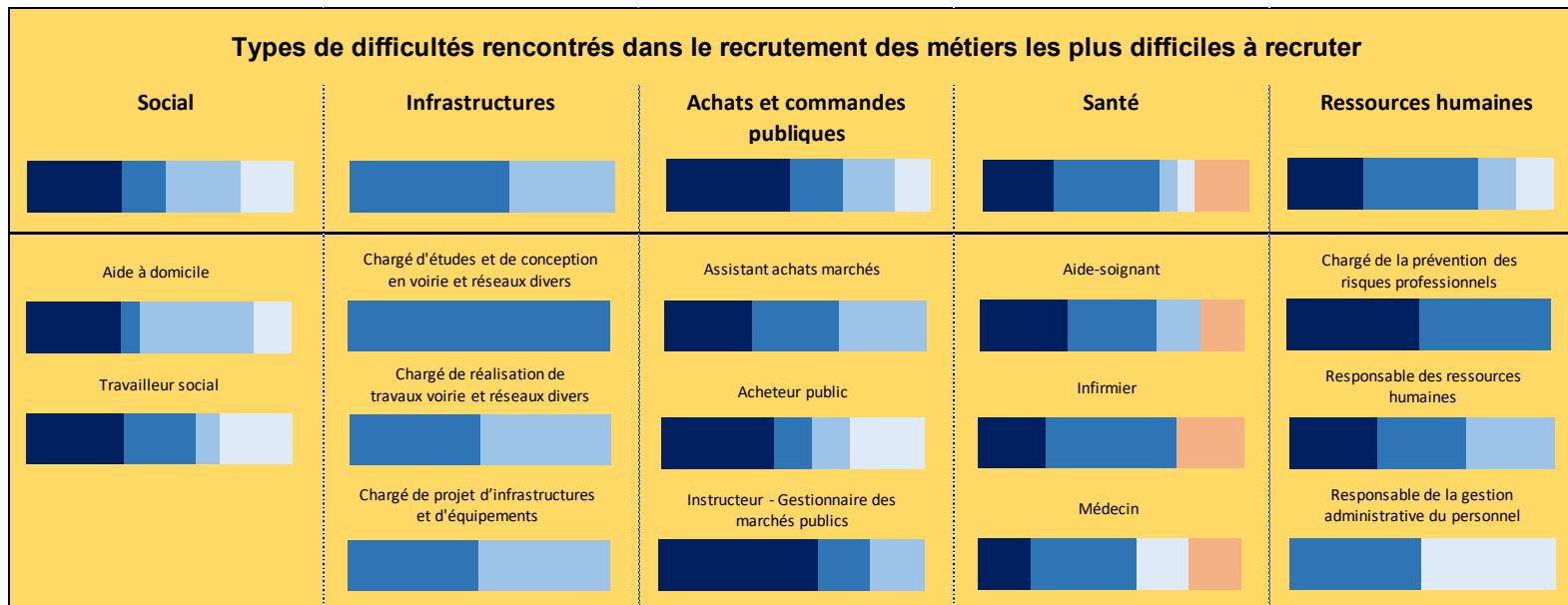


⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

Types de difficultés rencontrées lors du recrutement des métiers les plus « difficiles à recruter »

Indiquez et classez, par ordre d'importance, les métiers concernés selon le type de difficultés que vous avez citées ?
(Base répondants : 33 collectivités)

Insuffisance de candidatures Faible attractivité des salaires Profil de candidature non adapté Délais de recrutement long Autre type de difficulté



Note de lecture : Parmi les difficultés rencontrées lors du recrutement des « Instructeur- gestionnaire des marchés publics », l'insuffisance de candidatures joue un rôle essentiel.

Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

14. Métiers en mutation en raison des transformations en cours



14. Métiers en mutation en raison des transformations en cours

Métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec :

- L'intelligence artificielle 
- Les autres transformations numériques 
- La transition énergétique 
- Les autres transformations écologiques 



14.1 IA et transformations numériques : cartographie des impacts sur les métiers territoriaux

Les données recueillies montrent que de nombreuses collectivités prévoient, à court et moyen terme, une évolution notable de la nature de certains métiers sous l'effet des technologies liées à l'intelligence artificielle. Un peu moins de la moitié des grandes collectivités se déclarent concernées par un impact de l'IA sur certaines familles de métiers, contre seulement une minorité de collectivités de taille moyenne. Les petites collectivités, sous-représentées à la Réunion, apparaissent encore moins nombreuses à anticiper de tels changements, traduisant un gradient d'exposition croissant avec la taille et la complexité des organisations.

Quatre familles de métiers se distinguent dans les signalements des collectivités : systèmes d'information et numérique, ressources humaines, finances et comptabilité, administration. En effet, la famille bibliothèques et centres documentaires qui se positionne juste après, ne récolte qu'un nombre bien plus modeste de signalement. Dans les grandes collectivités, s'ajoutent les familles sécurité et police municipale, pilotage / gestion de projet, accueil, social et direction. Les moyennes collectivités évoquent davantage les services directement en contact avec les usagers : accueil, social et éducation et animation.

Ce résultat montre que les familles de métiers touchées par l'IA se trouvent surtout dans des services à forte dimension fonctionnelle (administration, finances et comptabilité, ressources humaines, systèmes d'information et numérique), conformément aux résultats nationaux.

Les métiers les plus cités par un impact lié à l'IA sont l'Assistant de gestion administrative, le Responsable sécurité des systèmes d'information, l'Assistant de gestion des ressources humaines, le Responsable de stratégie digitale ou numérique et le Responsable des études et applications des systèmes d'information. Des métiers plus spécifiques apparaissent dans certaines tailles de collectivités, comme le Directeur d'établissement d'enseignement artistique, l'Educateur de jeunes enfants, le Chargé d'accueil, le Directeur d'établissement culturel, le Travailleur social ou l'Enseignant en arts plastiques.

S'agissant des autres transformations numériques (automatisation, robotisation, numérisation), la proportion de collectivités anticipant une évolution de certains métiers est également significative. Une large majorité des grandes collectivités indique être concernée, tandis qu'une part plus réduite mais notable des moyennes collectivités les mentionne. Les petites collectivités restent proportionnellement moins touchées, ce qui confirme que l'intensité des impacts technologiques tend à croître avec la taille et le degré d'équipement numérique.

Les familles de métiers les plus citées sont en premier lieu bibliothèques et centres documentaires et administration. L'accueil, la culture et spectacles et la population – citoyenneté – démocratie locale se joignent à ces deux familles pour former les principales familles de métiers impactées par les autres transformations numériques.

Les grandes collectivités sont à l'origine de ce résultat global, alors que les moyennes collectivités insistent sur la famille accueil, à l'image de leurs signalements quant aux effets de l'IA sur les métiers territoriaux.

A l'échelle des métiers, on retrouve à nouveau l'Assistant de gestion administrative et le Documentaliste. Le chargé d'Accueil, surtout mentionné par les moyennes collectivités, ainsi que le chargé d'accueil numérique, qui s'insère logiquement dans ce classement, notamment à travers les signalements des grandes collectivités, figurent également parmi les métiers les plus cités. L'Officier d'état civil et le Responsable du service population viennent confirmer la place importante des métiers de contact dans les métiers dont la nature des activités peut être amenée à changer étant donné les effets des autres transformations numériques en cours. A noter enfin la place importante occupée par le travailleur social dans les moyennes collectivités. Bien que le nombre d'observations reste très modeste, les petites collectivités citent également Responsable des affaires générales, Bibliothécaire, Enseignant en arts plastiques et Coordonnateur collecte des déchets.

Une comparaison rapide des principales familles de métiers recensées dans le périmètre de l'IA, d'une part, et des autres transformations numériques, d'autre part, conduit à identifier certaines familles de métiers qui apparaissent dans les deux champs, comme administration et bibliothèques et centres documentaires, ce qui traduit un double impact : transformation des

outils, des processus et du contenu même des missions. Toutefois, leurs modes d'exposition diffèrent : pour l'IA, la famille administration est surtout citée dans les grandes et moyennes collectivités, avec un impact sur l'analyse de données et la gestion dématérialisée ; pour les autres transformations numériques, elle est signalée dans toutes les tailles de collectivités, notamment en lien avec l'automatisation des processus administratifs.

La famille systèmes d'information et numérique est une famille fortement spécifique à l'IA, quasi absente du champ des autres transformations numériques, ce qui illustre le caractère ciblé et technologique de l'impact IA. À l'inverse, les familles culture et spectacles, population – citoyenneté – démocratie locale ou accueil sont beaucoup plus présentes dans les signalements liés aux autres transformations numériques, témoignant d'une transformation liée aux outils de relation avec le public, à la numérisation des contenus et aux services en ligne.

Au niveau des métiers, Assistant de gestion administrative et Chargé d'accueil apparaissent dans les deux champs, traduisant leur rôle transversal et leur exposition simultanée aux évolutions technologiques générales et à l'IA. Mais certaines fonctions sont très spécifiques : Responsable sécurité des systèmes d'information ou Responsable de stratégie digitale ou numérique pour l'IA, Documentaliste ou Responsable du service population pour les autres transformations numériques.

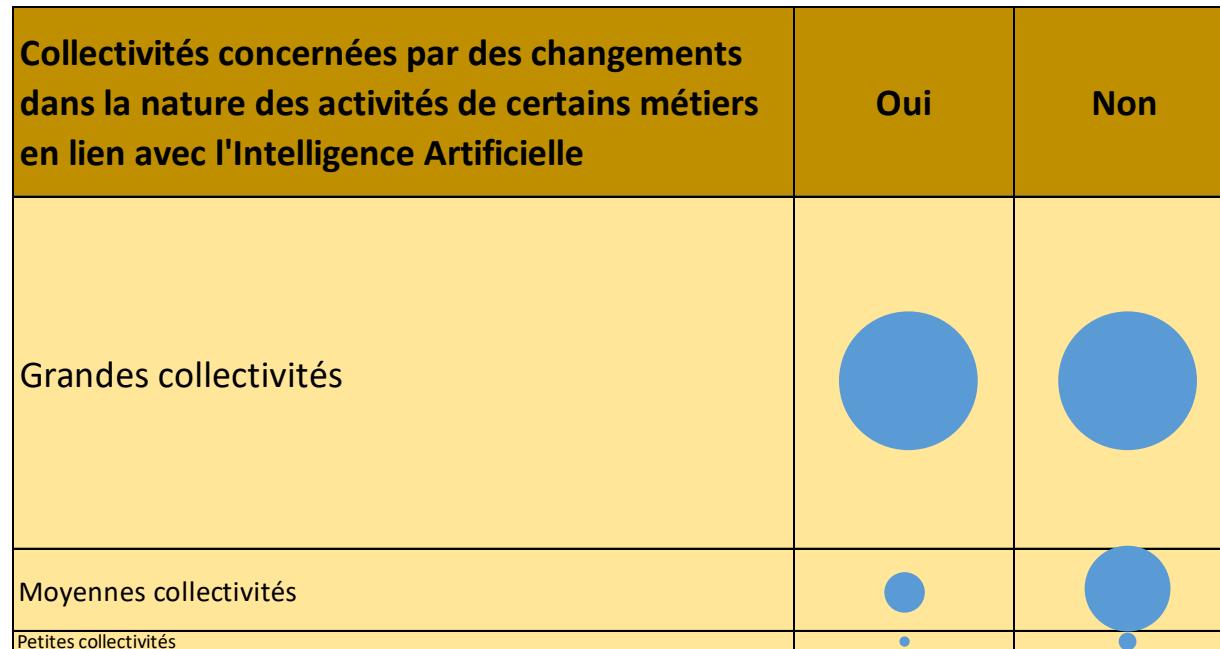
L'intelligence artificielle se concentre majoritairement sur des services fonctionnels (gestion interne, systèmes d'information, ressources humaines), alors que les autres transformations numériques ont un impact plus équilibré entre services fonctionnels et services directs à la population, avec un accent marqué sur la médiation culturelle, l'accueil et la relation citoyenne.

L'ensemble des transformations numériques, qu'elles soient liées à l'IA ou à d'autres technologies, modifie profondément le paysage des métiers territoriaux. L'IA agit de manière plus ciblée sur les fonctions internes et techniques, tandis que les autres transformations numériques ont un champ d'action plus diffus, touchant fortement les métiers en contact avec le public. Certaines fonctions charnières, comme Assistant de gestion administrative ou Chargé d'accueil, se trouvent au croisement de ces deux dynamiques, ce qui les place parmi les métiers les plus stratégiques à accompagner dans les prochaines années.



Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle

Au cours des trois prochaines années, votre collectivité pourrait-elle connaître des changements de la nature des activités de certains métiers suite à l'intégration des technologies de l'intelligence artificielle ? (Base répondants : 69 collectivités)

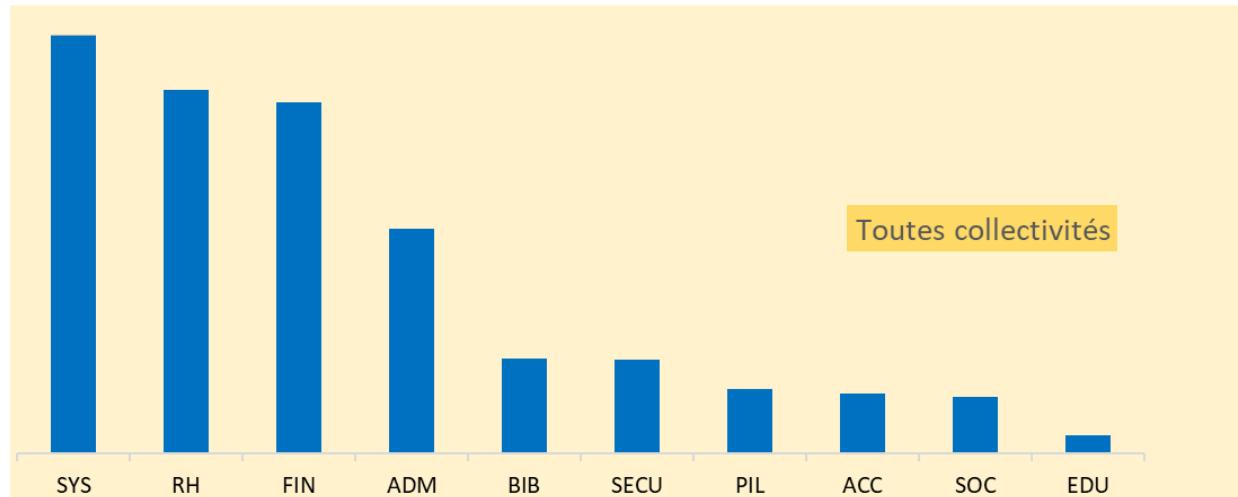


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle

Indiquez les familles de métiers (5 familles au maximum) dont certains métiers pourraient être amenés à changer suite à l'intégration des technologies de l'intelligence artificielle ?
(Base répondants : 18 collectivités)

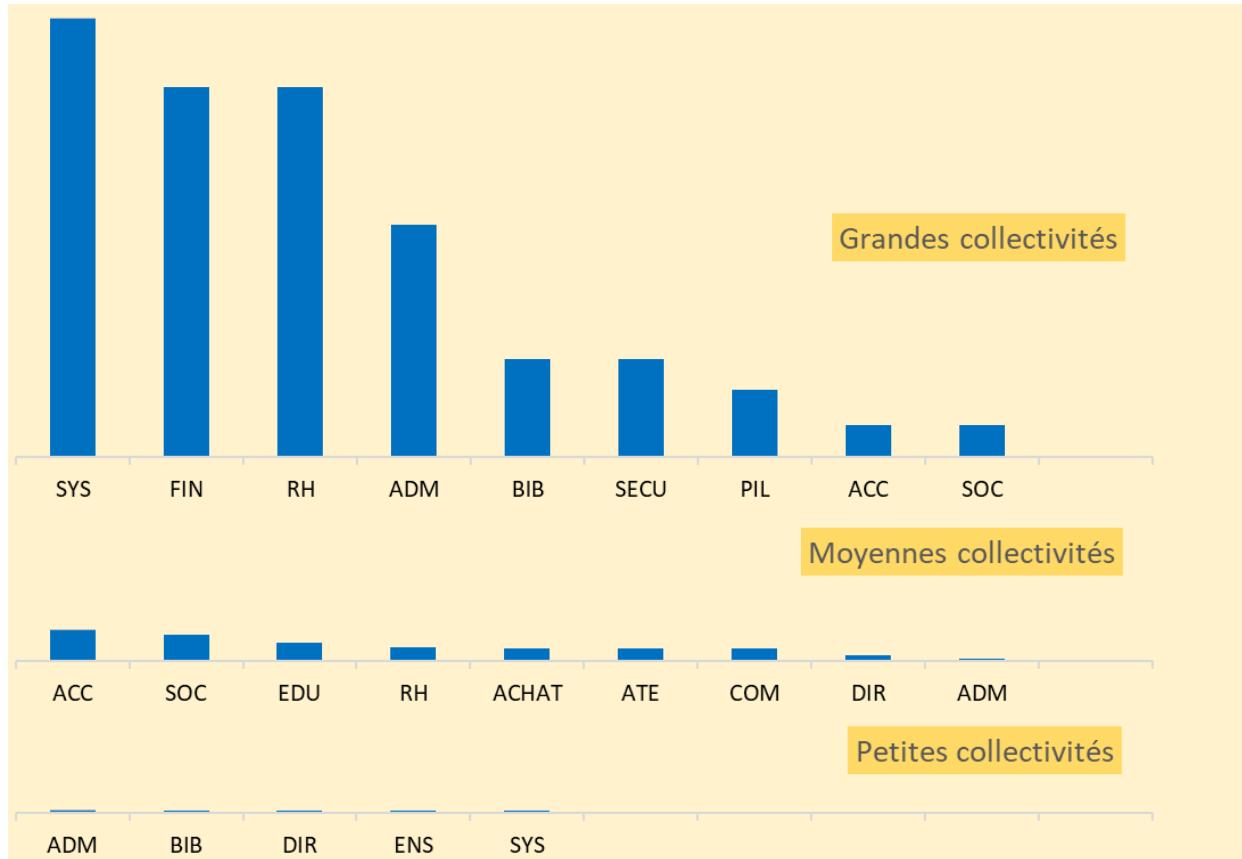


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

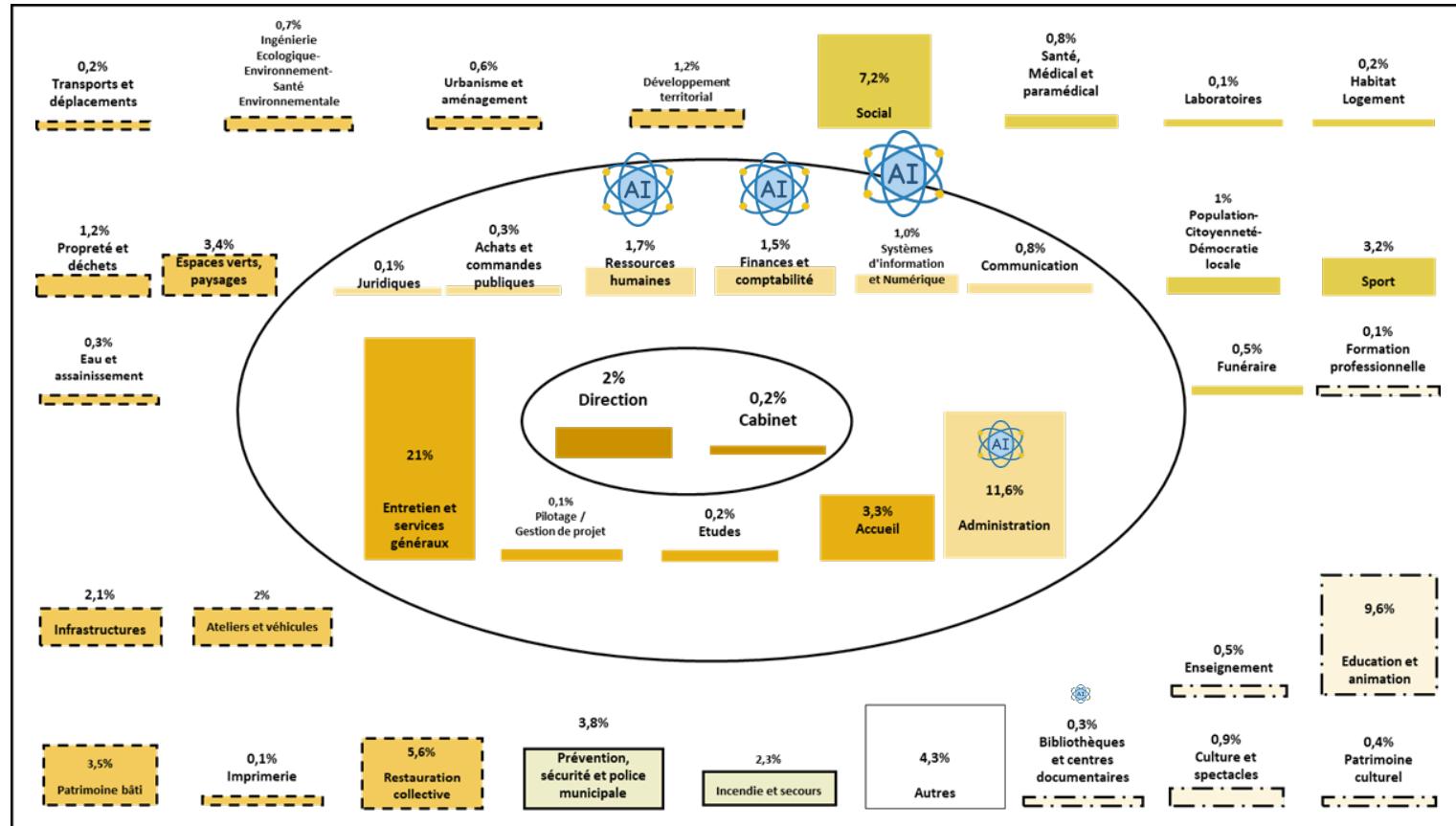
ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle selon la taille des collectivités



ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle

Parmi les familles de métiers dont la nature des activités de certains métiers est amenée à changer suite à l'intégration des technologies de l'intelligence artificielle, cochez les métiers concernés ? (Base répondants : 18 collectivités)

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'IA					
Systèmes d'information et Numérique	Ressources humaines	Finances et comptabilité	Administrative	Bibliothèques et centres documentaires	Autres métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'IA
<p>Resp. des études et applications des sys. d'info. Resp. de stratégie digitale ou num. Resp. sécu. des sys. d'info.</p>	<p>Resp. de la formation Assistant de formation Assistant de gest. des ressources humaines</p>	<p>Vérificateur Chargé de gest. budg. et/ou comptable Assistant de gest. financière, budg. ou comptable</p>	<p>Instructeur gestionnaire de dossiers Assistant de direction Assistant de gest. admin.</p>	<p>Resp. des ressources et de l'ingénierie documentaire Documentaliste Bibliothécaire</p>	<ul style="list-style-type: none">- Chargé d'accueil- Travailleur social- Educateur de jeunes enfants- Directeur d'établissement culturel- Acheteur public- Chargé de communication- Coordonnateur enfance, jeunesse et éducation- Contrôleur de gestion- Policier municipal

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Les principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec l'intelligence artificielle selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	Directeur d'établissement d'enseignement artistique
Responsable sécurité des systèmes d'information	Educateur de jeunes enfants	Assistant de gestion administrative
Chargé d'accueil	Assistant de gestion des ressources humaines	Bibliothécaire
Chargé d'accueil numérique	Travailleur social	Enseignant en arts plastiques
Assistant de direction	Directeur d'établissement culturel	Responsable sécurité des systèmes d'information

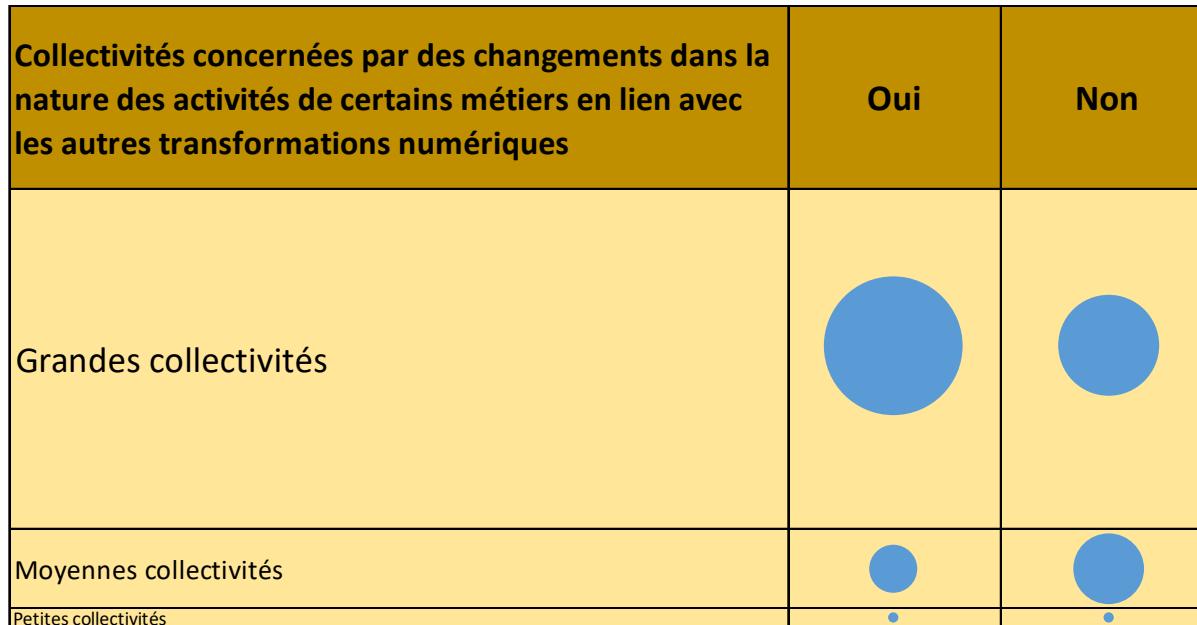
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques

Au cours des trois prochaines années, votre collectivité pourrait-elle connaître des changements de la nature des activités de certains métiers en lien avec les autres transformations numériques (automatisation, robotisation, numérisation...) ?

(Base répondants : 69 collectivités)

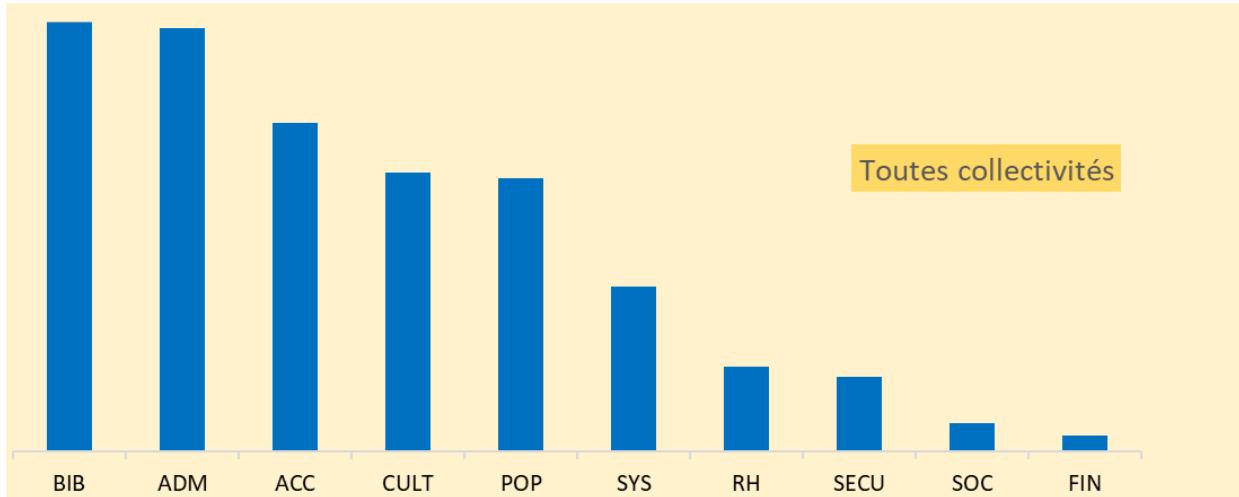


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques

Indiquez les familles de métiers (5 familles au maximum) dont certains métiers pourraient être amenés à changer en raison des autres transformations numériques (automatisation, robotisation, numérisation ...) ? (Base répondants : 25 collectivités)

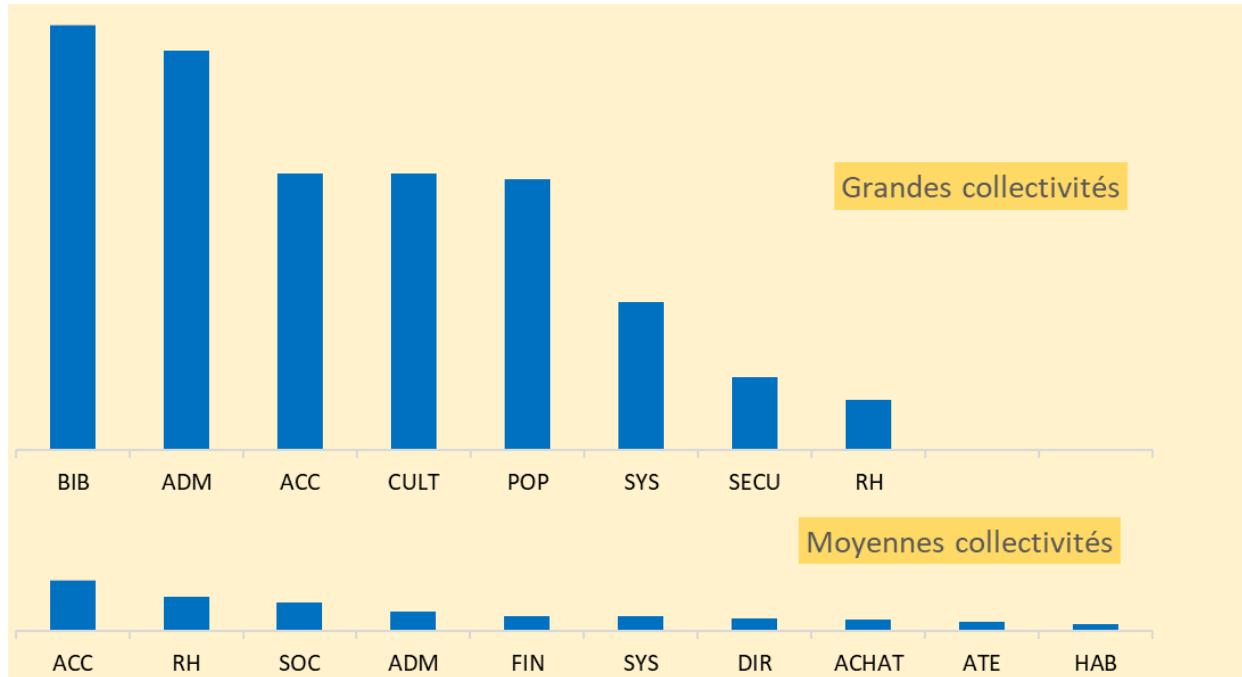


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

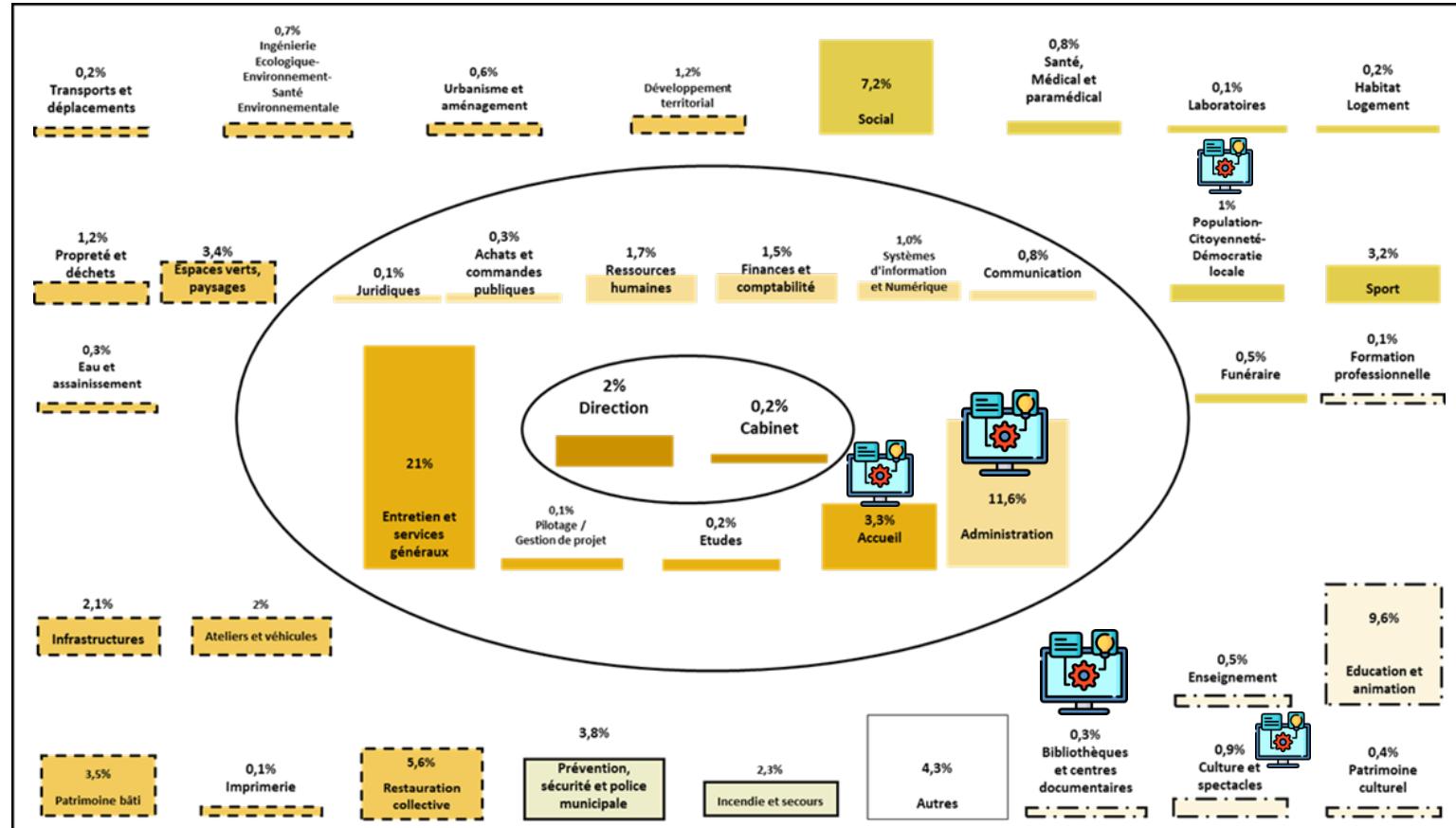
Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques

Indiquez les métiers (5 métiers au maximum) dont la nature des activités est amenée à se transformer au cours des trois prochaines années, en raison des autres transformations numériques (automatisation, numérisation...) ?
(Base répondants : 25 collectivités)

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques					
Bibliothèques et centres documentaires	Administrative	Accueil	Culture et spectacles	Population-Citoyenneté-Démocratie locale	Autres métiers dont la nature des activités est amenée à changer
Opérateur de numérisation Bibliothécaire Documentaliste	Resp. des affaires générales Assistant de direction Assistant de gest. admin.	Resp. d'accueil, de relation et de service à l'usager Chargé d'accueil numérique Chargé d'accueil	Chargé d'anim. culturelle	Chargé des élections Resp. du service population Officier d'état civil	- Resp. de la gest. admin. du personnel - Travailleur social - Assistant de gest. financière, budgétaire ou comptable - Assistant de gest. des ressources humaines - Coordonnateur collecte des déchets - Référent Handicap - Directeur de projets SI

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations numériques selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	Assistant de gestion administrative
Documentaliste	Travailleur social	Responsable des affaires générales
Officier d'état civil	Responsable d'accueil, de relation et de service à l'usager	Bibliothécaire
Responsable du service population	Assistant de direction	Enseignant en arts plastiques
Chargé d'accueil numérique	Assistant de gestion administrative	Coordonnateur collecte des déchets

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

14.2 Des bâtiments aux espaces publics : l'impact de la transition énergétique sur les métiers territoriaux

L'enquête menée auprès des collectivités met clairement en évidence que la transition énergétique devrait, dans les trois prochaines années, transformer la nature des activités de nombreux métiers territoriaux. Cette anticipation est particulièrement forte dans les grandes collectivités, où les projets de rénovation, de modernisation et d'adaptation des infrastructures sont les plus développés. Les collectivités de taille moyenne se montrent concernées, mais dans une proportion plus modérée, tandis que les petites collectivités se déclarent moins souvent impactées, en raison d'un périmètre d'action plus restreint ou de ressources techniques limitées.

L'analyse de la distribution des signalements révèle un constat net : la famille de métiers "patrimoine bâti" se détache largement, concentrant à elle seule une part très significative des mentions. Les quatre familles qui suivent — ingénierie écologique — environnement – santé environnementale, espaces verts, paysages, propreté et déchets et urbanisme et aménagement — recueillent un volume de signalements sensiblement équivalent, formant un second groupe homogène en termes d'exposition et traduisant l'ampleur technique et pluridisciplinaire des projets énergétiques. La présence de la famille infrastructure parmi les principales familles de métiers évoquées en matière d'impact dû à la transition énergétique, semble témoigner d'une spécificité locale, puisqu'elle n'est pas observée à l'échelle nationale.

Les moyennes collectivités signalent davantage les familles administration, transports et déplacements, population – citoyenneté – démocratie locale ou encore communication, indiquant que la transition énergétique influe aussi sur des fonctions de coordination et de relation avec les citoyens.

Le croisement avec les données d'effectifs et de type de service montre que la transition énergétique touche prioritairement des services indirects à la population (par exemple espaces verts, paysages, infrastructures, patrimoine bâti, laboratoires).

Les métiers les plus fréquemment cités sont Gestionnaire de flux, Ingénieur études énergies renouvelables et efficacité énergétique, Responsable de conception et de réalisation de construction, Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers et Chargé de projet d'infrastructures et d'équipements. Ces fonctions requièrent des compétences spécialisées en gestion énergétique, en conception durable et en pilotage de projets complexes. Les aspects RH associés impliquent de renforcer les expertises techniques, de développer des parcours de formation ciblés sur la maîtrise énergétique et l'innovation environnementale, et d'attirer des profils capables de combiner vision stratégique et savoir-faire opérationnel.

À côté de ces métiers centraux, certaines fonctions spécifiques apparaissent dans certaines tailles de collectivités : Assistant de gestion administrative, Chargé de protection de l'environnement, Responsable des achats, Acheteur public ou Chauffeur. Ces postes, bien que moins souvent associés à la transition énergétique dans l'imaginaire collectif, joueront un rôle clé dans l'application concrète des politiques : par exemple, les achats publics devront intégrer systématiquement des critères environnementaux, et la logistique devra s'adapter aux nouvelles exigences en matière de mobilité propre et de réduction des consommations. Pour ces métiers, les politiques RH auront à développer des compétences en éco approvisionnement, en conduite de véhicules propres, en suivi environnemental des marchés publics ou en gestion d'installations plus performantes énergétiquement.

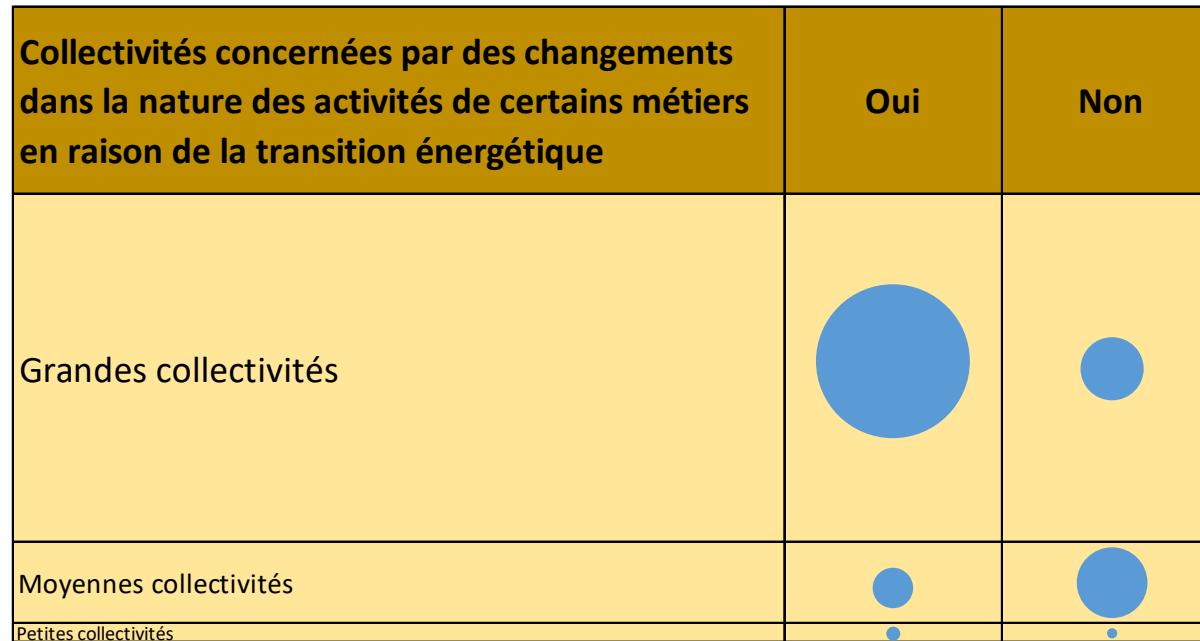
La transition énergétique constitue une transformation profonde et transversale du paysage professionnel territorial. Ces évolutions pourraient nécessiter de combiner le recrutement ciblé de profils techniques, le développement des compétences internes et une formation transversale pour intégrer la dimension énergétique dans l'ensemble des métiers, y compris ceux qui ne sont pas traditionnellement associés à l'environnement.

14.2 Métiers en mutation en raison de la transition énergétique



Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec la transition énergétique

Au cours des trois prochaines années, votre collectivité pourrait-elle être concernée par des changements de la nature des activités de certains métiers en raison de la transition énergétique ? (Base répondants : 66 collectivités)

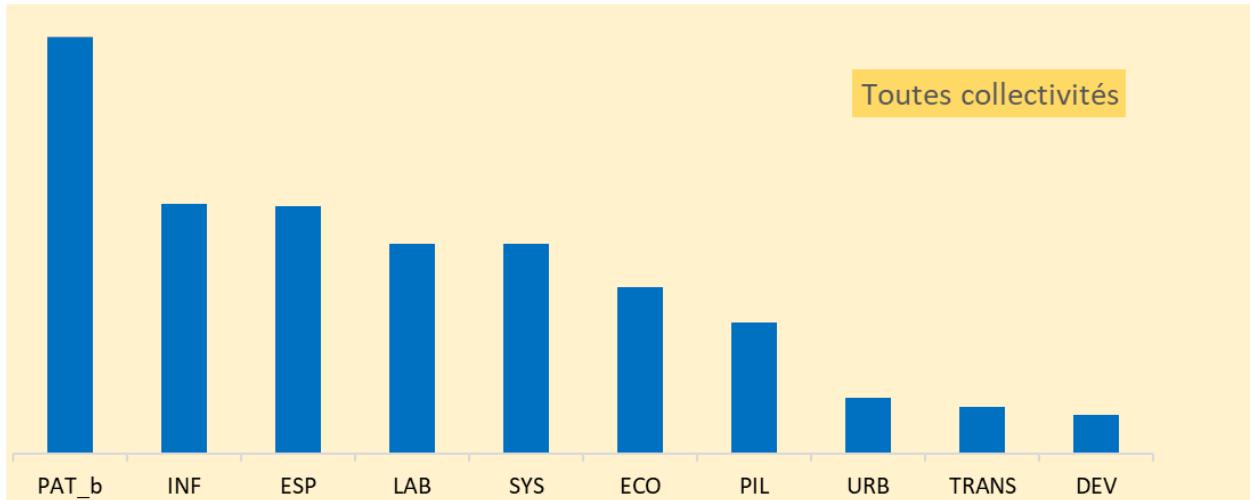


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec la transition énergétique

Indiquez les familles de métiers (5 familles au maximum) dont certains métiers pourraient être amenés à changer en raison de la transition énergétique ?
(Base répondants : 24 collectivités)

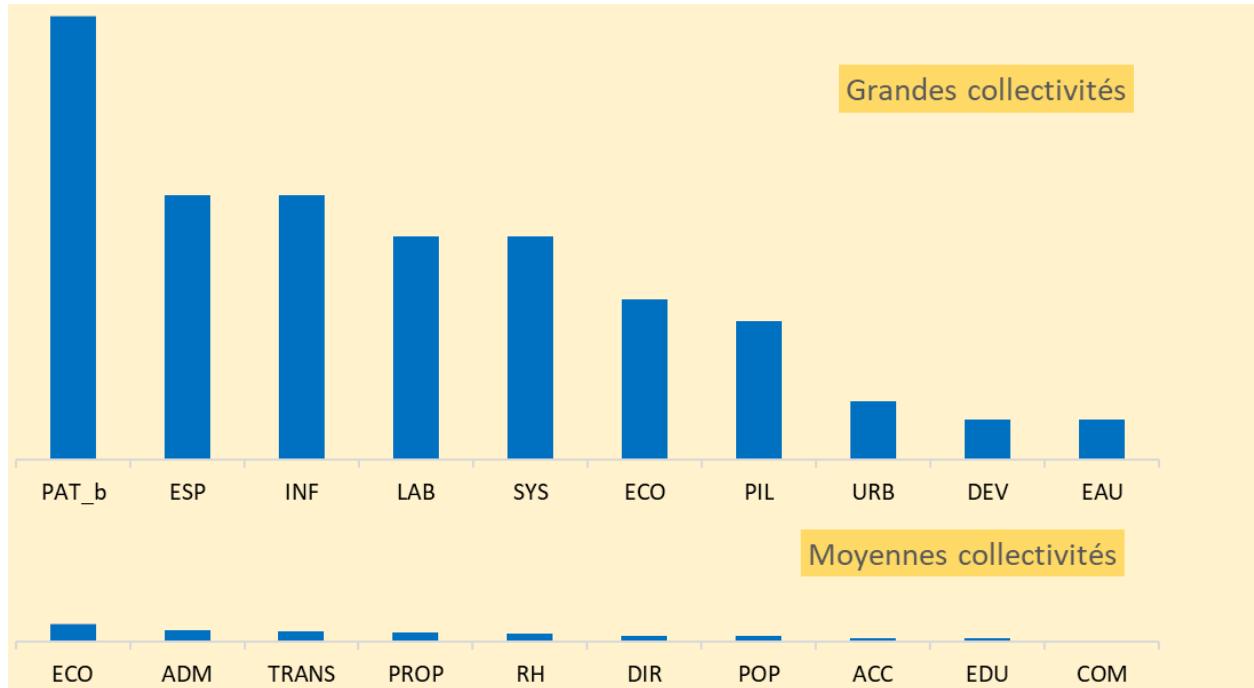


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propreté et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

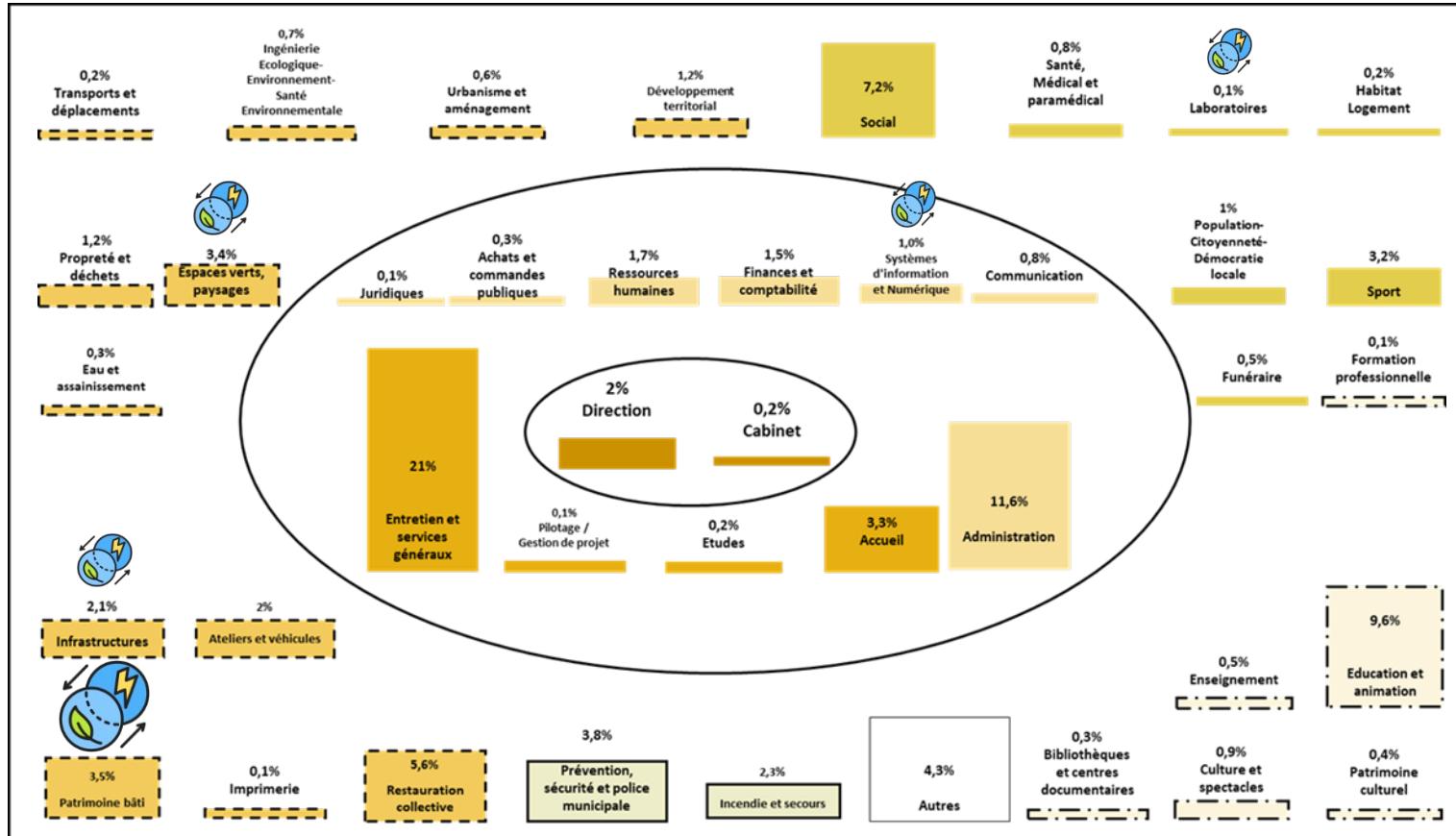
Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec la transition énergétique selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec la transition énergétique



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec la transition énergétique

Indiquez les métiers (5 métiers au maximum) dont la nature des activités est amenée à se transformer au cours des trois prochaines années, en raison de la transition énergétique ? (Base répondants : 24 collectivités)

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en raison de la transition énergétique					
Patrimoine bâti	Infrastructures	Espaces verts, paysages	Laboratoires	Systèmes d'information et Numérique	Autres métiers dont la nature des activités est amenée à changer
Resp. de conception et de réalisation de construction Ingénieur études ENR et efficacité énergétique Gestionnaire de flux	Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers Chargé de projet d'infrastructures et d'équipements Resp. du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	Chef de projet paysage Resp. des espaces nat. protégés Agent chargé de la gest. des espaces nat.	Absence de réponse	Absence de réponse	- Assistant de gest. admin. - Chargé de développement territorial - Chargé de protection de l'environnement - Resp. des bâtiments - Assistant de gest. des ressources humaines

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec la transition énergétique selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en raison de la transition énergétique		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Gestionnaire de flux	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil
Ingénieur études énergies renouvelables et efficacité énergétique	Chargé de protection de l'environnement	Acheteur public
Responsable de conception et de réalisation de construction	Assistant de gestion des ressources humaines	Responsable des achats
Responsable des bâtiments	Animateur de relais assistantes maternelles	Assistant de gestion administrative
Chargé de développement territorial	Responsable de structure d'accueil de loisirs	Chauffeur

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

14.3 Cinq familles de métiers au cœur de la transition écologique territoriale

Les données recueillies montrent que les autres transformations écologiques — incluant les politiques environnementales et de développement durable — devraient modifier la nature des activités d'un grand nombre de métiers territoriaux dans les trois prochaines années. Cette dynamique touche l'ensemble des tailles de collectivités, mais avec une intensité plus forte dans les grandes structures, souvent mieux dotées en services techniques et en capacités de projet.

L'analyse des signalements fait apparaître un groupe de tête composé de cinq familles de métiers qui concentrent la majorité des déclarations d'impact : espaces verts, paysages, patrimoine bâti, restauration collective, ingénierie écologique – environnement – santé environnementale et infrastructures. Ces familles, à fort volume de signalements, constituent le noyau dur des métiers appelés à évoluer. Leur position dominante traduit un impact transversal : sur le terrain, dans la gestion des équipements et dans la planification technique.

Dans les grandes collectivités, ces familles sont complétées par des fonctions liées à l'urbanisme, à la gestion des déchets et à la coordination stratégique, illustrant des projets complexes où les enjeux écologiques irriguent plusieurs services. Dans les moyennes collectivités, la gestion des déchets est mise en avant. Elle cohabite avec des métiers en lien avec l'accueil, la restauration et les achats publics, témoignant d'une transversalité opérationnelle.

Le croisement avec les données d'effectifs agent confirme que ces familles rassemblent un nombre non négligeable d'agents au sein de services techniques structurants : espaces verts, paysages et ingénierie écologique – environnement – santé environnementale sont rattachées aux services indirects à la population, mais avec un fort impact visible sur l'espace public. Patrimoine bâti et infrastructures jouent un rôle majeur dans la transition vers des bâtiments et équipements sobres et durables. Restauration collective appartient aux services directs à la population, et sa transformation passera par des approvisionnements responsables, la réduction du gaspillage et une gestion optimisée des ressources.

Les métiers les plus cités dans ces familles reflètent une grande diversité de fonctions : Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement, Agent chargé de la gestion des espaces naturels, Gestionnaire de flux, Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers, Responsable de restauration, ou encore Chargé de protection de l'environnement. Les profils attendus combinent compétences techniques spécialisées, maîtrise des normes environnementales et capacité à intégrer des approches durables dans les procédures courantes.

Face à ces constats, les actions envisagées sont fonction des champs traités : Pour les espaces verts, paysages, développer la gestion écologique des espaces, former aux techniques d'entretien sobres et à la biodiversité urbaine. Pour le patrimoine bâti, il s'agit de renforcer les compétences en rénovation énergétique, maintenance durable et suivi de performance des bâtiments. Pour la restauration collective, une formation aux achats responsables, à la réduction du gaspillage et aux circuits courts est préconisée. Pour l'ingénierie écologique – environnement – santé environnementale : investir dans l'expertise réglementaire, l'évaluation environnementale et le pilotage de projets transversaux sont des pistes plutôt évidentes. Enfin, concernant les infrastructures, l'appropriation des techniques bas carbone, de la gestion optimisée des réseaux et l'intégration des approches intégrées sont de nature à favoriser la dynamique de ce chantier durable.

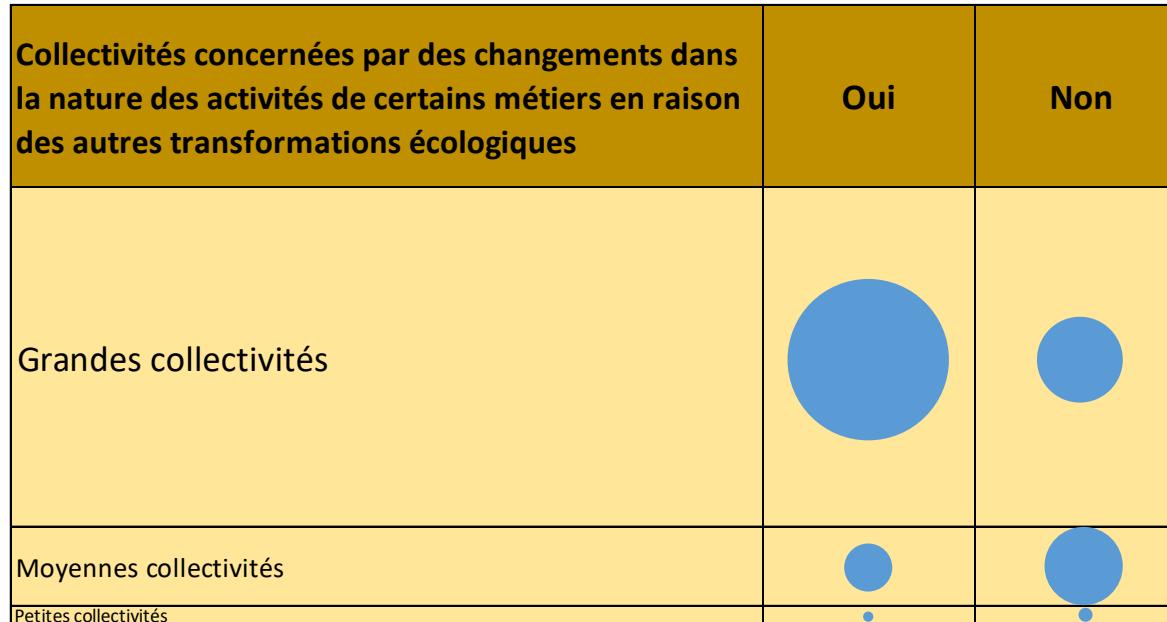
Les collectivités gagneraient à créer des passerelles entre ces familles, afin de mutualiser les expertises et d'optimiser la diffusion des bonnes pratiques. Des programmes de formation interservices, la mise en place de référents développement durable et la création de parcours de carrière intégrant la dimension écologique dans les métiers techniques sont des leviers clés pour réussir cette transformation.

14.3 Métiers en mutation en raison d'autres transformations écologiques



Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques

Au cours des trois prochaines années, votre collectivité pourrait-elle être concernée par des changements de la nature des activités de certains métiers en lien avec les autres transformations écologiques (environnementales, développement durable...) ?
(Base répondants : 68 collectivités)

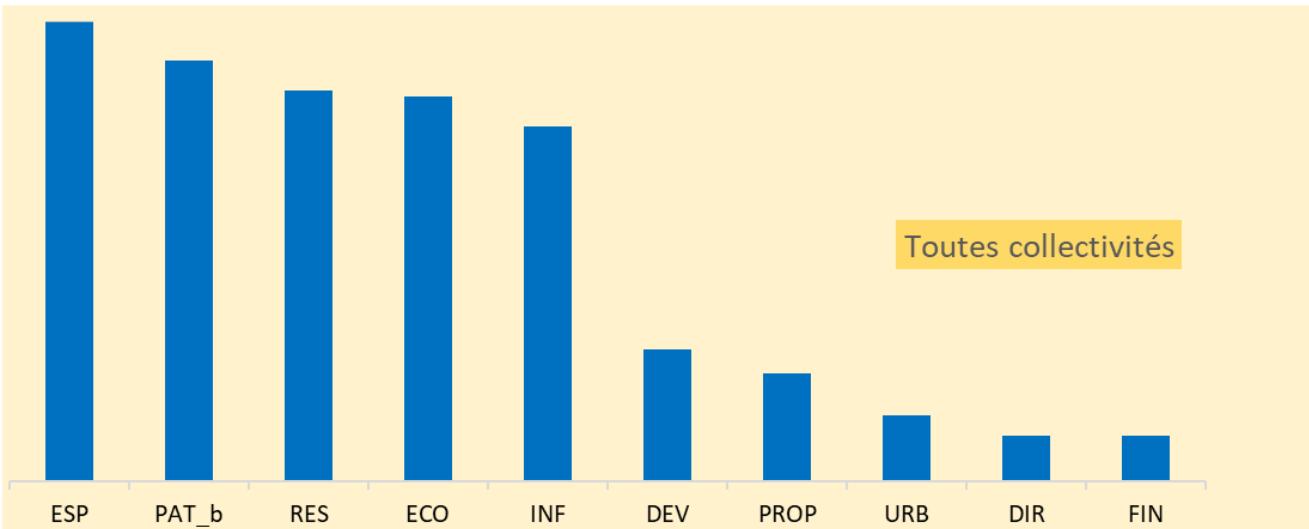


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques

Indiquez les familles de métiers (5 familles au maximum) dont certains métiers pourraient être amenés à changer en lien avec les autres transformations écologiques (environnementales, développement durable...) ? (Base répondants : 20 collectivités)

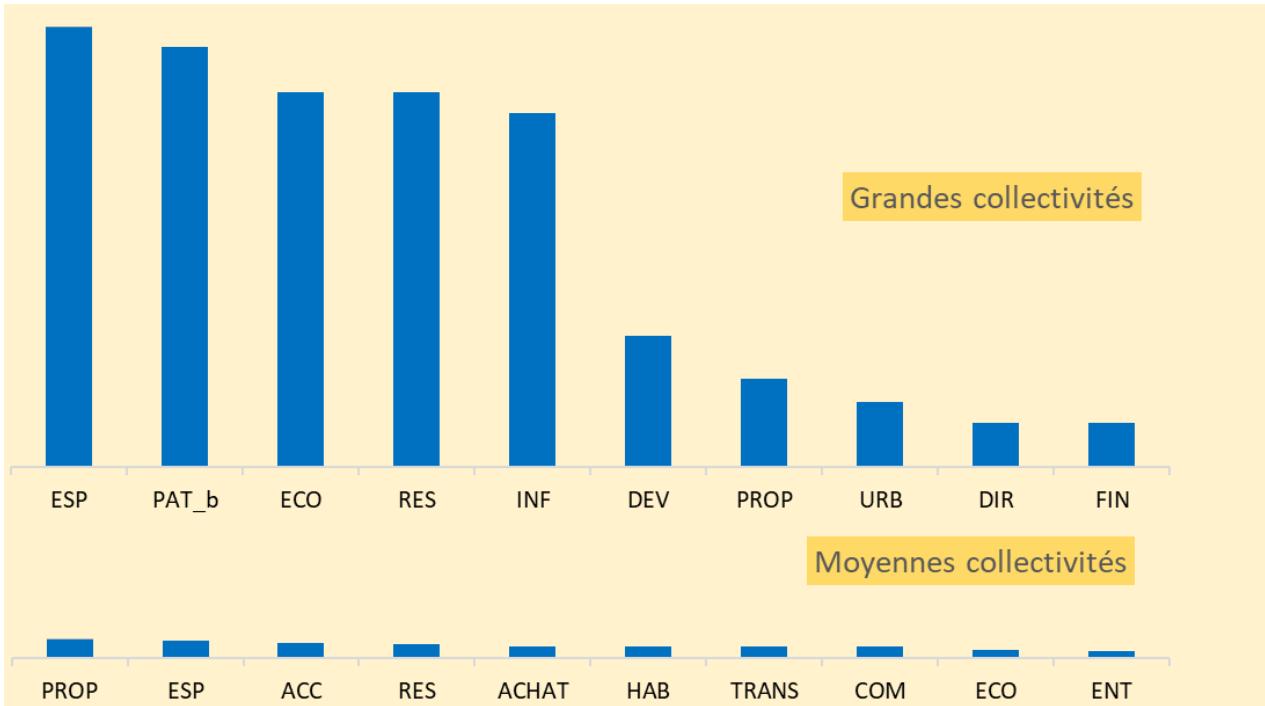


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Ecologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

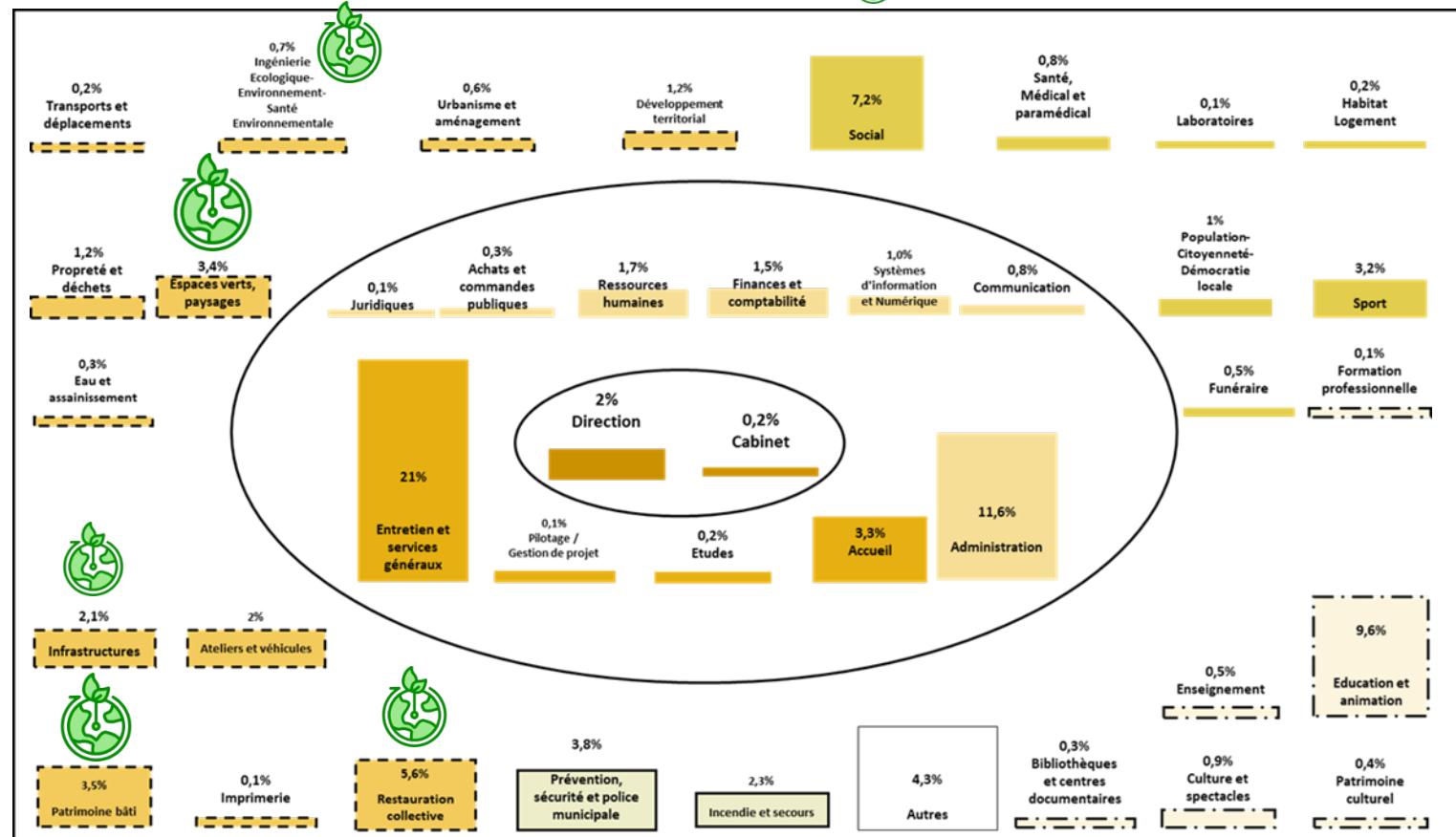
Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propreté et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPP

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques

Indiquez les métiers (5 métiers au maximum) dont la nature des activités est amenée à se transformer au cours des trois prochaines années, en lien avec les autres transformations écologiques. (Base répondants : 20 collectivités)

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques					
Espaces verts, paysages	Patrimoine bâti	Restauration collective	Ingénierie Ecologique-Environnement-Santé Environnementale	Infrastructures	Autres métiers dont la nature des activités change
<p>Chargé de travaux espaces verts</p> <p>Resp. des espaces nat. protégés</p> <p>Agent chargé de la gest. des espaces nat.</p>	<p>Resp. des bâtiments</p> <p>Resp. de conception et de réalisation de construction</p> <p>Gestionnaire de flux</p>	<p>Agent de restauration</p> <p>Resp. de restauration</p>	<p>Chargé de protection de l'environnement</p>	<p>* Chargé de l'ingénierie de l'exploitation et de la sécurité des routes, de l'ingénierie du trafic d'un centre d'info. routière</p> <p>*</p> <p>Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers</p> <p>Resp. du patrimoine de la voirie et des réseaux divers</p>	<ul style="list-style-type: none">- Resp. de la gest. des déchets- Travailleur social- DGA de coll. ou d'établissement public- Chauffeur- Agent de déchèterie- Resp. traitement des déchets- Ergonomie- Resp. diversité- Chargé de projet mobilité durable

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont la nature des activités est amenée à changer en lien avec les autres transformations écologiques selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	Chargé de protection de l'environnement	Chauffeur
Gestionnaire de flux	Agent de restauration	Responsable d'atelier
Responsable de restauration	Chargé d'accueil	Responsable de la gestion des déchets
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Responsable des achats	Responsable traitement des déchets
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	Chargé de création graphique	/

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

15. Métiers pénibles



15. Métiers pénibles

Métiers dont les agents sont exposés aux :

- Contraintes physiques



- Risques psychosociaux



- Horaires atypiques de travail



15.1 Patrimoine bâti, infrastructures et espaces verts : les métiers les plus exposés à la pénibilité physique

L'ensemble des grandes collectivités se déclarent concernées par la pénibilité physique dans certains métiers, tandis qu'une majorité de moyennes collectivités l'indiquent également. La pénibilité n'est pas limitée à un secteur ou à une taille de collectivité, mais constitue un enjeu généralisé, avec toutefois une intensité variable selon les structures et les métiers exercés.

Les familles de métiers les plus signalées se regroupent autour des activités manuelles et opérationnelles. Entretien et services généraux, patrimoine bâti, infrastructures et espaces verts, paysages apparaissent au premier plan. La restauration collective, bien que mentionnée moins fréquemment, figure également parmi les familles concernées, en raison des rythmes soutenus et de la station debout prolongée. Les signalements qui concernent la famille infrastructures, les plus nombreux en volume, figurent rarement en première position.

Par ailleurs, la présence des familles infrastructures et patrimoine bâti dans ce classement traduit une spécificité propre aux agents territoriaux de la Réunion, dans la mesure où ces familles de métiers ne sont pas mises en avant sur le plan de la pénibilité d'un point de vue physique, à l'échelle nationale. Les métiers concernés concentrent des tâches marquées par la manipulation d'outils et de charges, des postures contraignantes, l'exposition aux intempéries ou encore la répétition de gestes physiques exigeants.

Au sein de ces familles, certains métiers incarnent plus particulièrement la pénibilité : Agents d'entretien et de propreté, Agents techniques voirie et réseaux, Jardiniers, Agents de restauration collective ou encore Agents chargés de la maintenance des bâtiments. Dans les grandes collectivités, ce sont surtout les métiers techniques spécialisés liés aux infrastructures et aux réseaux qui sont cités, tandis que dans les collectivités de taille moyenne ou petite, les métiers de proximité comme l'entretien, la restauration ou les espaces verts sont davantage évoqués.

Le croisement avec les effectifs confirme que les familles concernées regroupent un nombre important d'agents. Ces services assurent des missions de proximité essentielles : entretien des bâtiments publics, gestion des voiries, entretien des espaces verts ou restauration scolaire. La combinaison d'effectifs élevés et de conditions de travail physiquement éprouvantes renforce l'importance stratégique de ces métiers pour le fonctionnement des services publics territoriaux.

Ces résultats appellent des réponses RH adaptées. La prévention de la pénibilité doit s'appuyer sur l'amélioration des conditions de travail (outillages mécanisés, équipements ergonomiques, rotation des postes). La valorisation des parcours peut passer par des passerelles vers des fonctions moins exposées ou vers l'encadrement technique.

Enfin, la reconnaissance institutionnelle de la pénibilité — qu'elle prenne la forme de mesures de compensation ou de dispositifs de soutien spécifiques — est un levier essentiel pour fidéliser les agents.

Ces constats font partiellement écho aux synthèses sur les métiers recherchés et les difficultés de recrutement. Infrastructures et entretien et services généraux sont pointés respectivement pour les difficultés de recrutement et les principales familles de métiers recherchés. La pénibilité physique s'ajoute donc comme un facteur explicatif supplémentaire du manque d'attractivité. Pour les métiers manuels et techniques, le cumul entre forte demande, difficultés de recrutement et pénibilité physique crée un risque accru de déséquilibre et de pénurie dans les années à venir.

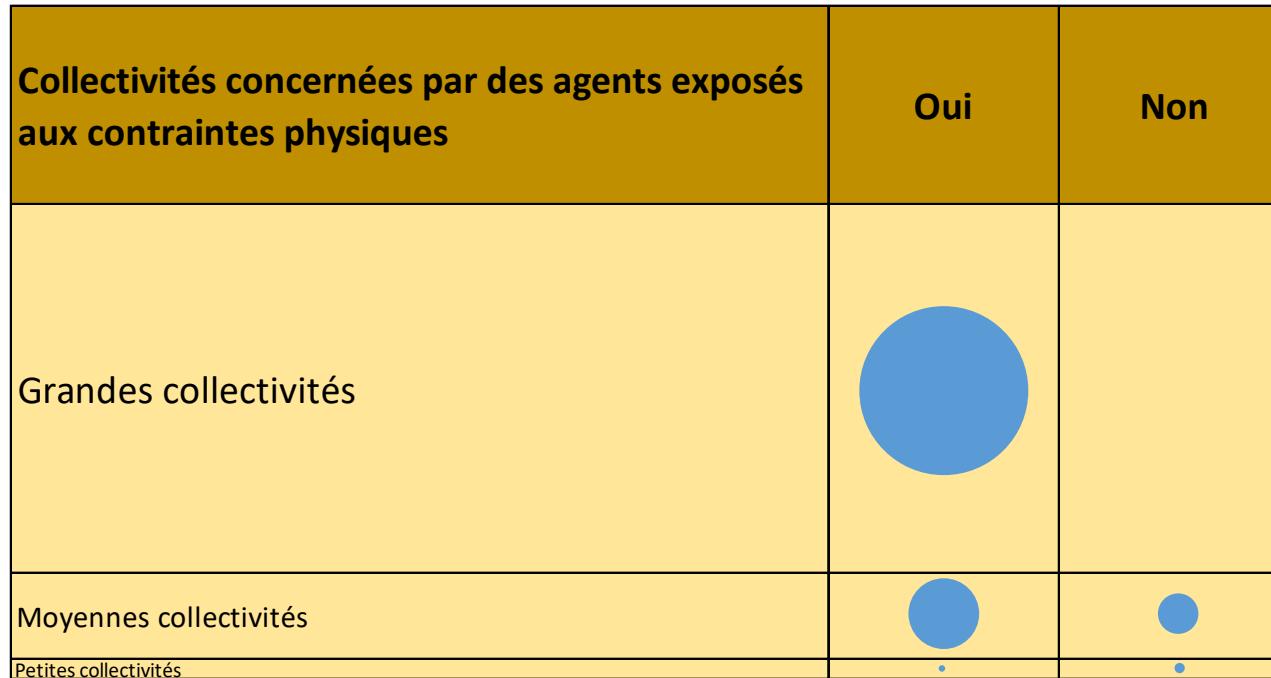
Ainsi, l'enjeu stratégique pour les collectivités est double : améliorer les conditions de travail pour retenir les agents déjà en poste et renforcer l'attractivité de métiers techniques et manuels en tension. La réponse à la pénibilité physique est indissociable des politiques de recrutement, car c'est sur ce croisement que repose la continuité des services publics de proximité.

15.1 Métiers pénibles au regard de l'exposition des agents aux contraintes physiques



Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux contraintes physiques

Dans votre collectivité, existe-t-il des familles de métiers particulièrement concernées par l'exposition des agents aux contraintes physiques (charges lourdes, postures pénibles...) ? (Base répondants : 70 collectivités)



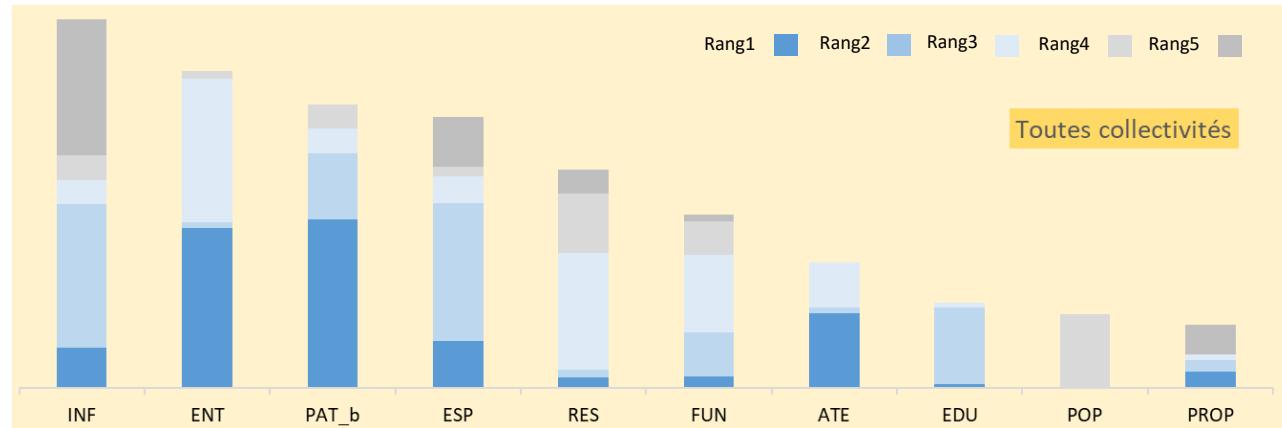
Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux contraintes physiques

Indiquez les familles de métiers, par ordre d'importance, particulièrement concernées par l'exposition des agents aux différents types de contraintes physiques ?

(Base répondants : 54 collectivités)

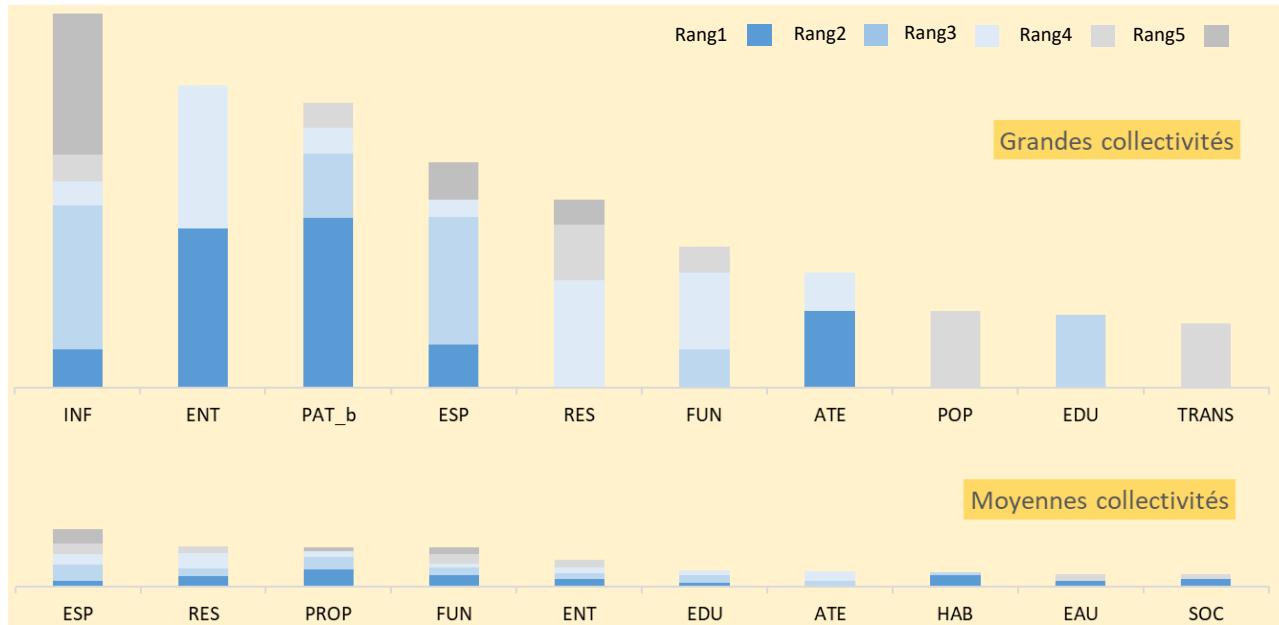


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

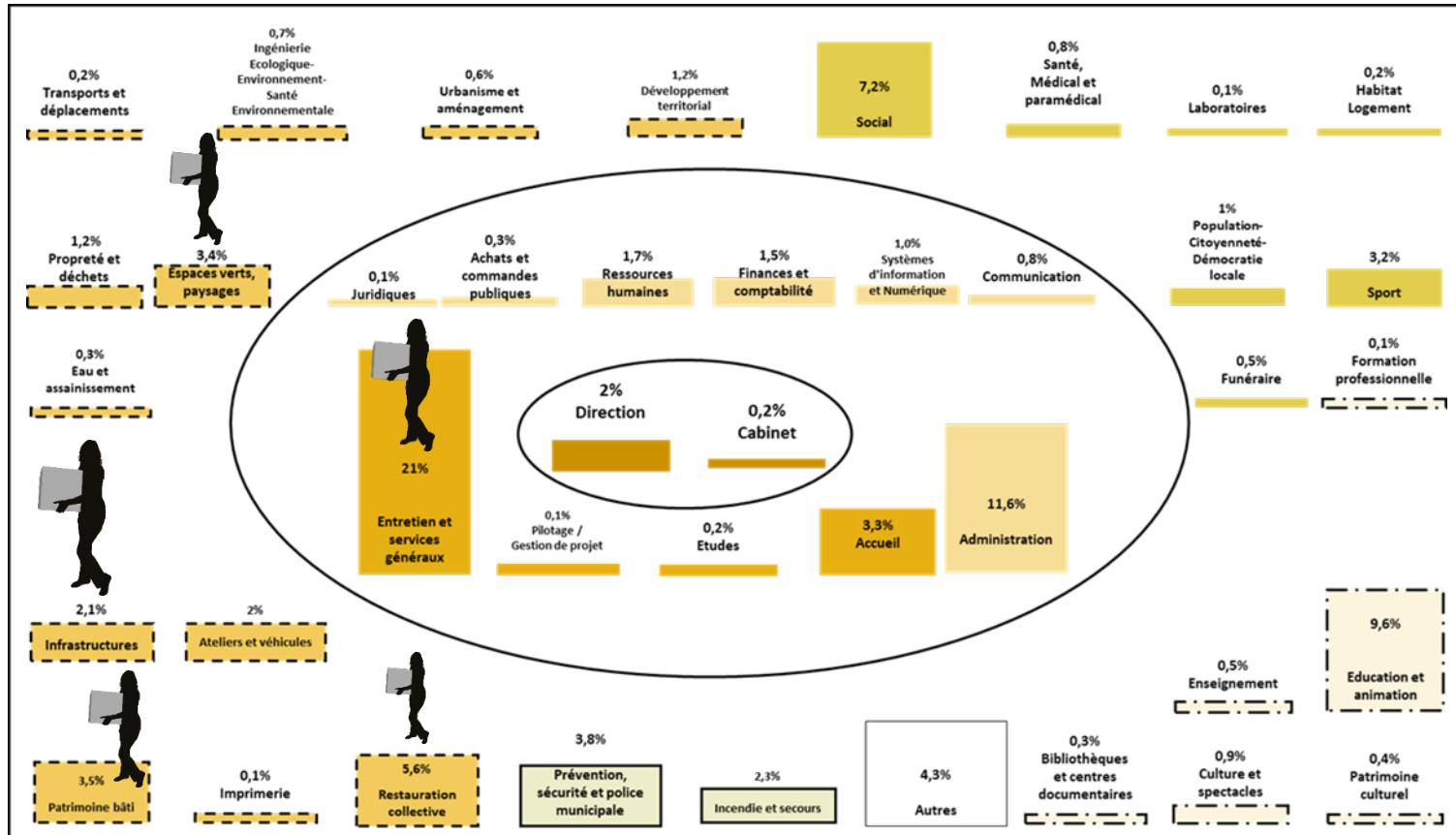
Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux contraintes physiques selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux contraintes physiques



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024. CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FP

Principaux métiers considérés comme pénibles au regard des contraintes physiques

Indiquez les métiers concernés (5 métiers au maximum) par des conditions de travail pénibles en raison de l'exposition des agents à différents types de contraintes physiques (charges lourdes, postures pénibles...) ? (Base répondants : 54 collectivités)

Détail des principaux métiers considérés comme pénibles au regard des contraintes physiques					
Infrastructures	Entretien et services généraux	Patrimoine bâti	Espaces verts, paysages	Restauration collective	Autres métiers considérés comme pénibles
* Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers * Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	Manutentionnaire Magasinier Chargé de propreté des locaux	* Chargé de maintenance ou de travaux * Ouvrier de maintenance des bâtiments	Jardinier Agent chargé de la gest. des espaces nat. Chargé de travaux espaces verts	Resp. de restauration Cuisinier Agent de restauration	- Agent funéraire - Aide à domicile - Animateur enfance-jeunesse - Agent de déchèterie - Agent de collecte - Agent de propreté des espaces publics - Conducteur d'engins - Agent de chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif - Educateur de jeunes enfants

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers considérés comme pénibles au regard des contraintes physiques selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont les agents sont exposés aux contraintes physiques selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Agent funéraire	Agent funéraire	Chargé de propreté des locaux
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	Agent de restauration	Responsable d'atelier
Ouvrier de maintenance des bâtiments	Jardinier	Magasinier
Chargé de propreté des locaux	Chargé de propreté des locaux	Chargé de travaux espaces verts
Manutentionnaire	Agent chargé de la gestion des espaces naturels	Agent funéraire

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

15.2 Quand le contact avec le public génère des situations complexes : analyse des métiers exposés aux risques psychosociaux

L'ensemble des grandes collectivités signalent une exposition de leurs agents aux risques psychosociaux, et une majorité de collectivités de taille moyenne confirment également cette situation. Cela montre que la problématique n'est pas circonscrite à un segment spécifique, mais qu'elle touche la plupart des organisations territoriales, avec une intensité accrue dans les structures les plus importantes.

L'analyse des familles de métiers concernées met en évidence cinq groupes centraux : accueil, social, habitat logement, administration et population – citoyenneté – démocratie locale. Ces familles regroupent les fonctions où l'exposition est la plus régulièrement signalée. Toutefois, les dynamiques diffèrent. Social et accueil apparaissent comme des familles fortement exposées dans l'ensemble du territoire, traduisant une intensité diffuse et constante des tensions psychosociales. En revanche, l'habitat logement est moins souvent cité globalement mais se détache clairement lorsqu'on observe les mentions en première et deuxième position, révélant une reconnaissance prioritaire du risque dans cette sphère professionnelle. Administration et population – citoyenneté – démocratie locale s'inscrivent dans une zone intermédiaire : fréquemment signalées, mais moins souvent perçues comme prioritaires.

La déclinaison par taille de collectivités confirme ces tendances. Dans les grandes collectivités, les familles social et habitat logement concentrent l'essentiel des signalements prioritaires,

tandis que dans les structures de taille moyenne, les tensions se manifestent davantage dans les métiers de l'accueil et de l'administration. Les petites collectivités rapportent moins de diversité dans les familles concernées, mais identifient ponctuellement des risques spécifiques.

En termes de secteurs, les familles en tête appartiennent pour la plupart aux services qui comptent des effectifs importants, comme le social et l'accueil, ce qui traduit une combinaison de volume et d'intensité de l'exposition. Toutefois, certaines familles, comme habitat logement, relèvent de services plus spécialisés mais apparaissent surreprésentées en termes de priorisation du risque.

L'analyse des métiers précise encore ce diagnostic. Les métiers liés à l'Accueil du public, aux Travailleurs sociaux, aux Agents chargés de la relation aux usagers du logement, aux Agents d'état civil et aux Agents d'administration générale sont les plus souvent cités. Cette exposition est liée à la confrontation régulière avec le public, à la gestion de situations complexes et parfois conflictuelles, et à des arbitrages éthiques sensibles. Dans certaines tailles de collectivités, apparaissent également des métiers spécifiques comme les Agents d'animation, les Médiateurs sociaux ou les Agents de proximité dans l'habitat, qui ne figurent pas systématiquement parmi les métiers les plus fréquemment cités au niveau global, mais qui constituent des points de vigilance locaux.

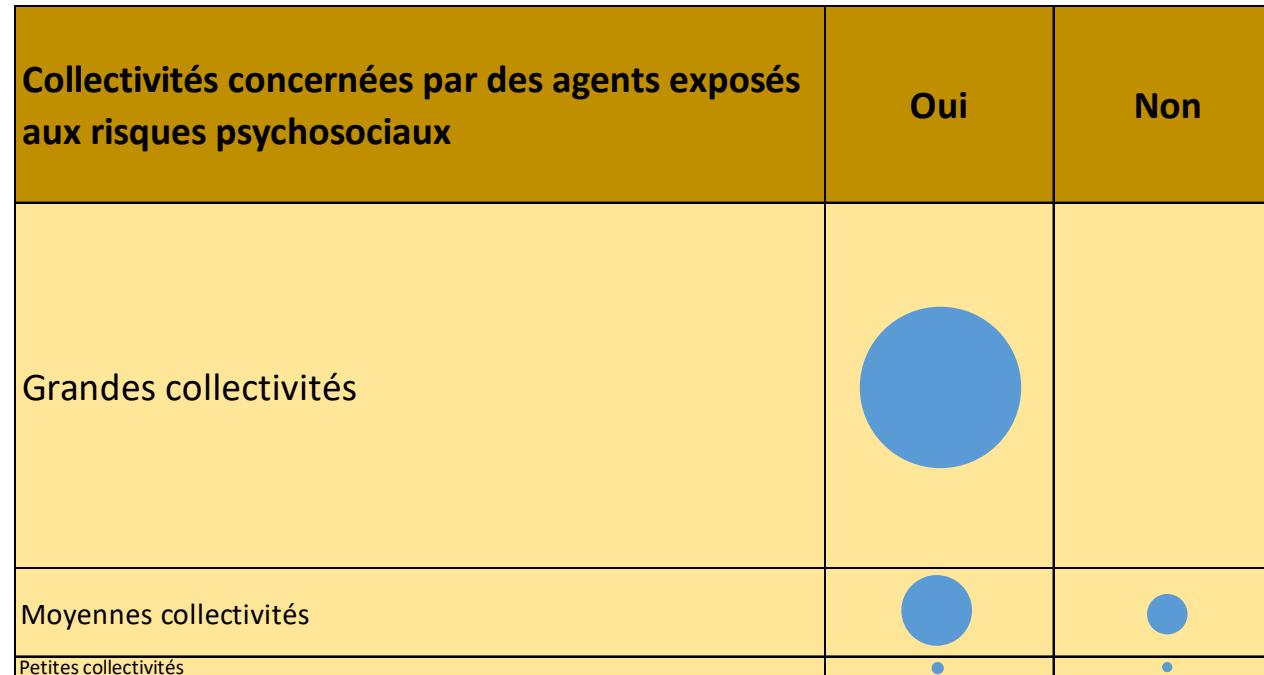
Comparée à la pénibilité issue des contraintes physiques, cette analyse montre un contraste important. Les métiers exposés aux efforts physiques relèvent principalement des infrastructures, du patrimoine bâti et des espaces verts, soit des métiers techniques. À l'inverse, les risques psychosociaux touchent avant tout des métiers de relation et de contact avec le public. Cette complémentarité illustre bien la diversité des formes de pénibilité dans la fonction publique territoriale, et souligne l'importance de politiques différencierées de prévention et d'accompagnement.

Du point de vue des ressources humaines, ces résultats appellent plusieurs pistes d'action. Dans les métiers en contact direct avec le public, un renforcement des dispositifs de formation à la gestion des situations de tension et au soutien psychologique apparaît indispensable. Dans les familles où le risque est priorisé, comme habitat logement, un suivi renforcé et des espaces de régulation collective peut contribuer à limiter les effets des tensions. Plus globalement, une politique de prévention des risques psychosociaux doit être intégrée à la gestion des parcours professionnels, en articulant bien-être des agents, maintien de l'attractivité et anticipation des recrutements.



Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux risques psychosociaux

Dans votre collectivité, existe-t-il des familles de métiers particulièrement concernées par l'exposition des agents aux risques psychosociaux (tension avec le public, conflit éthique...) ? (Base répondants : 69 collectivités)

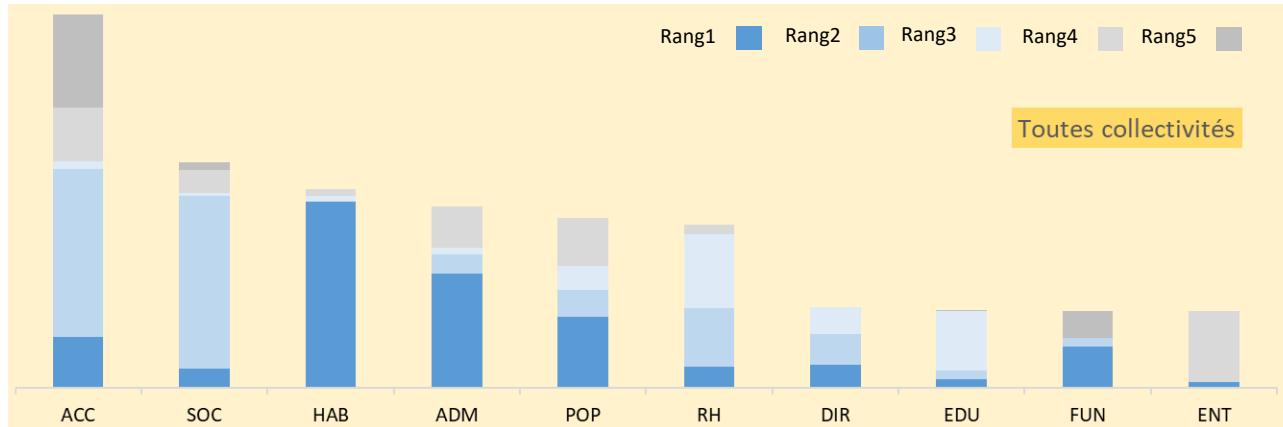


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux risques psychosociaux

Indiquez les familles de métiers, par ordre d'importance, particulièrement concernées par l'exposition des agents aux différents risques psychosociaux ? (Base répondants : 52 collectivités)

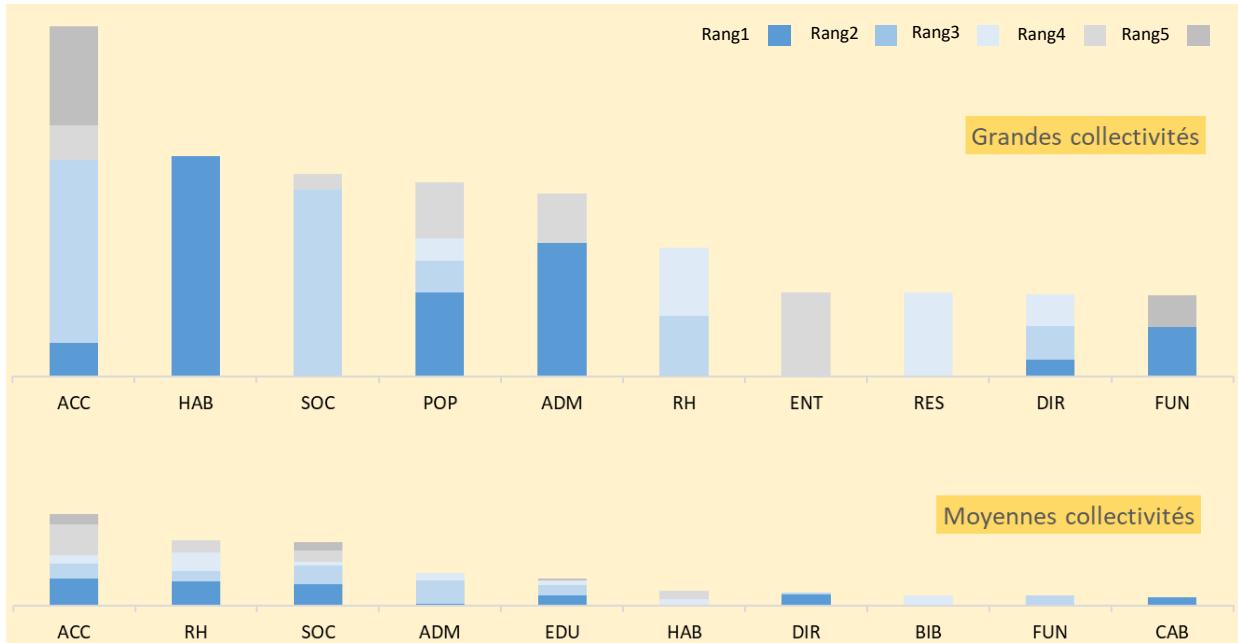


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

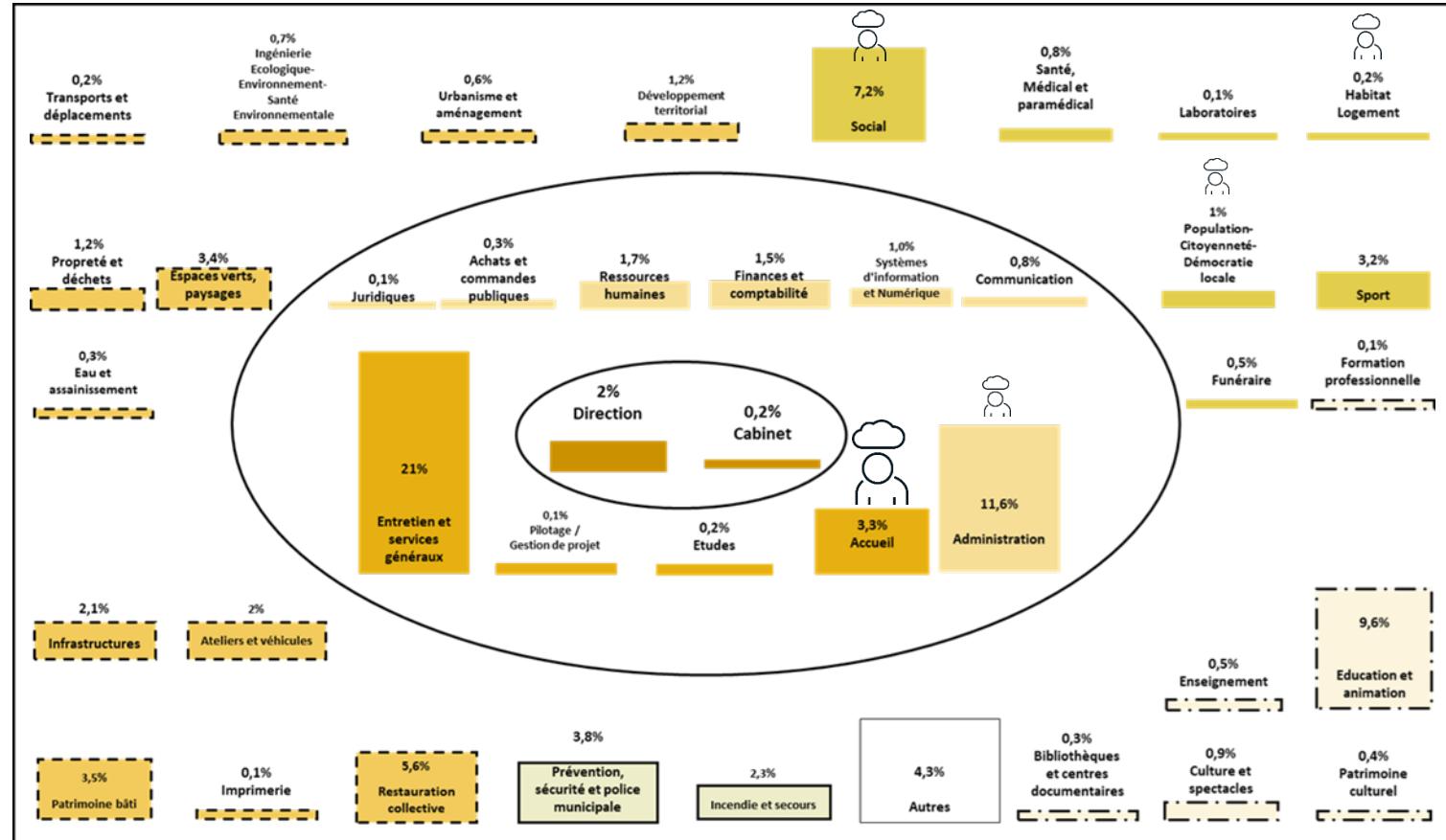
Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux risques psychosociaux selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux risques psychosociaux



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers considérés comme pénibles au regard des risques psychosociaux

Indiquez les métiers concernés (5 métiers au maximum) par des conditions de travail pénibles en raison de l'exposition des agents aux différents risques psychosociaux ? (Base répondants : 52 collectivités)

Détail des principaux métiers considérés comme pénibles au regard des risques psychosociaux					
Accueil	Social	Habitat Logement	Administrative	Population-Citoyenneté-Démocratie locale	Autres métiers considérés comme pénibles
<p>* Expert métier de relation et de service à l'usager</p> <p>* Resp. d'accueil, de relation et de service à l'usager</p> <p>Chargé d'accueil</p>	<p>Agent d'intervention sociale et familiale</p> <p>Aide à domicile</p> <p>Travailleur social</p>	<p>* Resp. de l'habitat et du logement</p> <p>Chargé de gest. locative</p> <p>*</p>	<p>Assistant de direction</p> <p>Secrétaire de mairie</p> <p>Assistant de gest. admin.</p>	<p>Chargé des élections</p> <p>Officier d'état civil</p>	<ul style="list-style-type: none">- Assistant de gest. des RH- Resp. des RH- Directeur général de coll. ou d'établissement public- Animateur éducatif accompagnement péri.- Animateur enfance-jeunesse- Chargé de la prévention des risques pro.- Policier municipal- Cadre en charge de la direction d'établissement(s) et de service(s) social / médico-social- Directeur de cabinet- Resp. socio-éducatif

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers considérés comme pénibles au regard des risques psychosociaux selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont les agents sont exposés aux risques psychosociaux selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Chargé d'accueil	Chargé d'accueil	Chargé d'accueil
Assistant de gestion administrative	Travailleur social	Responsable d'accueil, de relation et de service à l'usager
Chargé de la prévention des risques professionnels	Assistant de gestion des ressources humaines	Enseignant en arts plastiques
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Responsable des ressources humaines	Travailleur social
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	Assistant de gestion administrative	/

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

15.3 Horaires atypiques de travail : un large panel de métiers concernés

Une exposition réelle des agents aux risques liés à l'organisation atypique des horaires, est signalée par les collectivités. Le phénomène est particulièrement marqué dans les grandes collectivités et présent dans une part significative des collectivités de taille moyenne, tandis que les petites apparaissent plus rarement concernées. Il touche à la fois des services en contact direct avec le public et des fonctions d'appui, signe que la contrainte horaire irrigue des chaînes de travail très diverses. Le classement par volume de signalements fait ressortir un premier noyau composé des familles communication, culture et spectacles, cabinet, bibliothèques et centres documentaires et sécurité et police municipale. Cette diffusion large traduit des organisations où la continuité de service, la couverture d'événements et l'accueil du public s'accompagnent fréquemment d'horaires décalés, d'astreintes ou d'imprévus. Lorsque l'on observe le rang de citation, la hiérarchie se resserre autour de bibliothèques et centres documentaires et sécurité et police municipale. Ces deux familles se détachent par leur degré d'importance en matière de pénibilité liée aux horaires atypiques de travail, souvent placées en première ou deuxième position dans liste des familles concernées.

La déclinaison par taille confirme ces contrastes. Dans les grandes collectivités, direction, communication, culture et spectacles, cabinet, bibliothèques et centres documentaires et sécurité et police municipale structurent l'exposition prioritaire, reflet d'agendas institutionnels denses, de programmations culturelles soutenues et

d'exigences de tranquillité publique. Dans les collectivités de taille moyenne, social, entretien et services généraux, sécurité et police municipale, culture et spectacles et espaces verts, paysages dominent davantage, en lien avec des organisations de proximité où l'alternance d'horaires et la couverture des pics d'activité pèsent plus fortement. Les petites collectivités, moins concernées, font remonter surtout des signalements ponctuels liés à des services de proximité.

Les secteurs concernés recoupent d'une part des services à forte visibilité publique — culture et spectacles, bibliothèques et centres documentaires, population — citoyenneté — démocratie locale, sécurité et police municipale — et d'autre part des fonctions transversales dont l'activité dépasse le cadre horaire standard — communication, direction, entretien et services généraux. Cette combinaison traduit une logique de service continu, de programmation événementielle et de gestion des imprévus.

Du côté des métiers, plusieurs fonctions se distinguent par leur exposition récurrente : Policier municipal, Responsable du service de police municipale, Responsable de la communication, Directeur de cabinet, Agent chargé de la tranquillité publique, Photographe vidéaste, ainsi que Chargé d'animation culturelle et Technicien du spectacle et de l'événementiel. Elles partagent une forte variabilité des plages de travail, l'obligation de présence lors d'événements, et des amplitudes susceptibles d'empêtrer sur les rythmes usuels.

Des spécificités par taille complètent ce panorama : dans certaines catégories de collectivités apparaissent des métiers qui ne figurent pas toujours parmi les plus cités globalement, tels qu'Agent funéraire, Travailleur social, Animateur enfance-jeunesse, Chargé de propreté des locaux ou encore Directeur général de collectivité ou d'établissement public. Ces occurrences pointent des contextes où l'exigence d'horaires décalés ou l'imprévisibilité se cristallisent autour de services particuliers.

Au regard des tendances d'organisation du travail, trois enseignements se dégagent : la montée des régies et des astreintes autour des événements culturels et de la sécurité locale ; l'extension des plages d'accueil et d'information au public, qui mobilise communication et bibliothèques et centres documentaires au-delà des horaires usuels ; l'intensification de la coordination institutionnelle (direction, cabinet), dont les contraintes d'agenda débordent fréquemment les cadres habituels. Les réponses RH gagneront à combiner planification fine des cycles, marges de manœuvre sur la polyvalence, dispositifs de récupération et reconnaissance des sujétions horaires.

Le rapprochement avec les résultats obtenus sur la pénibilité du point de vue des risques psychosociaux apporte un éclairage complémentaire. Dans les deux cas, les métiers fortement exposés se situent dans des services en lien direct avec le public et soumis à

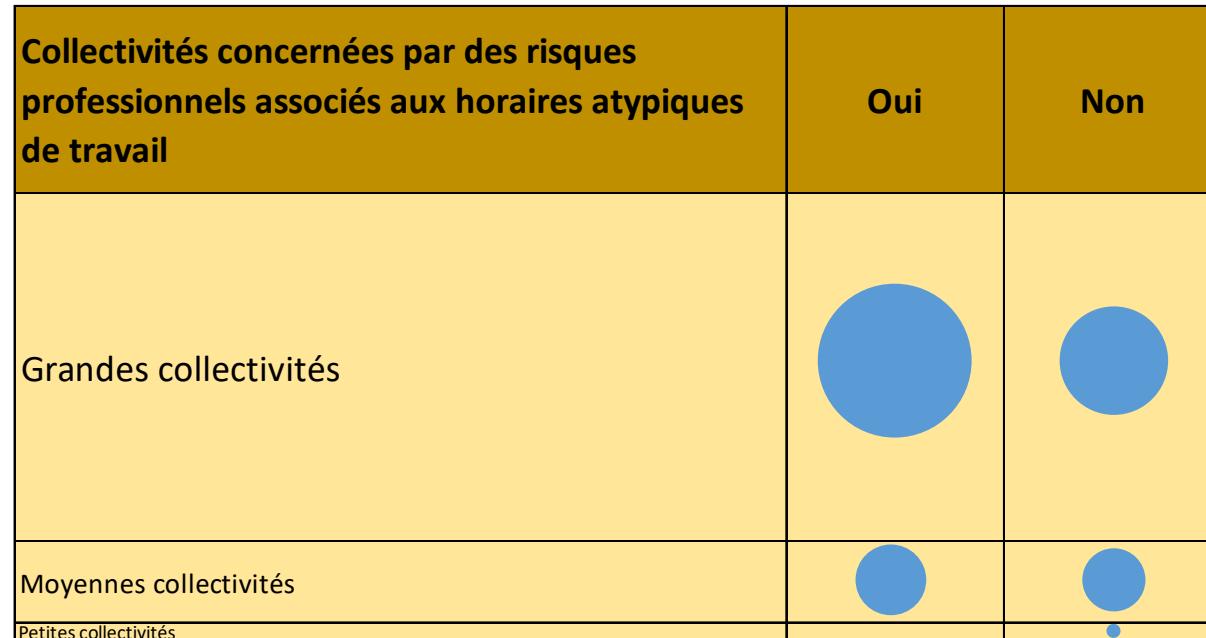
de fortes attentes sociales, qu'il s'agisse de sécurité et police municipale, de culture et spectacles, ou encore de communication. Les tensions avec le public, le sentiment d'urgence et les conflits éthiques peuvent être amplifiés par la variabilité des horaires et l'imprévisibilité du temps de travail. On retrouve donc une convergence où l'organisation temporelle et la pression relationnelle s'entrecroisent, appelant des dispositifs RH intégrés qui conjuguent soutien organisationnel, accompagnement psychologique et reconnaissance des contraintes spécifiques.

15.3 Métiers pénibles au regard des horaires atypiques de travail



Principales familles de métiers concernés par des agents exposés à des horaires atypiques

Dans votre collectivité, existe-t-il des familles de métiers particulièrement concernées par les risques professionnels associés à l'organisation atypique des horaires de travail (horaires atypiques, horaires décalés, imprévisibilité des horaires travaillés....) ?
(Base répondants : 68 collectivités)

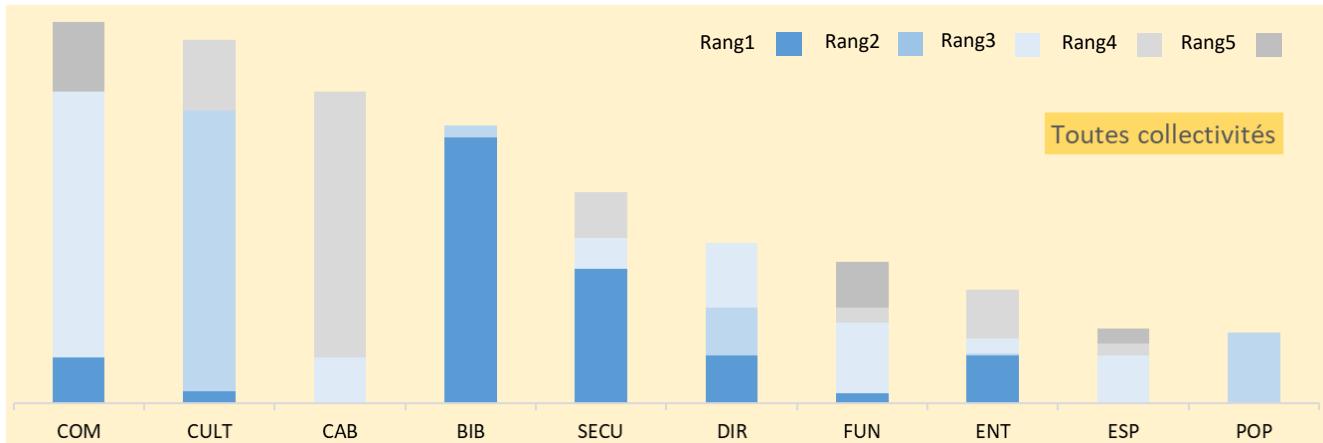


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principales familles de métiers concernés par des risques professionnels associés aux horaires atypiques de travail

Indiquez les familles de métiers, par ordre d'importance, particulièrement concernées par les risques professionnels associés à l'organisation atypique des horaires de travail ?
(Base répondants : 38 collectivités)



Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

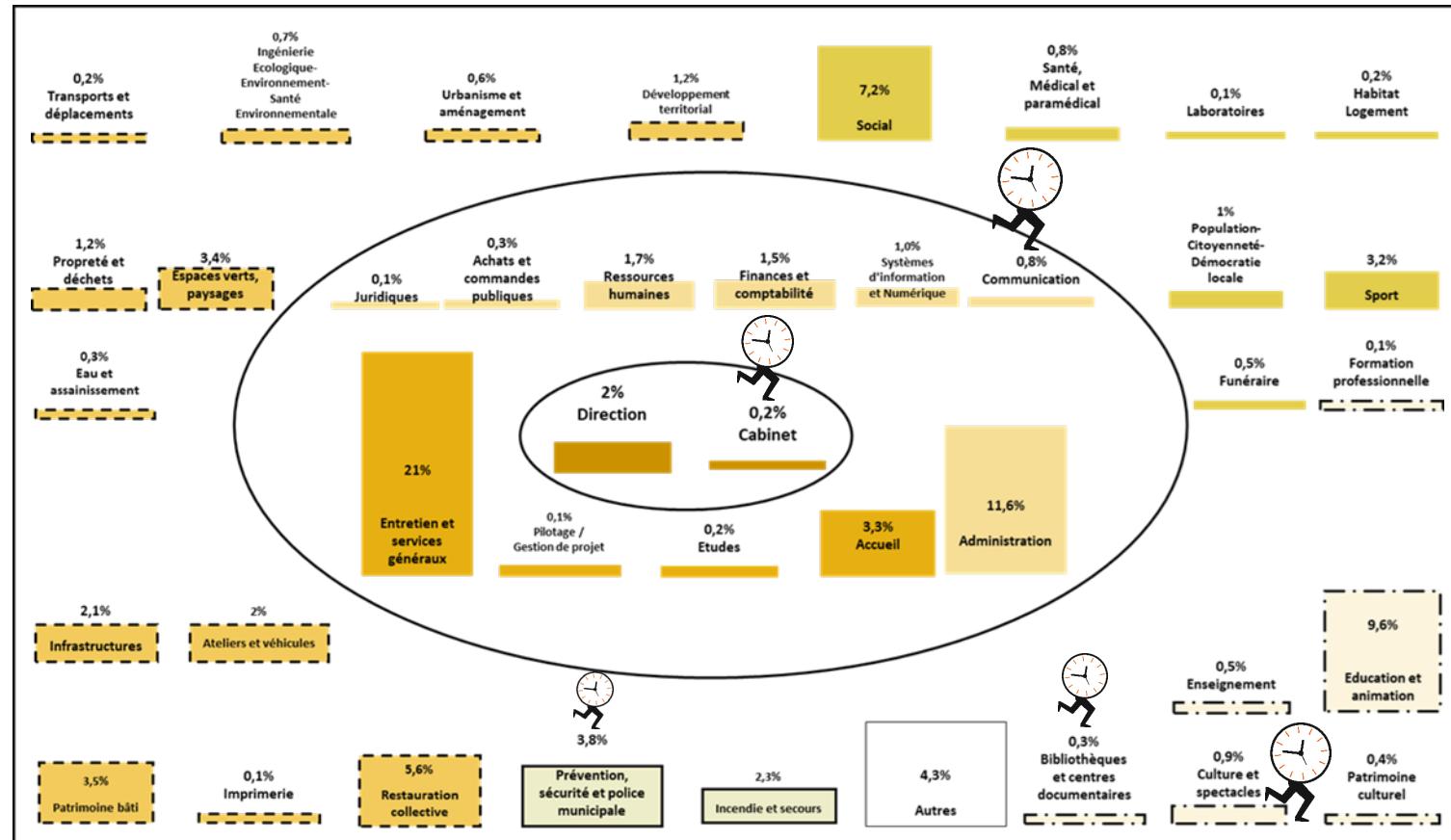
ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique, Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers concernés par des risques professionnels associés aux horaires atypiques de travail selon la taille des collectivités



ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique, Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers concernés par des agents exposés aux horaires atypiques de travail



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024. CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers considérés comme pénibles au regard des risques professionnels associés aux horaires atypiques de travail

Indiquez les métiers (5 métiers au maximum) particulièrement concernés par les risques professionnels associés à l'organisation atypique des horaires de travail ? (Base répondants : 38 collectivités)

Détail des principaux métiers considérés comme pénibles au regard des risques professionnels associés aux horaires atypiques de travail					
Communication	Culture et spectacles	Cabinet	Bibliothèques et centres documentaires	Sécurité et police municipale	Autres métiers considérés comme pénibles
Photographe vidéaste Resp. de la comm.	Technicien du spectacle et de l'événementiel Chargeé d'anim. culturelle	Collaborateur de cabinet Directeur de cabinet	Documentaliste Bibliothécaire	Agent chargé de la tranquillité publique Resp. du service de police municipale Policier municipal	- Agent funéraire - Travailleur social - Animateur enfance-jeunesse - Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques - Directeur général de coll. ou d'établissement public - Resp. de structure d'accueil de loisirs - Resp. des services tech. - Agent d'intervention sociale et familiale - Animateur-éducateur sportif

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers considérés comme pénibles au regard des risques professionnels associés aux horaires atypiques de travail selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers dont les agents sont exposés aux risques professionnels associés aux horaires atypiques de travail selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Policier municipal	Policier municipal	Absence de réponse
Directeur de cabinet	Travailleur social	Absence de réponse
Responsable de la communication	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Absence de réponse
Agent funéraire	Animateur enfance-jeunesse	Absence de réponse
Agent chargé de la tranquillité publique	Chargé de propreté des locaux	Absence de réponse

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

16. Métiers priorisés et ciblés par la transition professionnelle



L'analyse des signalements au sujet des familles de métiers priorisées en matière de transition professionnelle place l'accueil au premier plan, à la fois par la fréquence des déclarations et par sa position récurrente en tête des listes. Cette prééminence consacre l'accueil comme famille pivot des mobilités, au croisement de la relation usagers et des fonctions d'interface opérationnelle. Autour d'elle, un cercle de familles régulièrement citées et souvent placées très haut dans les priorités se dessine : administration, espaces verts, paysages, entretien et services généraux et restauration collective.

Ce noyau mêle services fonctionnels et métiers de terrain, ce qui reflète une stratégie de transition visant à fluidifier à la fois l'accueil, l'appui administratif et l'exploitation quotidienne des services.

La déclinaison par taille montre que, dans les grandes collectivités, l'accueil et l'administration structurent l'essentiel des priorités, avec des relais par les familles entretien et services généraux, espaces verts, paysages et sécurité et police municipale. Dans les collectivités de taille moyenne, la famille accueil demeure centrale, aux côtés du social, de la restauration collective et des espaces verts, paysages, ce qui traduit une attention marquée aux services de proximité. Dans les petites collectivités, l'accent se déplace davantage vers les achats et commandes publiques, ressources humaines et systèmes d'information et numérique, signe d'une volonté de sécuriser des fonctions transversales avec des passerelles courtes et lisibles.

Le croisement avec la nature des services concernés situe ces priorités sur trois registres complémentaires : services fonctionnels (accueil, administration, entretien et services généraux), services directs à la population (restauration collective), services indirects à la population (espaces verts, paysages). Cette répartition confirme que la transition professionnelle sert autant à consolider les fonctions d'appui qu'à accompagner l'évolution des métiers de terrain.

Du côté des métiers, les signaux convergent sur Chargé d'accueil et Responsable d'accueil, de relation et de service à l'usager pour la famille accueil. Dans la restauration collective, ressortent Agent de restauration, Cuisinier et Responsable de production culinaire, avec des évolutions fréquentes vers des responsabilités de coordination. Dans la famille espaces verts, paysages, Jardinier et Agent chargé de la gestion des espaces naturels se positionnent comme métiers d'ancre pour des trajectoires ascendantes. Concernant la famille entretien et services généraux, le Chargé de propreté des locaux et le Magasinier traduisent, du côté des fonctions d'appui, des mobilités possibles vers l'organisation, la logistique et la conduite d'équipes.

Les vérifications par taille de collectivité font apparaître des métiers spécifiques, comme Responsable de la gestion des déchets, Responsable traitement des déchets, Acheteur public, Directeur financier ou Travailleur social, moins visibles globalement mais prioritaires localement. Ces occurrences illustrent des contextes où la transition cible des compétences rares, des métiers sous tension ou des besoins de coordination renforcée.

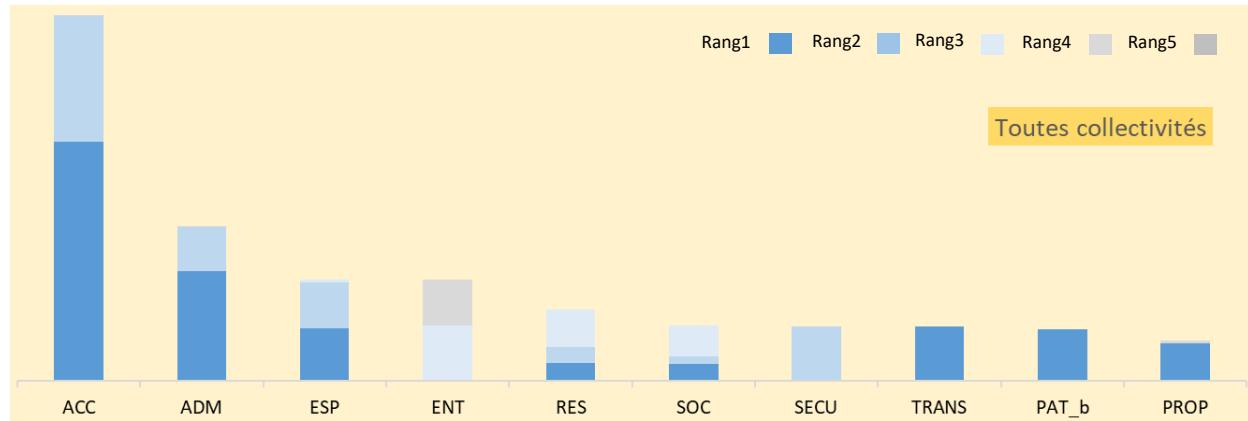
L'analyse des métiers cibles permet d'affiner la compréhension des transitions. On observe que la majorité des évolutions professionnelles se font au sein d'une même filière métier : l'Agent d'accueil vers le Responsable d'accueil, le Jardinier vers le Responsable de l'embellissement, le Cuisinier vers le Chef de cuisine. Ces trajectoires traduisent des progressions naturelles, reposant sur une montée en compétences et sur l'encadrement d'équipes, sans rupture forte de compétences. Elles représentent la logique dominante de la transition professionnelle.

À côté de ces évolutions continues, des passerelles transversales apparaissent également, bien que plus ponctuelles. Elles concernent par exemple le passage de métiers logistiques vers des fonctions administratives ou de coordination, ou encore de métiers techniques vers des métiers transversaux de gestion. Ces transitions plus disruptives, souvent observées dans les collectivités de plus petite taille, traduisent une recherche d'adaptation aux difficultés de recrutement et aux contraintes de pénibilité, en misant sur la transférabilité des compétences.

Le lien avec les thématiques de pénibilité est tangible : les familles espaces verts, paysages, entretien et services généraux, restauration collective, propreté et déchets et patrimoine bâti réapparaissent dans les priorités de transition, suggérant des mobilités comme levier de prévention. Du côté des expositions psychosociales et des horaires atypiques, la centralité de l'accueil éclaire une autre fonction de la transition : professionnaliser la relation au public et proposer des évolutions qualitatives vers des postes d'encadrement de proximité. Pour les directions générales et les DRH, la priorité consiste à formaliser des parcours lisibles dans ces familles pivots, combinant formation certifiante, tutorat et reconnaissance des acquis. Il s'agit aussi d'aligner ces parcours avec les besoins de recrutement, afin de transformer la transition en réponse structurée aux métiers en tension. Enfin, la cohérence entre transition, prévention des risques et politiques d'attractivité renforcera la fidélisation des agents et la continuité du service public.

Principales familles de métiers priorisés en matière de transition professionnelle

Indiquez, par ordre d'importance, les familles de métiers priorisés en matière de transition professionnelle ? (Base répondants : 46 collectivités)

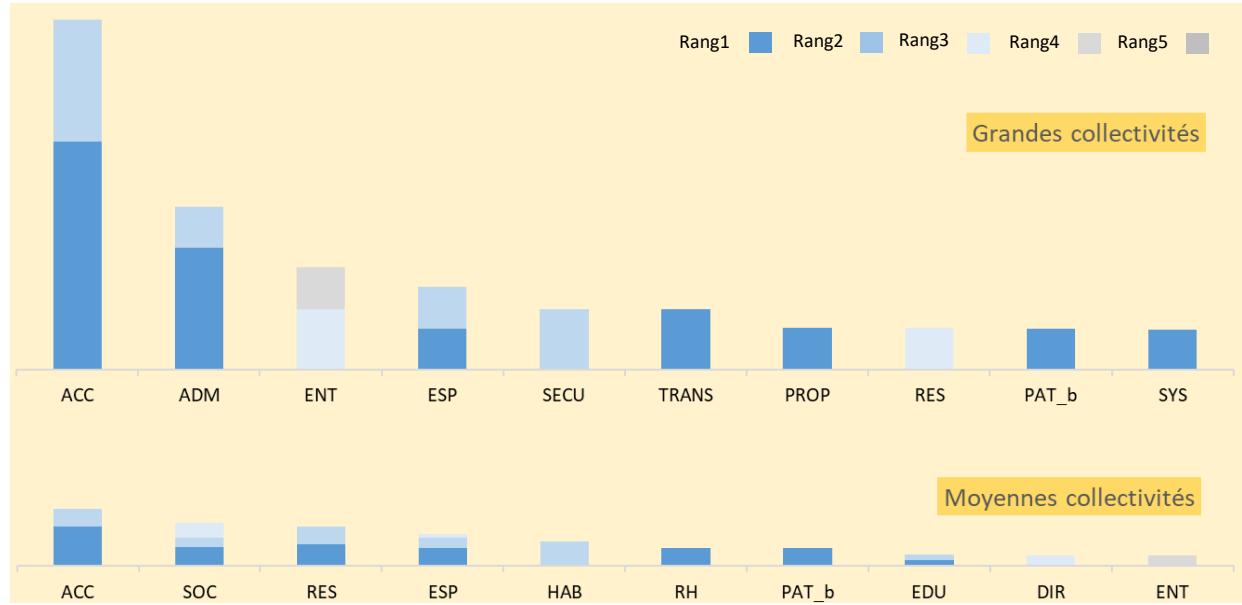


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

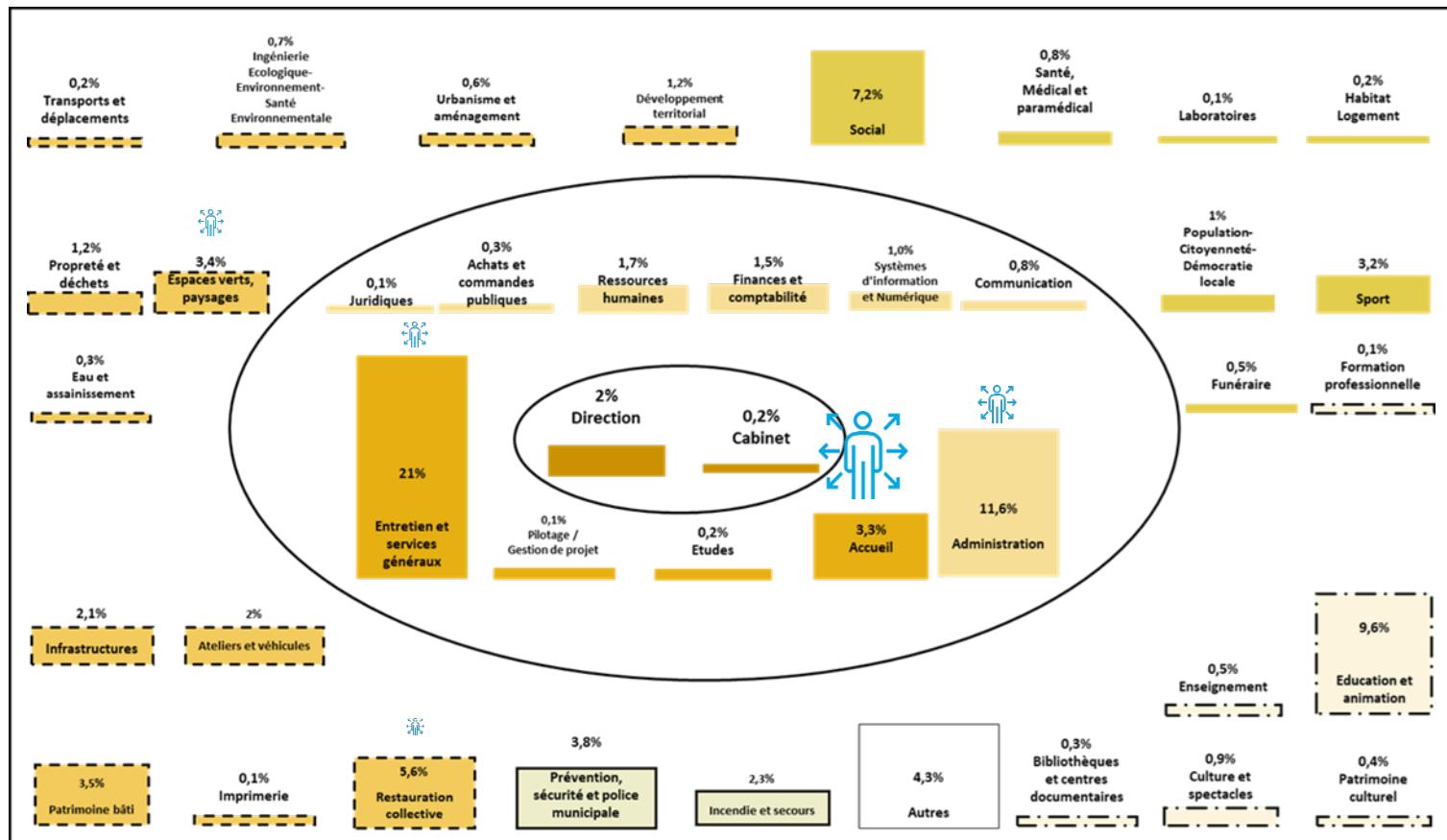
Principales familles de métiers priorisés en matière de transition professionnelle selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers priorités en matière de transition professionnelle



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers priorités en matière de transition professionnelle

Indiquez les métiers priorités en matière de transition professionnelle ? (Base répondants : 40 collectivités)

Détail des principaux métiers priorités en matière de transition professionnelle					
Accueil	Administrative	Espaces verts, paysages	Entretien et services généraux	Restauration collective	Autres métiers priorités en matière de transition professionnelle
Resp. d'accueil, de relation et de service à l'usager Chargé d'accueil	Assistant de gest. admin. Assistant de direction	Chargé de travaux espaces verts Jardinier Agent chargé de la gest. des espaces nat.	Logisticien Magasinier Chargé de propreté des locaux	Resp. de production culinaire Cuisinier Agent de restauration	- Travailleur social - Aide à domicile - Animateur éducatif accompagnement péri. - Animateur enfance-jeunesse - Conseiller en prévention des risques professionnels - Resp. de restauration

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers priorisés en matière de transition professionnelle selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers priorisés en matière de transition professionnelle selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Chargé d'accueil	Chargé d'accueil	Chargé d'accueil
Directeur financier	Travailleur social	Acheteur public
Responsable d'accueil, de relation et de service à l'usager	Agent de restauration	Chargé de propreté des locaux
Assistant de direction	Agent chargé de la gestion des espaces naturels	Responsable de la gestion des déchets
Assistant de gestion administrative	Jardinier	Responsable traitement des déchets

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Principaux métiers cibles des principaux métiers concernés par la transition professionnelle

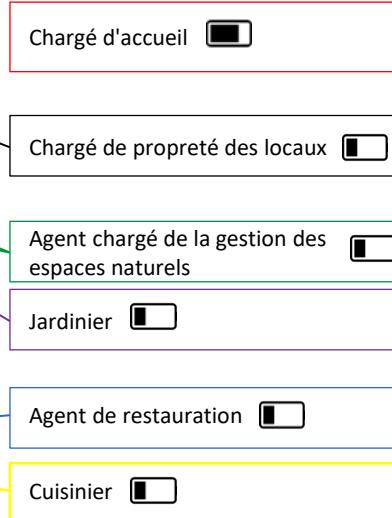
(Base répondants : 24 collectivités)

Métiers cibles



█ Métier peu concerné par la transition ★ Famille de métiers peu ciblée

Principaux métiers concernés



Métiers cibles



Note de lecture : Les agents de restauration concernés par la transition professionnelle, sont peu nombreux. Quand c'est le cas ils s'orientent exclusivement vers la fonction de Chef de cuisine.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Le CNFPT

17. Métiers priorités en matière de formation professionnelle



Former là où l'urgence prime : restauration collective et administration

Les familles de métiers priorisées en matière de formation professionnelle sont dominées par un tronc central composé de la direction, la restauration collective et l'administration. La particularité la plus saillante tient au fait que la famille direction concentre le plus grand volume de signalements sans jamais être placée en première position, tandis que la restauration collective et l'administration sont très fréquemment hissées au premier ou au second rang. Cette dissociation entre masse des besoins et hiérarchie perçue éclaire un pilotage des plans de formation qui privilégie l'opérationnel immédiat tout en reconnaissant l'ampleur des exigences transversales. Concernant les métiers de direction, les attentes portent sur la conduite du changement, l'encadrement de proximité et la régulation des organisations. La restauration collective cristallise des besoins liés à la qualité, à l'hygiène, à l'organisation de la production et aux approvisionnements. L'administration mobilise fortement la dématérialisation, la relation usagers, la sécurité juridique et la maîtrise des processus.

La lecture par taille de collectivités confirme ce triptyque. Dans les grandes collectivités, la famille direction pèse par l'étendue de ses besoins mais cède la priorité apparente à la restauration collective et à l'administration, en raison d'enjeux quotidiens d'exploitation et de service. Dans les collectivités de taille moyenne, la restauration collective et l'administration dominent, avec des relais réguliers des familles ressources humaines, sécurité et police municipale et entretien et services généraux. Dans les petites collectivités,

administration, accueil et ressources humaines sont mises en avant. Les familles priorisées couvrent des services fonctionnels (direction, administration, ressources humaines, accueil), des services directs à la population avec la restauration collective, et des fonctions d'appui technique et logistique avec l'entretien et services généraux. Cette répartition traduit un équilibre entre gouvernance, relation aux usagers et continuité de service.

Du point de vue des métiers, se dégagent notamment le Directeur de la restauration collective, le Responsable de restauration, le Cuisinier et l'Agent de restauration dans la famille restauration collective ; l'Assistant de gestion administrative, l'Instructeur gestionnaire de dossiers et l'Assistant de direction dans la famille administration ; ainsi que le Directeur des ressources humaines et le Directeur financier dans la famille direction. Selon la taille des collectivités, apparaissent localement le Chargé d'accueil, l'Assistant de gestion des ressources humaines, le Responsable de la communication ou le Directeur de l'environnement, sans figurer systématiquement parmi les tout premiers métiers cités au plan global.

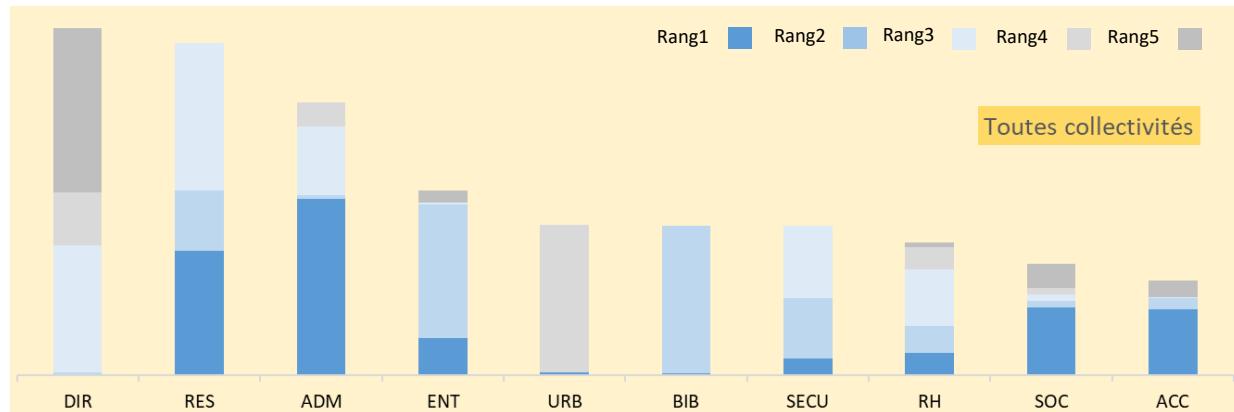
Le choix des opérateurs reflète une logique combinant mutualisation et adaptation. Le Cnfp est privilégié pour les métiers normés et fortement professionnalisés, la Formation Interne pour les contenus contextualisés et l'accompagnement des prises de responsabilité, les autres opérateurs pour des expertises ciblées, notamment techniques ou réglementaires.

Le rapprochement avec les transformations en cours éclaire la cohérence des choix. Les familles administration et accueil se trouvent au cœur des évolutions numériques et de la qualité de service, ce qui justifie leur rang élevé dans la formation. La restauration collective croise directement les enjeux écologiques et énergétiques, entre approvisionnements responsables, maîtrise sanitaire et optimisation des procédés. La direction porte la conduite et l'alignement de ces changements, ce qui explique son volume élevé de besoins tout en restant rarement positionnée en tête des priorités immédiates. À l'inverse, des familles très exposées aux transitions, comme espaces verts, paysages, patrimoine bâti, infrastructures ou ingénierie écologique – environnement – santé environnementale, apparaissent moins souvent priorisées en formation, signalant un décalage à combler pour sécuriser la mise en œuvre opérationnelle.

Au total, la formation professionnelle s'affirme comme l'outil d'équilibre entre pilotage, production de service et transformation, avec un constat plutôt clair : la direction concentre les besoins les plus étendus sans occuper la première place, tandis que la restauration collective et l'administration incarnent les urgences d'action et de montée en compétences.

Principales familles de métiers priorisés en matière de formation professionnelle

Indiquez, par ordre d'importance, les familles de métiers priorisés en matière de formation ?
(Base répondants : 42 collectivités)

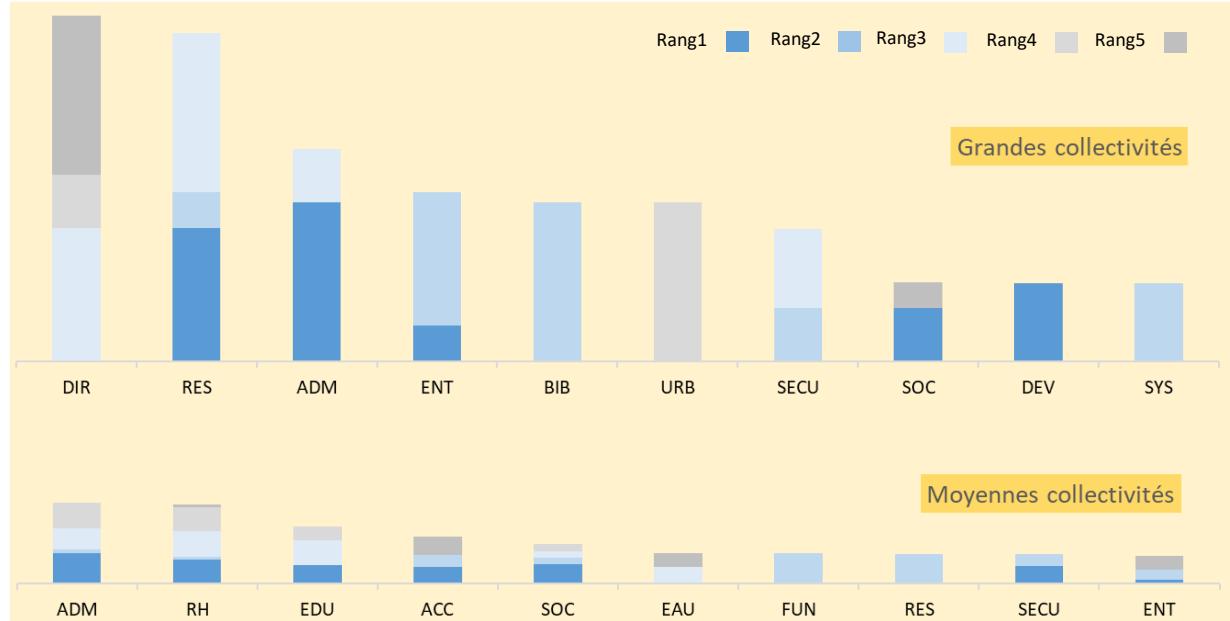


Précision méthodologique : les résultats statistiques sur les familles de métiers ont été obtenus après redressement par pondération des signalements des collectivités répondantes.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing.Écologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

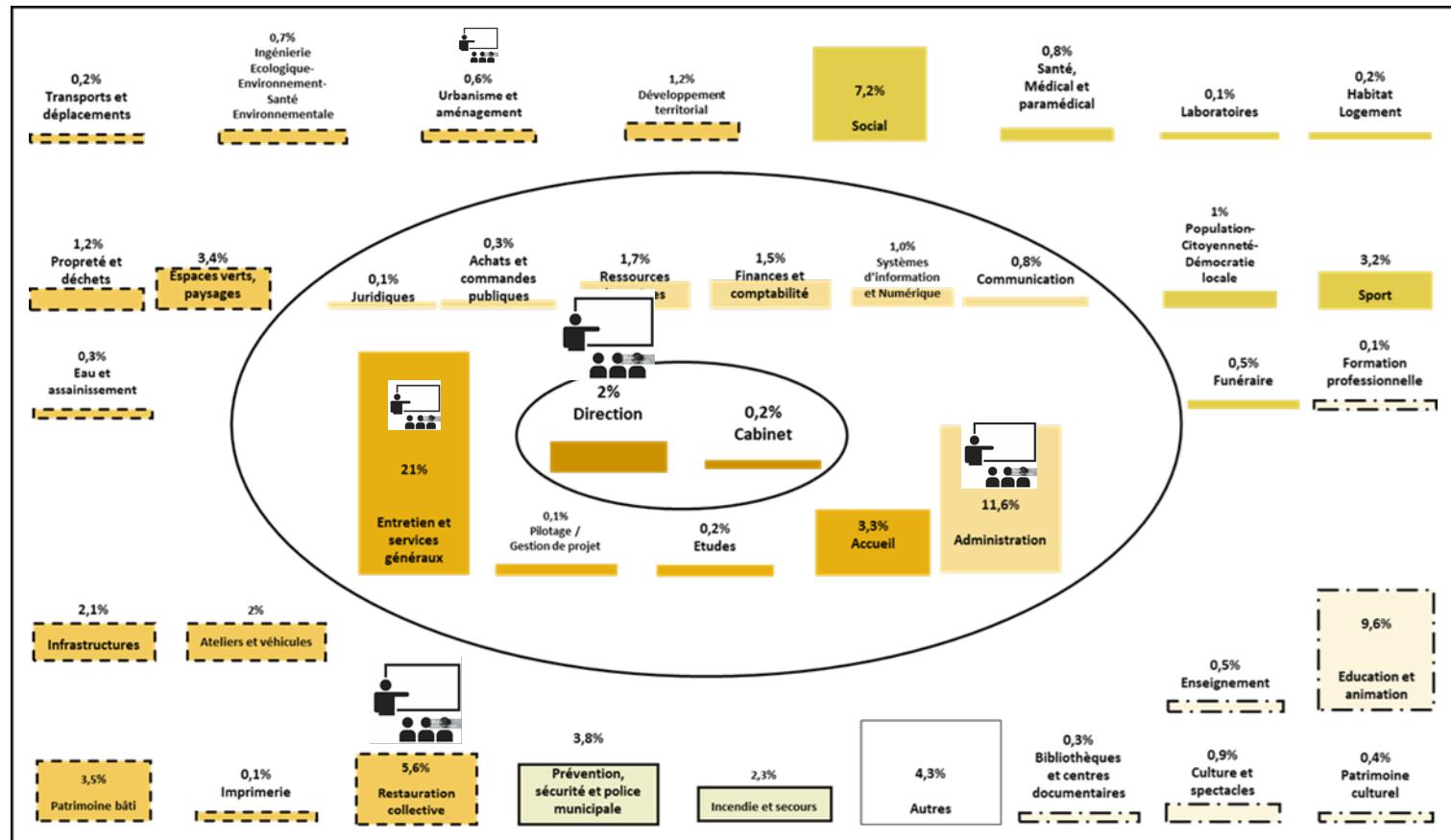
Principales familles de métiers priorités en matière de formation professionnelle selon la taille des collectivités



⚠ Les signalements des petites collectivités ne sont pas représentés étant donné leur poids trop faible.

ACC	Accueil
ACHAT	Achats et commandes publiques
ADM	Administrative
ATE	Ateliers et véhicules
BIB	Bibliothèques et centres documentaires
CAB	Cabinet
COM	Communication
CULT	Culture et spectacles
DEV	Développement territorial
DIR	Direction
EAU	Eau et assainissement
ECO	Ing. Ecologique. Envir.-Santé-Environnement.
EDU	Education et animation
ENS	Enseignement
ENT	Entretien et services généraux
ESP	Espaces verts, paysages
ETU	Etudes
FIN	Finances et comptabilité
FORM	Formation professionnelle
FUN	Funéraire
HAB	Habitat Logement
IMP	Imprimerie
INC	Incendie et secours
INF	Infrastructures
JUR	Juridiques
LAB	Laboratoires
PAT_b	Patrimoine bâti
PAT_c	Patrimoine culturel
PIL	Pilotage / Gestion de projet
POP	Population-Citoyenneté-Démo. locale
PROP	Propriété et déchets
RES	Restauration collective
RH	Ressources humaines
SANT	Santé
SECU	Sécurité et police municipale
SOC	Social
SPO	Sport
SYS	Systèmes d'information et Numérique
TRANS	Transports et déplacements
URB	Urbanisme et aménagement

Principales familles de métiers priorités en matière de formation professionnelle



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPTT

Principaux métiers priorités en matière de formation professionnelle

Indiquez les métiers priorités en matière de formation professionnelle ? (Base répondants : 36 collectivités)

Détail des principaux métiers priorités en matière de formation professionnelle					
Direction	Restauration collective	Administrative	Entretien et services généraux	Urbanisme et aménagement	Autres métiers priorités en matière de formation professionnelle
<p>Directeur des ressources humaines</p> <p>Directeur de la restauration collective</p> <p>Directeur financier</p>	<p>Cuisinier</p> <p>Resp. de restauration</p> <p>Agent de restauration</p>	<p>Assistant de direction</p> <p>Instructeur gestionnaire de dossiers</p> <p>Assistant de gest. admin.</p>	<p>** Coordonnateur d'entretien des locaux</p> <p>* Agent des interventions tech. polyvalent en milieu rural</p> <p>**</p> <p>*</p> <p>Chargé de propreté des locaux</p>	<p>*** Resp. des affaires immobilières et foncières</p> <p>** Instructeur des autorisations d'urbanisme</p> <p>* Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement</p> <p>***</p> <p>**</p> <p>*</p>	<ul style="list-style-type: none">- Chargé d'accueil- Assistant de gest. des ressources humaines- Aide à domicile- Resp. de gest. budgétaire, financière et/ou comptable- Coordonnateur interne paie / primes- Resp. des ressources humaines- Policier municipal- Travailleur social

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

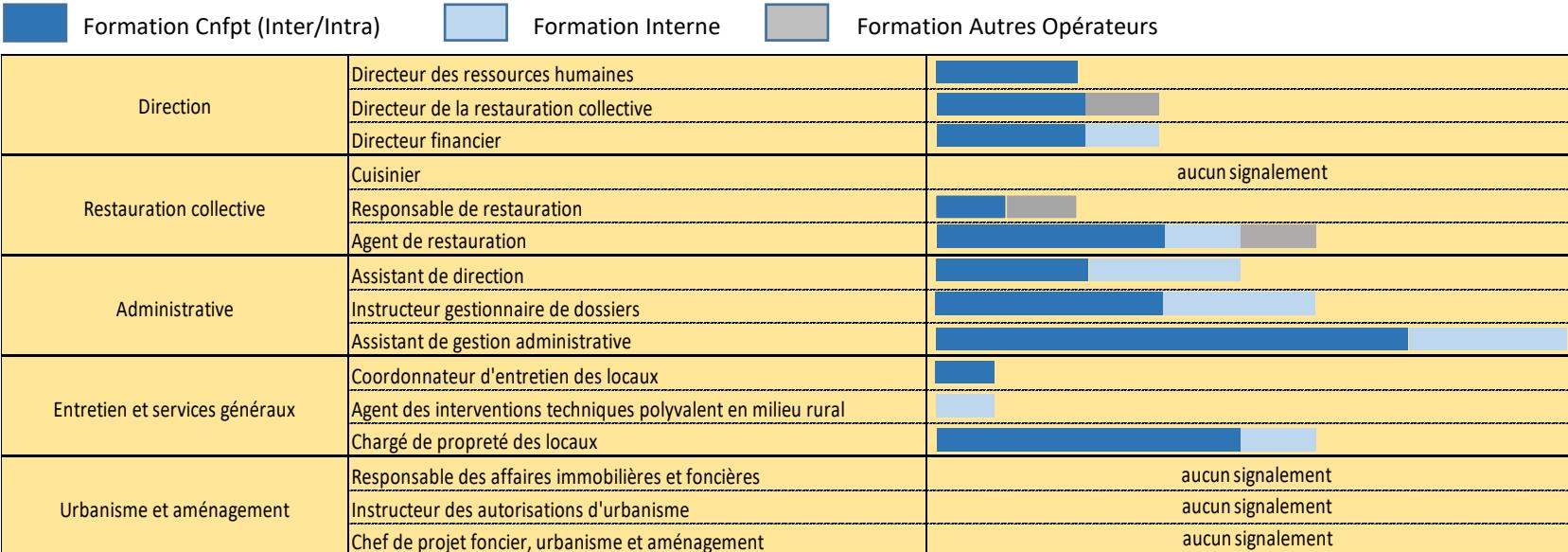
Principaux métiers priorisés en matière de formation professionnelle selon la taille des collectivités

Détail des principaux métiers priorisés en matière de formation professionnelle selon la taille des collectivités		
Grandes collectivités	Moyennes collectivités	Petites collectivités
Directeur de la restauration collective	Assistant de gestion administrative	Assistant de direction
Chargé d'accueil	Chargé d'accueil	Directeur de l'environnement
Chargé de propreté des locaux	Aide à domicile	Chargé d'accueil
Assistant de gestion des ressources humaines	Instructeur gestionnaire de dossiers	Assistant de gestion administrative
Agent de restauration	Assistant de gestion des ressources humaines	Instructeur gestionnaire de dossiers

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Type d'opérateurs retenus pour les métiers priorités en matière de formation professionnelle

Indiquez le type d'Opérateur retenu (Formation Interne / Cnfpt / Autres Opérateurs de formation) pour chacun des métiers priorités en matière de formation ? (Base répondants : 31 collectivités)



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Conclusion générale



La contraction des effectifs des agents territoriaux à la Réunion, suite à une réduction massive des contrats aidés, s'est accompagnée d'une recomposition de l'emploi territorial. La spécialisation des métiers territoriaux par type d'employeur et l'extension des postes à temps complet, en témoignent. En parallèle, la tendance au redéploiement d'une partie de l'activité dans les secteurs techniques et social vers la gestion des ressources atteste de l'orientation des collectivités réunionnaises à court et moyen terme.

En effet, les projets de recrutement qui font la part belle aux métiers de la famille administration, qui bénéficient par ailleurs d'un investissement important en matière de formation professionnelle, alors qu'ils subissent des transformations significatives en lien avec le numérique, confirment cette tendance. Les métiers de l'accueil, largement en tête des signalements pour ce qui concerne les risques psychosociaux, sont également mis en avant parmi les métiers les plus impactés par les transformations numériques. Or, ils figurent dans le peloton de tête des priorités affichées dans les plans de mobilité interne en cours et à venir, déployés au sein des collectivités.

D'un autre côté, les choix de non-renouvellement des départs en retraite dans les familles de métiers entretien et services généraux et, dans une moindre mesure, espaces verts, risque de fragiliser les métiers concernés, déjà pointés pour le vieillissement accéléré des effectifs.

L'exposition à la pénibilité, au sens des contraintes physiques, d'une grande partie des agents qui exercent ces métiers, ainsi que l'ensemble des transformations écologiques en cours qui impactent leur activité, viennent fragiliser des secteurs d'activité, au demeurant en contraction. De même, les difficultés de recrutement signalées ainsi que les risques psychosociaux qui affectent les agents ne manquent pas de fragiliser le secteur de l'Action Sociale, qui a connu ses dernières années un recul de ses effectifs.

Le cas des assistants de gestion administrative, près de 10% des effectifs territoriaux en 2023, présente des spécificités intéressantes au moment de saisir les tendances et perspectives d'évolutions des métiers territoriaux. En effet, en légère baisse depuis 2017, ils font cependant l'objet d'un grand nombre de projets de recrutement, alors qu'ils figurent en tête des métiers concernés par les choix de non-renouvellement des départs en retraite. D'ailleurs, leur contribution aux « nouveaux entrants » entre 2017 et 2023, reste bien en deçà de leur poids dans les collectivités. Néanmoins, sujets aux nombreuses transformations en cours, notamment sur le volet du numérique, ils figurent au cœur des priorités en matière de formation professionnelle.

Les collectivités réunionnaises sont confrontées à de nombreux défis. Parmi eux, celui du vieillissement accéléré des agents territoriaux revêt une importance particulière.

Facteur de fragilisation de certains métiers territoriaux et des services publics afférents, il peut toutefois également susciter des marges d'opportunité, notamment en termes de réorganisation de l'activité. Les autres facteurs de risques (transformations en cours, difficulté de recrutement, pénibilité, etc..) rendent indispensable la mise en place de plan d'actions transversaux bâties autour des leviers stratégiques de la formation et de la transition professionnelle.

Le tableau ci-après, récapitulatif des 20 principaux métiers du territoire (regroupant 60,2% des effectifs), décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. On peut y lire, notamment, que le métier d'assistant de gestion administrative est en diminution d'effectifs par rapport à 2017, avec une surreprésentation des jeunes, des femmes, des fonctionnaires et des agents de catégorie B. On y apprend que ce métier est cité comme recherché, impacté par le non-renouvellement des départs en retraite et par les transformations numériques et écologiques. Il est par ailleurs cité comme métier pénible, ciblé par la transition professionnelle et priorisé en matière de formation.

Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de La Réunion en 2023 (représentant 60,2% des effectifs)	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2023							Données issues de l'Enquête sur les perspectives d'évolution des métiers territoriaux 2023-2024						
	Nombre d'agents	Evolution 2017 - 2023 Tendance des métiers cités : en déclin / en augmentation d'effectif	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 55 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté NT/contractuel Fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers recherchés	Métiers impactés par le non-renouvellement des départs en retraite	Métiers concernés par des difficultés de recrutement	Métiers concernés par la concurrence lors des recrutements : - Coll : autres coll. - Fp : autres fons. - Pr : privé	Métiers impactés par des mutations NUM : Transformations numériques dont IA / ECOLO : Transformations énergétique et écologique	Métiers cités comme pénibles	Métiers concernés et ciblés par la transition professionnelle	Métiers prioritaires en matière de formation
Agent polyvalent en milieu urbain*	3 818	➡	♂	♂	EA	C								
Assistant de gestion administrative	3 516	➡	♀	♀	F	B	🔍	👎			NUM + ECOLO	✗	➡	✅
Chargé de propriété des locaux	2 892	➡	♂	♂	EA	C	🔍	👎					✗	✅
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1 422	➡	♂	♀	NT	C	🔍	👎					ECOLO	
Agent de restauration	1 243	➡	♂	♀	NT	C	🔍	👎						✅
Chargé d'accueil	842	↗	♂	♀	F	C	🔍	👎			NUM	✗	X	✅
Assistant familial en protection de l'enfance	821	➡	♀	♀	NT	C								
Ouvrier de maintenance des bâtiments	796	➡	♂		EA	C								
Jardinier	803	➡	♂	♂	NT	C	🔍	ⓘ			NUM + ECOLO		✗	
Travailleur social	774	➡	♂	♀	F	A	🔍		✗	COL - FP - Pr		✗		✅
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	725	➡	♂	♀	EA		🔍	👎	✗			✗		
Chargé de prévention et de sécurité	662	➡	♂		NT	C								
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	674		♂		NT	C								
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	532	➡	♂	♂	NT	C	🔍	👎						
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	477	➡	♂	♂	F	C	🔍	👎						
Aide à domicile	444	➡	♂	♀	NT	C	🔍		✗	COLL - Pr		✗		✅
Encadrant des opérations de secours	441			♂	F	C								
Chauffeur	411		♂		F	C		👎						✅
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	395	↗	♂	♀	F	B	🔍				NUM			✅
Assistant de direction	344	↗	♂	♀	F	B	🔍	ⓘ			NUM	✗		

Légende :



➡ variations des effectifs



Femmes (femme)



✗ Difficulté de recrutement



Non remplacement des retraités



Métiers concernés par la transition pro.



Métiers pénibles



Métiers prioritaires pour la formation

Plus le symbole est de taille importante, plus la catégorie est surreprésentée (enquête métier) ou plus le métier est cité (enquête RH).



Métiers recherchés



Métiers ciblés par la transition pro.



Métiers prioritaires pour la formation

* En 2023, le métier d'agent polyvalent en milieu urbain a fait son entrée dans la nomenclature d'observation des métiers. Il permet de mieux prendre en compte la notion de polyvalence. Il explique en partie les baisses observées sur les autres métiers. Ces baisses s'expliquent aussi par la baisse générale des effectifs sur la région entre 2017 et 2023.

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023-2024, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Octobre 2025

Annexe : Précisions méthodologiques



Travaux précédents

Ces enquêtes d'Observation Régionalisée réalisées en 2023 et 2024, font suite à trois études réalisées précédemment par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale :

- ❖ **Métiers territoriaux à La Réunion au 31 décembre 2005**

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude_métiers_territoriaux_la_reunion_31.12.2005_int_ext.pdf

- ❖ **L'emploi territorial à La Réunion au 31 décembre 2009**

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/lareunion2010voletstatistique.pdf>

- ❖ **Observation Régionalisée en 2017**

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/la_reunion_rapport_resultats_2018_v6_plus_map_-_maj_juin_2021.pdf



Cadre général

L'observation régionalisée s'inscrit dans le cadre du programme national des études du CNFPT.

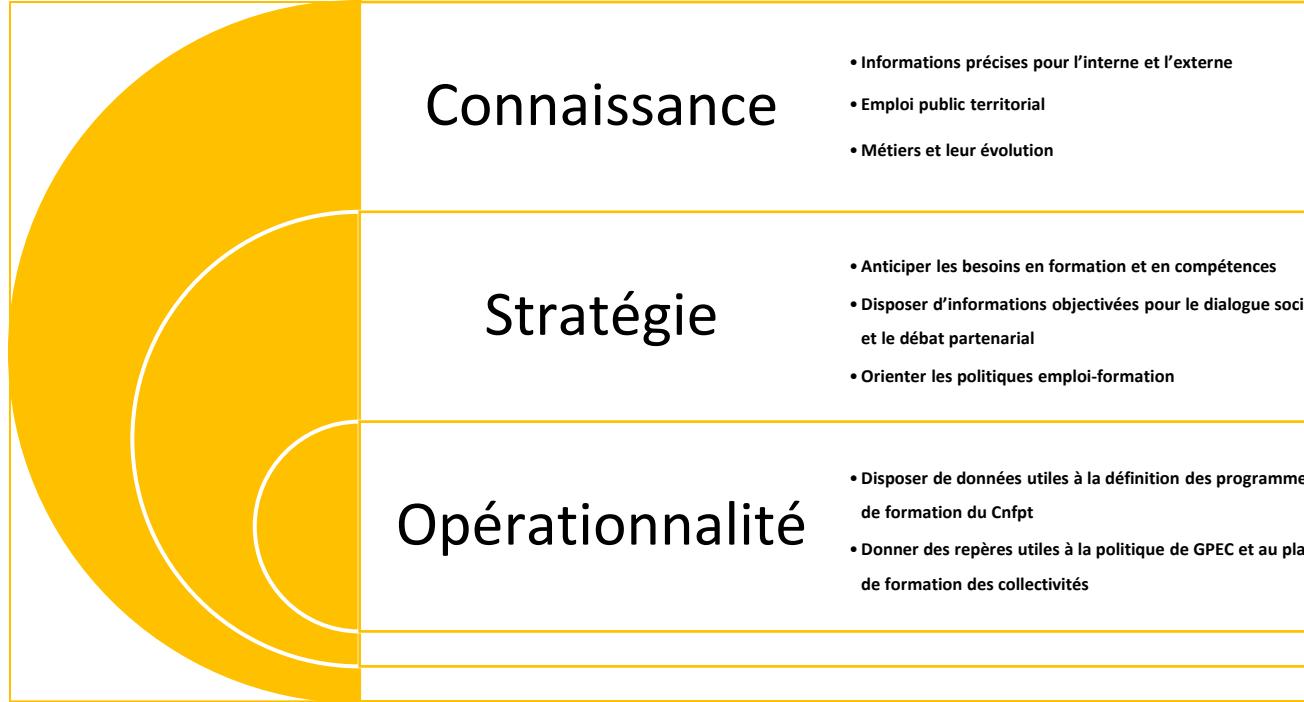
Approuvé le 21/06/2022 par le CNO, il est voté par le conseil d'administration du CNFPT le 29/06/2022. L'observation régionalisée en Réunion est validée par le CRO.

L'observation régionalisée constitue un levier stratégique majeur au service des projets politique et d'établissement du CNFPT.

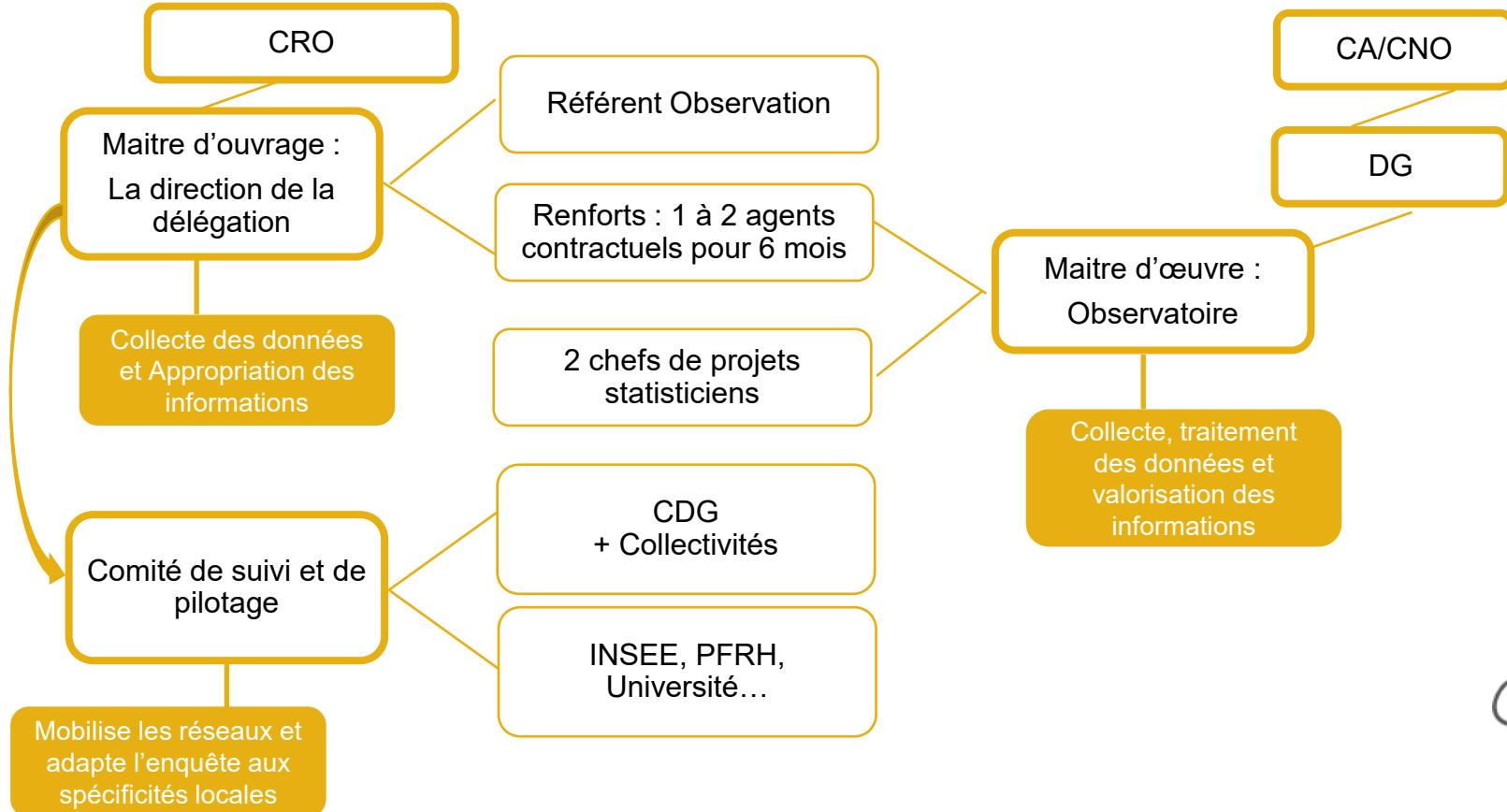
Adoptée le 26/01/2022, elle a pour but notamment de développer son rôle de centre de ressources et d'expertises, d'impliquer et fédérer les acteurs locaux et de comprendre les enjeux de territoires et les politiques publiques qui en découlent.



Les objectifs



Les parties prenantes



Deux enquêtes complémentaires

Deux enquêtes menées conjointement par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et la délégation

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1^{er} janvier 2023 de l'emploi et des métiers sur le territoire, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type d'employeur), organisationnelles (secteur d'activité) et professionnelles (métier).

Volet statistique de recueil de données sous forme dématérialisée, à partir d'un tableau Excel.

Enquête qualitative sur les perspectives d'évolution des métiers territoriaux

Appréhender les points de vue des responsables des ressources humaines des collectivités sur les tendances et les perspectives d'évolution des métiers territoriaux

Volet qualitatif basé sur un questionnaire en ligne renseigné par les DRH et les responsables de collectivités.

NB : Sont pris en compte uniquement les agents rémunérés par les collectivités au 01/01/2023 (fonctionnaires/stagiaires de la FPT et détachés d'autres fonctions publiques, contractuels permanents ou non permanents, emplois aidés).

Sont exclus les agents en disponibilité, les fonctionnaires privés d'emploi/surnombre, les agents en congé spécial, en congé longue maladie, en congé parental, en congé longue durée et autres cas (décès, démission, licenciement, fin de contrat, exclusion, retraite).



Bilans de collecte

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un recensement portant sur 76 collectivités et établissements publics territoriaux de La Réunion (Sources SIREN, SIASP et BANATIC).
- 98,7% des collectivités ont répondu à l'enquête, couvrant 99,9 % des agents territoriaux de La Réunion.

Calendrier :

- Lancement : juin 2023
- Collecte : juillet à décembre 2023
- Traitement et analyse : janvier à juillet 2025
- Restitution des résultats définitifs : juillet 2025

Enquête qualitative sur les perspectives d'évolution des métiers territoriaux

- 76 collectivités interrogées
- **58 collectivités ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 76%**
- Taux de couverture en effectif 85,5% (effectifs SIASP 2021 – système d'information agents des services publics).

Calendrier :

- Lancement : juin 2024
- Collecte : juin à décembre 2024
- Traitement et analyse : juin à août 2025
- Restitution des résultats définitifs : Octobre 2025



Bilan de collecte enquête du recensement des emplois et des métiers territoriaux

Type d'employeur	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs réponses	Taux de couverture (%)
Région	1	1	100	2712	
Département	1	1	100	6017	
SDIS	1	1	100	1085	
Centre de gestion	1	1	100	75	
Commune de 3 500 à 9 999 hab.	7	7	100	1588	
Commune de 10 000 et 19 999 hab.	4	4	100	1303	
Commune de 20 000 à 39 999 hab.	7	7	100	5497	
Commune de 40 000 à 79 999 hab.	3	3	100	4835	
Commune de plus de 80 000 hab.	3	3	100	7303	
Centre communal d'action sociale	23	23	100	2886	
Caisse des écoles	12	11	91,7	512	
Communauté d'agglomération	5	5	100	2339	
Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU)	1	1	100	53	
Syndicat mixte	3	3	100	166	
Etablissement public local culturel	2	2	100	38	
Autre établissement public local	1	1	100	41	
Ensemble	76	75	98,7	36450	99,9

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Estimation des départs à la retraite

- Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agents fonctionnaires et contractuels permanents. L'indicateur choisi pour estimer les départs à la retraite est le pourcentage cumulé d'agents atteignant l'âge moyen de départ à la retraite sur la période 2024-2035. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et par l'IRCANTEC pour les contractuels. Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite. Le mode de calcul des projections de départ à la retraite s'appuie, pour cette édition, sur des données beaucoup plus précises de l'IRCANTEC et de la CNRACL.

Pondération et estimation des effectifs

- Les résultats proposés ici présentent une image représentative de l'ensemble de l'emploi et de métiers territoriaux de La Réunion.
- Pour ce faire, un coefficient de redressement a été attribué à chaque agent selon le taux de réponse par type d'employeur auquel il est rattaché.

Publication réalisée et diffusée par le CNFPT et son Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Directeur de publication : Yohann NEDELEC

Rédacteur en chef : Mohamed AMINE

Référents observation de la délégation : Marie-Françoise TOMASINI

Gestionnaire d'enquête : Marina ICHANA

1^{er} Volet sur le recensement statistique de l'emploi et des métiers territoriaux :

Chefs de projet : Roméo TAYEWO, Mladen STOJKOVIC

2^{ème} volet d'étude sur les Perspectives d'évolution des métiers et des compétences :

Chef de projet : Karim CHOUGUI

Gestionnaires d'enquête : Liliane NIENGUI, Pauline DOS SANTOS MARQUES, Michelle KABRAN

Centre national de la fonction publique territoriale

Observatoire de l'emploi, des Métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

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