



Mars 2026

Cartographier la FPT : *dynamiques, contrastes* **et profils départementaux** **et régionaux**

Observatoire de l'emploi, des métiers
et des compétences de la fonction
publique territoriale



Sommaire

Introduction	4
Synthèse générale	7
I. Une hausse des effectifs globalement partagée, mais rythmée par des trajectoires territoriales distinctes	10
A. Effectifs 2023 : où se concentrent les emplois territoriaux ?.....	11
B. Une dynamique 2019–2023 majoritairement haussière, mais d'intensité variable selon les territoires 13	
C. Une progression modérée des effectifs sur la décennie 2013-2023	15
II. Poids et place de la FPT dans l'emploi territorial : la FPT représente 36% des emplois de la fonction publique	20
A. Taux d'administration : où l'emploi territorial est-il le plus présent ?.....	20
B. Une place plus ou moins centrale de la FPT au sein de la fonction publique locale	23
C. Poids de la FPT dans le salariat : ancrage de l'emploi territorial	25
III. Structure des employeurs de la FPT : diversité organisationnelle et logiques territoriales	29
A. Le nombre d'employeurs : reflet de la fragmentation institutionnelle.....	30
B. Le poids des organismes régionaux et départementaux : un poids inégal selon les territoires	32
C. Le bloc communal : une place centrale, mais très différenciée selon les territoires	34
D. Les petites communes : employeurs majoritaires dans les territoires ruraux	36
E. Les grandes communes : employeurs structurants dans les métropoles	38
F. L'intercommunalité : un levier de mutualisation inégalement déployé	40
G. Les dix principaux employeurs : indicateur de la concentration territoriale	42
IV. Les conditions d'emploi dans la fonction publique territoriale : une hausse du recours aux contractuels.....	46
A. Part des contractuels : 28,5% des agent territoriaux sont contractuels	47
B. L'évolution de la contractualisation : une dynamique territoriale contrastée	49
V. Démographie des agents territoriaux : profils, renouvellement et contrastes territoriaux	52

A.	La féminisation des effectifs comme marqueur de la nature des politiques publiques locales	54
B.	Les moins de 30 ans : la capacité d'attractivité auprès des jeunes générations.....	56
C.	Les 55 ans et plus : le vieillissement des effectifs et ses enjeux	58
VI.	Caractéristiques professionnelles : deux tiers des agents de la FPT relèvent des filières administratives ou techniques	61
A.	La hiérarchisation de la FPT : le poids de l'encadrement dans les effectifs territoriaux	63
B.	Les attachés territoriaux : un indicateur de l'activité administrative des territoires	65
C.	Les ingénieurs : un marqueur de l'activité infrastructurelle des territoires.....	67
D.	Les rédacteurs : la gestion et l'instruction de dossiers	70
E.	Les techniciens : un indicateur des besoins en encadrement technique	72
F.	Les adjoints techniques : le principal cadre d'emploi de la FPT	74
G.	Les adjoints administratifs : la gestion administrative courante.....	76
H.	Filières généralistes : l'ossature administrative et technique des services territoriaux	78
I.	Le maillage territorial de la sécurité : le développement de la police municipale par territoire...	80
J.	La présence policière locale : mesure et répartition des effectifs de police municipale	82

Introduction

Le présent rapport vise à suivre l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi de la fonction publique territoriale à l'échelle départementale et régionale, avec des indicateurs nationaux comme base de comparaison. Il propose un cadre de lecture commun permettant d'appréhender les principaux ordres de grandeur, de mettre en évidence les contrastes entre territoires et d'identifier certaines configurations récurrentes de l'emploi territorial. Sans présumer des choix locaux ni porter de jugement de valeur sur les politiques menées par les collectivités, cette étude cherche avant tout à mieux comprendre les logiques qui sous-tendent l'organisation de la FPT : répartition des effectifs, caractéristiques socio-démographiques des agents, conditions d'emploi ou caractéristiques de l'emploi. L'objectif est ainsi de mettre à disposition des décideurs territoriaux, des responsables des ressources humaines et des acteurs institutionnels des repères factuels et comparables, susceptibles d'éclairer leurs analyses et d'alimenter leurs réflexions stratégiques sur l'évolution de l'emploi public territorial.

Présentation de la source

La source principale est le fichier SIASP-agents de l'INSEE (Système d'Information sur les Agents des Services Publics) qui constitue la référence statistique pour l'analyse des effectifs publics en France. Cette étude s'appuie sur les dernières données disponibles sur l'emploi public territorial au 31/12/2023, couvrant l'ensemble des agents rémunérés par les collectivités et leurs établissements publics en postes principaux non annexes, hors administrations parisiennes, pompiers de Marseille, CNFPT et élus (voir détails plus bas). Cette étude est réalisée dans le cadre du projet EMPCOLL, avec l'autorisation du Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD), qui met à disposition les données statistiques de l'INSEE pour traitement et exploitation par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Champ, périmètre et conventions retenus

Comme indiqué précédemment, les données présentées dans cette étude couvrent l'ensemble des agents rémunérés au 31/12/2023 par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Le champ retenu concerne ainsi les conseils régionaux, les conseils départementaux, les SDIS, les centres de gestion, les communes, les établissements communaux ainsi que les intercommunalités. Ce champ permet d'appréhender de manière cohérente l'emploi au sein de la fonction publique territoriale, en tenant compte de la diversité des structures administratives qui participent à la mise en œuvre des politiques publiques locales.

Pour appréhender l'emploi public territorial, le périmètre et les conventions retenus sont d'ordre économique, ainsi un poste est dit principal s'il est le poste de l'agent le mieux rémunéré. Lorsque l'agent occupe un deuxième poste moins rémunéré, ce poste est qualifié de poste secondaire. Un poste est dit non annexe lorsque le salaire dépasse un certain montant (le salaire net de la période est supérieur à 3 fois le SMIC mensuel net) ou que le volume d'heures travaillées est suffisant (la durée de la période est supérieure à 30 jours et le nombre d'heures de la période est supérieur à 120 heures et le nombre d'heures travaillées par jour au cours de la période est supérieur à 1,5 heure). Dans le cas contraire, le poste est dit annexe.

Certains effectifs territoriaux ne sont pas pris en compte :

- **Les administrations parisiennes** : Les personnels de la « ville et du département de Paris » ainsi que ses établissements publics administratifs constituent les « personnels des administrations parisiennes », qui relèvent d'un régime dérogatoire à celui de la Fonction publique territoriale.
- **Les pompiers de Paris et de Marseille** : Relevant des corps militaires.
- **Le CNFPT** : Tous ses agents sont rattachés au siège parisien et ne relèvent donc pas du champ d'observation.
- **Les élus** : Étant indemnisés par les collectivités territoriales, ils figurent dans les données transmises par cette source. Ils ne sont pas retenus ici.

Par ailleurs, les effectifs de Mayotte, indisponibles les années précédentes selon cette source, sont désormais intégrés aux données nationales de référence.

Limites inhérentes à l'utilisation de cette source

L'imputation de certains effectifs à l'échelle régionale et départementale se heurte à certaines difficultés. Les données sont établies selon le principe du rattachement au siège de l'employeur et non au lieu d'exercice effectif des agents. Ainsi, un agent employé par le conseil régional d'Auvergne-Rhône-Alpes, dont le siège est situé à Lyon dans le Rhône, mais dont le lieu de travail se situe à Grenoble en Isère, est comptabilisé comme un agent du Rhône. Il convient dès lors de garder à l'esprit que le département, voire la région de l'employeur peut différer de celui du lieu de travail de l'agent.

Par ailleurs, les dispositifs de mutualisation entre collectivités peuvent aussi influencer sur l'imputation des effectifs selon le type d'employeur, les agents étant alors rattachés à la structure porteuse de la mutualisation. La situation la plus fréquente est celle d'une commune ayant mutualisé une partie, voire la totalité, de ses effectifs avec l'intercommunalité dont elle relève.

Les données mobilisées permettent de disposer d'informations relatives aux effectifs territoriaux aux niveaux régional et départemental sur une période allant de 2013 à 2023. Cela permet d'identifier des tendances d'évolution, tant en matière d'effectifs que de caractéristiques d'emploi ou de profils socio-démographiques des agents. Certaines évolutions observées dans le temps doivent toutefois être interprétées avec prudence. En effet, dans certains territoires, les variations d'effectifs peuvent en effet s'inscrire dans un contexte de restructuration institutionnelle de la fonction publique territoriale, lié notamment à des créations, fusions ou réorganisations de collectivités et d'établissements publics. À titre d'exemple, la création de la collectivité territoriale unique (CTU) de Corse en 2018 a entraîné une forte augmentation des effectifs rattachés à la Corse-du-Sud, au détriment de la Haute-Corse. De même, le déplacement du siège du conseil régional d'Île-de-France de Paris à Saint-Ouen s'est traduit par une hausse mécanique des effectifs rattachés au département de la Seine-Saint-Denis. Dans ce contexte, des variations importantes observées en matière d'effectifs ou de caractéristiques de l'emploi public territorial peuvent, dans certains territoires, s'expliquer en partie par ces évolutions institutionnelles et ces changements de périmètre administratif.

Présentation de l'étude

L'étude est organisée autour de cinq grandes thématiques complémentaires. Elle examine d'abord **l'évolution des effectifs territoriaux et les principaux indicateurs de cadrage**, afin de situer le poids de la FPT dans l'emploi public et dans le tissu économique régional et départemental.

Elle s'intéresse ensuite à la **structure des employeurs territoriaux**, en mettant en évidence la place respective du bloc communal, de l'intercommunalité et des autres catégories de collectivités.

La troisième partie porte sur les **conditions d'emploi** des agents, à travers la répartition entre fonctionnaires et contractuels.

La quatrième partie analyse les **caractéristiques démographiques** des agents territoriaux, notamment la répartition par genre et la structure par âge.

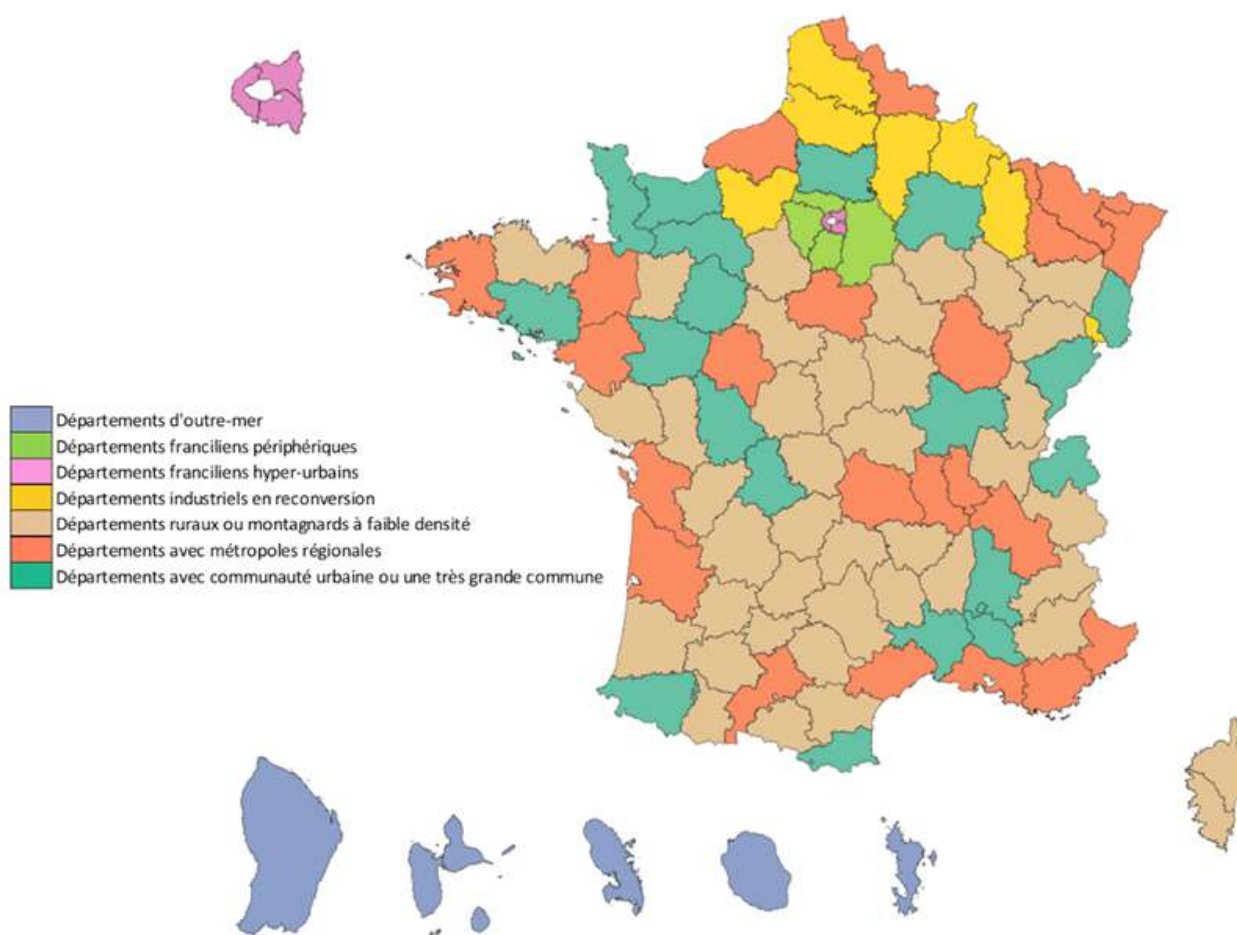
Enfin, la dernière partie décrit la **structure professionnelle des emplois territoriaux**, à travers les catégories hiérarchiques, les filières et cadres d'emplois.

En croisant ces différents angles de lecture, le document met en évidence les traits structurants de la FPT et les enjeux qui en découlent en matière d'organisation, d'attractivité et de renouvellement des effectifs.

Chaque partie de l'étude repose sur une grille de lecture commune. Elle s'ouvre par une introduction présentant les variables analysées, les principaux repères nationaux ainsi que quelques éléments d'interprétation au regard des profils territoriaux. L'analyse est ensuite conduite variable par variable, en privilégiant l'échelle

départementale, qui constitue le niveau d'observation le plus fin pour éclairer les contrastes territoriaux. Les résultats sont ensuite replacés dans une lecture régionale afin d'en apprécier les effets de composition et de concentration. Chaque partie se conclut par une synthèse mettant en évidence les principaux enseignements et les enjeux qu'ils peuvent soulever pour la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale. Pour permettre des comparaisons pertinentes au-delà des seules divisions administratives, les départements sont regroupés selon des profils reposant sur leurs caractéristiques démographiques, urbaines et socio-économiques. Cette classification permet de comparer les départements d'une même région non seulement entre eux, mais également avec les départements présentant un profil similaire à l'échelle nationale. L'objectif est ainsi d'identifier si les spécificités observées relèvent d'un effet régional ou s'inscrivent dans les caractéristiques habituelles de ce type de territoire. Sept profils ont ainsi été distingués :

- Départements avec métropoles régionales
- Départements avec communauté urbaine ou une très grande commune
- Départements industriels en reconversion
- Départements ruraux ou montagnards à faible densité
- Départements franciliens hyper-urbains
- Départements franciliens périphériques
- Départements d'outre-mer



Carte 1- Typologie de départements

Synthèse générale

Cette étude constitue une photographie statistique fine de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle départementale et régionale, exploitant les données SIASP-INSEE au 31/12/2023 dans le cadre du projet EMPCOLL. Elle met en évidence une FPT à la fois massive, fortement territorialisée et organisée selon des modèles institutionnels très différenciés. Avec 1 947 527 agents répartis entre 38 587 employeurs, elle fait apparaître une organisation de l'emploi territorial qui repose sur une double logique : une logique de concentration dans les grands ensembles urbains et régionaux, où les volumes d'emplois sont les plus élevés, et une logique de maillage dans les espaces moins denses, où l'enjeu porte moins sur la masse des effectifs que sur la continuité de l'offre de services publics. La typologie en sept profils départementaux permet, dans ce cadre, d'objectiver les configurations territoriales et de situer, à caractéristiques comparables, les enjeux d'attractivité, de renouvellement et de structuration des compétences.

Sous l'angle des effectifs et des dynamiques, la FPT enregistre une progression modérée mais positive, de +2,99 % entre 2019 et 2023 et de +3,64 % sur la décennie. Cette hausse d'ensemble est largement partagée, puisque 83 départements sur 99 sont en progression sur la période récente, mais elle s'exprime selon des rythmes différenciés et ne traduit pas partout les mêmes réalités. Le temps long fait apparaître, au-delà du mouvement général, des trajectoires de croissance continue, de stabilisation, de ralentissement ou de rebond, confirmant que l'évolution de l'emploi territorial n'est pas linéaire.

Plusieurs traits structurels traversent néanmoins la diversité des situations départementales : une FPT majoritairement féminine (61,6 % de femmes), une prédominance des fonctions d'exécution, ainsi qu'une ossature largement portée par les filières administratives et techniques, même si la répartition des compétences d'encadrement et d'expertise varie selon les territoires. Enfin, certaines évolutions doivent être interprétées avec prudence, dès lors qu'elles peuvent aussi refléter des configurations institutionnelles (par exemple la hausse de la Seine-Saint-Denis +23,25 %, en cohérence avec la concentration du siège régional à Saint-Ouen), ou des effets de rattachement au siège d'employeurs majeurs, et non les seuls mouvements des besoins locaux.

Les indicateurs de poids et de place de la FPT dans les économies locales renouvellent la lecture des effectifs en montrant que les volumes, à eux seuls, ne suffisent pas à apprécier l'empreinte territoriale de l'emploi public local. Les repères nationaux (taux d'administration 29%, part de la FPT dans la fonction publique 36 %, poids dans le salariat 6,4 %) montrent que l'empreinte de l'emploi territorial dépend étroitement de la structure des marchés du travail. D'un côté, plusieurs territoires ultramarins et la Corse se situent durablement au-dessus de ces repères. De l'autre, une partie des départements franciliens se caractérisent par des valeurs plus faibles, en lien avec la prédominance d'un tissu économique privé dense. L'étude montre ainsi que, pour des volumes d'effectifs parfois proches, l'empreinte de la FPT peut varier sensiblement d'un territoire à l'autre selon la taille du salariat total et l'équilibre entre sphère publique et sphère privée. Elle fait apparaître, à cet égard, deux grandes configurations : dans certains territoires, notamment lorsque le tissu économique est moins diversifié, la FPT occupe une place particulièrement structurante dans l'emploi local ; dans d'autres, elle demeure un employeur important en volume, mais s'inscrit plus largement parmi d'autres au sein d'un marché du travail plus dense et diversifié.

La comparaison des employeurs met en évidence un autre contraste de fond, qui traverse l'ensemble du territoire : l'opposition entre architectures fragmentées et architectures concentrées. Dans certains départements, l'emploi territorial cumule un nombre réduit d'employeurs et une concentration très élevée de l'emploi : en Guyane (45 employeurs) et à Mayotte (48), les dix premiers employeurs regroupent plus de 70 % des effectifs ; cette concentration atteint également un niveau particulièrement marqué en Corse-du-Sud. À l'inverse, d'autres départements combinent un tissu employeur très dense et une concentration plus faible, à l'image du Pas-de-Calais (982 employeurs) ou de la Seine-Maritime (923).

Cette bipolarisation ne peut toutefois être ramenée au seul effet de la taille démographique. Elle semble également renvoyer à des trajectoires institutionnelles différenciées, à des degrés variables de mutualisation et à la persistance, dans certains espaces, de maillages communaux historiquement denses. Les départements industriels en reconversion se distinguent à cet égard par des niveaux d'intercommunalité plus élevés (28,2 %), ce qui peut suggérer que les recompositions économiques ont parfois favorisé les dynamiques de mutualisation.

À l'inverse, dans des territoires marqués par une plus grande stabilité institutionnelle, les configurations historiques de l'emploi territorial paraissent davantage maintenues. Ces structures charpentent directement les conditions de gestion des ressources humaines, en influant sur la diversité des employeurs, les perspectives de mobilité professionnelle, ainsi que sur les marges de manœuvre en matière de recrutement et de professionnalisation.

S'agissant de la composition de l'emploi, le socle national se décline en configurations départementales très différenciées. En 2023, les contractuels représentent 28,5 % des agents territoriaux (+4,8 points en quatre ans). Cette évolution, largement observée sur le territoire, ne se déploie toutefois pas avec la même intensité selon les contextes locaux. Les territoires ultramarins se distinguent à la fois par une part plus élevée de contractuels et par une progression plus soutenue de cette forme d'emploi, tandis que les départements ruraux ou montagnards présentent des niveaux plus faibles et des évolutions plus modérées. Ces écarts peuvent renvoyer, au moins en partie, à des tensions différenciées sur les marchés locaux du travail et à des conditions de recrutement plus ou moins favorables selon les territoires.

La dimension démographique met en lumière le fait que les contrastes observés en matière d'emploi s'accompagnent de profils d'agents sensiblement différenciés selon les territoires. La FPT demeure majoritairement féminine, avec 61,6 % de femmes, mais cette moyenne nationale recouvre des écarts départementaux marqués, qui renvoient vraisemblablement à des structures d'emploi, des métiers exercés et des besoins de services variables d'un territoire à l'autre. Le renouvellement générationnel apparaît également contrasté : les parts de jeunes sont plus élevées dans les profils franciliens tandis que plusieurs territoires ultramarins se situent à des niveaux nettement bas. Symétriquement le vieillissement est prononcé dans ces mêmes territoires, avec des agents de 55 ans et plus au-delà de 37 %, ce qui renforce les enjeux de renouvellement des effectifs et de transmission des compétences.

La pyramide des âges souligne ainsi des équilibres démographiques très différenciés selon les territoires. Dans les départements d'outre-mer, la combinaison d'une faible présence des jeunes générations et d'une part élevée d'agents plus âgés peut accentuer, à moyen terme, les enjeux liés aux départs à la retraite, à la continuité des compétences et aux capacités de renouvellement des effectifs. À l'opposé, les profils franciliens se distinguent par une présence plus importante de jeunes agents et par une féminisation plus élevée, ce qui peut traduire une dynamique de renouvellement plus favorable. Ces écarts interrogent la capacité de la FPT à maintenir des conditions de continuité et de renouvellement homogènes sur l'ensemble du territoire, et invitent à envisager des réponses différenciées selon les profils démographiques locaux.

L'analyse des caractéristiques professionnelles révèle une répartition territoriale différenciée des fonctions et des niveaux de qualification. Les métropoles régionales ainsi que les espaces franciliens périphériques concentrent davantage les fonctions d'encadrement et d'expertise, avec des taux d'encadrement élevés et une présence plus marquée des filières spécialisées. À l'inverse, les départements d'outre-mer et certains territoires plus fragiles d'un point de vue économique et social se caractérisent par une place plus importante des fonctions d'exécution, reflétée par le poids plus marqué de la catégorie C. Ces écarts suggèrent une structuration spatiale contrastée des qualifications et des compétences, dans laquelle tous les territoires ne disposent pas des mêmes capacités internes d'ingénierie, de pilotage et de technicité. Les départements franciliens hyper-urbains présentent à cet égard une configuration particulière : malgré leur dynamisme économique, ils affichent des parts d'ingénieurs et de techniciens plus faibles que les métropoles régionales, ce qui peut laisser penser que certaines fonctions techniques y sont davantage prises en charge hors du périmètre direct des collectivités. Sans qu'il soit possible d'en déduire un modèle unique, cette situation peut traduire une répartition différenciée entre fonctions de pilotage, de coordination et de mise en œuvre opérationnelle. Plus largement, la structure professionnelle confirme une ossature largement administrative et technique, avec des écarts territoriaux sensibles en matière de capacités d'encadrement et d'expertise. La police municipale illustre également une géographie spécifique des besoins, avec une densité moyenne de 4,0 agents pour 10 000 habitants et des niveaux nettement plus élevés dans certains départements, notamment en PACA.

En définitive, l'étude fait apparaître une FPT dont la géographie s'organise autour de trois lignes de force principales : la concentration des effectifs dans un nombre limité de grands territoires, la variabilité de son poids dans les économies locales selon l'équilibre entre sphère publique et sphère privée, et l'hétérogénéité des configurations institutionnelles, entre émiettement du tissu employeur et forte concentration de l'emploi. Ces

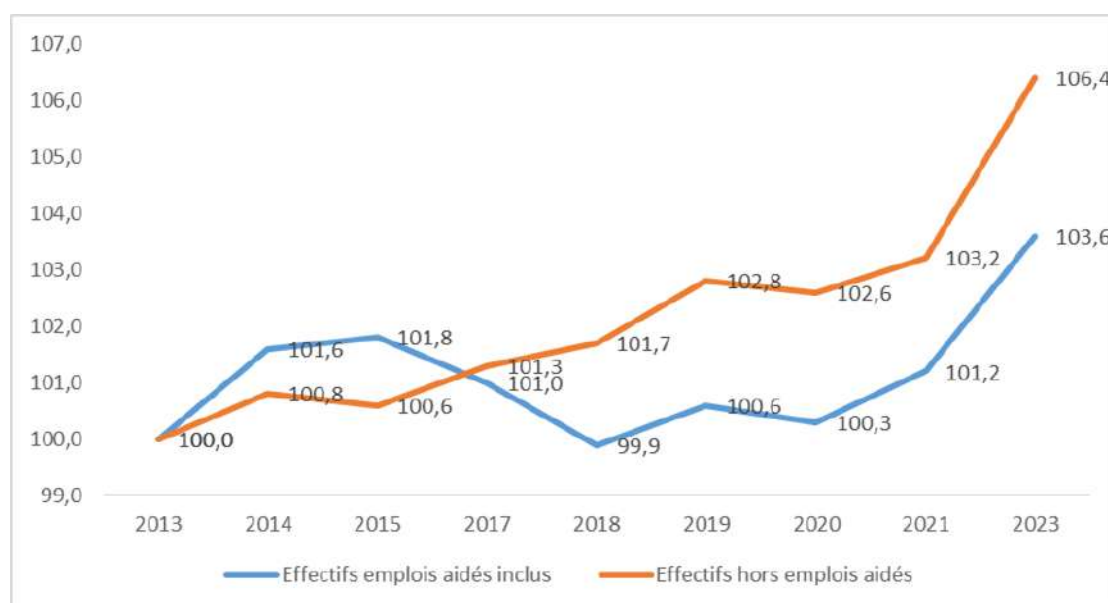
logiques se prolongent dans la structure même de l'emploi territorial, à travers des écarts de statuts, d'organisation du travail, de renouvellement générationnel et de structuration des qualifications. Le document articule ainsi trois niveaux de lecture complémentaires. Le premier, centré sur les volumes, met en évidence une concentration d'ensemble sans suffire, à lui seul, à rendre compte de la diversité des situations territoriales. Le deuxième porte sur les architectures d'employeurs, marquées par des modèles d'organisation très contrastés. Le troisième concerne les profils d'emploi et d'agents, qui révèlent des écarts sensibles en matière de statuts, d'âge et de qualifications et de compétences. L'ensemble constitue une base factuelle robuste pour objectiver les configurations territoriales et situer, à profil comparable, les enjeux d'attractivité, de renouvellement des effectifs et de structuration des qualifications, tout en tenant compte des limites d'interprétation liées au rattachement au siège de l'employeur et aux recombinaisons institutionnelles.

I. Une hausse des effectifs globalement partagée, mais rythmée par des trajectoires territoriales distinctes

La fonction publique territoriale représente un volume majeur d'emploi public de France avec près de deux millions d'agents répartis sur l'ensemble du territoire national. Ses effectifs, leur répartition géographique et leurs dynamiques d'évolution constituent des indicateurs essentiels pour comprendre la capacité des collectivités locales à répondre aux besoins des populations en matière de services publics de proximité.

La présente partie propose une analyse approfondie des effectifs territoriaux à travers quatre indicateurs complémentaires. Les effectifs en 2023 donnent une photographie instantanée du nombre d'agents employés par les collectivités à l'échelle départementale et régionale, permettant d'apprécier la concentration géographique de l'emploi public local. La variation des effectifs entre 2023 et 2019 capture les mouvements récents de l'emploi territorial et renseigne la dynamique récente, en indiquant si les effectifs ont augmenté ou diminué sur la période la plus proche, et avec quelle intensité. Le taux d'accroissement entre 2013 et 2023 révèle les tendances de long terme de l'emploi public territorial sur une décennie. Enfin, la typologie des départements selon leur profil d'évolution sur la période 2013-2023 permet de regrouper les territoires en configurations homogènes.

Au niveau national, la fonction publique territoriale compte **1 947 527 agents en 2023**, en croissance de 2,99% par rapport à 2019 et de 3,64% sur la décennie écoulée.



Construit en base 100 en 2013, le graphique met en évidence deux lectures complémentaires de l'évolution des effectifs sur la période 2013–2023, selon que les emplois aidés sont inclus ou non. Dans les deux cas, la tendance d'ensemble demeure orientée à la hausse, mais la trajectoire apparaît plus nette hors emplois aidés : l'indice passe de 100 à 106,4 en 2023, selon une progression globalement continue, plus marquée en fin de période. À l'inverse, la série incluant les emplois aidés présente un profil plus irrégulier : après une hausse jusqu'en 2015 (101,8), elle enregistre un repli au milieu de la décennie, avec un point bas en 2018 (99,9), avant de se redresser pour atteindre 103,6 en 2023.

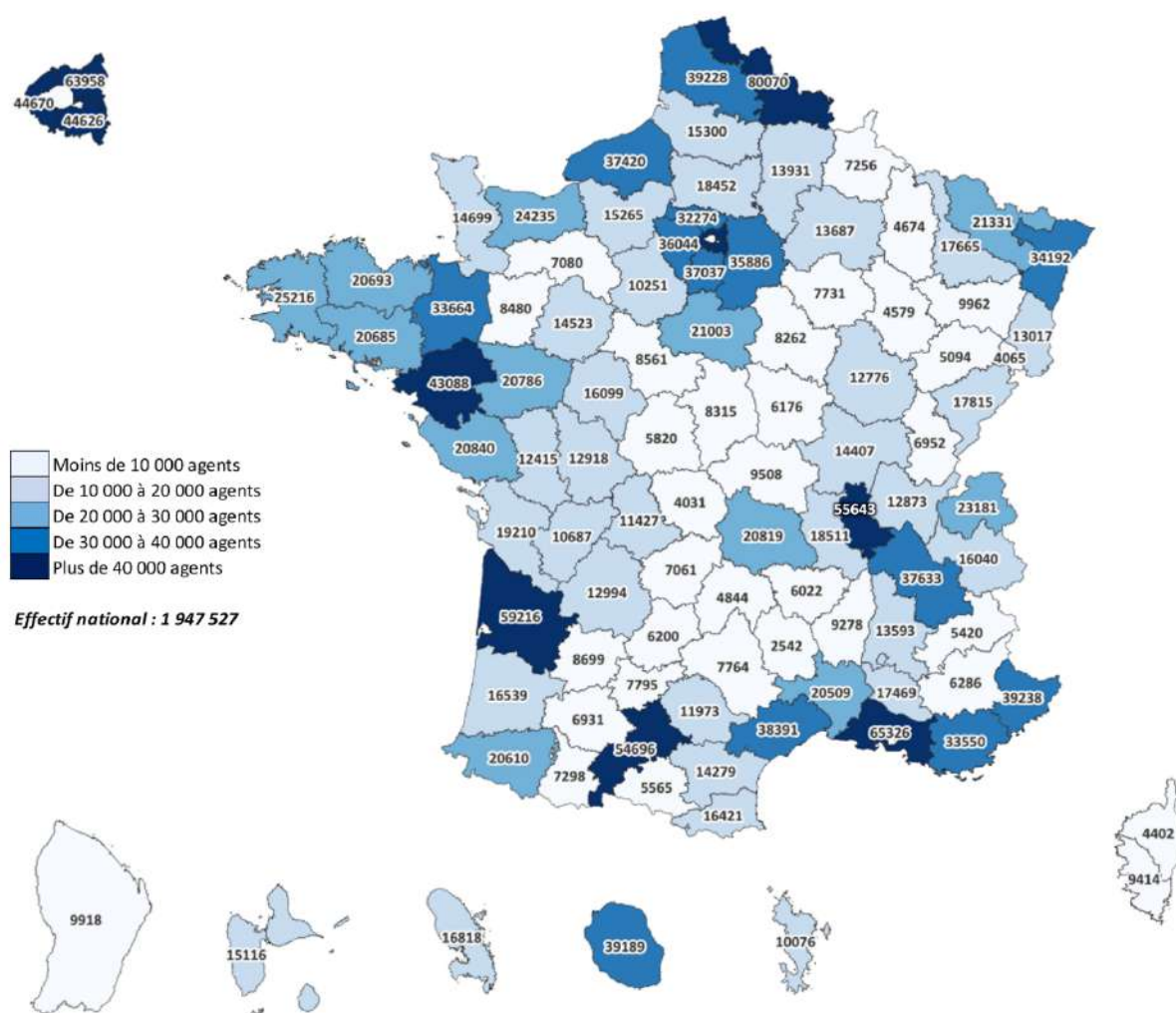
L'écart croissant entre les deux courbes à partir de 2018 (près de 2,8 points en 2023) montre que les emplois aidés influent sur la lecture conjoncturelle de l'évolution des effectifs. Cette rupture s'inscrit dans un contexte de réforme des dispositifs d'emploi aidé : leur volume est fortement réduit à partir de l'été 2017, avant leur transformation en Parcours emploi compétences à compter de janvier 2018. Hors emplois aidés, la dynamique de fond de l'emploi territorial apparaît ainsi plus soutenue et plus régulière, tandis que leur inclusion fait apparaître une séquence de tassement puis de redressement. Dans la première partie, ce graphique joue dès lors un rôle de cadrage en justifiant la distinction entre les évolutions structurelles de l'emploi territorial et celles qui peuvent être affectées par les variations des dispositifs d'emploi aidé.

Cette photographie globalement positive masque toutefois des réalités territoriales profondément différenciées. Les départements avec métropoles régionales concentrent à eux seuls 784 757 agents, soit plus de 40 % de l'ensemble des effectifs territoriaux nationaux. Les départements d'outre-mer comptent 91 117 agents, les espaces ruraux ou montagnards 358 576 agents, et les départements franciliens se répartissent entre espaces hyper-urbains (153 254 agents) et périphériques (141 241 agents).

Cette typologie des départements constitue enfin une grille de lecture transversale, destinée à comparer les territoires "à profil comparable". Elle met en évidence des configurations récurrentes : des départements fortement urbanisés où les effectifs se concentrent davantage, des espaces ruraux ou montagnards où l'emploi territorial répond plus souvent à une logique de couverture territoriale, des territoires industriels en reconversion aux trajectoires parfois moins linéaires, et les territoires ultramarins dont les profils s'écartent fréquemment des schémas métropolitains. Cette lecture par profils permet d'interpréter les résultats sans réduire l'analyse à une juxtaposition de chiffres, et de relier les dynamiques d'effectifs aux caractéristiques des territoires.

Cette distribution géographique des effectifs, marquée par une forte concentration dans les grandes agglomérations et une moindre densité dans les espaces à faible population, constitue le point de départ de l'analyse qui suit. Les quatre variables examinées permettront d'apprécier l'état des lieux de l'emploi territorial à l'échelle départementale et régionale, ainsi que les dynamiques qui façonnent cette configuration.

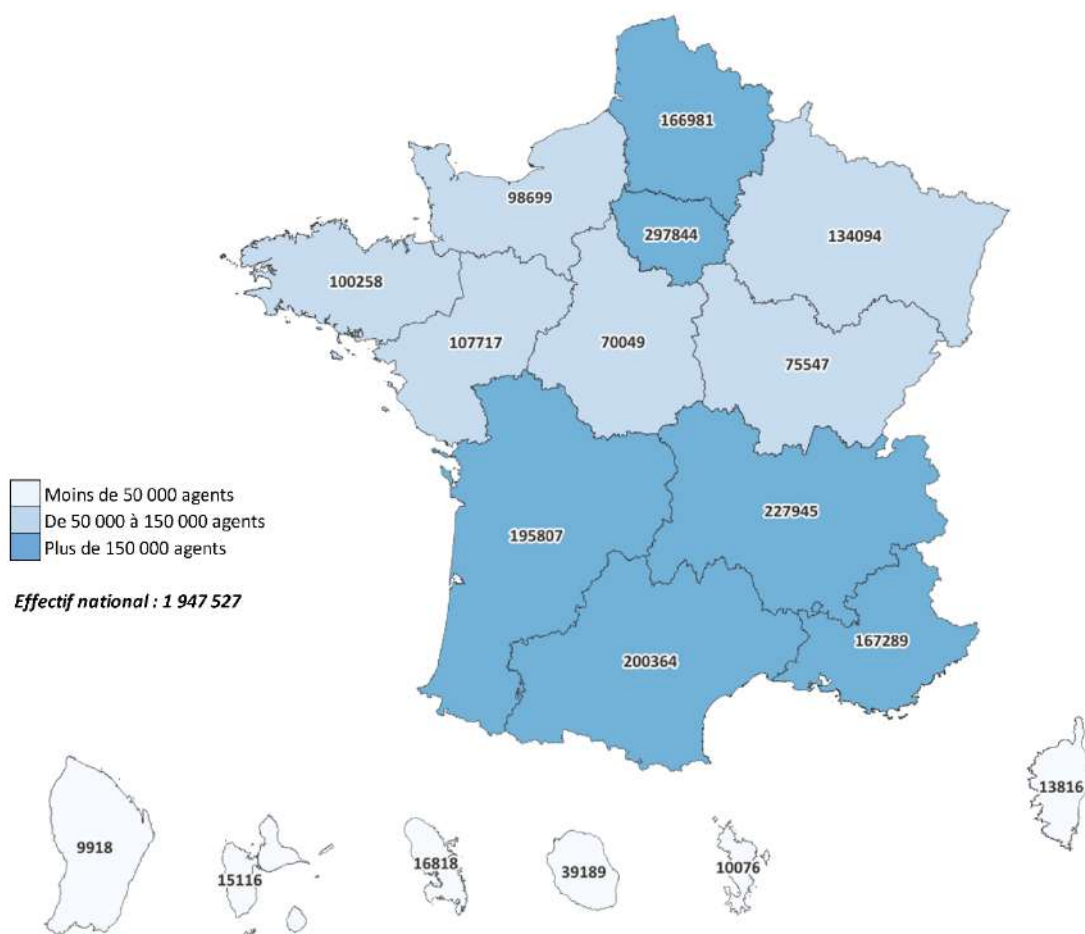
A. Effectifs 2023 : où se concentrent les emplois territoriaux ?



Carte 2- Effectifs territoriaux par départements au 31/12/2023

La carte départementale des effectifs territoriaux en 2023 dessine tout d’abord une logique de concentration : une dizaine de départements concentrent un peu plus d’un quart des agents territoriaux ($\approx 28\%$), ce qui traduit l’effet combiné de la densité de population, de l’intensité des services à rendre et du poids des grandes aires urbaines. Le Nord (80 070 agents), les Bouches-du-Rhône (65 326) et la Seine-Saint-Denis (63 958) illustrent cette logique de masse, tout comme de grands départements métropolitains tels que la Gironde ou le Rhône, où l’emploi territorial accompagne une demande élevée de services publics locaux.

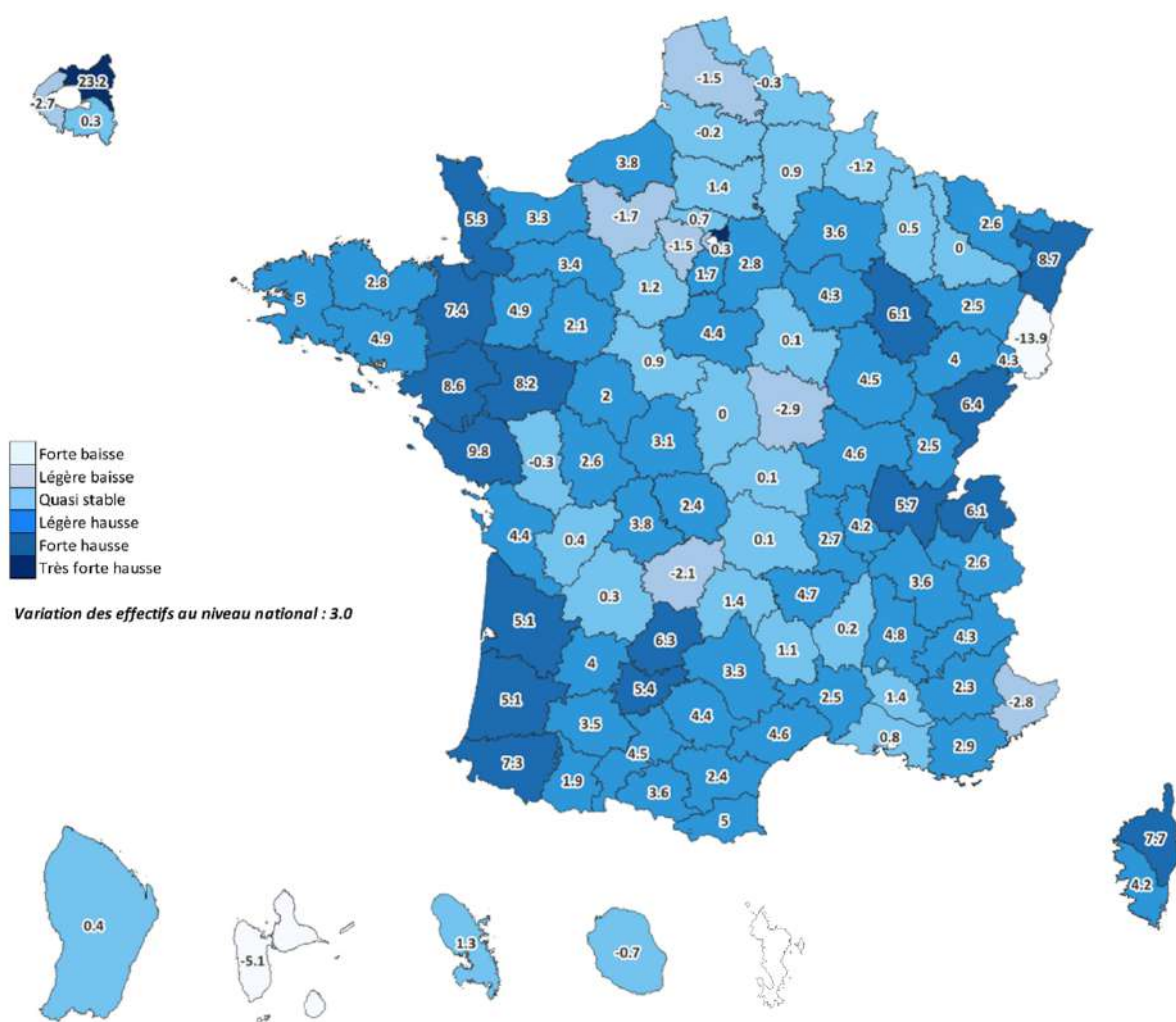
À l’autre extrémité, les départements de faible densité affichent des volumes plus modestes, mais cela renvoie avant tout à un changement d’échelle et à une autre logique d’organisation : la présence d’agents reste structurante localement, dans une logique de couverture territoriale plus que de concentration. L’écart d’ampleur est significatif, par exemple entre le Nord et la Lozère (2 542), soit un rapport d’environ 1 à 31. Pour autant, ce bas de distribution ne signifie pas une “faible importance” locale de la FPT : Il traduit plutôt un mode d’organisation spécifique, dans lequel l’emploi territorial est dimensionné pour garantir une présence de service public sur des espaces étendus, avec des besoins répartis et une demande moins concentrée qu’en milieu urbain. La lecture par typologie (cf 6) aide à lire cette dualité et nuance ce diagnostic. Les départements avec métropoles régionales concentrent 784 757 agents, soit 40,3 % des effectifs, ce qui structure une part considérable de l’effectif national. Les départements ruraux ou montagnards à faible densité rassemblent 358 576 agents (18,4 %) : l’enjeu n’y est pas la masse mais la dispersion, et la contrainte d’organisation est souvent plus forte en termes de maillage. Les départements avec communauté urbaine ou très grande commune totalisent 315 514 agents (16,2 %) et se situent dans une position intermédiaire : volumes élevés, souvent portés par quelques pôles urbains. Les profils franciliens représentent chacun autour de 7–8 % des effectifs (hyper-urbains 153 254, périphériques 141 241), tandis que les territoires ultramarins pèsent 91 117 agents (4,7 %), ce qui rappelle que leur poids en volume national est limité, mais non négligeable.



Carte 3- Effectifs territoriaux par région au 31/12/2023

À l'échelle régionale, les effectifs 2023 s'organisent comme suit : quelques régions concentrent une part importante des agents territoriaux, sous l'effet combiné de leur poids démographique, de la densité de leur armature urbaine et par l'ampleur des besoins collectifs auxquels les collectivités doivent répondre. L'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, l'Occitanie et la Nouvelle-Aquitaine totalisent ainsi près de 47 % des effectifs, confirmant la place centrale occupée par ces grandes régions dans l'organisation territoriale de l'emploi public. Cette concentration ne se réduit toutefois pas à une opposition urbain/rural : dans des régions étendues comme l'Occitanie ou la Nouvelle-Aquitaine, les volumes s'expliquent aussi par une logique de couverture territoriale, avec des besoins répartis sur de vastes espaces et une maille locale dense. À l'inverse, les régions ultramarines apparaissent mécaniquement moins dotées en volume, mais l'emploi territorial y demeure structurant à l'échelle locale. Enfin, le cas francilien appelle une lecture prudente, dans la mesure où Paris n'est pas intégré aux résultats départementaux, ce qui peut influencer sur certains ordres de grandeur et comparaisons internes.

B. Une dynamique 2019–2023 majoritairement haussière, mais d'intensité variable selon les territoires



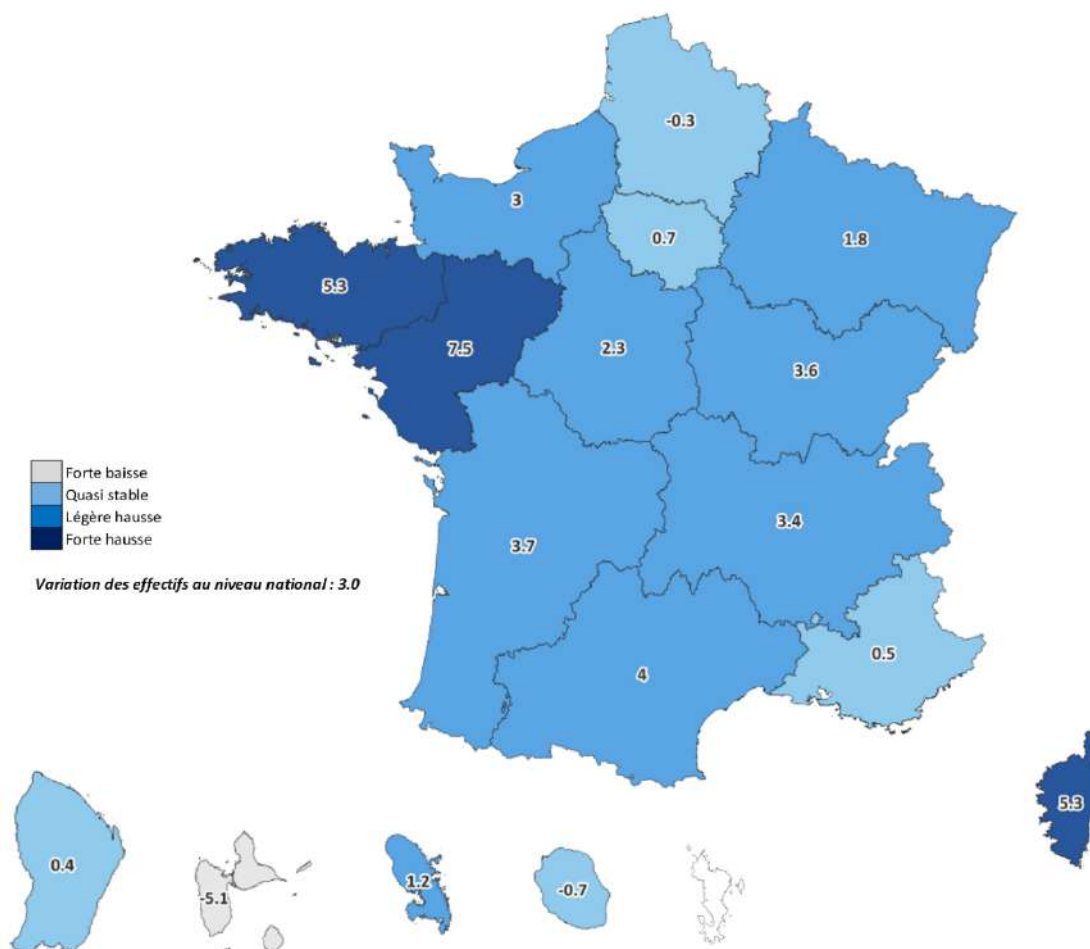
Carte 4- Variation des effectifs 2023 par rapport à 2019 par département

Sur la période de 2019-2023, la tendance nationale est positive (+3 %) et la hausse est majoritaire au niveau départemental. Hors cas non comparables, 83 départements progressent contre 16 en recul, ce qui indique une hausse fréquente mais d'intensité variable. Ce cadre confirme une dynamique d'ensemble, mais la carte met surtout en évidence une différenciation des rythmes.

La carte met en évidence quelques accélérations nettes : la Seine-Saint-Denis (+23,25 %) constitue un cas très marqué, tandis que des départements de l'Ouest comme la Vendée (+9,82 %) ou la Loire-Atlantique (+8,60 %) témoignent d'une progression récente soutenue. La hausse observée en Seine-Saint-Denis doit toutefois être interprétée avec prudence : elle peut être en partie liée au transfert du siège du Conseil régional d'Île-de-France à Saint-Ouen-sur-Seine, qui modifie le rattachement départemental des agents dans une lecture au siège de l'employeur. Dans la mesure où Paris n'est pas présenté dans les résultats départementaux, cet effet de rattachement peut apparaître principalement "en hausse" côté Seine-Saint-Denis, sans contrepartie visible dans les comparaisons départementales.

À l'inverse, certains reculs sont très prononcés, comme le Haut-Rhin (-13,93 %) ou la Guadeloupe (-5,13 %). Les replis marqués doivent également être lus avec méthode : le Haut-Rhin (-13,93 %) constitue un minimum qui peut être en partie influencé par des effets de restructuration et de rattachement statistique, notamment depuis la création de la Collectivité européenne d'Alsace (CEA) au 1er janvier 2021, dont le siège est situé à Strasbourg ; une partie des effectifs auparavant rattachés au Haut-Rhin peut ainsi être comptabilisée différemment selon le siège de l'employeur. Ce type de cas illustre que la variation 2019–2023 décrit un mouvement observé, mais que sa lecture gagne à distinguer ce qui relève d'une dynamique "locale" de ce qui peut résulter d'un effet d'organisation ou de périmètre

La lecture par typologie apporte une compréhension plus robuste des rythmes récents. Les départements avec métropoles régionales affichent une variation moyenne de +3,48 %, et ceux avec communauté urbaine / très grande commune +3,31 % : ces profils sont légèrement au-dessus du repère national, ce qui correspond à une dynamique récente plutôt soutenue. Les départements ruraux/montagnards sont proches de la moyenne (+2,86 %), ce qui confirme que la hausse récente n'est pas exclusivement urbaine. Deux profils apparaissent nettement plus contraints : les départements industriels en reconversion (+0,15 % en moyenne, avec un signal pondéré plus faible) et les franciliens périphériques (+0,93 %). Les franciliens hyper-urbains affichent une moyenne élevée (+6,97 %) : cela indique que ce résultat est porté par quelques trajectoires très atypiques plus

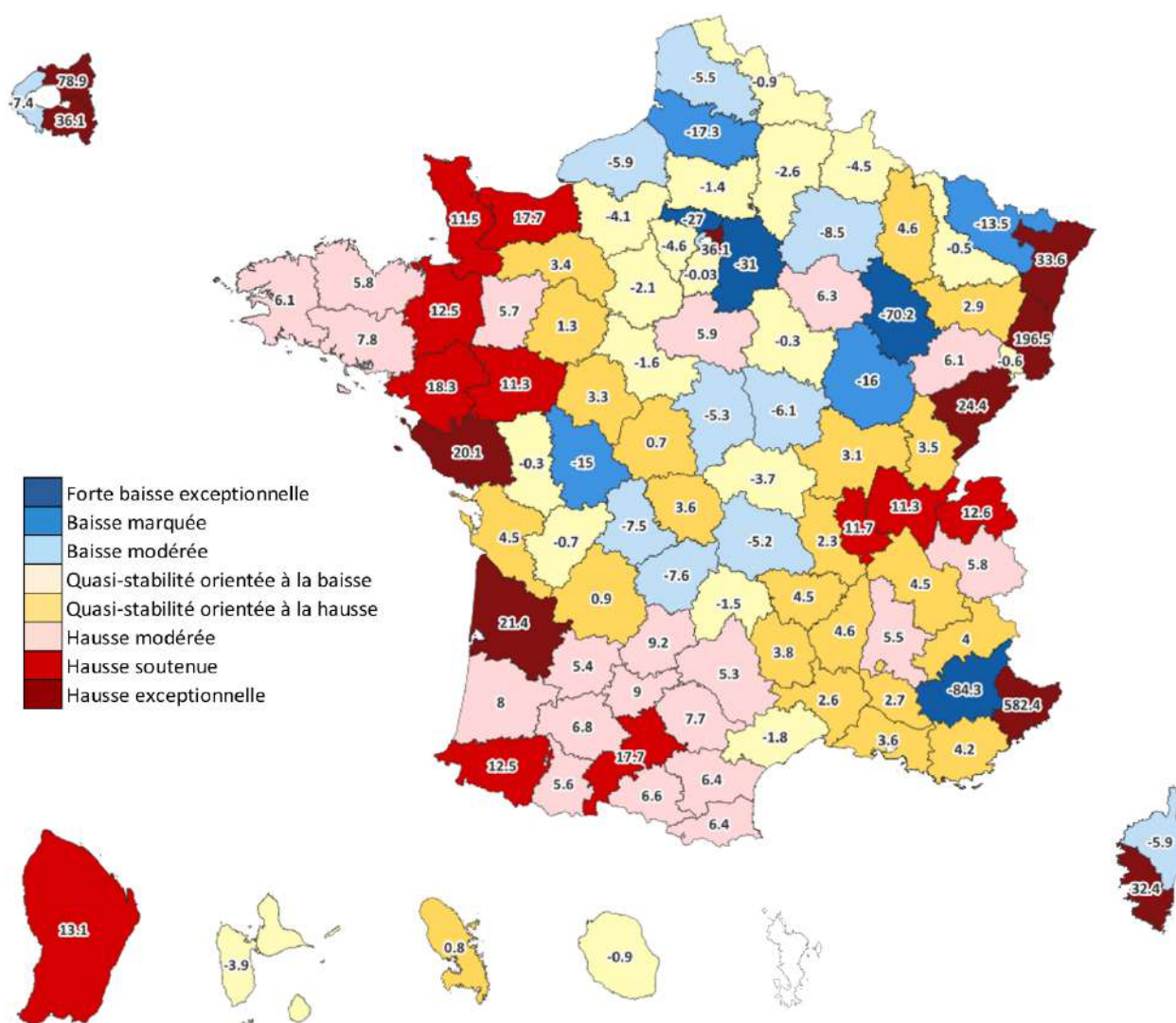


Carte 5 - Variation des effectifs 2023 par rapport à 2019 par région

que par un mouvement uniforme du profil. Enfin, les territoires ultramarins (hors Mayotte non renseignée) présentent une variation moyenne négative (-1,06 %), confirmant l'hétérogénéité des trajectoires dans cet ensemble.

À l'échelle régionale, la reprise 2019–2023 est clairement différenciée. Une partie de l'Ouest et de la façade atlantique se distingue par des progressions nettement supérieures à la moyenne : les Pays de la Loire (+7,52 %) et la Bretagne (+5,31 %) constituent un noyau particulièrement dynamique, prolongé par l'Occitanie (+4,01 %) et la Nouvelle-Aquitaine (+3,70 %). À l'inverse, le Nord / Nord-Est apparaît plus contraint : les Hauts-de-France (-0,29 %) sont quasi stables, et le Grand Est (+1,82 %) progresse modestement. L'outre-mer présente des trajectoires contrastées, avec un recul marqué en Guadeloupe (-5,13 %), une quasi-stabilité à La Réunion (-0,74 %) et en Guyane (+0,36 %), ce qui invite à ne pas raisonner en "bloc" ultramarin (Mayotte n'est pas renseignée sur cet indicateur).

C. Une progression modérée des effectifs sur la décennie 2013-2023



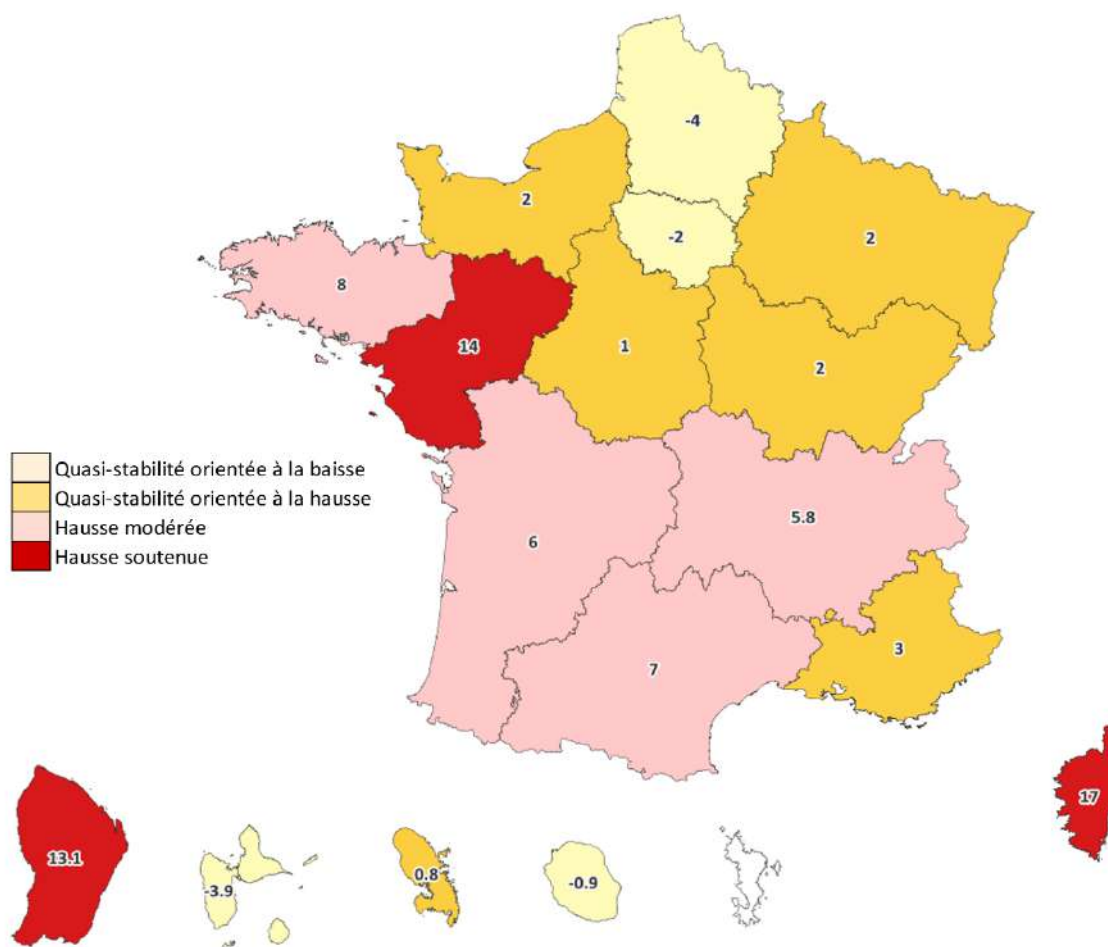
Carte 6- Taux d'accroissement 2013-2023 par département

Sur la décennie 2013–2023, le repère national s'établit à +3,64 %. À l'échelle départementale (hors Paris et Mayotte non renseignée), la dynamique est globalement orientée à la hausse, mais elle demeure loin d'être uniforme : 62 départements enregistrent une progression et 37 un recul. La lecture gagne donc à se concentrer sur des configurations plutôt que sur la tendance nationale. Plusieurs trajectoires haussières structurent le haut

de distribution, comme la Seine-Saint-Denis (+78,8 %), le Val-de-Marne (+36,1 %), ou la Corse-du-Sud (+32,4 %). À l'inverse, des reculs importants existent, tels que la Haute-Marne (-70,17 %), la Seine-et-Marne (-31,00 %) ou le Val-d'Oise (-26,98 %). La distribution est fortement étalée, avec une amplitude allant de -84,25 % à +582,4 %, ce qui impose de distinguer ce qui relève d'une trajectoire "de fond" de ce qui peut renvoyer à des recompositions organisationnelles.

La lecture par typologie de départements (7 profils) permet précisément de stabiliser l'interprétation en comparant des territoires "à profil comparable". Elle montre d'abord que les profils urbains concentrent davantage de trajectoires en hausse, tout en restant très hétérogènes. Dans les départements avec métropoles régionales (22 départements), près de 7 sur 10 sont en progression, mais l'analyse doit tenir compte de la sensibilité aux valeurs extrêmes : la présence d'un cas exceptionnel comme les Alpes-Maritimes contribue fortement à tirer les indicateurs vers le haut. En pratique, l'essentiel des trajectoires de ce profil s'inscrit dans une plage avec des évolutions fréquemment comprises entre environ -5,8 % et +21,1 %. Les départements avec communauté urbaine / très grande commune (19 départements) présentent également une majorité de hausses (près de 8 sur 10) ; là encore, une valeur très élevée comme le Haut-Rhin influe sur les niveaux globaux, tandis que la plupart des trajectoires se situent plus souvent entre environ -7,7 % et +19,0 %.

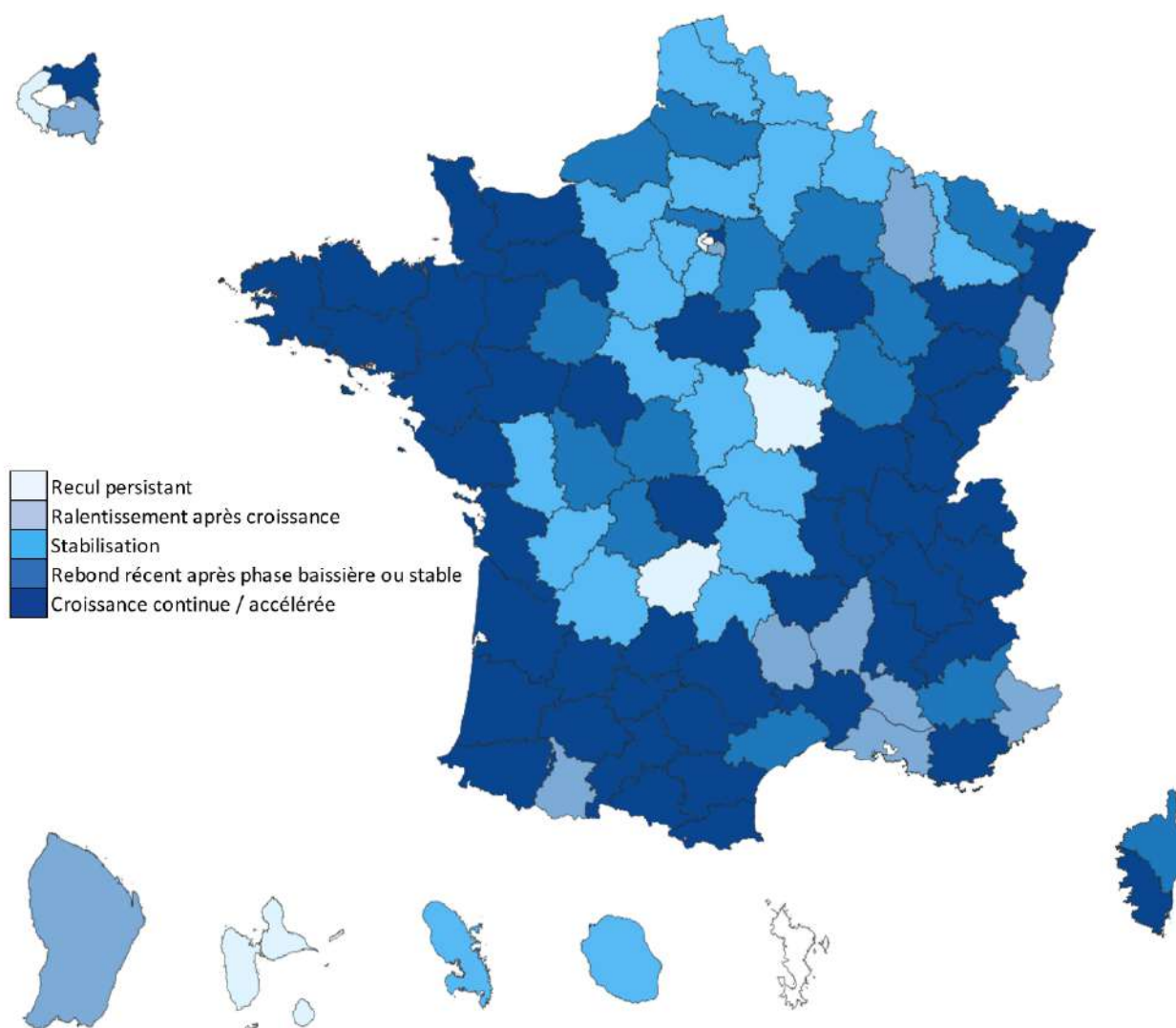
Les départements franciliens hyper-urbains (3 départements hors Paris) se distinguent par une dynamique globalement plus haute, mais très contrastée en interne : on observe à la fois des progressions très élevées (notamment Seine-Saint-Denis +78,85 % et Val-de-Marne +36,05 %) et des évolutions bien plus modestes, ce qui suggère un profil où les trajectoires peuvent être fortement influencées par des effets d'organisation et de rattachement des grands employeurs, en plus des dynamiques locales. Les profils non urbains affichent, eux, une dynamique moins lisible en moyenne mais très parlante en termes de dispersion. Les départements ruraux ou montagnards à faible densité (40 départements) comptent une majorité de hausses (un peu plus de 2 sur 3), mais avec une hétérogénéité importante : on y observe simultanément des progressions modérées et des reculs très marqués, ce qui traduit l'existence de trajectoires de long terme très différenciées au sein d'un même profil. La



Carte 7- Taux d'accroissement 2013-2023 par région

plupart des trajectoires de ce groupe se concentrent toutefois dans une plage raisonnable (souvent entre environ -6 % et +9 %), et ce sont quelques cas très atypiques qui élargissent fortement l'amplitude. Les départements industriels en reconversion (7 départements) ressortent comme le profil connaissant le plus de baisse : seule une minorité est en hausse (environ 1 sur 7), et les évolutions se concentrent majoritairement du côté des reculs, ce qui dessine une trajectoire décennale plus souvent contrainte. Enfin, les départements d'outre-mer (4 départements renseignés) présentent une situation intermédiaire : deux départements en hausse, deux en baisse, avec des évolutions comprises entre -3,90 % et +13,09 %, confirmant que la dynamique ultramarine n'est pas uniforme sur le temps long.

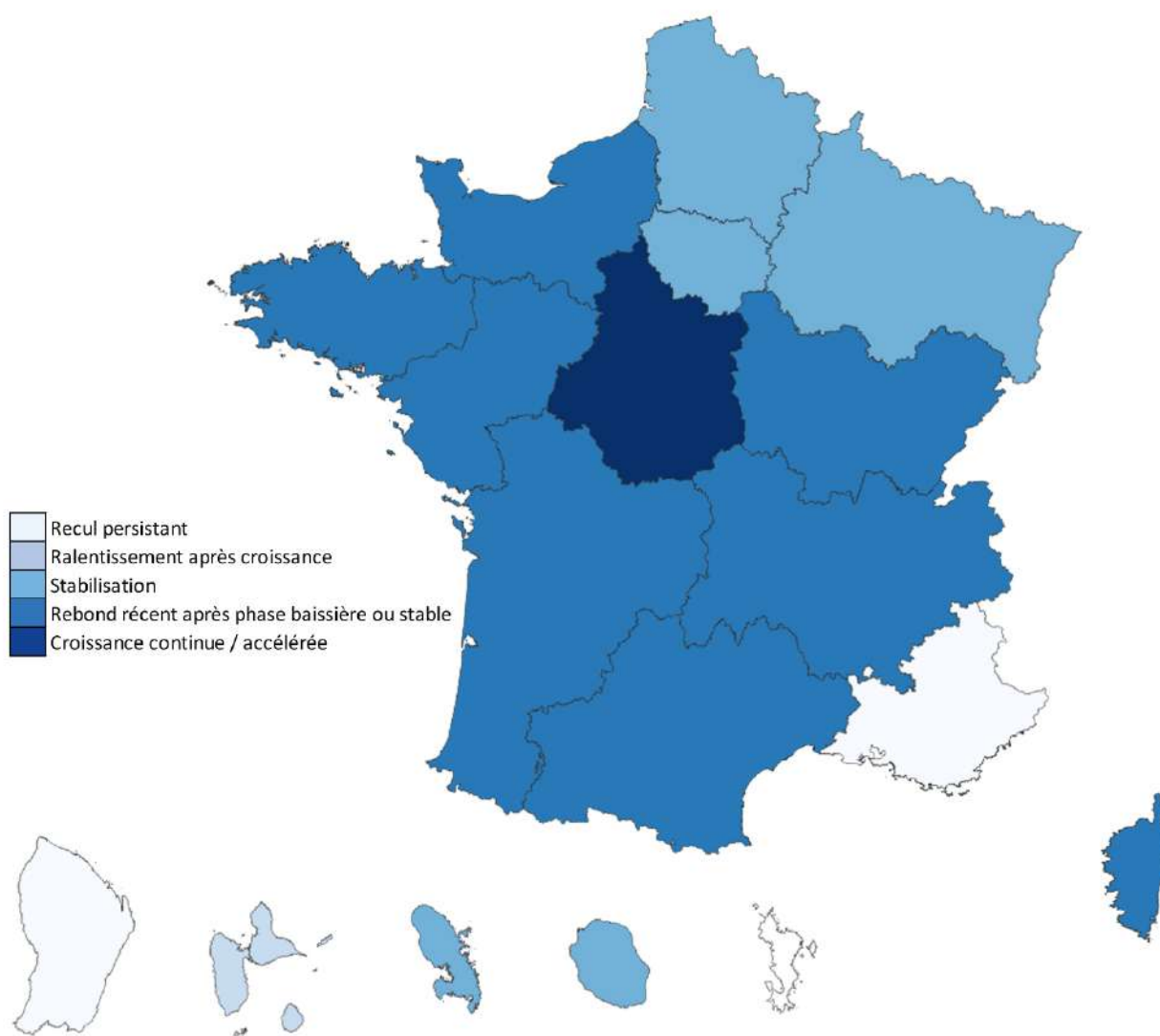
Sur la décennie 2013–2023, la carte régionale rend visible des trajectoires de fond qui dépassent les mouvements récents. Un premier groupe de régions ressort par une croissance durable : la Corse (+17,2 %) et les Pays de la Loire (+13,6 %) se détachent nettement, suivies par la Guyane (+13,1 %), la Bretagne (+8,5 %), l'Occitanie (+7,3 %) et la Nouvelle-Aquitaine (+6,3 %). Ces trajectoires suggèrent des dynamiques structurelles favorables sur le long terme, sans qu'on puisse les attribuer à un facteur unique. À l'inverse, certaines régions s'inscrivent en recul : les Hauts-de-France (-3,9 %) et la Guadeloupe (-3,9 %), puis l'Île-de-France (-2,3 %), tandis que La Réunion (-0,9 %) baisse légèrement. Ici, la lecture doit rester prudente : ces évolutions peuvent résulter d'effets combinés (dynamique démographique, reconfigurations organisationnelles, arbitrages de gestion), et l'interprétation francilienne doit intégrer le fait que Paris n'est pas présenté en départemental. Un signal intéressant se dégage enfin lorsque l'on compare long terme et court terme : la Guyane progresse fortement sur dix ans mais très peu sur 2019–2023, ce qui correspond typiquement à une trajectoire de long terme dynamique qui ralentit en fin de période.



Carte 8 - typologie des tendances entre 2013 et 2023 par département

La typologie des tendances qualifie la dynamique au-delà du simple “hausse/baisse”. La croissance continue/accélérée constitue le régime dominant : 48 départements. La stabilisation concerne 21 départements, montrant qu’une part significative de l’emploi territorial évolue peu sur la décennie. Les trajectoires de rebond récent (16 départements) et de ralentissement après croissance (10 départements) indiquent des changements de rythme non marginaux. Le recul persistant demeure minoritaire (4 départements), mais correspond à une tendance durablement négative. Mayotte n’est pas classée dans cette typologie.

La distribution des régimes varie fortement selon les profils. Les départements avec métropoles régionales et ceux avec communauté urbaine / très grande commune se retrouvent majoritairement dans la croissance continue/accélérée, ce qui renvoie à une dynamique plus fréquemment ascendante dans les grands espaces urbains. Les départements ruraux/montagnards alimentent eux aussi fortement la croissance continue : la hausse durable n’est donc pas exclusivement urbaine et peut s’inscrire dans des logiques de maintien/extension des services sur le temps long.



Carte 8 - typologie des tendances entre 2013 et 2023 par région

À l’inverse, les départements industriels en reconversion se concentrent davantage dans la stabilisation et le rebond, avec une présence quasi nulle en croissance continue : la trajectoire y apparaît plus heurtée et moins linéaire. Les franciliens périphériques se répartissent entre rebond et stabilisation, sans croissance continue, ce qui suggère une dynamique décennale moins expansive. Les départements d’outre-mer se situent entre stabilisation, ralentissement et recul, confirmant leur singularité.

La typologie régionale distingue les formes d'évolution. Une majorité de régions s'inscrit dans une croissance continue/accélérée, confirmant que la hausse constitue une tendance de fond dans plusieurs ensembles. À l'inverse, un noyau de régions relève de la stabilisation (dont l'Île-de-France, les Hauts-de-France et le Grand Est), ce qui suggère des trajectoires agrégées plus "plates", où les évolutions départementales se compensent ou restent limitées. Deux régions se singularisent par un ralentissement après croissance (PACA et Guyane), profil typique d'un cycle d'expansion qui se tasse. Le Centre-Val de Loire apparaît en rebond récent, signalant un changement de rythme sur la fin de période. Enfin, la Guadeloupe ressort en recul persistant, ce qui en fait un profil régional à part dans la lecture nationale ; Mayotte demeure non classée dans la typologie (données manquantes).

Synthèse

Cette première partie confirme que les effectifs de la FPT sont structurés par une logique de polarisation territoriale : les volumes se concentrent dans les départements les plus urbanisés et les plus institutionnellement denses, tandis que les territoires ruraux ou de montagne, pourtant nombreux, reposent sur des effectifs plus limités. La dynamique 2019–2023, globalement positive au niveau national, met en évidence des trajectoires contrastées selon les territoires : certaines zones connaissent une montée en charge visible des besoins de services publics locaux, quand d'autres se situent davantage dans la stabilité ou dans des reculs qui appellent une lecture prudente.

Au-delà de la cartographie, l'analyse montre surtout que les écarts observés relèvent à la fois de facteurs structurels (densité, attractivité résidentielle, niveau d'équipement, organisation des employeurs) et de facteurs d'organisation (recompositions, contraintes de recrutement, effets de périmètre ou d'implantation). La typologie départementale constitue ainsi un appui central pour interpréter les niveaux et les évolutions, elle permet de replacer les variations dans des contextes comparables. Ces résultats fournissent enfin un cadre de lecture pour la suite de l'étude, en orientant l'attention vers les territoires où la FPT est susceptible de faire face à des enjeux plus marqués de continuité de service, d'attractivité et de pilotage RH, selon le profil territorial.

II. Poids et place de la FPT dans l'emploi territorial : la FPT représente 36% des emplois de la fonction publique

Après avoir dressé le panorama des effectifs de la Fonction publique territoriale et saisi l'ordre de grandeur de cet employeur public, cette deuxième partie interroge la place relative de la Fonction publique territoriale dans les économies locales. Loin de se contenter du seul volume, il s'agit ici de comprendre le poids de la FPT par rapport à l'emploi total, à la fonction publique dans son ensemble, et au salariat privé. Ces indicateurs de densité révèlent des réalités territoriales contrastées : dans certains territoires, la FPT constitue un employeur majeur structurant l'économie locale ; dans d'autres, elle ne représente qu'une fraction marginale d'un tissu économique dominé par le secteur privé. Cette lecture relative complète indispensablement l'analyse des effectifs absolus, car deux départements d'effectif comparable peuvent présenter des réalités économiques et institutionnelles très différentes selon la taille de leur marché du travail.

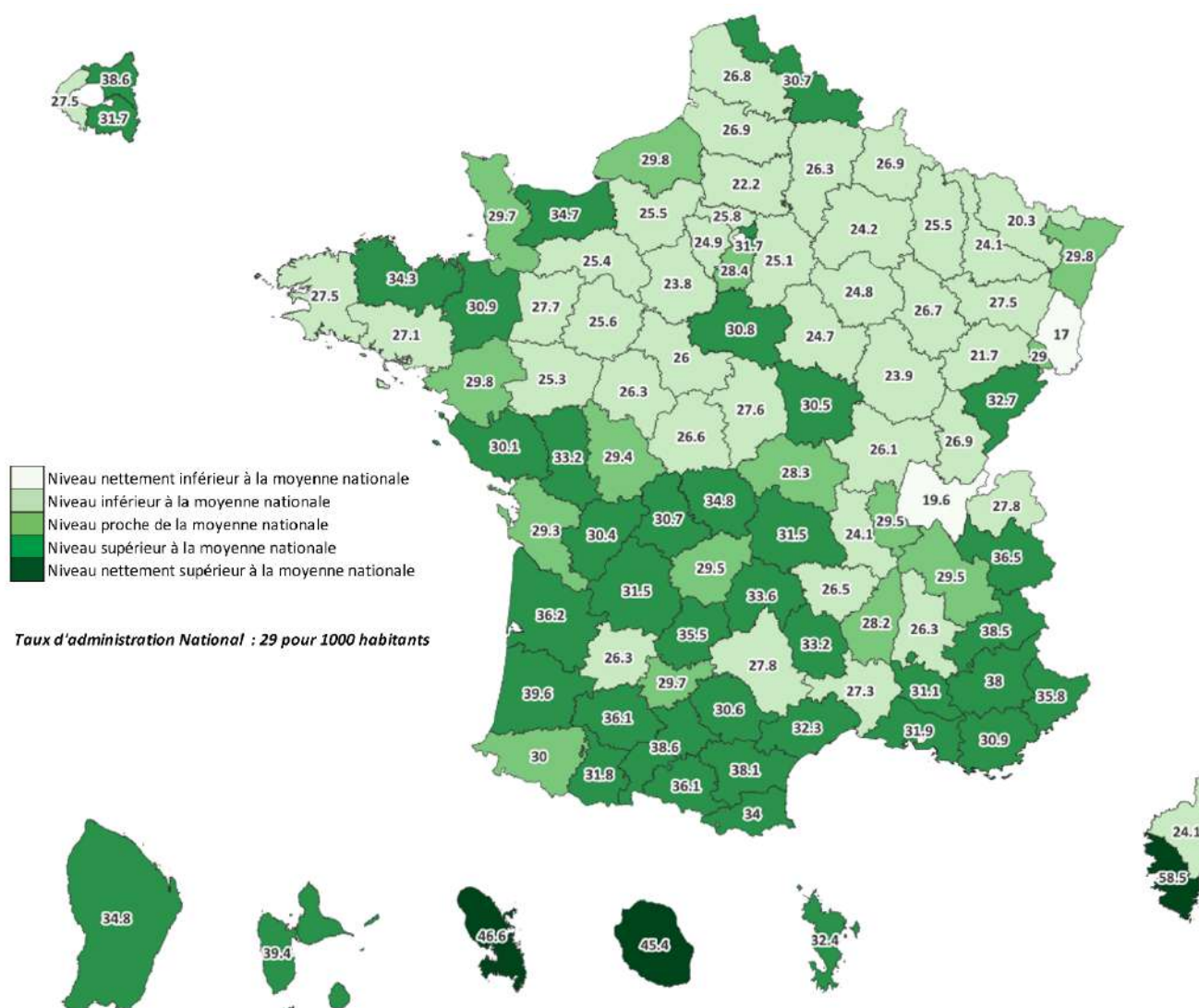
Trois variables structurent cette analyse. Le taux d'administration FPT mesure la part des agents territoriaux rapportée à la population (y compris les emplois aidés), offrant une photographie de la densité de l'action publique locale. La part de la FPT dans la fonction publique éclaire la répartition des emplois publics entre les trois versants (État, hospitalier et territorial) et traduit l'histoire de la décentralisation ainsi que la répartition des compétences. Enfin, le poids de la FPT dans le salariat isole l'emploi salarié pour appréhender le rôle économique de la FPT dans le tissu productif local. Ces trois indicateurs convergent souvent mais ils peuvent aussi diverger : ces écarts ne sont pas des incohérences, ils renvoient généralement à des effets de structure (place du salariat total, présence relative d'autres versants, composition territoriale). Au niveau national, ces repères s'établissent respectivement à 29‰ pour le taux d'administration, 36% pour la part dans la fonction publique, et 6,4% pour le poids dans le salariat.

La lecture par profils territoriaux révèle des configurations très différenciées. Les départements avec métropoles régionales présentent généralement des taux d'administration proches de la moyenne nationale, mais avec une dispersion interne marquée selon que la métropole s'inscrit dans un tissu économique diversifié ou non. Les départements d'outre-mer affichent systématiquement des niveaux très supérieurs aux moyennes nationales (taux d'administration 39,7 ‰ ; part de la FPT dans la fonction publique 38,3 % ; part dans le salariat 11,3 %), reflétant la structure particulière de leurs économies. Les départements franciliens se caractérisent par des taux inférieurs à la moyenne, conséquence de la prédominance du secteur privé tertiaire. Les départements industriels en reconversion présentent des niveaux modérés, suggérant que la transition économique ne s'est pas traduite par une substitution massive de l'emploi public à l'emploi privé. Enfin, les départements ruraux ou montagnards à faible densité constituent le profil le plus hétérogène, certains affichant les taux les plus élevés de France métropolitaine tandis que d'autres se situent dans la moyenne.

L'analyse se déploiera successivement sur ces trois variables, en commençant systématiquement par l'échelle départementale pour identifier les mécanismes locaux, avant d'en décliner les observations à l'échelle régionale.

A. Taux d'administration : où l'emploi territorial est-il le plus présent ?

Le taux d'administration territoriale se lit avant tout comme un indicateur d'empreinte de l'emploi territorial rapportée à la population. Il ne mesure ni la "qualité" ni la "performance" des services : il renseigne une configuration territoriale. Autrement dit, il met en lumière la manière dont l'organisation des services publics locaux se traduit, en pratique, par un niveau d'emploi territorial plus ou moins élevé relativement à la population résidente. C'est un indicateur particulièrement utile pour distinguer des logiques de dispersion/continuité de service d'un côté, et des logiques de concentration/mutualisation de l'autre. Toutefois, ce taux d'administration a la limite de ne pas prendre en compte l'impact des flux touristiques dans certains territoires.

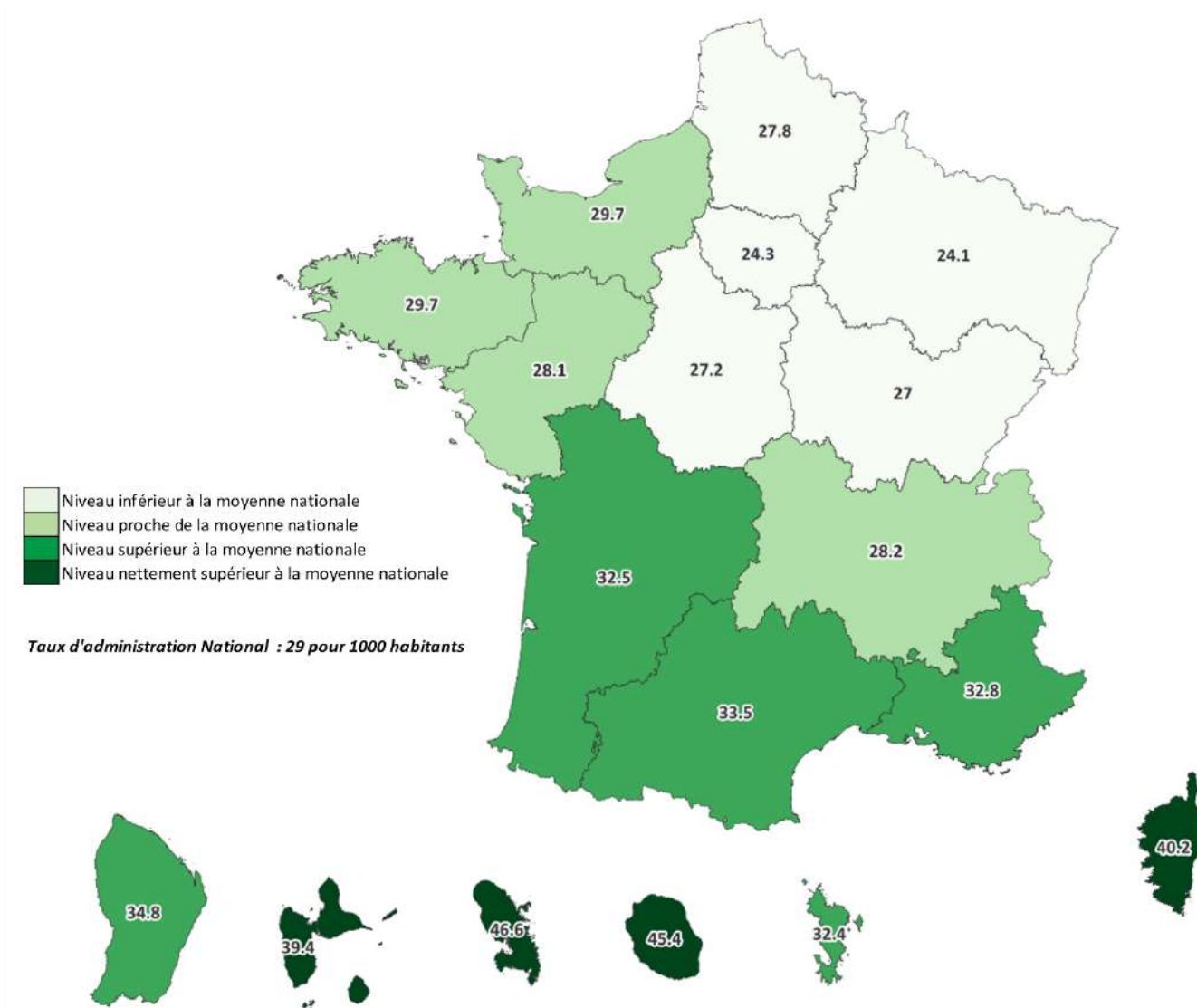


Carte 5- Taux d'administration par département au 31/12/2023

Une première lecture cartographique révèle une géographie marquée par de fortes disparités. Les territoires avec les taux les plus élevés, correspondant aux niveaux nettement supérieurs à la moyenne nationale, se concentrent principalement dans l'arc méditerranéen, les départements du sud-ouest ainsi que dans les départements d'outre-mer et en Corse. À l'inverse, les niveaux inférieurs et nettement inférieurs à la moyenne nationale dominent dans le nord-est du pays et certaines zones de la moitié nord. Cette distribution suggère une structuration spatiale où l'insularité, la faible densité de population et certaines spécificités institutionnelles apparaissent comme des facteurs explicatifs privilégiés.

Les écarts observés entre départements sont considérables, avec des mécanismes sous-jacents identifiables. Les départements d'outre-mer et la Corse affichent les taux les plus élevés, avec des niveaux dépassant fréquemment 40% et atteignant près de 60% pour la Corse-du-Sud (en raison de l'imputation des effectifs de la CTU à la Corse-du-Sud). Cette configuration s'explique par la conjonction de plusieurs facteurs : la faiblesse relative du tissu économique privé, la concentration de compétences spécifiques au niveau des collectivités territoriales et l'absence d'alternatives d'emploi dans le secteur privé. Les territoires ruraux et montagnards à faible densité, tels que l'Aude, les Alpes-de-Haute-Provence ou la Haute-Garonne, présentent également des niveaux supérieurs à la moyenne nationale, autour de 38%. Dans ces espaces, la FPT apparaît comme un employeur compensatoire, offrant des emplois stables là où le secteur privé peine à se développer. À l'opposé, les départements industrialisés en reconversion affichent les taux les plus faibles, avec des valeurs avoisinant 20% pour le Bas-Rhin, la Moselle ou le Haut-Rhin. Ces résultats appellent néanmoins une lecture prudente, certains écarts pouvant être renforcés par la présence de sièges ou de

pôles administratifs concentrant les effectifs, sans que cela traduise nécessairement une implantation homogène des emplois sur l'ensemble du territoire départemental.



Carte 6-Taux d'administration par région au 31/12/2023

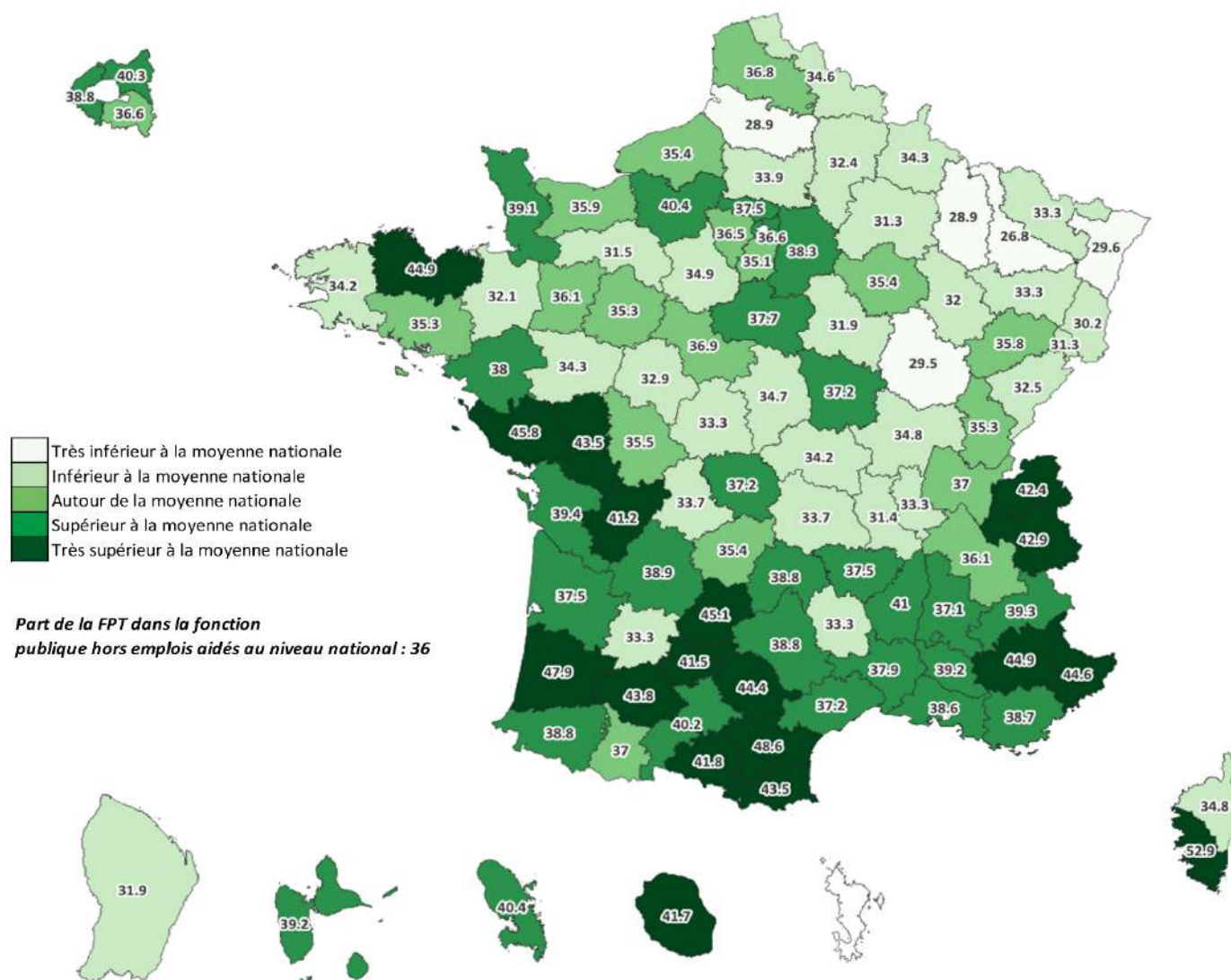
Au niveau régional, la même structuration spatiale se dessine avec des niveaux particulièrement élevés dans les régions du sud et d'outre-mer. La Corse se distingue avec un taux régional de 40,2%, tandis que les régions d'outre-mer affichent des valeurs comprises entre 32% et 46%. Cette concentration des niveaux élevés dans le sud et les territoires ultramarins traduit une composition interne relativement homogène : les départements qui les composent partagent des caractéristiques communes, qu'il s'agisse de l'insularité, de la faible densité de population ou de la prédominance des fonctions publiques territoriales dans l'économie locale.

À l’opposé, le Grand Est affiche le niveau le plus faible parmi les régions de France métropolitaine avec 24,1%. Cette polarisation régionale traduit une composition interne marquée : les régions à fort taux d’administration concentrent des départements homogènes, tandis que les régions à faible taux présentent une relative uniformité de leurs départements. Pour l’Île-de-France, les résultats régionaux doivent être interprétés avec la plus grande prudence : l’absence de Paris dans les données départementales présentes fausse nécessairement la photographie régionale, dans la mesure où la capitale concentre une part significative de l’emploi salarié total de la région. Les valeurs observées pour les départements franciliens périphériques (Essonne, Seine-et-Marne, Val-d’Oise) ne sont donc pas

représentatives de la situation réelle de l'ensemble de l'Île-de-France. La région Auvergne-Rhône-Alpes se situe très près du niveau national (28,2), ce qui correspond à une composition régionale vraisemblablement hétérogène, combinant des départements plutôt bas (comme l'Ain) et d'autres sensiblement au-dessus (par exemple la Savoie à 36,5), sans basculement global dans les classes extrêmes.

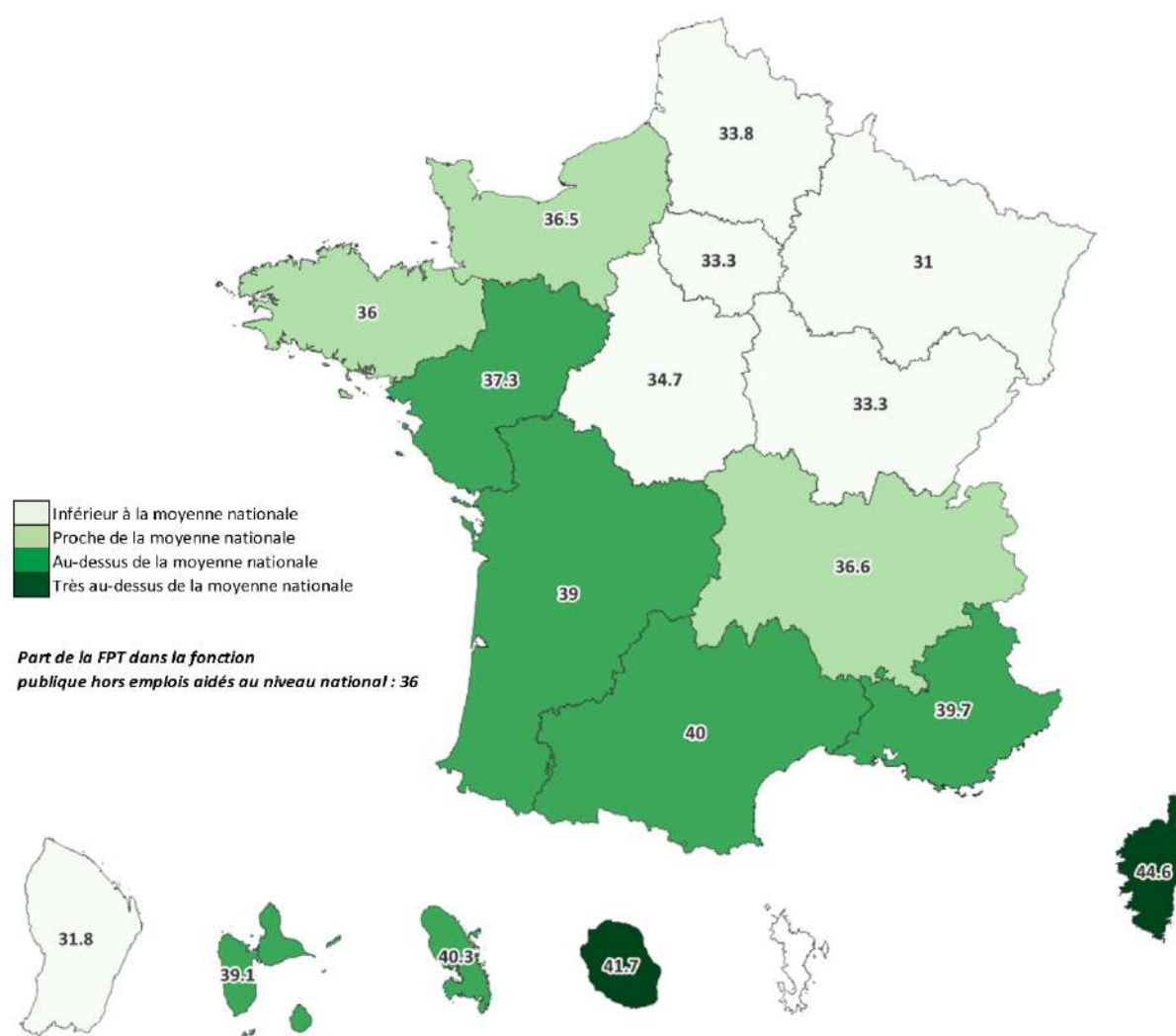
B. Une place plus ou moins centrale de la FPT au sein de la fonction publique locale

La part de la FPT dans la fonction publique décrit un équilibre : elle indique dans quelle mesure le versant territorial occupe une place centrale (ou non) au sein de l'emploi public local (hors emplois aidés). Cet indicateur ne se lit donc ni comme un niveau de service, ni comme un volume d'agents, mais comme une configuration institutionnelle et organisationnelle. La lecture doit rester strictement structurelle : une valeur élevée renvoie à une organisation où les collectivités portent une part importante de l'emploi public local, tandis qu'une valeur plus faible indique un poids relatif moindre du territorial, souvent en lien avec un emploi public davantage réparti entre versants. Comme rappelé dans le cadre méthodologique, Paris n'est pas interprété au même titre (périmètre spécifique) et n'est pas représenté dans les cartes.



La répartition géographique de la part de la FPT dans la fonction publique hors emplois aidés présente une configuration comparable à celle du taux d'administration, avec des niveaux particulièrement élevés dans le sud du pays, les DOM et la Corse. Les niveaux très supérieurs à la moyenne nationale de 36% s'étendent du littoral méditerranéen aux terres rurales du sud-ouest, tandis que les niveaux inférieurs et très inférieurs à la moyenne dominent dans le nord-est et certaines zones péri-urbaines. Cette distribution suggère que la place de la FPT au sein de la fonction publique globale dépend étroitement des autres composantes du secteur public, notamment la fonction publique hospitalière et l'emploi public d'État.

Plusieurs configurations se dégagent de l'analyse départementale. Les territoires à faible densité de population, tels que la Corse-du-Sud, les Landes ou l'Aude, affichent les parts les plus élevées, dépassant fréquemment 45%. Dans ces espaces, la FPT apparaît comme la composante dominante de la fonction publique locale, faute de présence significative d'établissements hospitaliers ou de services déconcentrés de l'État. Cette prédominance traduit une réalité institutionnelle où les collectivités territoriales assurent l'essentiel des fonctions publiques de proximité. À l'inverse, les grandes agglomérations et les zones industrialisées présentent des parts plus faibles. Le Bas-Rhin et la Meurthe-et-Moselle affichent ainsi des valeurs autour de 27-30%, reflétant la présence d'hôpitaux universitaires, de services déconcentrés de l'État et d'autres établissements publics qui diversifient le paysage de la fonction publique locale. Cette configuration illustre la corrélation entre la densité de population, la diversification des fonctions publiques et la part relative de la FPT au sein de l'ensemble du secteur public. La typologie des départements confirme cette lecture : les espaces ruraux et montagnards affichent la part moyenne la plus élevée (39,1%), tandis que les départements industrialisés en reconversion présentent la plus faible (33,3%).



Carte 8- Part de la FPT dans la fonction publique par région (hors emplois aidés) au 31/12/2023

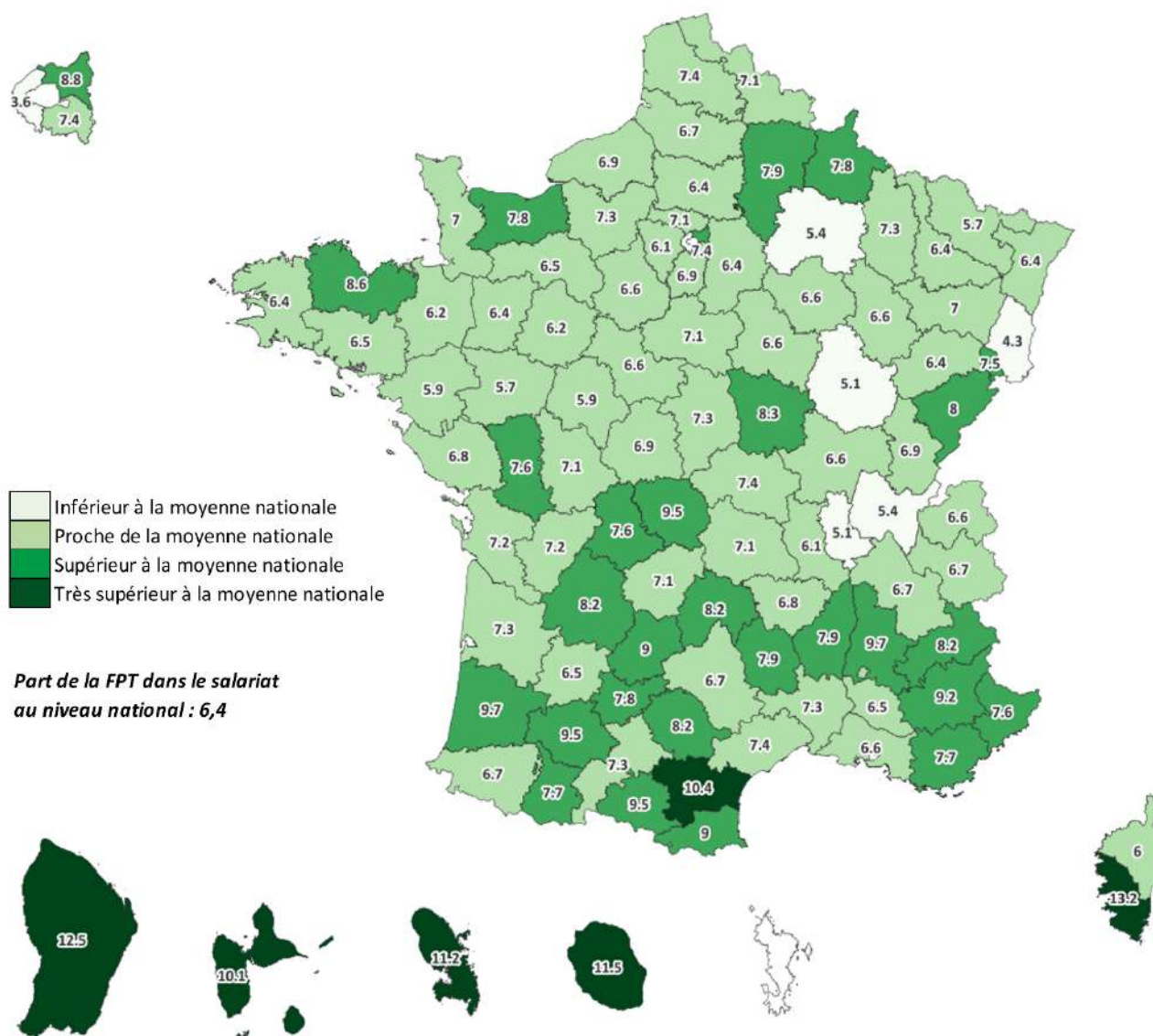
Les écarts régionaux mettent en évidence une polarisation marquée entre les territoires du sud et d'outre-mer, caractérisés par une forte prédominance de la FPT au sein de la fonction publique, et les régions du nord-est, où cette part est plus faible. La Corse se distingue nettement avec 44,6%, suivie par les DOM dont les valeurs oscillent entre 39% et 42%. Cette concentration reflète une réalité institutionnelle commune : dans ces territoires, l'absence ou la faible présence d'établissements hospitaliers importants et de services déconcentrés de l'État confère aux collectivités territoriales un rôle prépondérant dans la fourniture des services publics de proximité. La composition interne de ces régions apparaît relativement homogène, avec des départements partageant des profils comparables en termes de densité de population et d'équipements publics.

Le Grand Est affiche le niveau le plus faible à 31%, ce qui s'explique par une surreprésentation du secteur associatif, très marquée dans ce territoire, et la présence dans ses départements d'hôpitaux universitaires, de préfectures et de services déconcentrés de l'État qui diversifient le paysage de la fonction publique locale. Cette configuration illustre la corrélation entre la densité de services publics non territoriaux et la part relative de la FPT au sein de l'ensemble du secteur public. Concernant l'Île-de-France, le résultat régional de 33,3% n'est pas représentatif de la situation réelle : l'exclusion de Paris, qui concentre une part majeure de la fonction publique d'État et hospitalière de la région, fausse nécessairement les comparaisons. Les valeurs observées pour les seuls départements franciliens périphériques ne permettent donc pas de caractériser adéquatement la place de la FPT dans l'ensemble de la fonction publique régionale.

C. Poids de la FPT dans le salariat : ancrage de l'emploi territorial

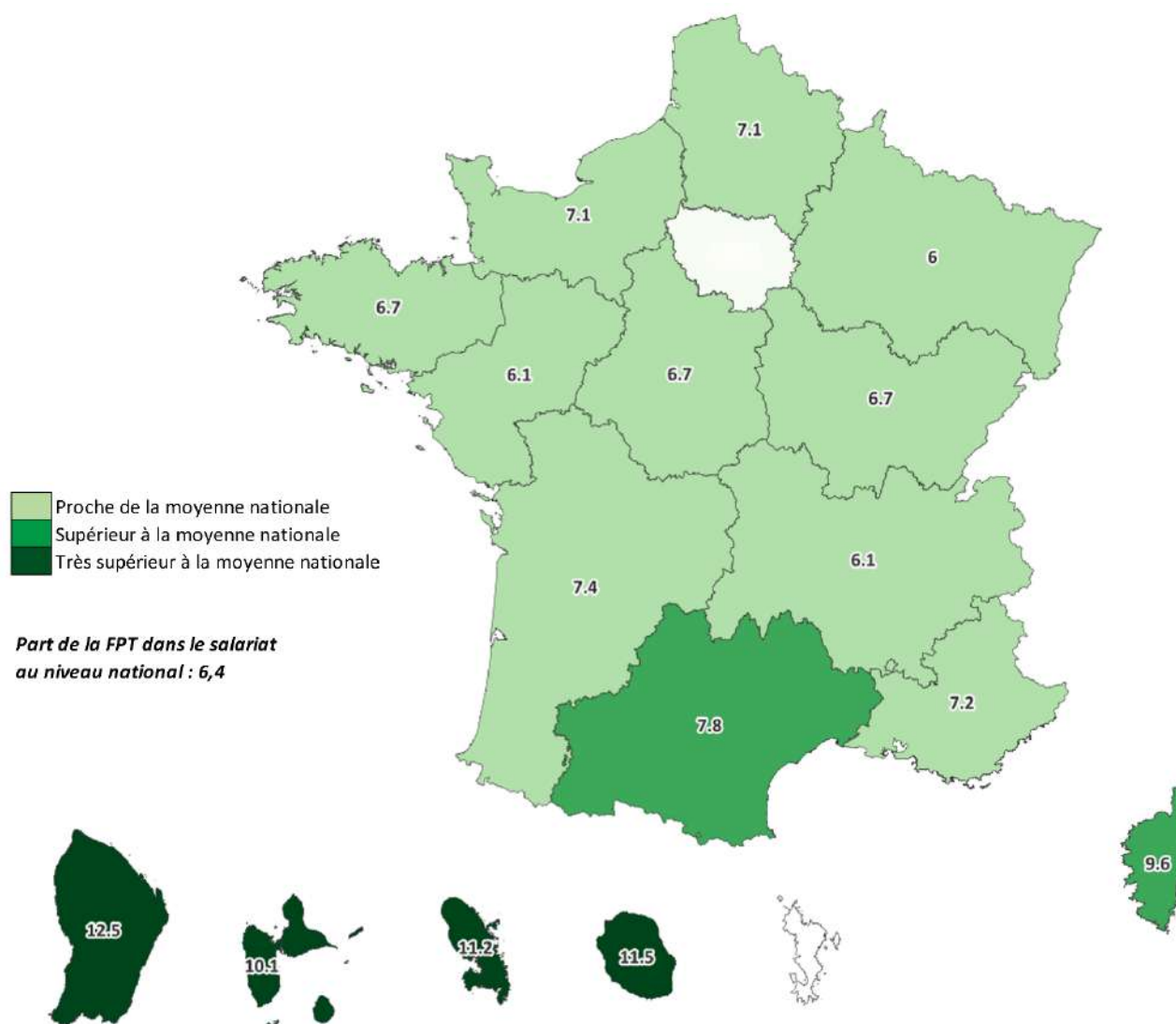
Le poids de la FPT dans le salariat change de registre par rapport aux deux variables précédentes. Ici, il ne s'agit plus d'un équilibre au sein du secteur public, ni d'une intensité rapportée à la population, mais de la place de l'emploi territorial dans l'ensemble du salariat. L'indicateur renseigne donc la manière dont la FPT "pèse" dans l'économie locale : une valeur élevée signifie que l'emploi territorial représente une part importante des emplois salariés du territoire, et qu'il peut y jouer un rôle structurant. À l'inverse, une valeur plus faible ne signifie pas que la FPT est marginale, mais plutôt que le salariat total est plus large, plus diversifié, ou plus fortement porté par d'autres secteurs, ce qui réduit mécaniquement la part relative de l'emploi territorial.

La représentation géographique du poids de la FPT dans le salariat global révèle une organisation territoriale où les niveaux les plus élevés se concentrent principalement dans les départements d'outre-mer et en Corse, suivis de certains territoires ruraux du sud de la France. Les niveaux nettement supérieurs à la moyenne nationale de 6,4% contrastent fortement avec les niveaux inférieurs à la moyenne qui dominent dans les zones péri-urbaines franciliennes, le nord-est et certaines métropoles régionales. Cette distribution suggère que le poids de la FPT dans l'économie locale dépend étroitement de la diversification du tissu économique local.



Carte 9- Poids de la FPT dans le salariat (hors emplois aidés) par département au 31/12/2023

Les déterminants de ces écarts apparaissent clairement à l'examen des données départementales. Les départements d'outre-mer et la Corse affichent les poids les plus élevés, avec des valeurs dépassant fréquemment 10% et atteignant 13,2% pour la Corse-du-Sud. Cette configuration s'explique par la faiblesse relative du secteur privé, conjuguée à l'importance des fonctions publiques territoriales dans l'emploi local. Dans ces territoires, la FPT constitue un employeur structurant, contribuant de manière significative au maintien de l'emploi et à la dynamique économique. Les territoires ruraux et montagnards présentent également des poids supérieurs à la moyenne nationale, autour de 7,7% en moyenne pour ce profil typologique. À l'opposé, les zones à économie diversifiée et tertiaire affichent les poids les plus faibles. Les Hauts-de-Seine, avec 3,6%, illustrent cette configuration où le secteur privé domine largement le paysage économique. Cette polarisation entre territoires à économie peu diversifiée et zones tertiaires dynamiques traduit la corrélation entre la structure économique locale et le poids relatif de l'emploi public territorial. Il convient de souligner que ces chiffres doivent être interprétés avec prudence, car ils peuvent masquer des effets de siège social ou de mutualisation qui concentrent artificiellement l'emploi FPT dans certains territoires.



Carte 10- Poids de la FPT dans le salariat (hors emplois aidés) par région au 31/12/2023

À l'échelle régionale, une structuration très contrastée apparaît, avec des niveaux particulièrement élevés dans les DOM et en Corse, et des valeurs beaucoup plus faibles dans les régions industrialisées du nord-est. Les départements d'outre-mer affichent des poids compris entre 10,1% et 12,5%, tandis que la Corse atteint 9,6%. Cette concentration des niveaux élevés traduit une caractéristique économique commune : la faiblesse relative du secteur privé et la prédominance des fonctions publiques dans l'économie locale. La composition interne de ces régions apparaît homogène, avec des départements partageant une structure économique peu diversifiée où la FPT constitue un employeur structurant.

Le Grand Est se situe à 6%, légèrement en dessous de la moyenne nationale, ce qui s'explique par la persistance d'un tissu économique privé développé dans ses départements industrialisés. Cette configuration illustre la corrélation entre la diversification économique du territoire et le poids relatif de l'emploi public territorial. Pour l'Île-de-France, le résultat régional n'est pas interprétable en l'état : l'absence de Paris, qui concentre l'essentiel du salariat privé de la région, fausse complètement la photographie. Les valeurs observées pour les seuls départements franciliens périphériques ne permettent donc pas de caractériser le poids réel de la FPT dans le salariat régional.

Synthèse

L'analyse conduite sur les trois indicateurs du poids de la FPT par rapport à la population servie, dans l'emploi et le salariat dessine une structuration territoriale où la typologie des départements (cf. 6) apparaît comme un déterminant explicatif plus pertinent que la seule taille démographique ou l'appartenance régionale. Les territoires d'outre-mer et les espaces ruraux ou montagnards se caractérisent par une forte présence de la fonction publique territoriale sur l'ensemble des dimensions analysées, traduisant un rôle compensatoire assumé par les collectivités dans des économies locales où le secteur privé offre des opportunités d'emploi limitées. À l'opposé, les départements industrialisés en reconversion présentent des niveaux systématiquement plus faibles, reflétant la persistance d'un tissu économique privé relativement développé qui continue de structurer l'emploi local. Cette dichotomie entre territoires à économie peu diversifiée et zones industrialisées constitue le ressort principal de la géographie de l'emploi public territorial, avec des écarts pouvant atteindre le simple au triple selon les indicateurs. Dans certains territoires, notamment dans l'est de la France, le poids du secteur associatif privé dans la mise en œuvre de certaines politiques publiques locales peut se substituer partiellement à l'emploi direct des collectivités et ainsi contribuer à un taux d'administration territoriale moins élevé.

Du point de vue des enjeux de gestion des ressources humaines, ces écarts territoriaux interrogent la capacité des collectivités à assumer leurs fonctions d'employeur dans des contextes très contrastés. Dans les territoires où la FPT constitue un employeur structurant, les questions de politique salariale et de formation revêtent une dimension stratégique pour l'économie locale, la fonction publique territoriale apparaissant comme un levier de développement économique et social. Dans les zones à forte présence du secteur privé, la FPT doit composer avec une concurrence accrue pour attirer et retenir les compétences. La convergence observée entre les trois indicateurs suggère que ces configurations territoriales sont relativement stables, ce qui invite à adapter les politiques de gestion des ressources humaines aux spécificités locales tout en maintenant une cohérence nationale.

Dans le prolongement de notre analyse par effectifs, cette lecture relative permet donc d'articuler deux niveaux d'analyse : les effectifs décrivent la répartition des volumes et les dynamiques, tandis que les indicateurs du présent chapitre précisent le rôle relatif et la place de la FPT dans l'organisation territoriale des services, dans l'emploi public et dans le salariat. Elle aide ainsi à éviter les contresens entre "poids en volume" et "poids relatif", et prépare la suite de l'étude en ouvrant sur la question des employeurs : après avoir situé la FPT dans ses équilibres territoriaux et économiques, le chapitre 3 permettra d'identifier plus finement comment ces écarts se structurent selon la nature des employeurs, leur poids et leur répartition dans les territoires.

III. Structure des employeurs de la FPT : diversité organisationnelle et logiques territoriales

Après avoir établi le poids de la Fonction publique territoriale dans l'économie locale et saisir les écarts marqués qui structurent son ancrage territorial, il convient désormais d'examiner la manière dont cet emploi se répartit entre les différents employeurs territoriaux. Car la FPT ne se caractérise pas seulement par son volume ou sa part relative dans le salariat : elle se distingue avant tout par une multiplicité d'employeurs sans équivalent dans les autres fonctions publiques.

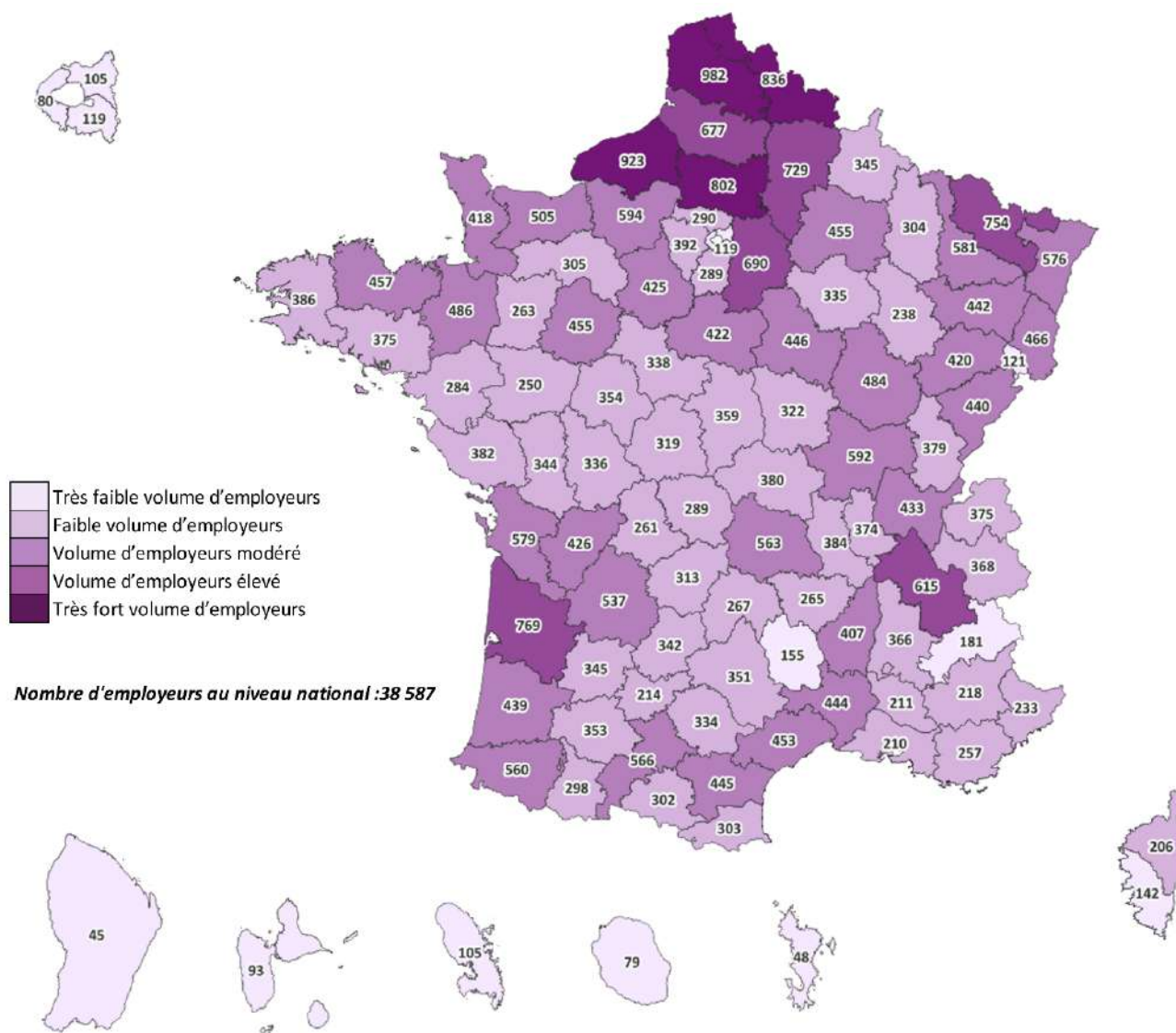
Cette fragmentation institutionnelle, héritée de l'histoire des collectivités locales et du principe de libre administration, se traduit par un paysage employeur extrêmement diversifié que sept indicateurs permettent d'appréhender. Le nombre d'employeurs renseigne sur la densité institutionnelle et la fragmentation administrative. La part des organismes régionaux et départementaux éclaire le poids des conseils régionaux et des conseils départementaux dans l'emploi territorial, ainsi que les SDIS et les centres de gestion. La part du bloc communal et celle des organismes intercommunaux mesurent la répartition de l'emploi entre communes et structures mutualisées. Les parts des communes selon leur taille démographique révèlent les spécificités des territoires ruraux et urbains. Enfin, la part des dix principaux employeurs évalue la concentration de l'emploi au sein des plus grandes structures.

Sur le plan national, on dénombre 38 587 employeurs* dans la FPT avec une répartition qui accorde 23,4% de l'emploi aux organismes régionaux et départementaux, 55,9% au bloc communal et 20,3% aux organismes intercommunaux. Les petites communes de moins de 10 000 habitants représentent 25,6% de l'emploi, tandis que les grandes communes de plus de 40 000 habitants en concentrent 16,4%. La concentration de l'emploi apparaît relativement faible au niveau national, les dix principaux employeurs au niveau national ne représentant que 5,1% des effectifs totaux. Ces repères nationaux cachent des réalités territoriales très contrastées, que la typologie des départements permet de mettre en lumière. Les territoires d'outre-mer se distinguent par une concentration de l'emploi et une faible part de l'intercommunalité, tandis que les départements franciliens hyper-urbains présentent une prééminence marquée du bloc communal. Les départements ruraux et montagnards se caractérisent par une forte part des petites communes, à l'inverse des métropoles régionales où les grandes villes structurent l'emploi territorial. Pour l'Île-de-France, l'absence de Paris dans les résultats départementaux limite l'interprétation des données régionales.

Cette partie invite ainsi à comprendre comment la structure des employeurs reflète les choix organisationnels des territoires, entre maintien de l'autonomie communale et logiques de mutualisation. Cette structuration des employeurs territoriaux reflète plus largement le paysage administratif et institutionnel propre à chaque territoire.

*employeurs ayant au moins un poste principal non annexe rémunéré au 31/12/2023

A. Le nombre d'employeurs : reflet de la fragmentation institutionnelle

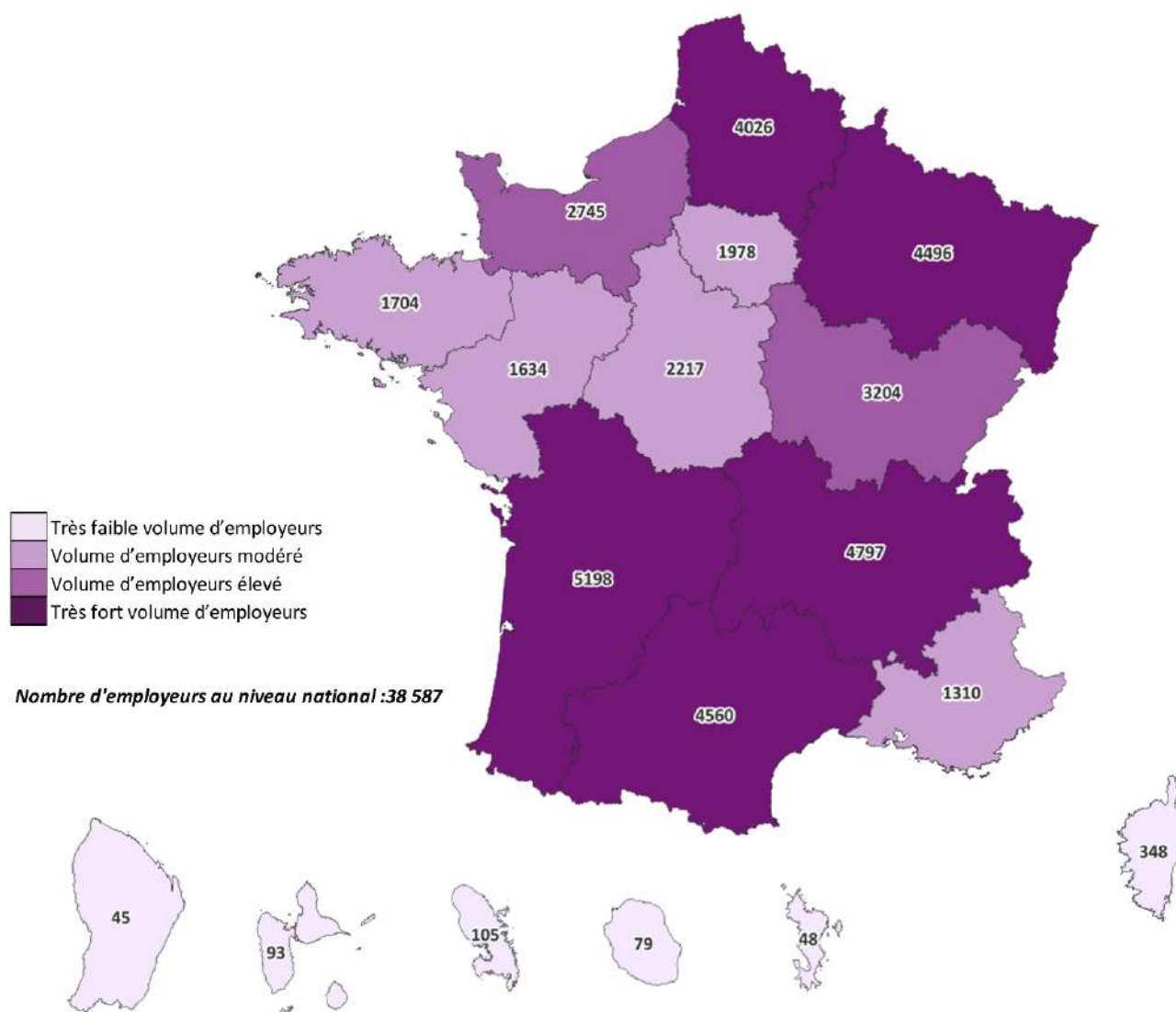


Carte 11- Nombre d'employeurs par département au 31/12/2023

La distribution fait apparaître une logique administrative et démographique qui structure le nombre d'employeurs territoriaux. Les départements les plus peuplés et les plus vastes affichent naturellement les volumes les plus élevés, le Pas-de-Calais comptant 982 employeurs et la Seine-Maritime 923. Cette concentration traduit la présence d'un maillage communal dense et d'une multiplication des structures intercommunales, chaque collectivité constituant un employeur à part entière.

À l'opposé, les départements d'outre-mer présentent des volumes très faibles, la Guyane et Mayotte ne comptant respectivement que 45 et 48 employeurs. Cette configuration ne s'explique pas uniquement par la faible démographie : elle traduit également des choix organisationnels de mutualisation qui concentrent les compétences au sein de structures communes, limitant ainsi la multiplication des employeurs. Cette faible fragmentation institutionnelle se traduit par une plus forte concentration de l'emploi. Les territoires ruraux et montagnards à faible densité, tels que la Lozère (218 employeurs) ou la Creuse (250 employeurs), affichent des nombres modérés, cohérents avec leur population et leur maillage institutionnel moins dense, où la faible taille des communes limite leur capacité à constituer des employeurs significatifs.

La typologie confirme cette structuration : les départements avec métropoles régionales affichent 11 089 employeurs, tandis que les départements d'outre-mer n'en comptent que 370. Cette dichotomie illustre la corrélation entre démographie et fragmentation institutionnelle, sans présupposer de la répartition interne de ces employeurs entre communes, intercommunalités et autres structures.

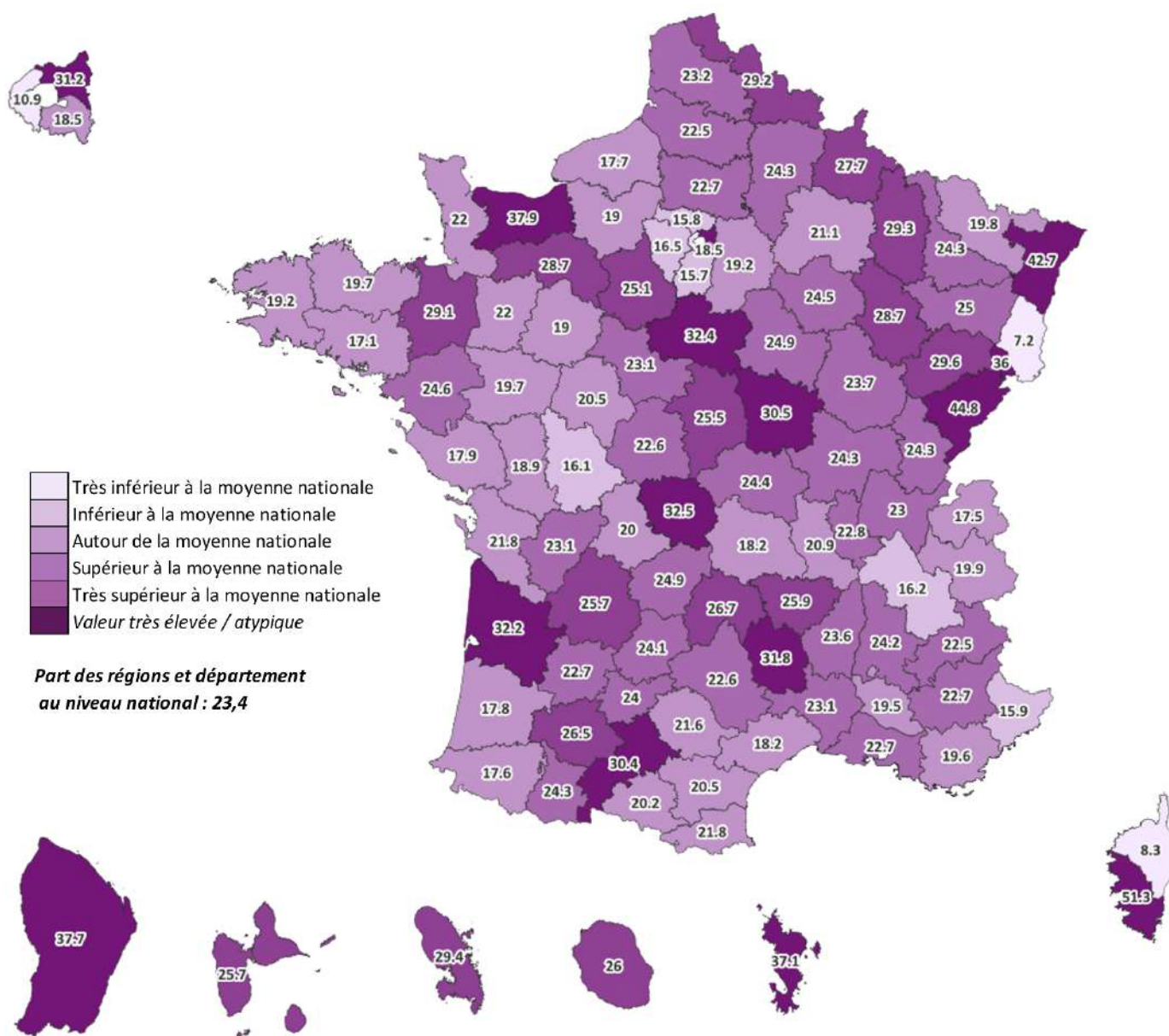


Carte 12- Nombre d'employeurs par région au 31/12/2023

Une structuration marquée émerge entre les grandes régions de la moitié nord et les territoires du sud et d'outre-mer. L'Auvergne-Rhône-Alpes, avec 4 797 employeurs, le Grand Est avec 4 496 employeurs et les Hauts-de-France avec 4 026 employeurs se distinguent par des volumes élevés, reflétant leur poids démographique et leur nombre de départements. Cette concentration dans les grandes régions de la moitié nord traduit la corrélation entre population, superficie et fragmentation institutionnelle.

À l'inverse, la Corse avec 348 employeurs et les DOM affichent des volumes très faibles, la Guyane ne comptant que 45 employeurs. Cette polarisation régionale traduit avant tout des différences de population et de superficie. Pour l'Île-de-France, le résultat régional de 1 978 employeurs ne prend pas en compte les administrations parisiennes.

B. Le poids des organismes régionaux et départementaux : un poids inégal selon les territoires



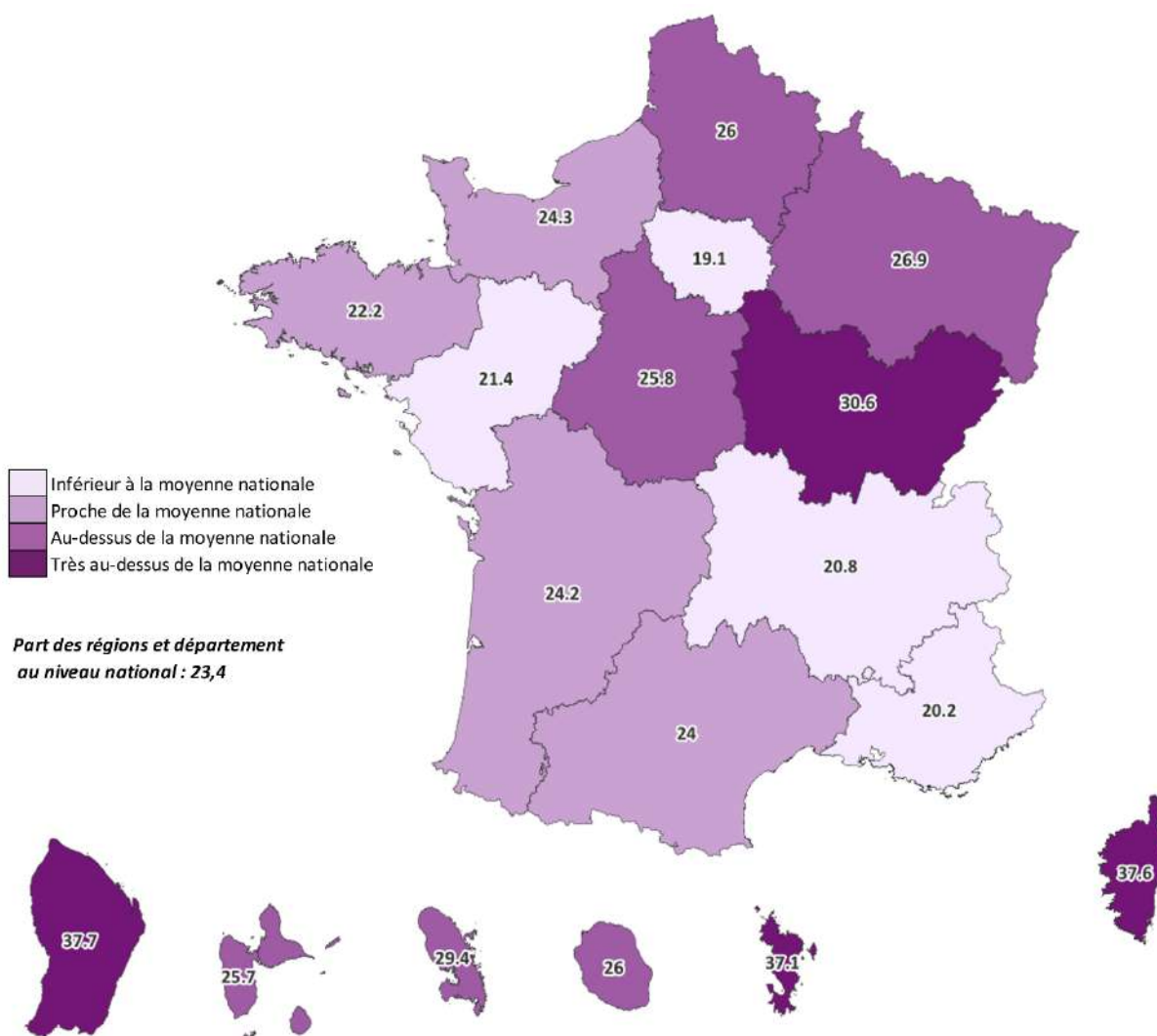
Carte 13 - Part des organismes régionaux et départementaux par département au 31/12/2023

La répartition des emplois entre les échelons de collectivité traduit des choix institutionnels de construction territoriale qui dépassent largement les considérations démographiques. Les départements d'outre-mer et la Corse affichent des parts très supérieures à la moyenne nationale de 23,4%, la Corse-du-Sud atteignant 51,3% le Doubs 44,8% et le Bas-Rhin 42,7%. Cette concentration traduit une organisation institutionnelle spécifique où les organismes régionaux et départementaux constituent l'employeur principal. Pour les DOM, cette prédominance s'explique par la faiblesse relative des communes en termes de moyens et de compétences, conjuguée à l'absence de structures intercommunales développées, ce qui a conféré historiquement aux conseils régionaux et départementaux un rôle compensatoire dans l'assurance des services publics de proximité. Elle tient aussi, dans certains territoires, à des organisations institutionnelles spécifiques : en Guyane et en Martinique, une collectivité territoriale unique exerce les compétences auparavant dévolues au département et à la région, tandis que la Guadeloupe et La Réunion conservent des collectivités régionales et départementales distinctes. En Corse, la création de la collectivité

de Corse a également renforcé le poids de cet échelon dans la structure de l'emploi territorial. Le Doubs et le Bas-Rhin illustrent une configuration différente, où une part élevée des organismes régionaux et départementaux coexiste avec d'autres formes d'organisation territoriale, suggérant une répartition équilibrée entre différents niveaux de collectivités où aucun employeur ne domine clairement.

D'autres territoires présentent des configurations inverses où les organismes régionaux et départementaux occupent une place plus réduite. Les départements franciliens hyper-urbains et les grandes métropoles présentent des parts nettement inférieures. Les Hauts-de-Seine affichent 10,9%, l'Essonne 15,7% et le Val-d'Oise 15,8%, tandis que le Haut-Rhin se situe à 7,2% et la Haute-Corse à 8,3%. Cette configuration illustre une organisation territoriale où les communes et les structures de mutualisation locale structurent l'essentiel de l'emploi, réduisant d'autant la part relative des organismes régionaux et départementaux. Cette faiblesse ne traduit pas un désengagement de ces collectivités, mais plutôt une division des rôles où les communes et les EPCI assurent directement les services publics de proximité.

Les départements d'outre-mer affichent la part moyenne la plus élevée à 29,1%, reflétant la prédominance nécessaire des organismes régionaux et départementaux dans ces territoires. Les départements franciliens hyper-urbains présentent la part moyenne la plus faible à 16,8%, tandis que les départements industriels en reconversion affichent une part moyenne de 23,7%, proche de la moyenne nationale, suggérant une répartition équilibrée entre les différents niveaux de collectivités.



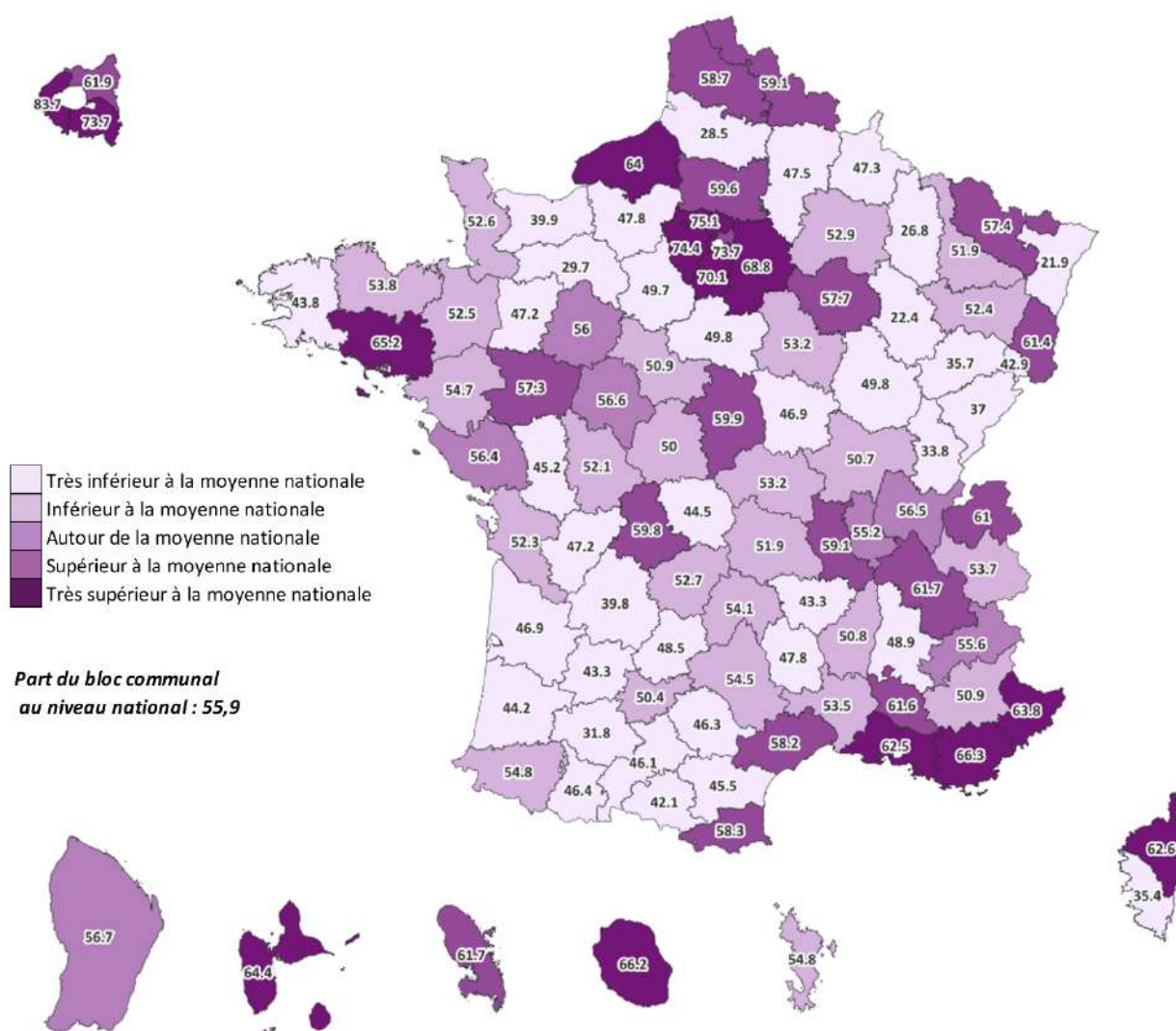
Carte 14- Part des organismes régionaux et départementaux par région au 31/12/2023

Au niveau régional, les contrastes s'accroissent. Les DOM affichent des parts élevées, oscillant entre 25,7% et 37,7%, traduisant la prédominance historique et structurelle des conseils régionaux et

départementaux dans ces territoires. Cette configuration trouve son origine dans l'histoire institutionnelle des DOM, la sous-représentation du tissu communal et l'absence de tradition intercommunale.

Les régions de métropole présentent des configurations plus diversifiées. Les territoires du Grand Est (26,9%), de Bourgogne-Franche-Comté (30,6%) et des Hauts-de-France (26,0%) affichent des niveaux intermédiaires, cohérents avec leur structure de départements mixtes qui combinent des zones urbaines densément peuplées et des espaces ruraux étendus. Ces territoires partagent une tradition d'organisation territoriale où les conseils régionaux et départementaux jouent un rôle de coordination et de pilotage des politiques publiques, sans pour autant dominer l'emploi territorial qui reste largement réparti entre les différents niveaux de collectivités. Pour le territoire francilien, le résultat régional n'est pas représentatif de la situation réelle en raison de l'exclusion de Paris du périmètre départemental, ce qui limite l'interprétation des données pour cette zone.

C. Le bloc communal : une place centrale, mais très différenciée selon les territoires



Carte 15- Part du bloc communal (communes, CCAS, caisses des écoles, caisses de crédit) par département au 31/12/2023

L'architecture de l'emploi territorial révèle des capacités communales très inégalement réparties sur le territoire national. Les départements franciliens hyper-urbains et les grandes métropoles affichent des parts très supérieures à la moyenne nationale de 55,9%, les Hauts-de-Seine atteignant 83,7%, le Val-d'Oise

D'autres territoires illustrent des configurations radicalement opposées. Le Bas-Rhin n'affiche que 21,9%, la Haute-Marne 22,4% et la Moselle 33,8%, où le bloc communal ne structure qu'une faible part de l'emploi, l'incapacité des communes isolées à constituer des employeurs significatifs face à la faiblesse de leur population entraînant un transfert vers l'intercommunalité et les organismes régionaux/départementaux. Un recours précoce et massif à l'intercommunalité a permis de mutualiser les compétences au-delà des seules communes Tandis que les départements d'outre-mer oscillent entre 54,8% et 66,2%, reflet de la prédominance des conseils régionaux et départementaux limitant la part relative du bloc communal malgré une présence communale significative en termes absolus.

Très inférieur à la moyenne nationale
 Inférieur à la moyenne nationale
 Autour de la moyenne nationale
 Supérieur à la moyenne nationale
 Très supérieur à la moyenne nationale

**Part du bloc communal
 au niveau national : 55,9**

Alsace : 55,3
 Bourgogne : 51,5
 Bretagne : 53,1
 Centre-Val de Loire : 55,1
 Champagne-Ardenne : 52,7
 Île-de-France : 71,1
 Lorraine : 44,4
 Midi-Pyrénées : 44,3
 Occitanie : 55,9
 Pays de la Loire : 48,6
 Poitou-Charentes : 50,2
 Rhône-Alpes : 62,8
 Corse : 56,7

35

À l'inverse, les territoires du Grand Est (44,4%), de Bourgogne-Franche-Comté (44,3%) et de Normandie (51,5%) affichent des niveaux plus faibles, cohérents avec une structure de départements plus ruraux où l'intercommunalité a pu se développer comme réponse à la faiblesse démographique des communes isolées. Les DOM affichent des niveaux intermédiaires à élevés, entre 54,8% et 66,2%, reflétant la diversité de leurs organisations territoriales. Pour le territoire francilien, le résultat n'est pas interprétable en l'état compte tenu de l'absence de Paris dans les données départementales analysées.

La carte de France illustre la répartition des communes de moins de 10 000 habitants par département, classées par densité relative à la moyenne nationale (19,5). Les communes sont colorées en fonction de leur densité :

- Très inférieur à la moyenne nationale
- Inférieur à la moyenne nationale
- Autour de la moyenne nationale
- Supérieur à la moyenne nationale
- Très supérieur à la moyenne nationale
- Valeur très élevée / atypique

Part des communes de moins de 10 000 hab. au niveau national : 19,5

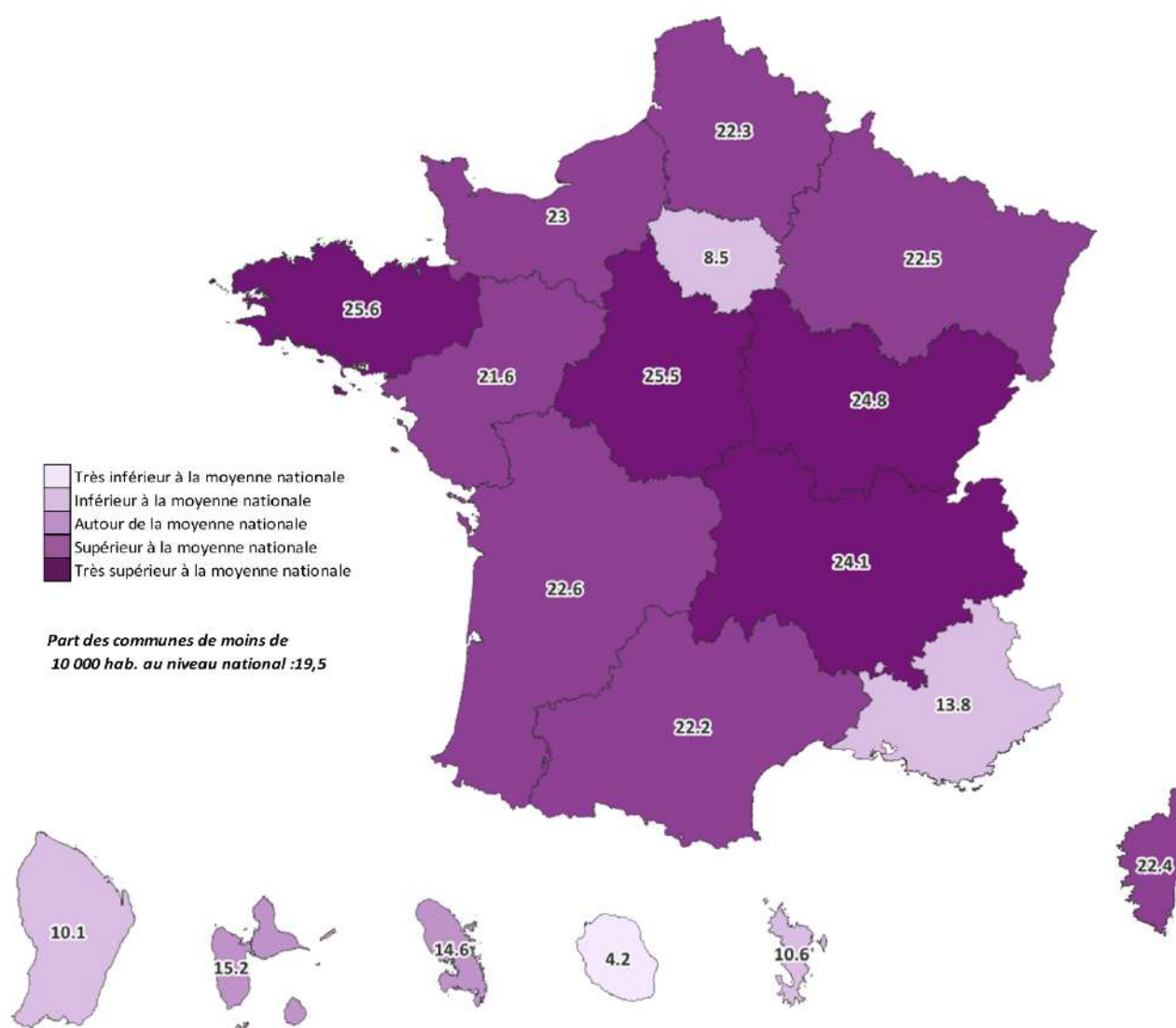
Les communes sont classées par densité relative à la moyenne nationale (19,5). Les communes sont colorées en fonction de leur densité :

- Très inférieur à la moyenne nationale
- Inférieur à la moyenne nationale
- Autour de la moyenne nationale
- Supérieur à la moyenne nationale
- Très supérieur à la moyenne nationale
- Valeur très élevée / atypique

Les départements ruraux et montagnards affichent des parts d'effectifs territoriaux très supérieures à la moyenne nationale de 19.5%, la Haute-Corse atteignant 41%, l'Yonne 37,4% et les Vosges 36,6%. Cette

concentration traduit une structure communale fragmentée où les communes de moins de 10 000 habitants constituent une part importante de l'emploi territorial au sein du bloc communal. Cette prédominance s'explique par la faiblesse des grandes communes et le développement limité des structures de mutualisation qui auraient pu concentrer l'emploi au-delà du niveau communal.

À l'opposé, certains territoires illustrent la quasi-disparition de cette catégorie de communes comme employeurs significatifs. Les départements avec métropoles régionales et les départements franciliens hyper-urbains présentent des parts nettement inférieures ou quasi nulles. Les Hauts-de-Seine affichent 0,3%, la Seine-Saint-Denis 1%, tandis que les DOM se situent entre 4,2% et 15,2%. Cette absence ou faiblesse traduit la concentration de la population dans de grandes communes qui structurent l'essentiel de l'emploi territorial, laissant peu de place aux communes de petite taille. Dans les DOM, la faiblesse relative des petites communes s'explique par la prédominance des conseils régionaux et départementaux et la concentration de l'emploi dans quelques communes principales.



Carte 18 - Part des communes de moins de 10 000 habitants par région au 31/12/2023

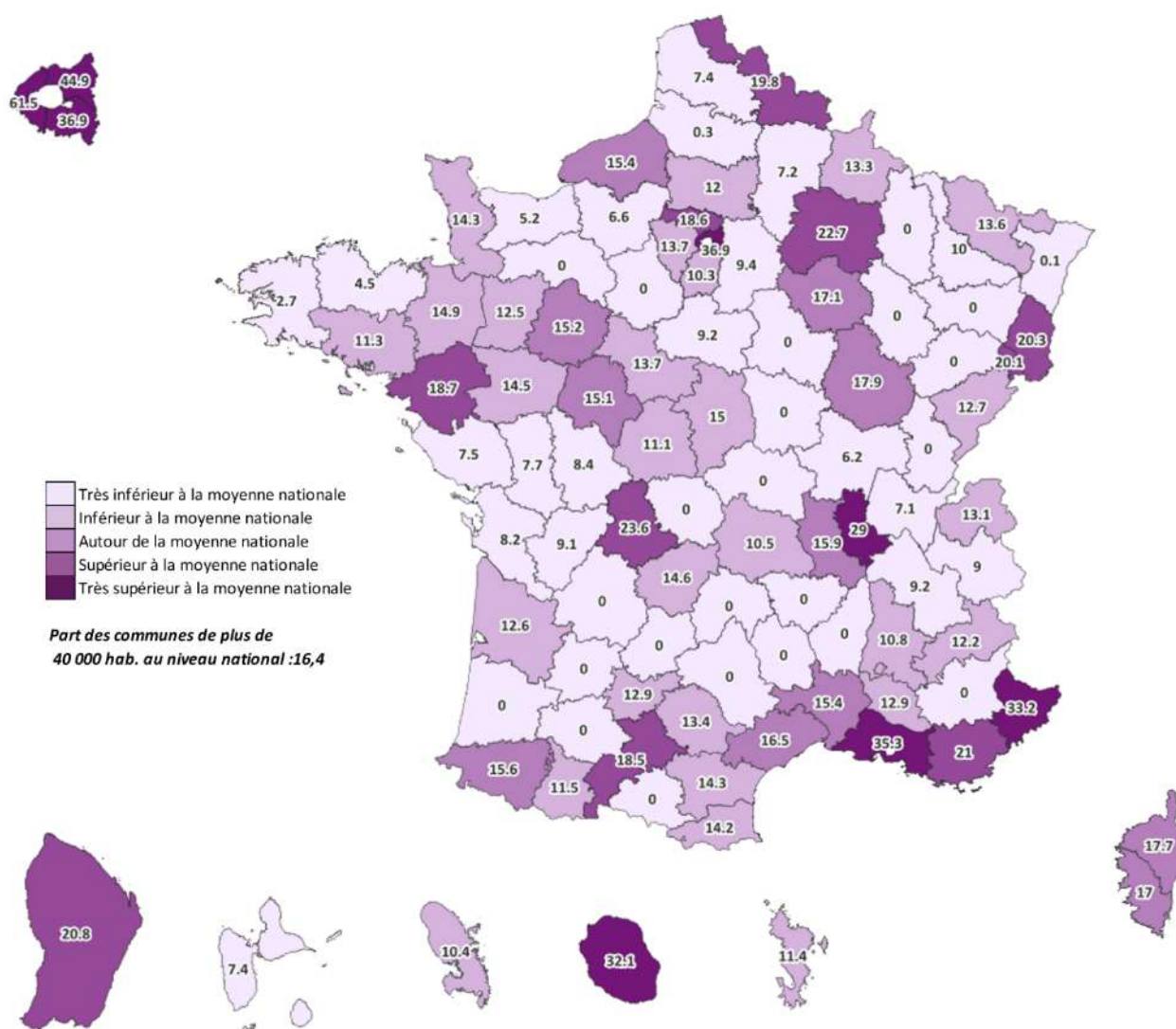
Les dynamiques régionales révèlent des aires géographiques cohérentes. Les territoires du Centre-Val de Loire (25,5%), de Bourgogne-Franche-Comté (24,8%) et la Bretagne (25,6%) se distinguent par des niveaux élevés, reflétant leur composition de départements ruraux et montagnards où le maillage communal dense favorise l'emploi dans les petites communes. Ces territoires partagent des caractéristiques démographiques communes : une population dispersée, des villes moyennes limitées en

nombre et une forte tradition de services publics assurés au niveau local par des communes de taille modeste.

Quant aux territoires du Grand Sud comme l'Occitanie (24,0%) et la Nouvelle-Aquitaine (22,6%) affichent des niveaux légèrement inférieurs, reflétant une structure de départements plus diversifiés qui combinent des espaces ruraux étendus et des métropoles dynamiques. Les DOM se situent entre 4,2% et 15,2%, traduisant la faiblesse relative des petites communes dans ces territoires où l'emploi est concentré dans les communes principales et les conseils régionaux et départementaux

E. Les grandes communes : employeurs structurants dans les métropoles

Les départements affichant une valeur égale à 0 ne disposent pas de commune de plus de 40 000 habitants. Le zéro observé traduit ainsi l'absence de cette catégorie d'employeur territorial dans la structure de l'emploi.



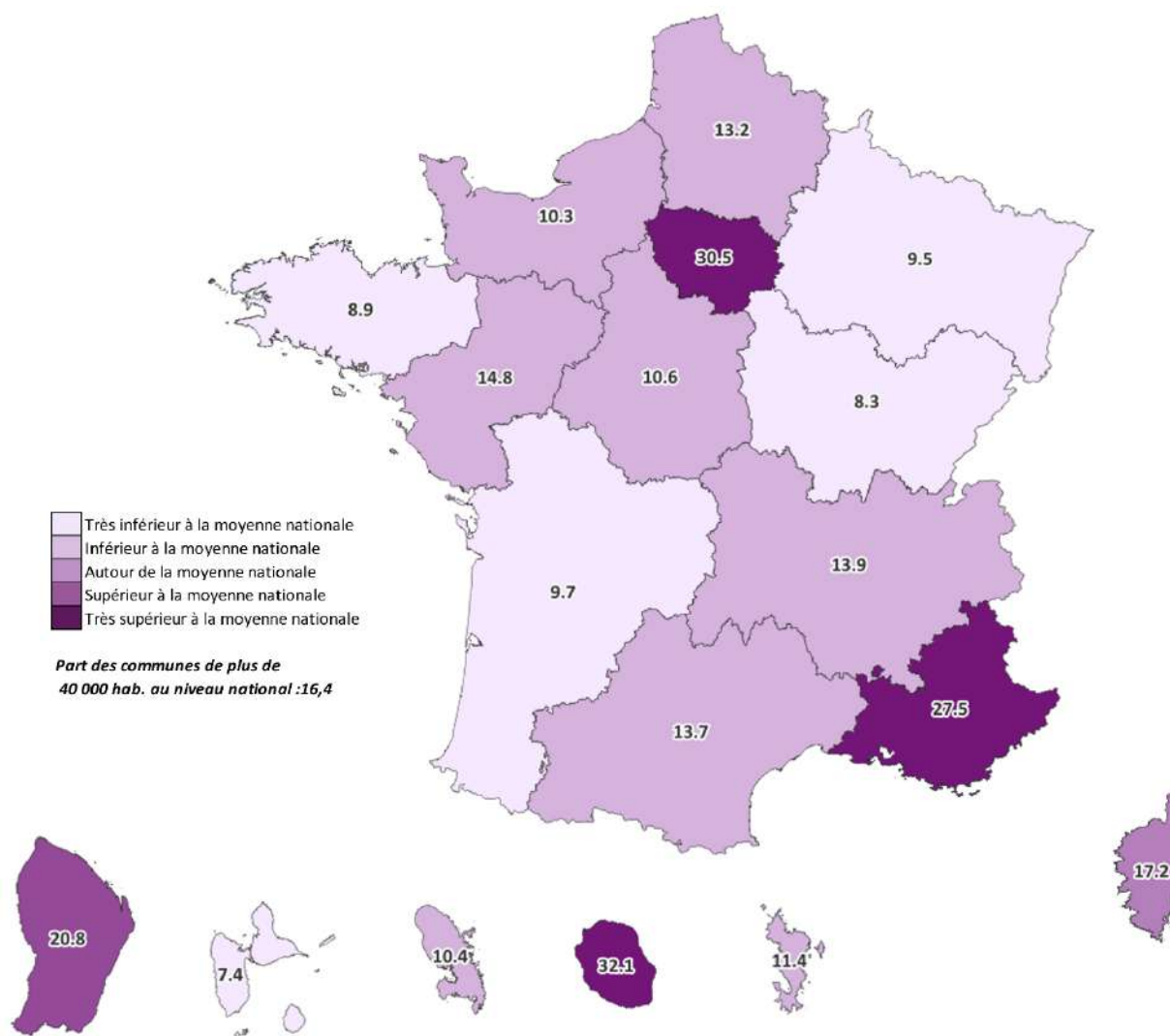
Carte 19 - Part des communes plus de 40 000 habitants par département au 31/12/2023

Note : les départements qui affichent 0 sont soit des départements qui n'ont aucune commune de plus de 40 000 habitants soit des départements dont l'intégralité des effectifs des communes de plus de 40 000 habitants ont été mutualisés. Aussi, ces effectifs sont imputés au bloc intercommunal.

La capacité des grandes communes à structurer l'emploi territorial constitue un marqueur fort de la métropolisation. Les départements franciliens hyper-urbains et les grandes métropoles affichent des parts très supérieures à la moyenne nationale de 16,4%, les Hauts-de-Seine atteignant 61,5%, la Seine-Saint-Denis 44,9% et le Val-de-Marne 36,9%. Cette concentration traduit une structure urbaine dense où les communes de plus de 40 000 habitants constituent des employeurs structurants, concentrant une part majeure de l'emploi territorial au sein du bloc communal. Cette prédominance s'explique par la présence de grandes agglomérations qui assurent directement des services publics de proximité importants.

À l'opposé, les départements ruraux et montagnards affichent des parts nulles ou très faibles. De nombreux départements, tels que la Creuse, la Lozère et l'Ariège, ne comptent aucune commune de plus de 40 000 habitants, traduisant la faible densité de population et la structure communale fragmentée de ces territoires où la taille des communes ne permet pas de constituer des employeurs significatifs à cette échelle. Les DOM présentent des configurations mixtes, avec des parts élevées en Guadeloupe (32,1%) et en Martinique (20,8%), reflétant des organisations territoriales spécifiques où certaines communes concentrent l'essentiel de l'emploi communal.

Les départements franciliens hyper-urbains affichent la part moyenne la plus élevée à 30,5%, reflétant la centralité des grandes communes dans ces espaces densément peuplés. Les départements ruraux et montagnards présentent la part moyenne la plus faible à 6,1%, tandis que les départements avec métropoles régionales affichent une part moyenne de 17,8%, illustrant le rôle structurant des grandes villes dans ces territoires.

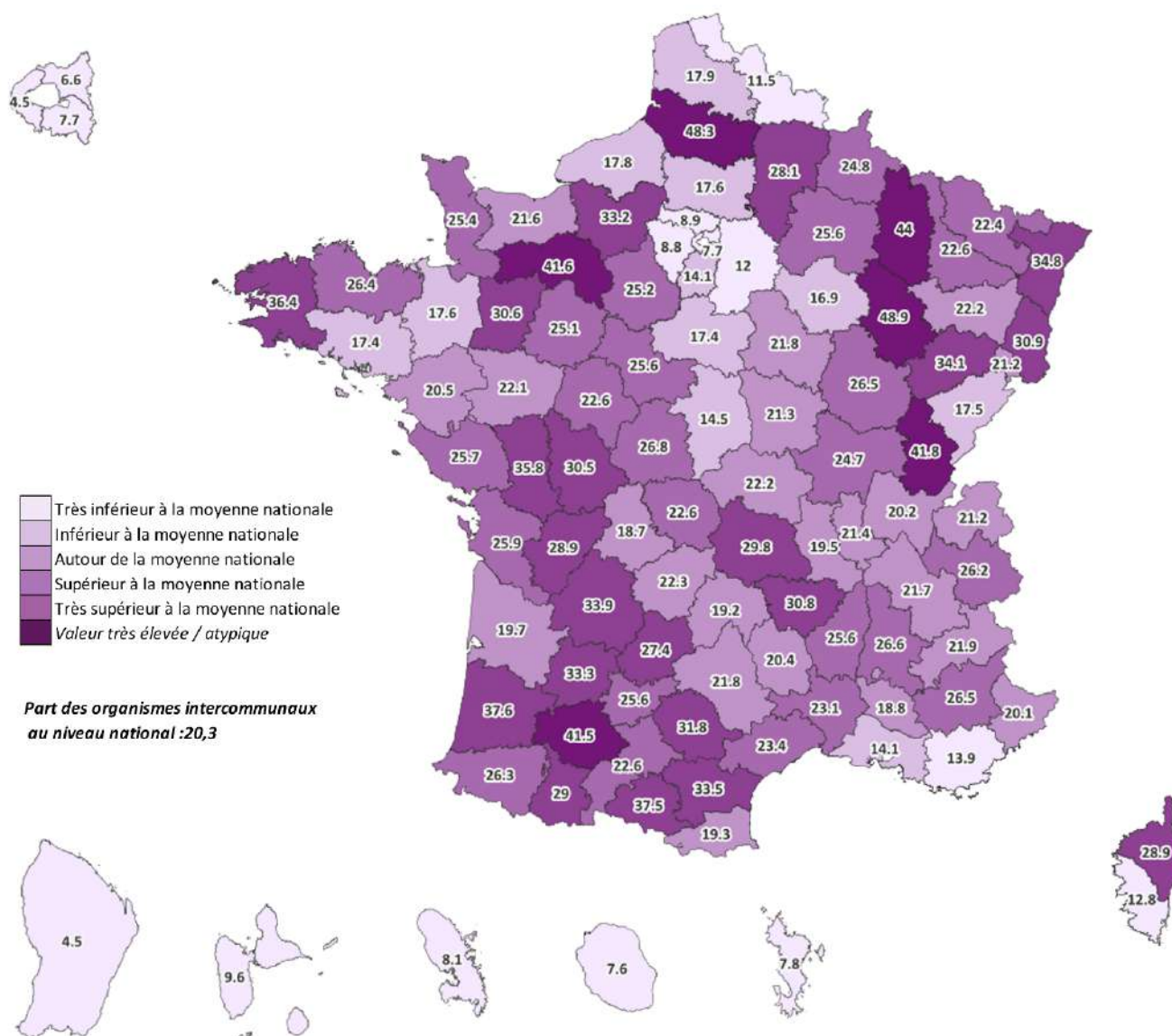


Carte 20 - Part des communes de plus de 40 000 habitants par région au 31/12/2023

Une structuration marquée émerge entre les territoires métropolitains et ceux plus ruraux. Les territoires de Provence-Alpes-Côte d'Azur (17,2%) et d'Auvergne-Rhône-Alpes (13,9%) se distinguent par des niveaux élevés, reflétant la concentration urbaine et le rôle structurant des métropoles régionales. Ces territoires partagent des caractéristiques communes : la présence de métropoles majeures (Marseille, Nice, Lyon) qui concentrent les services publics et les compétences territoriales, structurant ainsi l'essentiel de l'emploi du bloc communal.

À l'inverse, les territoires du Grand Est (9,5%), du Centre-Val de Loire (10,6%) et de Normandie (10,3%) affichent des niveaux plus faibles, cohérents avec leur structure de départements mixtes ou ruraux où les grandes villes sont moins nombreuses et où l'emploi territorial est plus dispersé entre différents niveaux de collectivités. Les DOM affichent des niveaux intermédiaires à élevés, entre 7,4% et 32,1%, reflétant la concentration de la population dans quelques communes principales. Pour le territoire francilien, le résultat n'est pas représentatif de la situation réelle en raison de l'absence de Paris dans les données départementales analysées.

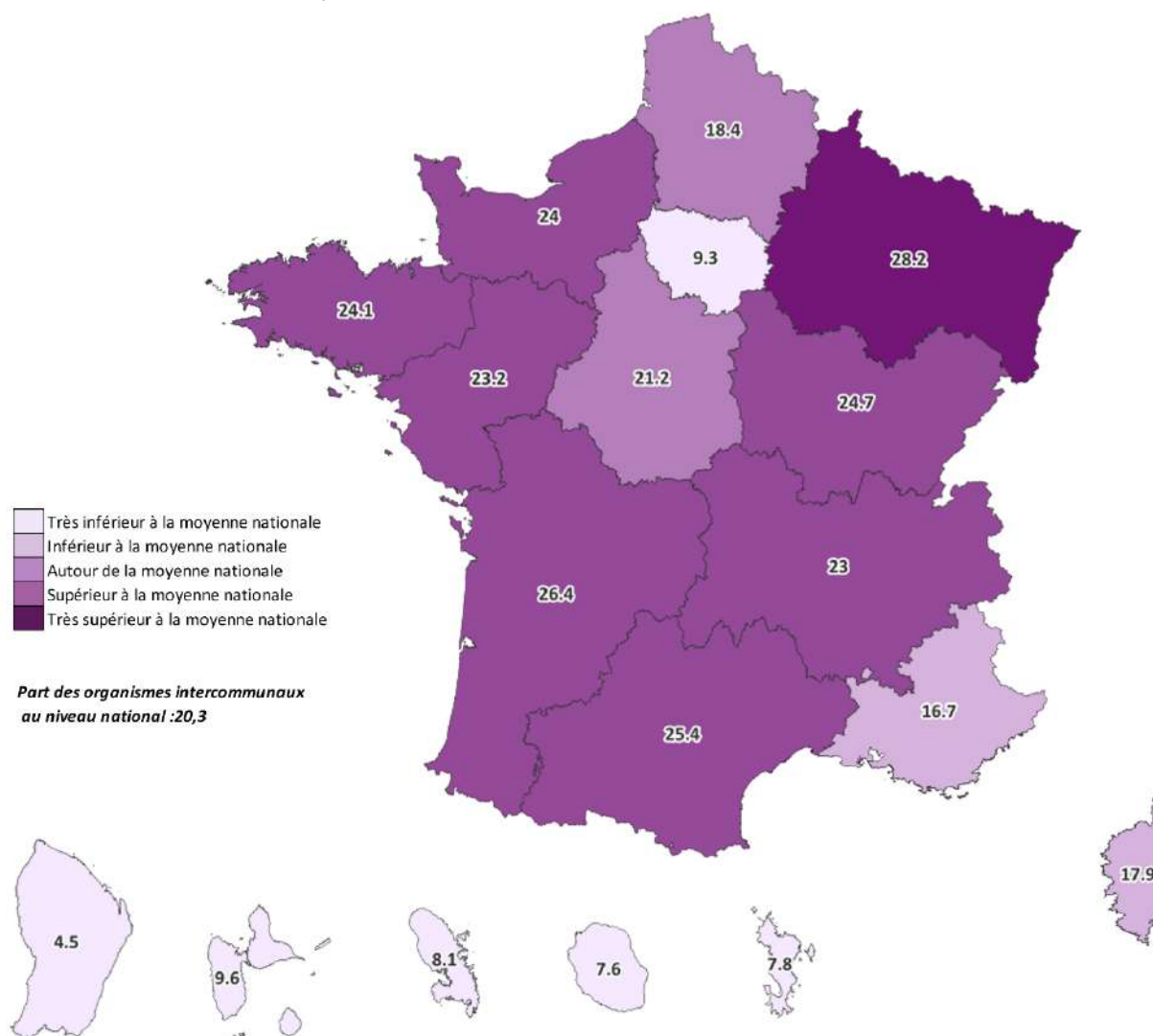
F. L'intercommunalité : un levier de mutualisation inégalement déployé



Les données révèlent une opposition marquée entre territoires où l'intercommunalité constitue le pilier de l'organisation territoriale et espaces où elle demeure marginale. Les départements de petite taille ou à forte tradition intercommunale affichent des parts très supérieures à la moyenne nationale de 20,3%, la Haute-Marne atteignant 48,9%, la Somme 48,3% et le Territoire de Belfort 48,3%. Cette concentration traduit une tradition intercommunale ancienne où les EPCI constituent un employeur majeur, souvent renforcée par la faiblesse démographique des communes isolées qui a favorisé le développement de structures mutualisées pour assurer les services publics de proximité.

À l'opposé, les départements d'outre-mer présentent des parts extrêmement faibles, Mayotte affichant 7,8%, la Guyane 4,5% et la Guadeloupe 9,6%. Cette configuration s'explique par l'absence historique de structures intercommunales développées, la prédominance des conseils régionaux et départementaux dans l'organisation territoriale ayant limité l'émergence d'autres formes de mutualisation. Les départements franciliens hyper-urbains affichent également des parts faibles, les Hauts-de-Seine à 4,5% et la Seine-Saint-Denis à 6,6%, traduisant une organisation territoriale davantage tournée vers les communes et leurs établissements publics que vers les EPCI.

Les départements industriels en reconversion affichent la part moyenne la plus élevée à 28,2%, reflétant le recours à l'intercommunalité comme outil de gestion des territoires en mutation économique. Les départements d'outre-mer (7,7%) et les départements franciliens hyper-urbains (11%) présentent les parts les plus faibles, illustrant des modèles organisationnels très différents où d'autres types d'employeur couvrent l'essentiel de l'emploi territorial.

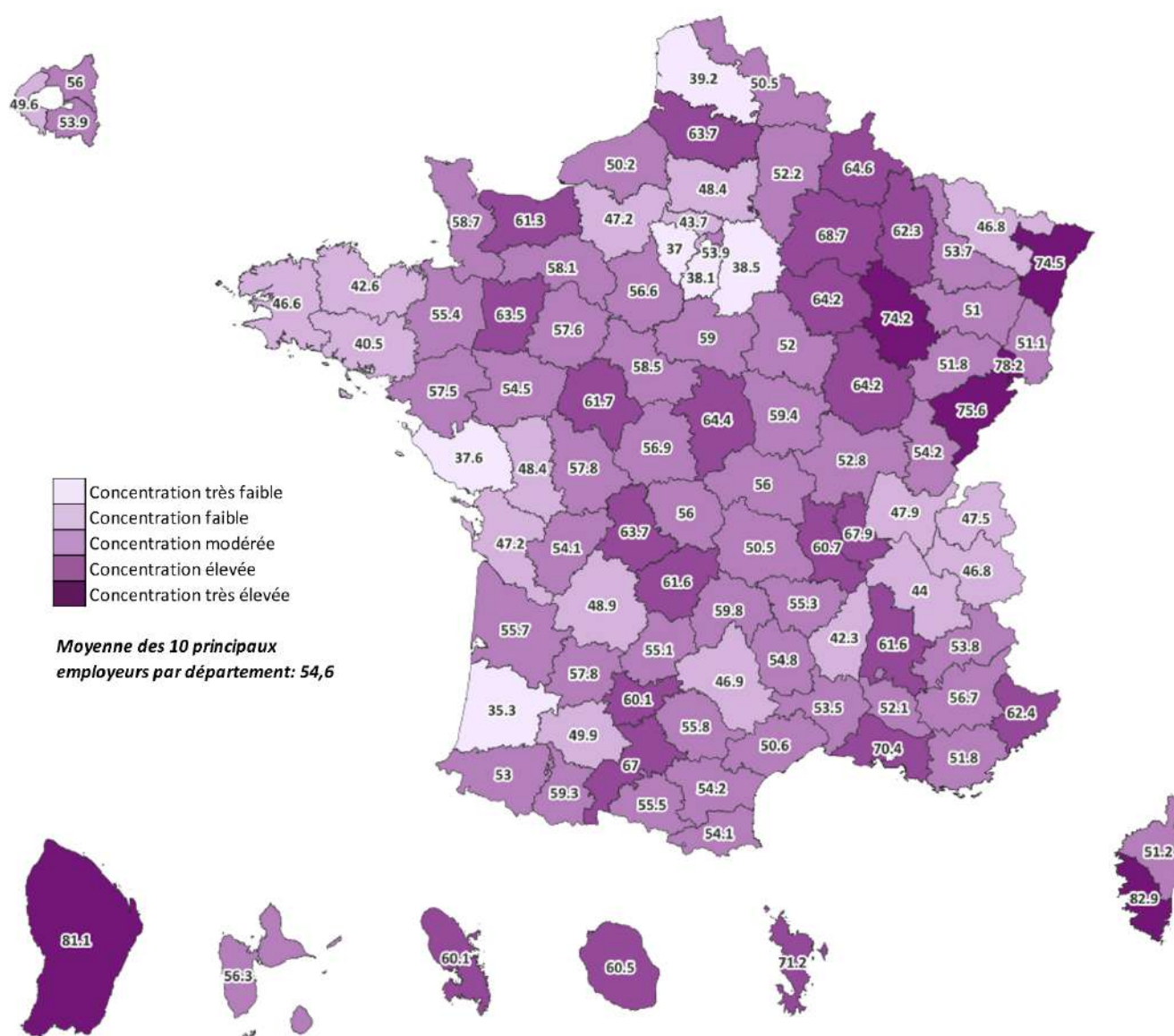


Carte 22- Part des organismes intercommunaux par région au 31/12/2023

Une structuration marquée apparaît entre les territoires du nord-est et du Grand Ouest, d'une part, et ceux du sud et d'outre-mer, d'autre part. Les territoires du Grand Est (28,2%), de la Nouvelle-Aquitaine (26,4%) et de l'Occitanie (25,4%) se distinguent par des niveaux élevés, reflétant une tradition historique de coopération intercommunale. Ces territoires partagent des caractéristiques communes : une forte présence de territoires ruraux où la mutualisation des compétences est apparue comme une nécessité pour maintenir les services publics de proximité face à la faiblesse démographique des communes isolées.

Les territoires des Pays de la Loire (23,2%) et de Normandie (24,0%) affichent des niveaux intermédiaires, cohérents avec leur structure de départements mixtes où l'intercommunalité coexiste avec d'autres formes d'organisation. Les DOM se situent entre 4,5% et 9,6%, traduisant des organisations territoriales très spécifiques où l'intercommunalité n'a pas connu le même développement qu'en métropole. Pour le territoire francilien, le résultat régional ne concerne que la petite et la grande couronne.

G. Les dix principaux employeurs : indicateur de la concentration territoriale

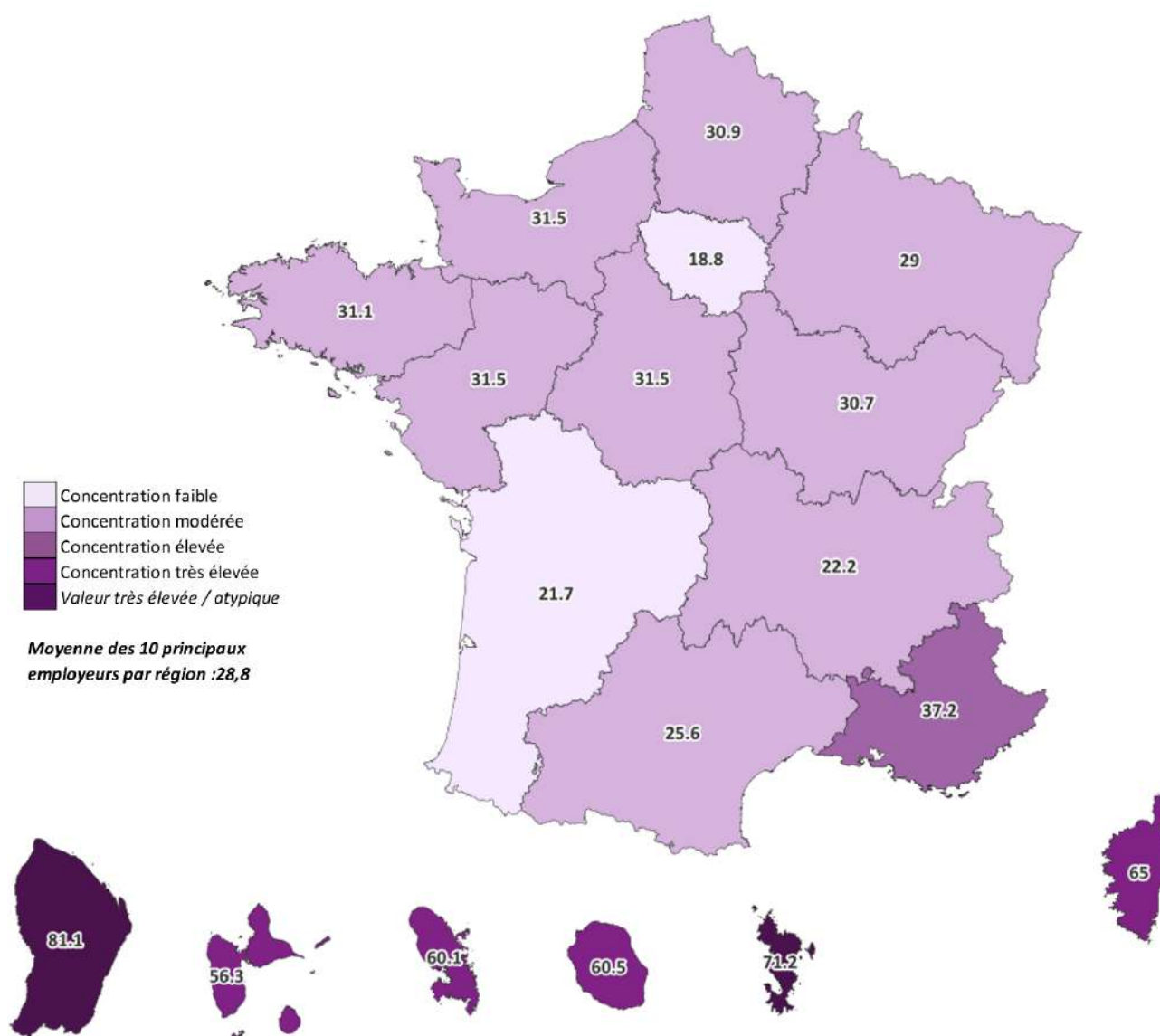


Carte 23- Part des 10 principaux employeurs par département au 31/12/2023

La distribution fait apparaître une concentration de l'emploi au sein des dix principaux employeurs. Les départements d'outre-mer et la Corse affichent des niveaux exceptionnels, la Corse-du-Sud atteignant 82,9%, la Guyane 81,1% et Mayotte 71,2%. Cette concentration extrême traduit une mutualisation poussée où une poignée d'employeurs, principalement les conseils régionaux et départementaux, concentre l'essentiel de l'emploi territorial. Cette configuration explique la faiblesse du nombre d'employeurs observée précédemment dans ces territoires (45 à 48 employeurs), où la fragmentation institutionnelle est limitée par des choix de regroupement des compétences qui privilégient la concentration à la multiplication des structures.

À l'opposé, certains départements présentent une fragmentation beaucoup plus marquée. Les Landes affichent 35,3%, les Yvelines 37% et la Vendée 37,6%, tandis que les départements ruraux et montagnards présentent des niveaux intermédiaires autour de 50% à 55%. Cette faible concentration traduit une organisation territoriale plus éclatée où les compétences sont réparties entre de nombreuses communes et EPCI, limitant d'autant la part des dix principaux employeurs.

La typologie confirme cette structuration : les départements d'outre-mer affichent la concentration moyenne la plus élevée à 63,2%, reflétant la nécessité de regrouper les moyens dans des territoires à faible densité démographique. Les départements avec métropoles régionales présentent une concentration de 57,6%, tandis que les départements industriels en reconversion affichent une concentration moyenne de 50,5%, suggérant une fragmentation plus marquée dans ces territoires où la diversité des employeurs reflète la complexité de la reconversion économique. Une structuration marquée émerge entre les territoires d'outre-mer, où la concentration est très élevée, et les grands territoires métropolitains. Les DOM affichent des parts comprises entre 56% et 81%, traduisant une organisation territoriale où la mutualisation des compétences est poussée par la nécessité de regrouper les moyens pour assurer les services publics de proximité dans des territoires à faible densité démographique. Cette concentration extrême illustre le rôle structurant des conseils régionaux et départementaux dans ces espaces où la fragmentation institutionnelle aurait conduit à une inefficacité des services publics.



Carte 24- Part des 10 principaux employeurs par région au 31/12/2023

Les territoires du Grand Est (29,0%), de Bourgogne-Franche-Comté (30,7%) et de Normandie (31,5%) affichent des niveaux élevés, cohérents avec une structure de départements où quelques grandes agglomérations concentrent l'essentiel de l'emploi territorial. Les Pays de la Loire (31,5%) et la Bretagne (31,1%) présentent des niveaux similaires, reflétant une organisation territoriale où les principales villes structurent l'emploi sans pour autant atteindre la concentration extrême observée dans les DOM. Pour le territoire francilien, le résultat n'est pas représentatif compte tenu de l'absence de Paris dans les données départementales présentées.

Synthèse

L'analyse de la structure des employeurs territoriaux vient éclairer, en creux, les configurations observées dans les parties précédentes concernant le poids de la fonction publique territoriale dans l'emploi. Si la partie 2 révélait une forte empreinte du service public territorial dans les espaces où l'emploi privé peine à se développer (notamment dans les départements d'outre-mer, les territoires ruraux et les bassins industriels en reconversion) la présente analyse en identifie les ressorts organisationnels : ces mêmes territoires affichent une concentration extrême des employeurs, avec un bloc communal représentant 70 % à 83,7 % des effectifs dans les DOM et la Corse, et une dizaine de principaux employeurs concentrant jusqu'à 82 % des agents. Cette concentration d'employeurs apparaît ainsi comme le corollaire structurel d'une présence publique forte dans des économies locales fragilisées.

À l'opposé, une fragmentation massive caractérise les autres territoires. Les départements de la diagonale du vide et les espaces ruraux présentent un bloc communal autour de 35 % à 48 % et une multitude de petits employeurs qui complexifient la gestion des ressources humaines et la coordination territoriale. Les sept profils de départements établis éclairent les déterminants de cette structuration : les départements industriels en reconversion et les espaces ruraux ou montagnards se distinguent par la prépondérance des intercommunalités, ce qui traduit une stratégie de mutualisation des moyens face aux contraintes démographiques et budgétaires, tandis que les départements d'outre-mer affichent une faiblesse marquée de l'intercommunalité, renforçant le poids des communes isolées et la concentration d'employeurs.

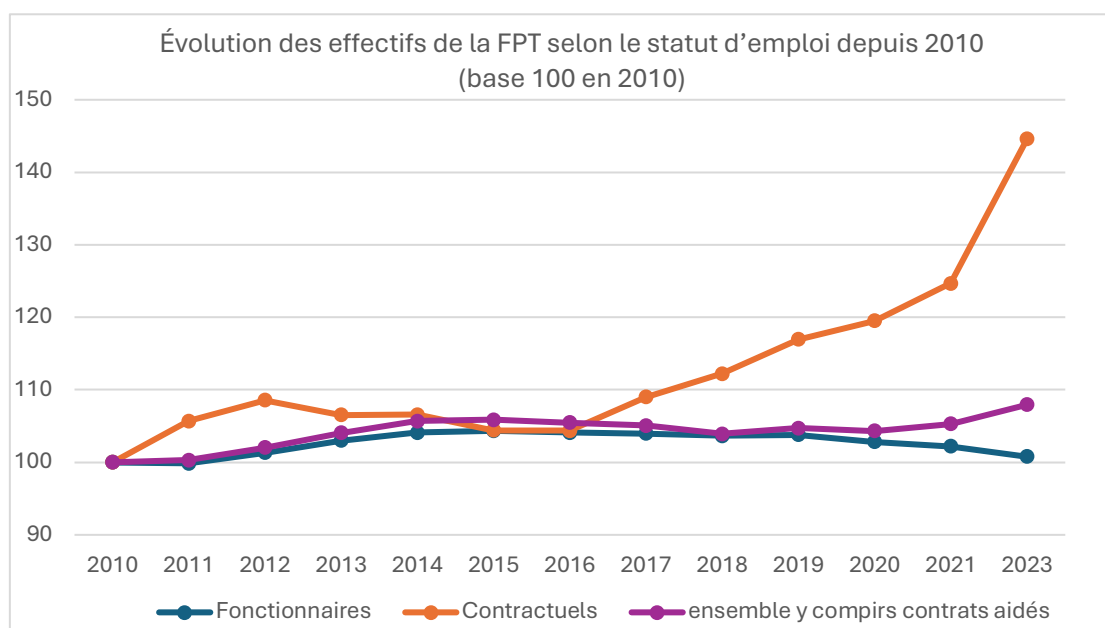
Cette hétérogénéité des types d'employeur porte des conséquences directes sur la gestion des carrières, la mobilité des agents et l'attractivité des territoires. Les espaces fortement concentrés peuvent offrir des parcours professionnels plus structurés et des politiques de formation plus cohérentes, tandis que les territoires fragmentés peinent à constituer des bassins d'emploi attractifs. La concentration des dix principaux employeurs illustre ces écarts de capacité organisationnelle. On comprend dès lors que les territoires où la FPT pèse le plus dans l'emploi total sont précisément ceux où la gouvernance RH est la plus centralisée, ce qui peut constituer à la fois une force (cohérence stratégique) et une vulnérabilité (dépendance à quelques employeurs majeurs).

En définitive, la structure des employeurs territoriaux apparaît comme le résultat d'une histoire institutionnelle locale et de choix d'organisation territoriale qui façonnent les conditions d'exercice du service public et les trajectoires professionnelles des agents. La compréhension de cette structure fragmentée ou concentrée est indispensable pour appréhender les défis de gestion des ressources humaines qui se poseront dans la partie suivante, notamment s'agissant de la capacité des territoires à attirer et retenir les compétences nécessaires à la conduite des politiques publiques locales.

IV. Les conditions d'emploi dans la fonction publique territoriale : une hausse du recours aux contractuels

La composition de l'emploi territorial constitue un élément important pour appréhender les conditions d'exercice du service public. Deux indicateurs permettent d'en éclairer les principales dimensions. La part des agents contractuels dans les effectifs totaux renseigne sur les évolutions du modèle d'emploi territorial et sur la place des différentes formes de recrutement au sein de la fonction publique territoriale. L'évolution récente de ce recours aux contractuels permet également de mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre et les modes d'adaptation des collectivités dans la gestion de leurs effectifs.

À l'échelle nationale, les agents contractuels représentent 28,5 % des effectifs de la FPT en 2023, soit une progression de 4,8 points par rapport à 2019. Cette accélération de la contractualisation traduit une inflexion significative du modèle d'emploi territorial, marquée par une diversification croissante des statuts.

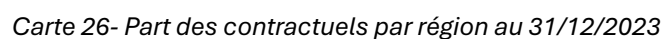


Entre 2010 et 2023, l'évolution des effectifs selon le statut d'emploi révèle une divergence croissante entre trajectoires des fonctionnaires et des contractuels : tandis que les effectifs de fonctionnaires demeurent relativement stables (indice 100 en 2010 comme en 2023), les contractuels enregistrent une progression spectaculaire de plus de 45 points en base 100, témoignant d'une accélération substantielle du recours à cette forme d'emploi particulier. Cette dualisation croissante des statuts s'impose comme une tendance structurelle de la décennie, avec des implications majeures en matière de stabilité de l'emploi et de conditions de travail. L'ensemble incluant les contrats aidés suit une trajectoire intermédiaire, marquée par les réformes des dispositifs d'emploi aidé en 2017-2018 et leur transformation en Parcours emploi compétences, avant un redressement à partir de 2019.

Les départements d'outre-mer affichent globalement la part la plus élevée de contractuels (37,8 %) et la progression la plus marquée (+7,7 points), traduisant une flexibilité accrue dans la gestion des emplois. Les départements franciliens hyper-urbains présentent une part modérée (26,3 %) mais une progression significative (+5,7 points), tandis que les départements ruraux ou montagnards se caractérisent par des niveaux plus faibles (25,6 %) et une progression contenue (+3,8 points).

Ces écarts territoriaux traduisent des stratégies de gestion des ressources humaines différenciées, façonnées par les contraintes budgétaires locales, les spécificités des bassins d'emploi et les choix politiques des élus. Cette partie interroge précisément ces arbitrages entre stabilité statutaire et flexibilité organisationnelle, entre pérennité des emplois et adaptabilité aux besoins de service public.

Les départements franciliens périphériques affichent la part moyenne la plus élevée (34,6 %), suivis des départements franciliens hyper-urbains (34,2 %). Cette prédominance des espaces franciliens traduit la difficulté de recruter des fonctionnaires dans un marché du travail très concurrentiel où le secteur privé offre des perspectives attractives. Les départements d'outre-mer présentent une part élevée malgré la position structurante de la FPT, ce qui atteste des contraintes spécifiques liées à la taille des bassins de recrutement, à l'isolement géographique et aux conditions de rémunération des fonctionnaires. À l'inverse, les départements avec métropoles régionales présentent la part la plus faible (26,1 %), suggérant que dans ces territoires, l'emploi statutaire conserve une attractivité suffisante. Les départements industriels en reconversion (27,9 %) se situent dans une configuration intermédiaire.

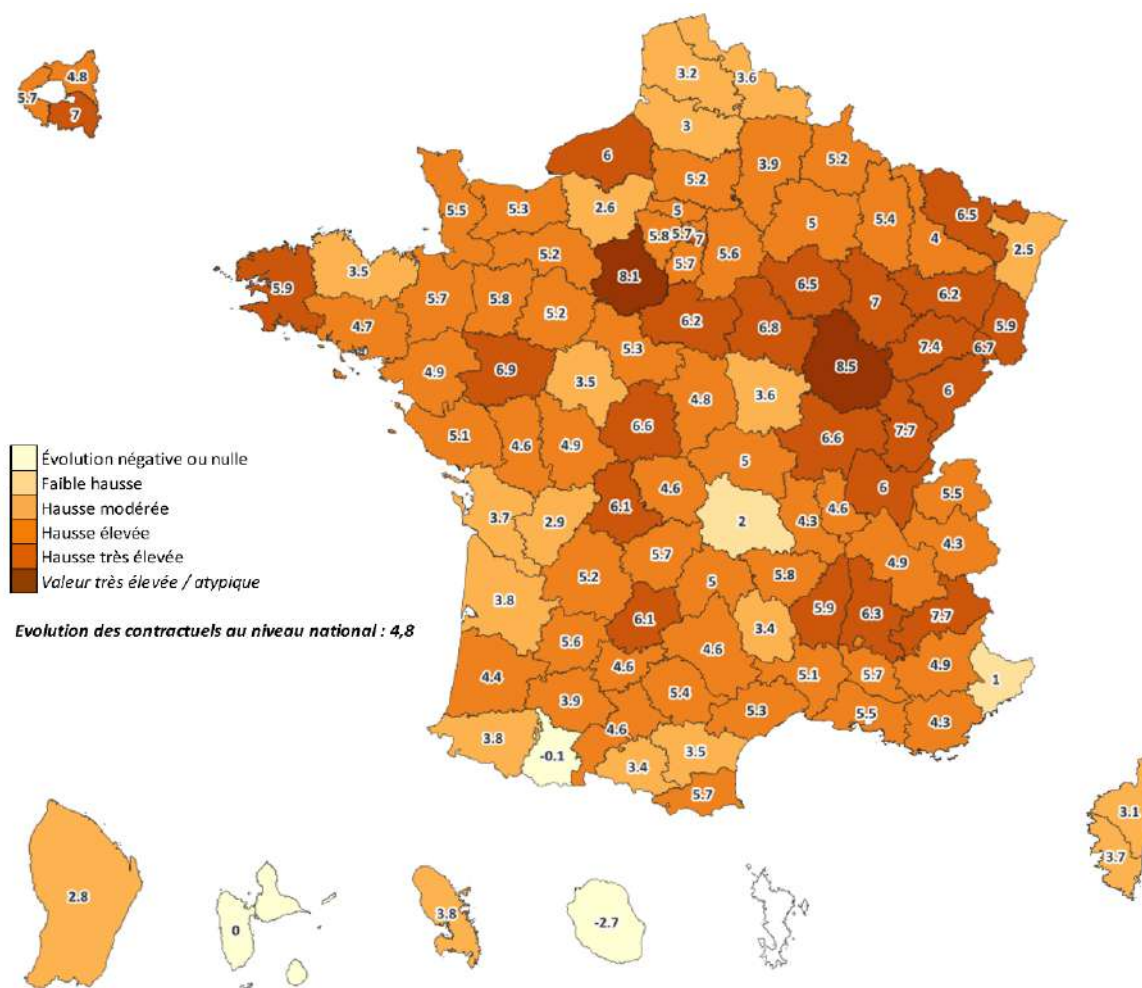


48

pour la seconde. D'autre part, la Guadeloupe (15,1 %), la Corse (17,7 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (22,6 %) présentent les parts les plus faibles, suggérant que dans ces territoires à forte attractivité résidentielle ou à économie peu diversifiée, la titularisation conserve une attractivité suffisante. Un troisième groupe de régions intermédiaires — Grand Est (27,9 %), Hauts-de-France (26,6 %), Occitanie (27,6 %) — illustre des configurations où la FPT conserve une attractivité relative sans toutefois échapper totalement aux contraintes de recrutement.

Cette structuration géographique de la contractualisation pose des enjeux majeurs pour la gestion des ressources humaines. Là où la contractualisation atteint des niveaux très élevés, la rotation accrue des effectifs et la difficulté à pérenniser les compétences peuvent affecter la continuité et la qualité du service public. Là où elle reste contenue, les collectivités peuvent capitaliser sur la stabilité statutaire pour construire des politiques de formation à long terme. Ces écarts traduisent des arbitrages locaux entre attractivité du statut et contraintes du marché du travail.

B. L'évolution de la contractualisation : une dynamique territoriale contrastée



Carte 27- Evolution des contractuels entre 2019 et 2023 par département

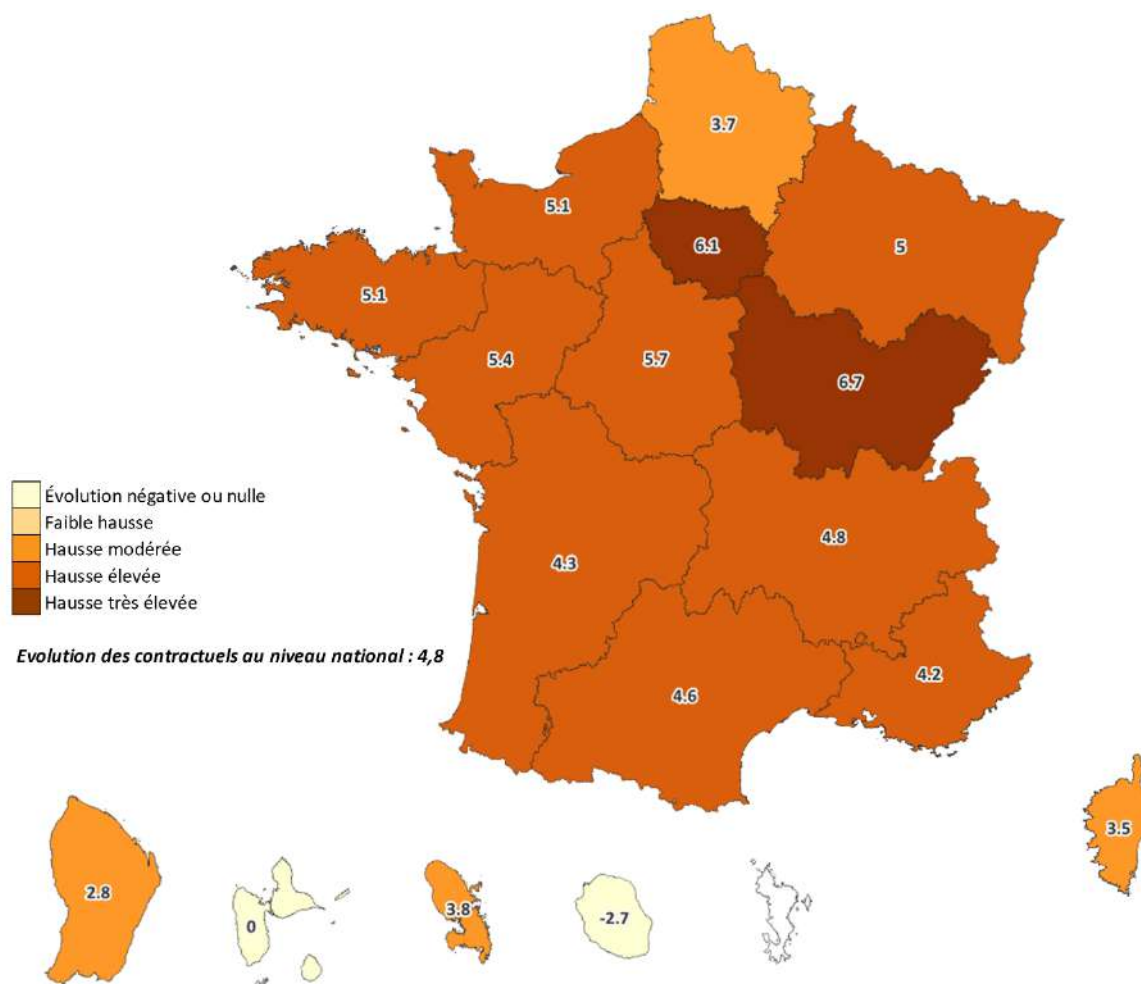
Les dynamiques récentes de contractualisation révèlent des trajectoires très diversifiées, certains départements accélérant fortement le recours aux contractuels tandis que d'autres stabilisent voire réduisent cette composante.

La Côte-d'Or (+8,5 points), l'Eure-et-Loir (+8,1 points) et les Hautes-Alpes (+7,7 points) illustrent une accélération marquée de la contractualisation dans des territoires de taille moyenne. Cette inflexion

suggère que la tension sur le recrutement de fonctionnaires s'étend au-delà des seuls territoires métropolitains pour toucher des départements où la FPT rencontre désormais des difficultés à attirer des candidats. Le Jura (+7,7 points) et la Haute-Saône (+7,4 points) confirment cette tendance des départements de l'Est où la faiblesse démographique et l'éloignement des pôles urbains majeurs rendent le recrutement de fonctionnaires plus difficile.

À l'inverse, La Réunion affiche une baisse de 2,7 points, une évolution atypique qui contraste avec la tendance nationale. Cette diminution peut traduire une politique volontariste de titularisation des contractuels en place ou une stabilisation après une période de recrutement contractuel intense. Les Hautes-Pyrénées (-0,1 point) et la Guadeloupe (0 point) illustrent une stagnation qui suggère que la contractualisation a atteint un niveau structurel. Les Alpes-Maritimes (+1 point) et le Bas-Rhin (+2,5 points) confirment des évolutions contenues par rapport à la moyenne nationale (+4,8 points).

Les départements franciliens périphériques affichent l'évolution moyenne la plus marquée (+5,9 points), suivis des départements avec communauté urbaine (+5,5 points) et des départements franciliens hyper-urbains (+5,3 points). Cette accélération francilienne traduit la tension entre la grille indiciaire et les rémunérations du secteur privé. Les départements industriels en reconversion présentent l'évolution la plus faible (+3,1 points), suggérant une résistance à la contractualisation dans ces territoires où la FPT constitue un employeur structurant. Les départements avec métropoles régionales (+4 points) se situent légèrement en dessous de la moyenne nationale.



Carte 28 - Evolution des contractuels entre 2019 et 2023 par région au 31/12/2023

Du point de vue régional, la Bourgogne-Franche-Comté (+6,7 points) et l'Île-de-France (+5,9 points) affichent les progressions les plus élevées, traduisant une accélération de la contractualisation dans ces régions. Le Centre-Val de Loire (+5,7 points) confirme cette tendance des régions de la moitié nord. À l'inverse, La Réunion (-2,7 points) constitue la seule région à enregistrer une baisse, tandis que la

Guadeloupe (0 point) illustre une stabilisation. Les Hauts-de-France (+3,7 points), la Corse (+3,5 points) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (+4,2 points) présentent des évolutions contenues.

Cette hétérogénéité des dynamiques régionales traduit des réponses variées aux contraintes de gestion des ressources humaines. Les régions où la contractualisation accélère fortement pourraient faire face à des défis de pérennisation des compétences, tandis que celles qui stabilisent ou réduisent leur part de contractuels maintiennent une plus grande stabilité des effectifs. Ces trajectoires divergentes reflètent les arbitrages opérés par les décideurs territoriaux entre stabilité statutaire et adaptabilité organisationnelle. Cette hétérogénéité régionale met en lumière des modes de gestion différenciés face aux contraintes RH. Dans les régions où la contractualisation accélère fortement, la tension entre continuité du service et couverture des postes peut être plus vive, avec des effets possibles sur la stabilisation des équipes et la consolidation des compétences. À l'inverse, les régions qui stabilisent ou réduisent la part de contractuels peuvent bénéficier d'une plus grande stabilité des effectifs, susceptible de faciliter la pérennisation des savoir-faire, tout en conservant des marges d'ajustement potentiellement plus limitées face à des besoins évolutifs. Au total, ces trajectoires semblent moins relever d'une logique uniforme que d'un ajustement aux caractéristiques des bassins d'emploi et aux contraintes locales de recrutement.

Synthèse

La composition de l'emploi territorial apporte un éclairage complémentaire sur les contrastes déjà observés entre territoires : derrière des écarts de poids et d'organisation, elle met au jour les mécanismes internes par lesquels les employeurs territoriaux ajustent leurs ressources humaines. La contractualisation apparaît ainsi comme un levier structurant, mobilisé pour répondre simultanément aux exigences de continuité du service public et aux contraintes de gestion des effectifs.

Deux constats se dégagent. Premièrement, la contractualisation ne se lit pas comme un mouvement homogène : elle renvoie à des contraintes de recrutement différenciées selon les contextes. Là où le recrutement statutaire est plus difficile (en raison de bassins de recrutement restreints, de tensions sur certaines compétences ou de conditions locales d'attractivité) le recours aux contractuels tend à être plus élevé, tandis que les territoires où l'emploi statutaire conserve une attractivité suffisante limitent davantage cette modalité.

Deuxièmement, l'accélération observée sur la période (+4,8 points) et sa diffusion géographique suggèrent un glissement d'ensemble des conditions de recrutement dans la FPT. Dans certains bassins d'emploi, les différentiels d'attractivité avec le secteur privé peuvent renforcer les difficultés à pourvoir certains postes sous statut, ce qui peut contribuer à accroître le recours au contrat et à renforcer une segmentation des modes d'emploi.

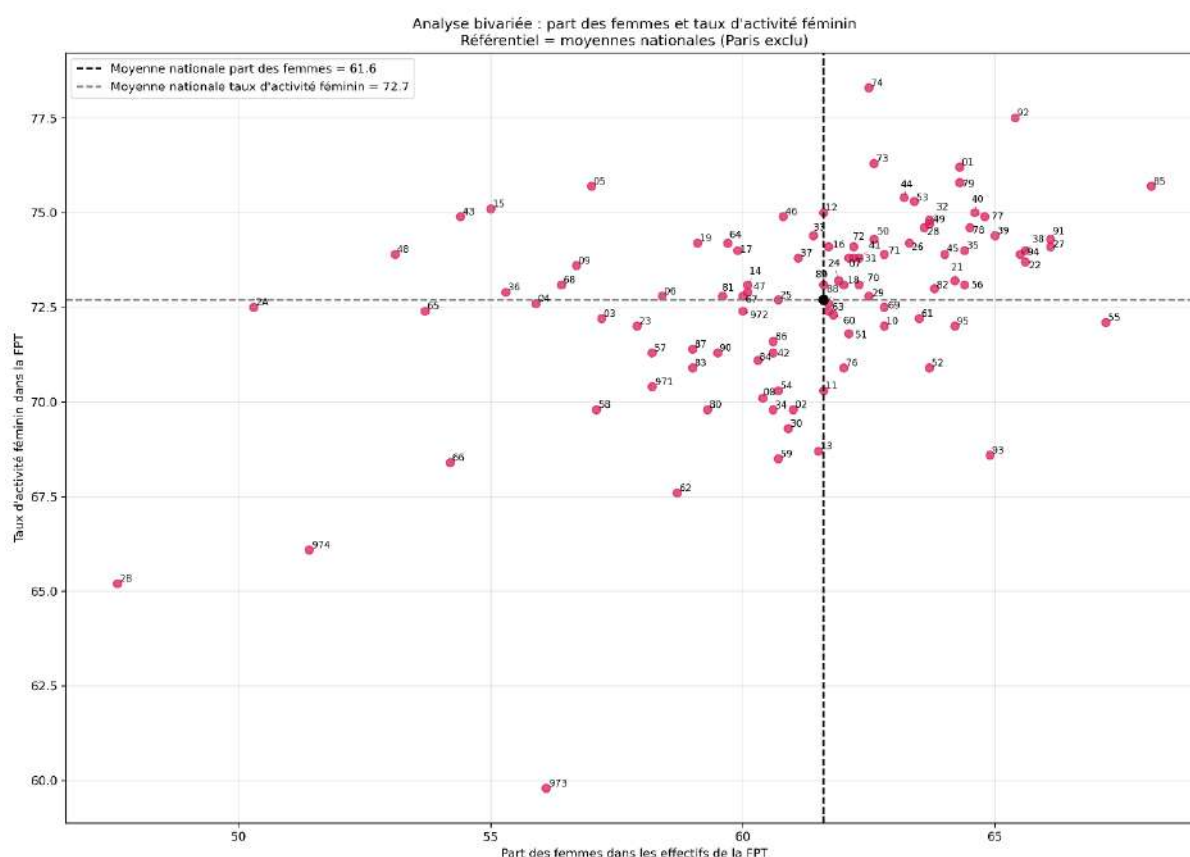
La composition de l'emploi territorial reflète des équilibres locaux entre stabilisation des compétences et couverture des besoins, entre cadre statutaire et attractivité, entre continuité de service et contraintes de gestion. Ces configurations, différenciées selon les territoires, constituent un enjeu structurant pour la capacité de la FPT à maintenir, à moyen terme, la cohérence de son modèle d'emploi tout en s'adaptant à l'évolution des besoins.

V. Démographie des agents territoriaux : profils, renouvellement et contrastes territoriaux

Au-delà des effectifs et des conditions d'emploi, la composition sociodémographique des agents éclaire les rapports que les territoires entretiennent avec les enjeux de parité et de renouvellement des effectifs.

Quatre indicateurs permettent d'appréhender cette dimension humaine de la FPT. La part des femmes et le taux d'activité féminin rendent compte de la place accordée au genre dans la fonction publique territoriale, questionnant l'égalité d'accès à l'emploi. La part des moins de 30 ans et celle des 55 ans et plus (hors emplois aidés) éclairent la pyramide des âges, entre capacité d'attractivité auprès des jeunes générations, enjeux de transmission des savoir-faire auprès des seniors et renouvellement des effectifs.

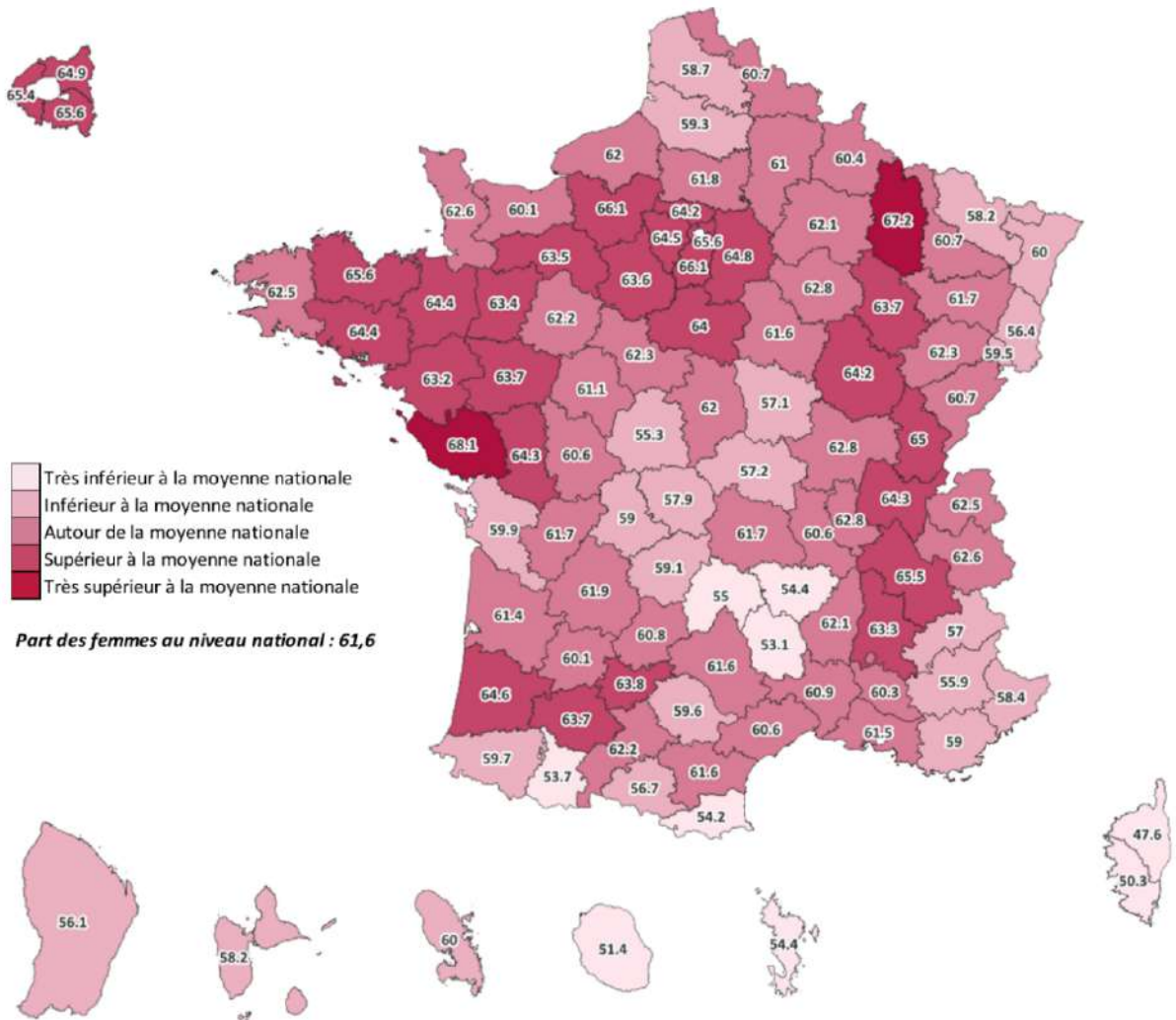
À l'échelle nationale, la FPT emploie 61,6 % de femmes, avec un taux général d'activité féminin de 72,7 %. Les moins de 30 ans représentent 11,4 % des effectifs hors emplois aidés, tandis que les 55 ans et plus en constituent 27,1 %. Ces repères masquent des écarts territoriaux significatifs que la typologie des départements permet de mettre en lumière. Les départements d'outre-mer se distinguent par une féminisation moindre (55 %), un taux général d'activité féminin plus faible (67,2 %), un vieillissement prononcé (38,1 % de seniors) et une part très faible de jeunes (6,1 %), traduisant des bassins de recrutement spécifiques et des trajectoires professionnelles différenciées. À l'opposé, les départements franciliens hyper-urbains (64,9 % de femmes, 73,4 % de taux général d'activité féminin, 14,2 % de jeunes, 24,1 % de seniors) et périphériques (65,2 % de femmes, 74 % de taux général d'activité féminin, 14 % de jeunes, 27,2 % de seniors) présentent une féminisation supérieure à la moyenne et une capacité d'attractivité auprès des jeunes générations. Les départements avec métropoles régionales et les espaces ruraux ou montagnards affichent des configurations intermédiaires proches des moyennes nationales, tandis que les départements industriels en reconversion se caractérisent par une féminisation légèrement inférieure (60,8 %) et un taux général d'activité féminin plus modéré (70,7 %), traduisant la persistance d'emplois techniques davantage masculins.



Le croisement de ces deux indicateurs (part des femmes et taux général d'activité féminin) met en évidence quatre configurations territoriales distinctes, qui conduisent à nuancer l'appréciation de la place occupée par la FPT dans l'emploi des femmes. Dans un premier ensemble de départements, principalement situés en Île-de-France (par exemple les Hauts-de-Seine (92), Val-de-Marne (94) et Seine-et-Marne (77)) et dans l'Ouest (Vendée (85), Mayenne (53) et Landes (40)), la FPT apparaît à la fois fortement féminisée et les femmes fortement mobilisées au sein de la population active salariée. Elle y occupe une place structurante, soit en raison de la concentration d'emplois relevant notamment des champs social, éducatif ou de la petite enfance dans les espaces métropolitains, soit du fait d'un nombre plus limité d'alternatives professionnelles attractives dans certains territoires plus ruraux. À l'inverse, les départements d'outre-mer (La Réunion (974), Guyane (973) et la Guadeloupe (971)) et la Corse se distinguent par une féminisation plus modérée et par une capacité plus réduite d'accès des femmes à l'activité salariée. Cette configuration peut renvoyer à une structure des emplois territoriaux davantage orientée vers des fonctions techniques ou de sécurité. Entre ces deux pôles, des situations intermédiaires se dégagent. Certains départements ; tel Bouches-du-Rhône (13), Gers (32) et Nièvre (58) ; combinent une forte féminisation des effectifs avec une mobilisation plus limitée de l'activité féminine. À l'inverse, d'autres territoires ; comme Lozère (48), Cantal (15) et Allier (03) ; associent une féminisation plus modérée à une mobilisation relativement soutenue des femmes actives

Cette partie interroge les déterminants de ces contrastes et leurs implications pour la gestion des ressources humaines territoriales, entre enjeux d'égalité professionnelle, de renouvellement des générations et de transmission des savoir-faire.

A. La féminisation des effectifs comme marqueur de la nature des politiques publiques locales

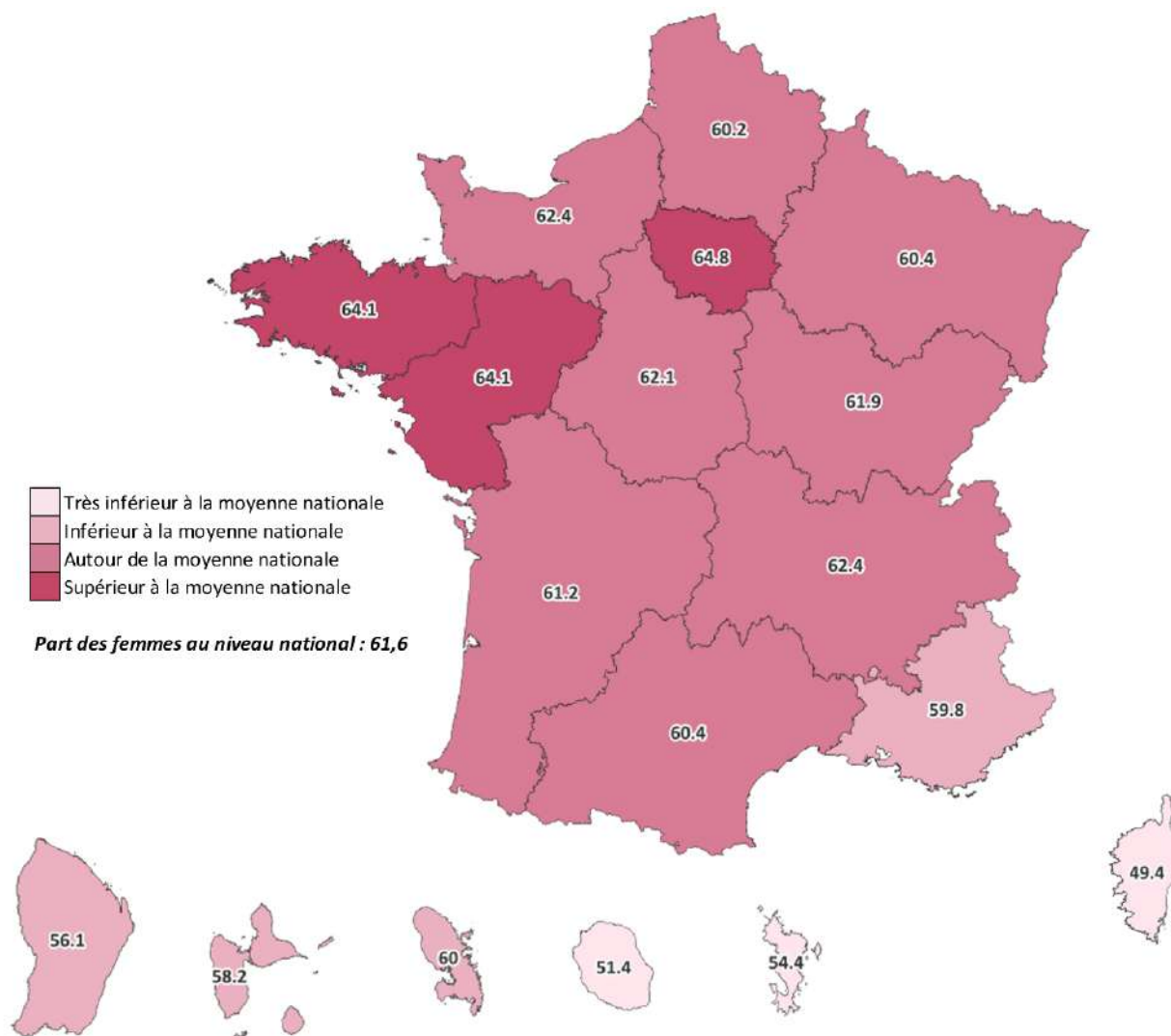


Carte 31 - Part des femmes par département au 31/12/2023

La répartition spatiale de la féminisation dessine une carte complexe où les territoires à forte prédominance féminine coexistent avec des espaces de sous-représentation marquée, révélant autant les spécificités sectorielles de l'emploi public que les dynamiques de marché du travail local. La Vendée affiche la féminisation la plus élevée avec 68,1 %, suivie de la Meuse (67,2 %) et de l'Essonne (66,1 %). Ces niveaux, supérieurs de six à dix points à la moyenne nationale (61,6 %), traduisent des configurations où la fonction publique territoriale est davantage féminisée qu'au national. Cette surreprésentation pourrait être cohérente avec une structuration de l'emploi autour des secteurs sociaux et de la petite enfance.

À l'opposé, la Haute-Corse affiche la part la plus faible avec 47,6 %, suivie de la Corse-du-Sud (50,3 %) et de La Réunion (51,4 %). Ces niveaux, inférieurs à la majorité simple pour les deux premiers, traduisent des bassins de recrutement où la composition de l'emploi public territorial s'écarte significativement des schémas métropolitains. La faible féminisation de ces territoires pourrait refléter une structure d'emplois davantage orientée vers des fonctions techniques ; aménagement du territoire, gestion des espaces naturels ; qui attirent traditionnellement davantage les candidats masculins.

Les départements franciliens hyper-urbains et périphériques affichent les taux de féminisation les plus élevés (64,9 % et 65,2 %), traduisant une attractivité particulière de la fonction publique territoriale auprès des populations actives féminines dans un contexte de concurrence intense avec le secteur privé. Les départements avec métropoles régionales et les espaces ruraux ou montagnards se situent quant à eux autour de la moyenne nationale (61,6 % et 61,3 %), suggérant une diversité des fonctions territoriales qui équilibre la répartition genre. À l'inverse, les départements d'outre-mer présentent une féminisation significativement inférieure (55 %), ce qui pourrait refléter une structuration de l'emploi davantage tournée vers les fonctions techniques et régaliennes, ou des spécificités sociodémographiques locales. Les départements industriels en reconversion affichent une féminisation légèrement inférieure à la moyenne (60,8 %), ce qui pourrait traduire la persistance d'emplois techniques davantage masculins dans ces territoires en transition économique.



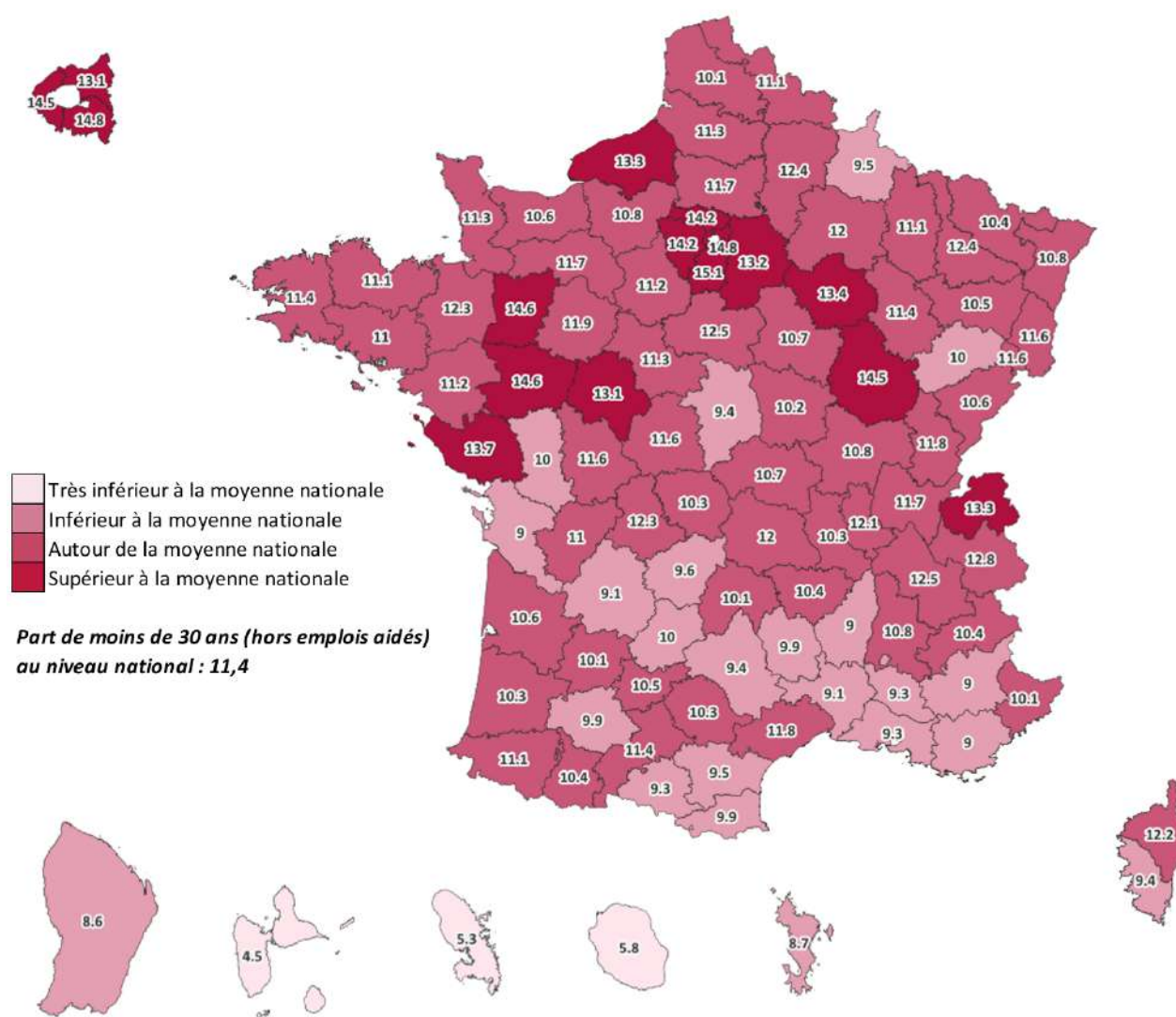
Carte 32- Part des femmes par région au 31/12/2023

Du point de vue régional, deux grands ensembles territoriaux se dessinent. D'une part, l'Île-de-France (64,8 %), les Pays de la Loire (64,1 %) et la Bretagne (64,1 %) forment un bloc où la féminisation dépasse largement la moyenne nationale. Pour l'Île-de-France, la surreprésentation féminine pourrait s'expliquer par la conjonction d'une offre d'emplois sociaux développée et de l'orientation des profils masculins qualifiés vers le privé. Pour les Pays de la Loire et la Bretagne, l'hypothèse d'une structuration de l'emploi public autour des politiques sociales, pourrait contribuer à cette féminisation élevée.

À l'inverse, la Corse (49,4 %), La Réunion (51,4 %) et la Guyane (56,1 %) présentent les part de femmes les plus faibles.

Cette structuration géographique de la féminisation pose des enjeux de parité dans la fonction publique territoriale. Là où les taux dépassent les deux tiers, la question de la mixité de certains secteurs mérite attention. Ces écarts ne traduisent pas nécessairement des politiques discriminatoires, mais pourraient refléter une segmentation sectorielle de l'emploi public territorial que les données agrégées de cette partie ne permettent pas de documenter directement.

B. Les moins de 30 ans : la capacité d'attractivité auprès des jeunes générations

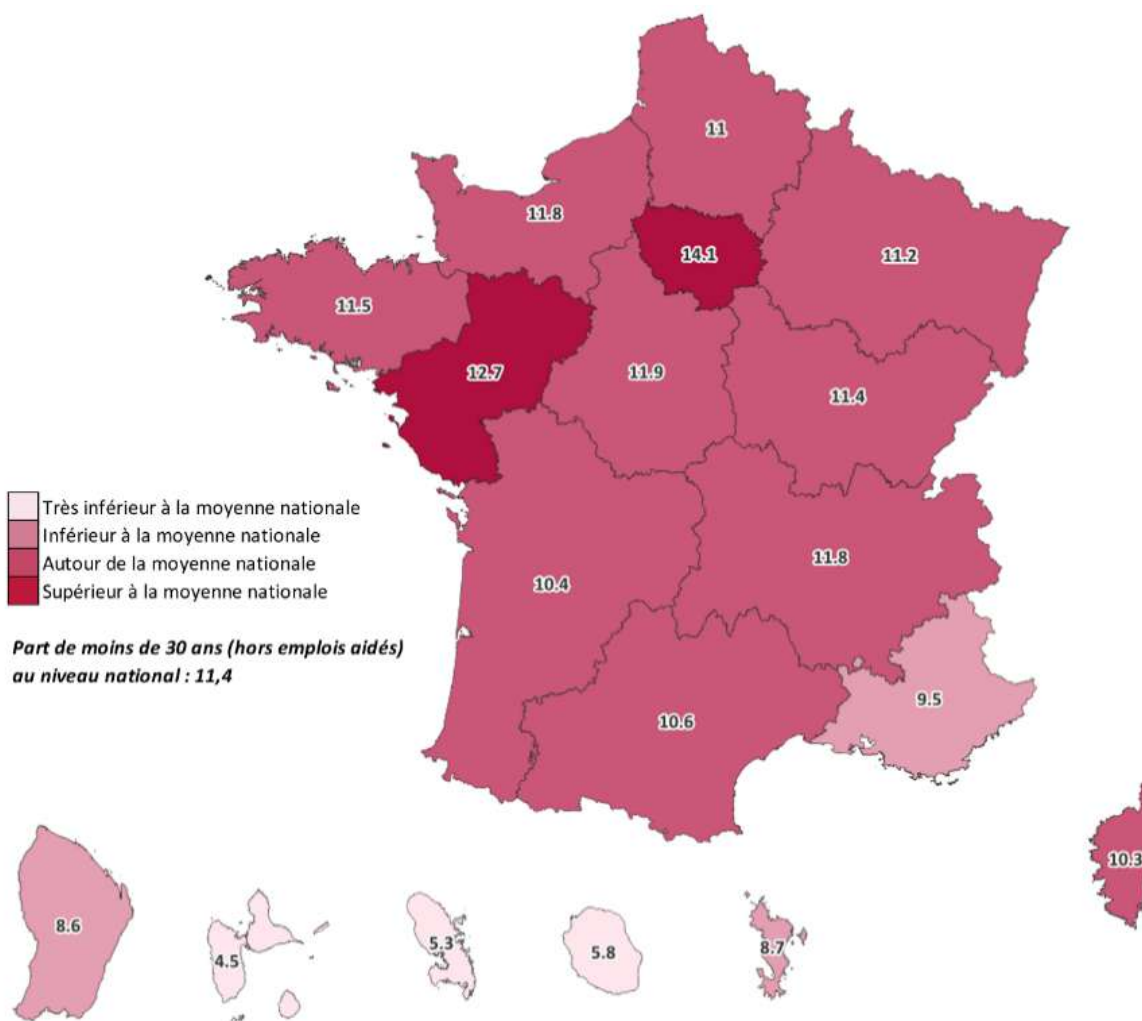


Carte 35- Part de moins de 30 ans (hors EA) par département au 31/12/2023

La part des moins de 30 ans dans les effectifs territoriaux (hors emplois aidés) constitue un indicateur sensible de la capacité des collectivités à attirer les générations entrantes et à assurer le renouvellement de leurs effectifs. Le Val-d'Oise affiche la part la plus élevée avec 15,4 %, suivi de l'Essonne (14,6 %), de l'Indre (14,5 %) et des Yvelines (14,4 %). Ces niveaux, supérieurs de trois à quatre points à la moyenne nationale (11,4 %), soulignent une capacité d'attractivité auprès des jeunes générations. Pour les

départements franciliens, cette surreprésentation des jeunes pourrait être conséquence de la concentration des formations dans la région capitale et l'attractivité résidentielle pour les jeunes actifs. Pour l'Indre, ce niveau élevé, conjugué à une féminisation importante, suggère que la FPT constitue un employeur d'insertion privilégié pour les jeunes diplômés dans un territoire rural où les alternatives d'emploi qualifié sont limitées.

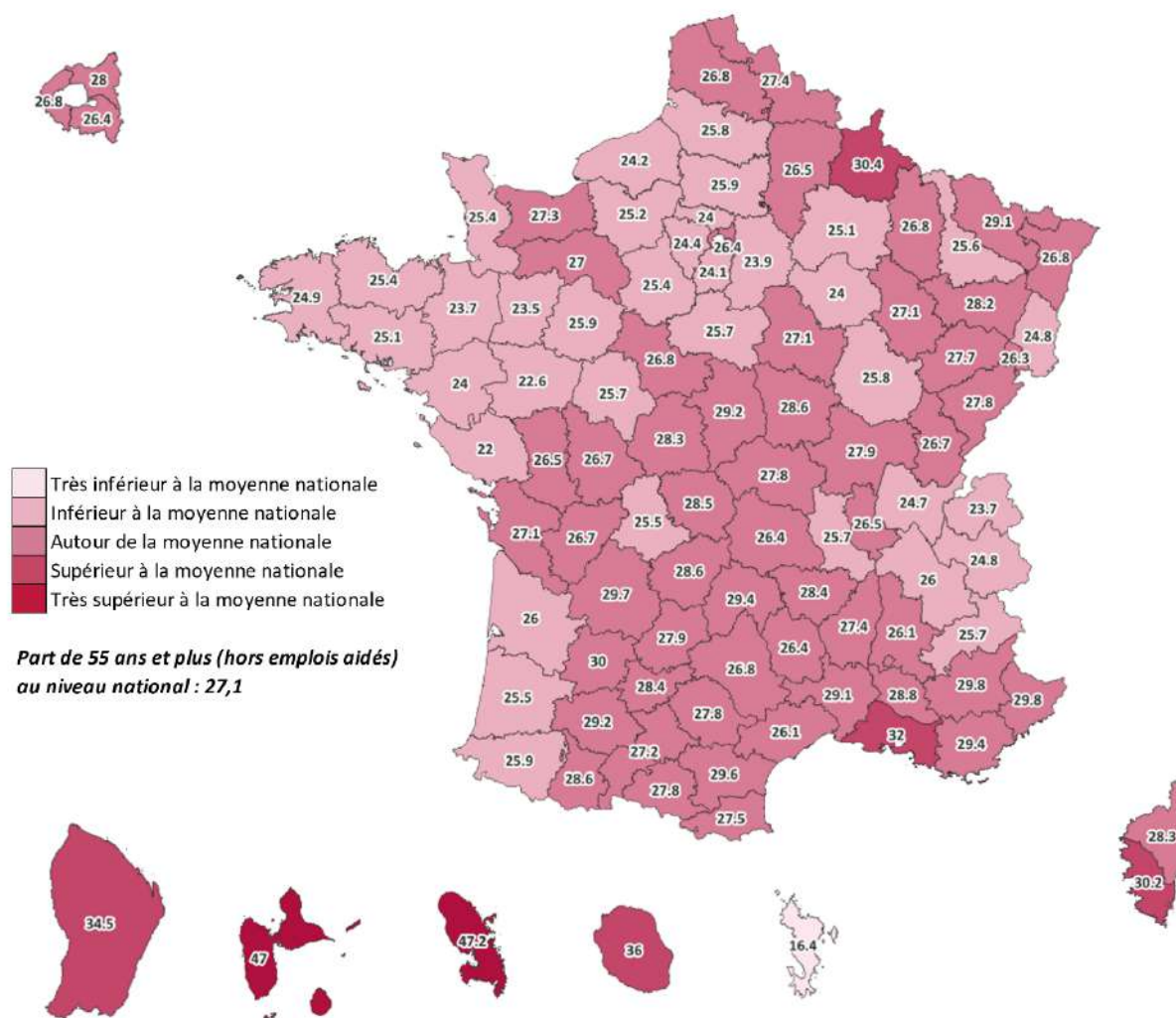
À l'inverse, la Réunion affiche la part la plus faible avec 5,7 %, suivie de la Guadeloupe (6,1 %), de Mayotte (6,5 %) et de la Guyane (6,9 %). Ces niveaux, inférieurs de cinq à six points à la moyenne nationale, traduisent une difficulté à attirer les jeunes générations dans la fonction publique territoriale. Pour les territoires ultramarins, cette faible représentation des jeunes pourrait refléter des trajectoires professionnelles différenciées où la FPT peine à concurrencer d'autres secteurs économiques ou les jeunes diplômés privilégient d'autres voies professionnelles ; et du côté des employeurs territoriaux, l'incapacité d'ouvrir des postes aux plus jeunes. Les départements franciliens hyper-urbains et périphériques affichent les parts de jeunes les plus élevées (14,2 % et 14,0 %), traduisant une capacité d'attractivité auprès des générations entrantes dans un contexte de concurrence intense avec le secteur privé. Les départements avec métropoles régionales et ceux avec communautés urbaines se situent autour de la moyenne nationale (11,2 % et 11,3 %), suggérant un équilibre relatif dans les recrutements. À l'inverse, les départements d'outre-mer présentent une configuration inversée avec une part très faible de jeunes (6,1 %), suggérant des bassins de recrutement où la fonction publique territoriale peine à se renouveler. Les espaces ruraux ou montagnards et les départements industriels en reconversion affichent des parts légèrement inférieures à la moyenne (10,8 % et 10,7 %), ce qui pourrait traduire des difficultés de renouvellement des générations dans des territoires en déclin démographique ou en transition économique.



Carte 36- Part de moins de 30 ans (hors EA) par région au 31/12/2023

Du point de vue régional, l'Île-de-France (13,9 %) et le Centre-Val de Loire (12,5 %) affichent les parts les plus élevées, tandis que La Réunion (5,7 %), la Guadeloupe (6,1 %) et Mayotte (6,5 %) présentent les niveaux les plus faibles. Cette structuration géographique de la part des jeunes pose des enjeux majeurs pour le renouvellement des générations. Les territoires où cette part est faible, laisse entrevoir des difficultés structurelles d'attractivité : les jeunes diplômés pourraient privilégier d'autres voies professionnelles ou migrer vers l'Hexagone, creusant le déséquilibre démographique des effectifs et menaçant la pérennité du service public à moyen terme.

C. Les 55 ans et plus : le vieillissement des effectifs et ses enjeux

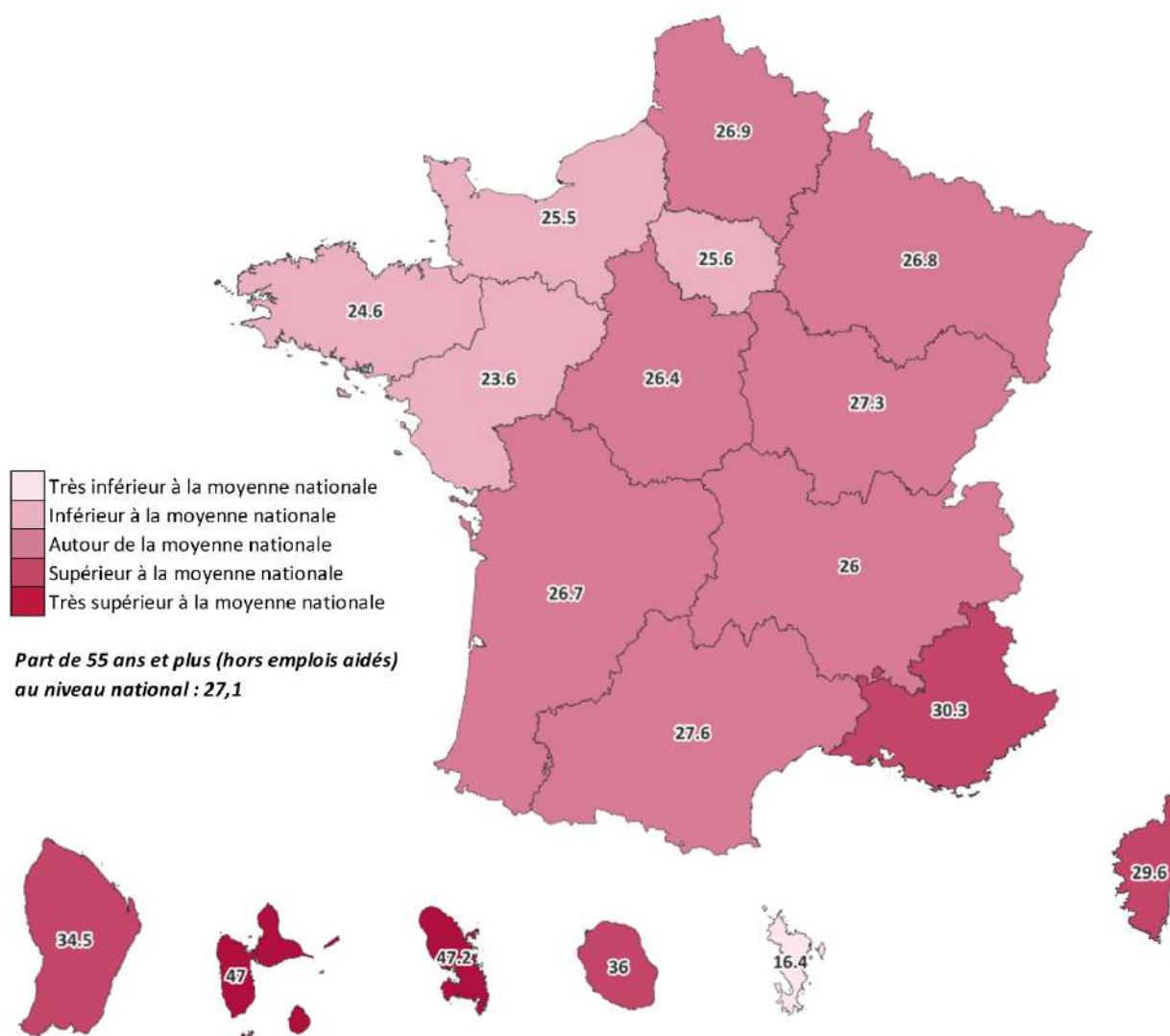


Carte 37- Part de plus de 55 ans (hors EA) par département au 31/12/2023

La part des 55 ans et plus dans les effectifs territoriaux (hors emplois aidés) constitue un marqueur du vieillissement des effectifs et des enjeux de transmission des savoir-faire qui en découlent. La Réunion affiche la part la plus élevée avec 38,6 %, suivie de la Guadeloupe (37,8 %), de Mayotte (37,6 %) et de la Guyane (37,1 %). Ces niveaux, supérieurs de dix points à la moyenne nationale (27,1 %), traduisent un vieillissement marqué des effectifs territoriaux. Pour les départements d'outre-mer, ce phénomène pourrait s'expliquer par des trajectoires professionnelles plus longues dans la fonction publique territoriale, combinées à une faible entrée de jeunes générations comme observé précédemment. Cette configuration pose des enjeux majeurs de renouvellement des compétences et de transmission des savoir-faire.

En revanche, le Val-d'Oise affiche la part la plus faible avec 22,9 %, suivi de la Seine-Saint-Denis (23,3 %), de l'Essonne (24,1 %) et du Val-de-Marne (24,9 %). Ces niveaux, inférieurs de deux à quatre points à la moyenne nationale, traduisent une pyramide des âges en cours d'équilibration où le renouvellement des générations s'opère plus régulièrement. Pour les départements franciliens, cette structure démographique plus favorable pourrait résulter d'une attractivité accrue auprès des jeunes générations et d'une rotation plus importante des effectifs.

Les départements d'outre-mer présentent un vieillissement prononcé (38,1 % de seniors), traduisant des difficultés structurelles de renouvellement des effectifs et des déséquilibres dans la pyramide des âges. Les départements avec communautés urbaines ou très grandes communes affichent la part de seniors la plus faible (26,2 %), suggérant une meilleure capacité de renouvellement dans ces espaces. Les départements avec métropoles régionales et les espaces ruraux ou montagnards se situent autour de la moyenne nationale (26,9 % et 27,0 %), tandis que les départements industriels en reconversion affichent une proportion légèrement inférieure (26,6 %). Les départements franciliens hyper-urbains se distinguent par une part de seniors particulièrement faible (24,1 %), traduisant une rotation importante des effectifs dans un contexte de concurrence avec le secteur privé, tandis que les départements périphériques franciliens affichent une proportion conforme à la moyenne (27,2 %). Cette segmentation démographique par profil territorial pose des enjeux différenciés : les espaces franciliens doivent gérer une rotation importante des effectifs, tandis que les DOM et certains territoires métropolitains font face à un défi majeur de transmission des savoir-faire et de gestion des départs en retraite.



Carte 38- Part de plus de 55 ans (hors EA) par région au 31/12/2023

Du point de vue régional, le vieillissement des effectifs révèle une géographie inversée de celle des jeunes. La Réunion (38,6 %), la Guadeloupe (37,8 %) et Mayotte (37,6 %) affichent les parts les plus élevées, dépassant de dix points la moyenne nationale. Dans ces territoires où l'entrée des jeunes atteint des niveaux critique et où l'emploi public reste concentré dans peu d'employeurs, ce vieillissement extrême dessine une pyramide des âges déséquilibrée. Ces territoires pourraient faire face à des vagues de départs à la retraite dans les années à venir, sans réservoir de jeunes compétences pour assurer la relève, ce qui interroge la capacité à maintenir la continuité du service public.

À l'opposé, l'Île-de-France (24,3 %), la Seine-Saint-Denis (23,3 %) et le Val-d'Oise (22,9 %) présentent les niveaux les plus faibles. Dans ces espaces où l'entrée des jeunes reste soutenue et où la diversité des employeurs permet une plus grande fluidité des recrutements, la structure démographique relativement favorable assure une transmission plus fluide des compétences. Cette configuration, qui contraste fortement avec les territoires ultramarins, illustre les caractéristiques démographiques de la fonction publique territoriale.

Synthèse

L'analyse de la démographie des agents territoriaux apporte un éclairage complémentaire sur les contrastes territoriaux déjà mis en évidence, en montrant que les différences de structures d'emploi s'accompagnent de profils sociodémographiques très différenciés selon les territoires. Au-delà des volumes et des formes d'emploi, elle met en lumière des équilibres de genre et de générations qui pèsent directement sur les conditions de renouvellement des compétences.

Trois constats ressortent. Premièrement, la féminisation de la FPT, majoritaire à l'échelle nationale (61,6 %), présente des écarts importants : certains territoires dépassent largement les deux tiers de femmes, tandis que d'autres se situent autour de la majorité simple. Cette segmentation ne permet pas, à elle seule, d'inférer des effets de politiques d'égalité professionnelle ; elle peut plutôt renvoyer à des structures d'emploi différentes selon les territoires, entre domaines à dominante sociale plus féminisés et fonctions techniques historiquement plus masculines.

Deuxièmement, le vieillissement des effectifs constitue un enjeu particulièrement saillant dans les départements d'outre-mer, où plus de 37 % des agents ont 55 ans et plus, alors que la part des moins de 30 ans y est la plus faible (6,1 %). Cette configuration suggère un déséquilibre générationnel plus marqué, susceptible de renforcer, à moyen terme, les besoins de renouvellement et d'organisation de la transmission des savoir-faire, notamment dans les métiers déjà en tension.

Troisièmement, l'attractivité relative auprès des jeunes générations apparaît variable selon les territoires et semble s'inscrire dans des contextes locaux distincts. Les espaces les plus dynamiques, notamment franciliens, accueillent plus fréquemment des profils jeunes, tandis que certains territoires en situation d'isolement ou de moindre dynamisme démographique semblent rencontrer davantage de difficultés à renouveler leurs effectifs, ce qui peut accentuer les écarts de structure d'âge.

En définitive, la démographie des agents territoriaux reflète des configurations territoriales différenciées et fait émerger des enjeux RH contrastés : renouvellement des générations et transmission des compétences dans les territoires les plus vieillissants, attention à la mixité des métiers dans les espaces où la composition par genre est très déséquilibrée. Ces éléments constituent des facteurs structurants pour la capacité des employeurs territoriaux à consolider leurs compétences et à assurer la continuité du service public dans les années à venir.

VI. Caractéristiques professionnelles : deux tiers des agents de la FPT relèvent des filières administratives ou techniques

Les analyses précédentes ont permis de dresser un panorama général de la fonction publique territoriale : effectifs, structures d'emploi, démographie et conditions d'emploi. Cette partie prolonge cette exploration en s'intéressant aux caractéristiques socio-professionnelles des agents — cadres d'emplois, filières et catégorie hiérarchique. Il s'agit à la fois de mesurer comment les agents se répartissent entre les différents cadres d'emplois, de mieux cerner les qualifications mobilisées par les collectivités territoriales, et de comprendre l'organisation hiérarchique qui structure leur fonctionnement.

La fonction publique territoriale se distingue par la diversité de ses métiers et celle de sa pyramide des grades. À l'instar d'autres versants de la fonction publique, elle couvre un spectre professionnel particulièrement large : des fonctions d'exécution technique et administrative jusqu'à l'encadrement supérieur, en passant par les expertises spécialisées. Cette diversité est à la fois une richesse — elle permet aux collectivités de répondre à des besoins très variés — et un défi de gestion des ressources humaines : chaque filière obéit en effet à ses propres logiques de recrutement, de formation et de déroulement de carrière.

L'analyse qui suit s'appuie sur onze variables complémentaires, qui éclairent différentes facettes de cette structuration professionnelle. Le taux d'encadrement — mesuré par la part cumulée des catégories A et B — renseigne sur la hiérarchisation des services et l'équilibre entre d'une part des fonctions de direction et d'application et d'autre part des fonctions d'exécution. Les parts des agents de catégorie A et B (attachés, ingénieurs, rédacteurs et techniciens...) permettent d'apprécier comment se répartissent les expertises entre administration générale et technique et fonctions spécialisées. Les parts des agents de catégorie C (adjoints techniques et adjoints administratifs, qui représentent l'essentiel des effectifs territoriaux) éclairent quant à eux la distribution géographique des fonctions d'exécution. La répartition entre filière généraliste et filière spécialisée indique si les collectivités s'appuient davantage sur des compétences administratives ou techniques transversales ou sur des expertises spécifiques. Enfin, le développement de la filière police municipale — mesuré par sa part dans les effectifs et par le nombre d'agents pour 10 000 habitants — constitue un indicateur révélateur des choix des collectivités en matière de sécurité publique de proximité.

À l'échelle nationale, la fonction publique territoriale se caractérise par une structuration professionnelle marquée par la prédominance des fonctions d'exécution sur les fonctions d'encadrement et de spécialisation. Le taux d'encadrement de catégorie A et B s'établit à 27,3% en moyenne, ce qui signifie que près des trois quarts des effectifs relèvent de la catégorie C. Parmi les agents de catégorie A et B, les attachés représentent 4,7% des effectifs totaux, suivis des rédacteurs (4,6%), des techniciens (3,0%) et des ingénieurs (1,9%), traduisant une répartition plus avantageuse pour les fonctions d'administration générale et de conseil que celle de la maîtrise technique. Les agents de catégorie C constituent quant à eux l'ossature des services territoriaux avec les adjoints techniques (29,1%) et les adjoints administratifs (12,8%), soit à eux seuls près de 42% des effectifs. Les filières généralistes (administratives et techniques) dominent largement avec 66,7% des effectifs, ce qui traduit la prééminence des fonctions techniques et administratives transversales sur les expertises spécialisées (33,3%, pour les filières médico-sociales, culturelles, sportives, animation, pompiers et police municipale). La filière police municipale, bien que minoritaire dans l'ensemble des effectifs avec 1,4%, présente une densité moyenne de 4,0 agents pour 10 000 habitants, avec des écarts considérables selon les territoires.

Cette configuration nationale masque cependant des réalités territoriales profondément différenciées que révèle l'analyse par typologie de départements. Une première configuration rassemble les espaces à fort potentiel économique et d'attractivité : les départements franciliens périphériques et les métropoles régionales affichent des taux d'encadrement supérieurs à la moyenne nationale (30,1% et 28,5%),

accompagnés de filières spécialisées développées (37,1% et 32,3%) et de parts élevées d'attachés (6,0% et 5,3%). Ces territoires concentrent les fonctions de direction et d'expertise, tirant parti de leur dynamisme économique pour structurer des services plus élaborés et diversifiés.

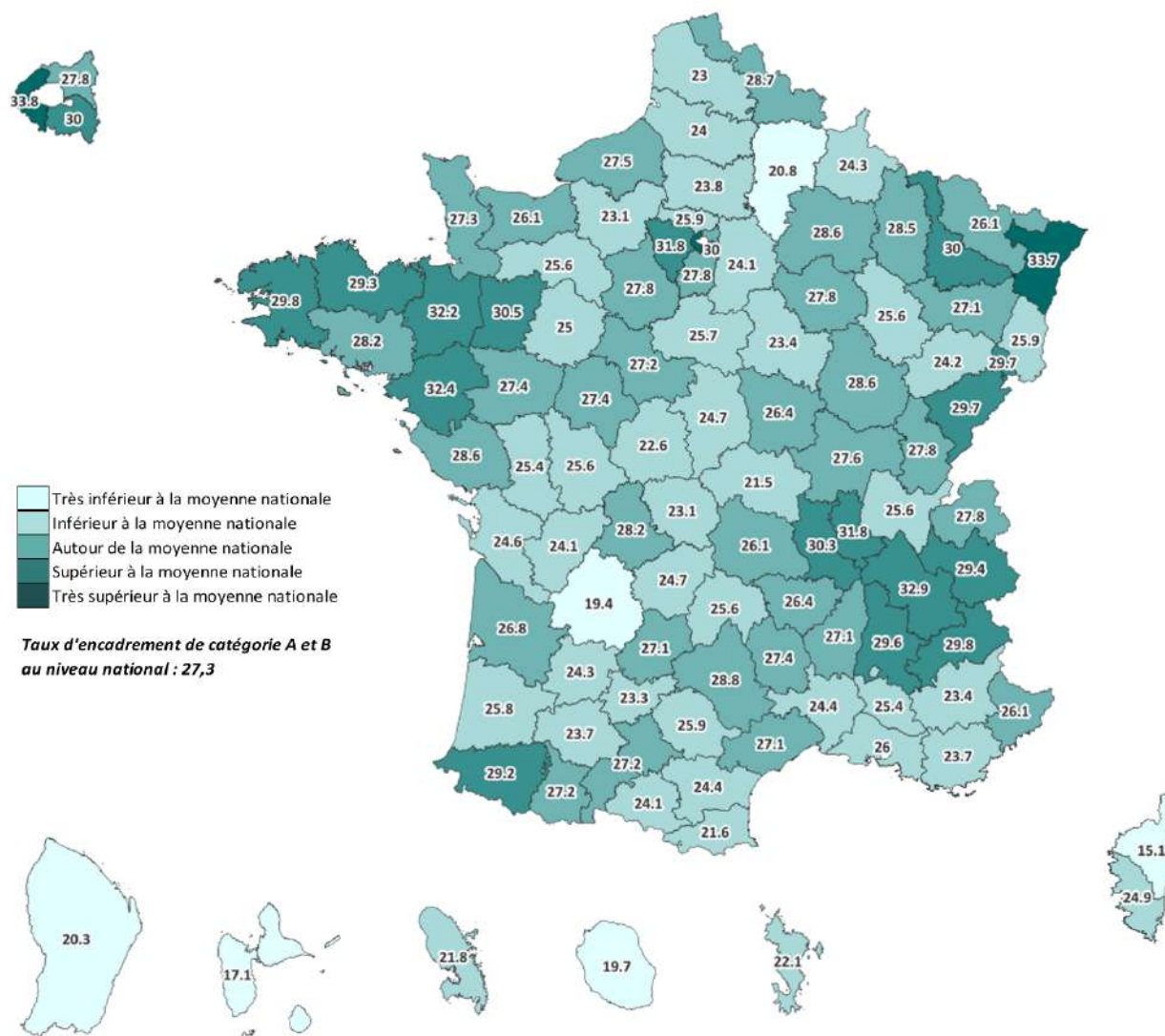
Une seconde configuration, aux antipodes de la première, rassemble les territoires en difficulté structurelle. Les départements industriels en reconversion affichent le taux d'encadrement le plus faible (23,5 %) et la part d'attachés la plus réduite (3,5 %), témoignant de l'impact durable des caractéristiques socio-économiques de ces territoires sur l'emploi public territorial. Les départements d'outre-mer forment quant à eux un cas particulier : avec un taux d'encadrement de seulement 20,0 %, les filières généralistes y dominent largement (75,6 %), tandis que les fonctions d'exécution — tant techniques (32,1 % d'adjoints techniques) qu'administratives (17,9 % d'adjoints administratifs) — y occupent une place prépondérante.

Une troisième configuration intermédiaire regroupe les espaces ruraux ou montagnards et les départements avec communautés urbaines, qui se situent autour des moyennes nationales sans forte polarisation. Ces territoires présentent des organisations professionnelles équilibrées, ni fortement tournées vers l'encadrement comme les grandes métropoles, ni marquées par la prédominance des fonctions d'exécutions comme les territoires en difficulté.

Enfin, les départements franciliens hyper-urbains présentent une configuration singulière : malgré leur dynamisme économique, ils affichent un taux d'encadrement proche de la moyenne nationale (27,4 %), mais des filières spécialisées particulièrement développées (41,2 %). Cela pourrait s'expliquer par une externalisation partielle de certaines fonctions techniques vers le secteur privé ou vers des opérateurs publics spécialisés, dans un contexte métropolitain où l'offre de prestataires est particulièrement dense.

Cette segmentation par profils territoriaux pose des enjeux différenciés de gestion des ressources humaines : les espaces franciliens périphériques et les grandes métropoles doivent accompagner une structuration hiérarchique diversifiée, tandis que les DOM et les espaces ruraux font face au défi de la montée en compétences et de la professionnalisation des fonctions d'exécution.

A. La hiérarchisation de la FPT : le poids de l'encadrement dans les effectifs territoriaux



Carte 39- Taux d'encadrement de catégorie A et B par département au 31/12/2023

Avec 27,3% des effectifs en moyenne nationale, le taux d'encadrement de catégorie A et B offre un premier éclairage sur la structuration hiérarchique des collectivités territoriales. À l'échelle départementale, les écarts sont marqués : on observe une amplitude de 18,7 points entre le Hauts-de-Seine, qui affiche un taux élevé de 33,7%, et la Haute-Corse, où ce même indicateur tombe à 15,1%. Cette hétérogénéité traduit des organisations territoriales aux profils très divers.

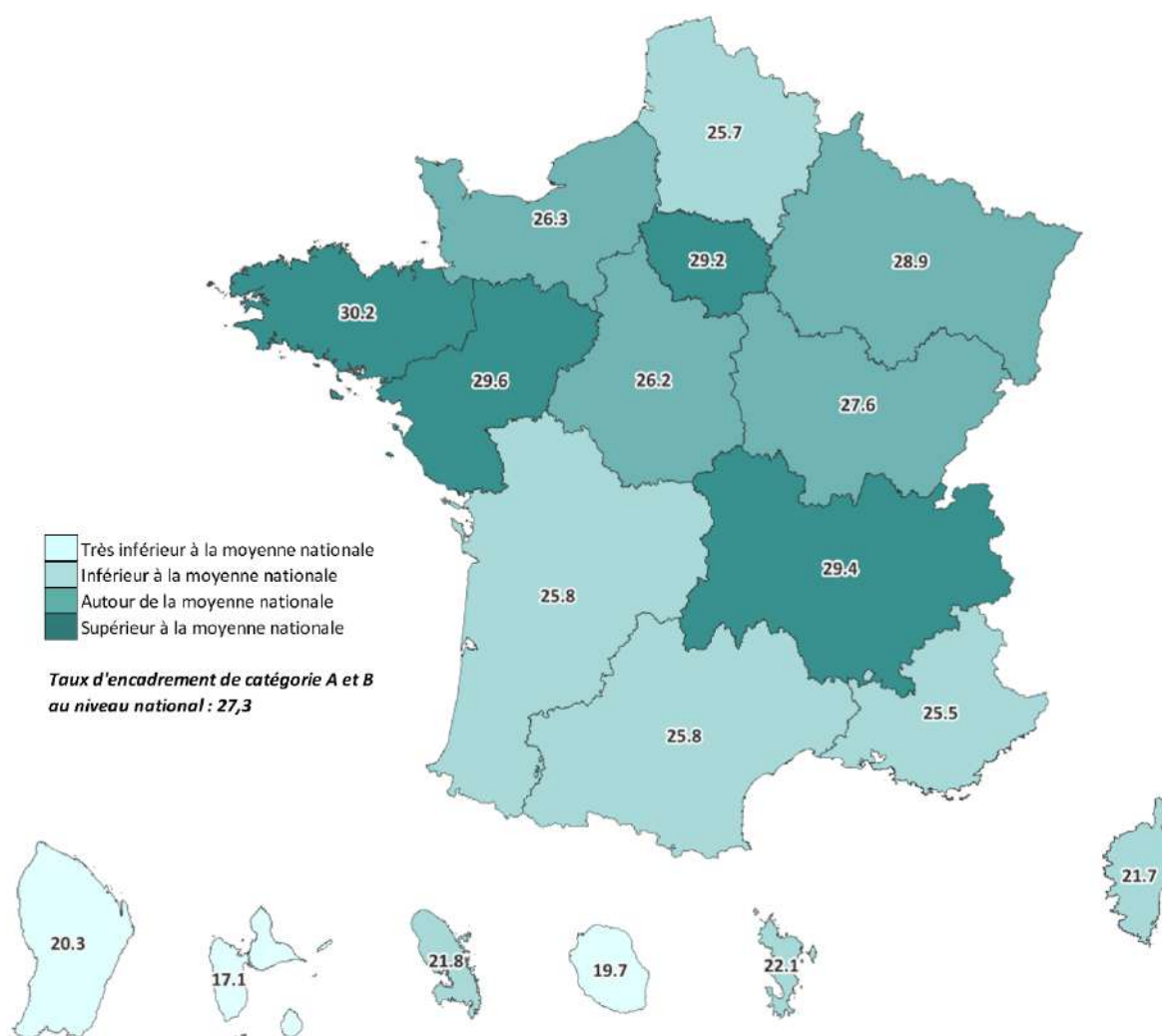
Les départements au fort taux d'encadrement se concentrent principalement dans trois espaces distincts. On trouve d'abord la petite couronne francilienne, dont les Hauts-de-Seine (33,8 %). Viennent ensuite les grandes métropoles régionales dynamiques (Bas-Rhin 33,7%, Isère 32,9%, Loire-Atlantique 32,4%, Ile-et-Vilaine 32,2%), dont la diversité des services nécessite une structuration hiérarchique développée. Enfin, certains territoires ruraux de l'Ouest comme la Mayenne (30,5 %) présentent également des taux élevés, probablement en lien avec des organisations territoriales compactes et des compétences multiples.

À l'opposé, les départements à faible taux d'encadrement partagent plusieurs caractéristiques. Les départements d'outre-mer se distinguent par des niveaux particulièrement bas : Guadeloupe (17,1 %), La

Réunion (19,7 %), Guyane (20,3 %), Martinique (21,8 %) et Mayotte (22,1 %). Certains territoires ruraux fragilisés s'inscrivent dans la même tendance, comme la Dordogne (19,4 %), l'Aisne (20,8 %) ou l'Allier (21,5 %). Ces configurations traduisent des services territoriaux davantage orientés vers l'exécution que vers l'encadrement, ou des difficultés à recruter dans les catégories supérieures. La répartition géographique met en évidence une structuration contrastée : les métropoles et les territoires fortement urbanisés concentrent davantage de fonctions d'encadrement, à l'inverse des territoires ruraux et ultramarins, où les agents de catégorie C sont proportionnellement plus nombreux. Les départements franciliens périphériques affichent le taux le plus élevé (30,1 %), dépassant même les métropoles régionales (28,5 %).

Un second constat tient à l'opposition structurelle entre territoires à fort potentiel économique et territoires fragilisés. Les départements industriels en reconversion affichent le taux le plus faible (23,5 %), inférieur de 3,8 points à la moyenne nationale. Cette situation contraste avec celle des départements dotés d'une métropole régionale, qui affichent un excédent de 1,2 point.

Les départements d'outre-mer constituent un cas particulier avec un taux de 20,0 %, soit 7,3 points sous la moyenne nationale. Cette faible part de l'encadrement s'explique moins par une faible densité urbaine que par des organisations administratives spécifiques où les fonctions d'exécution prédominent.



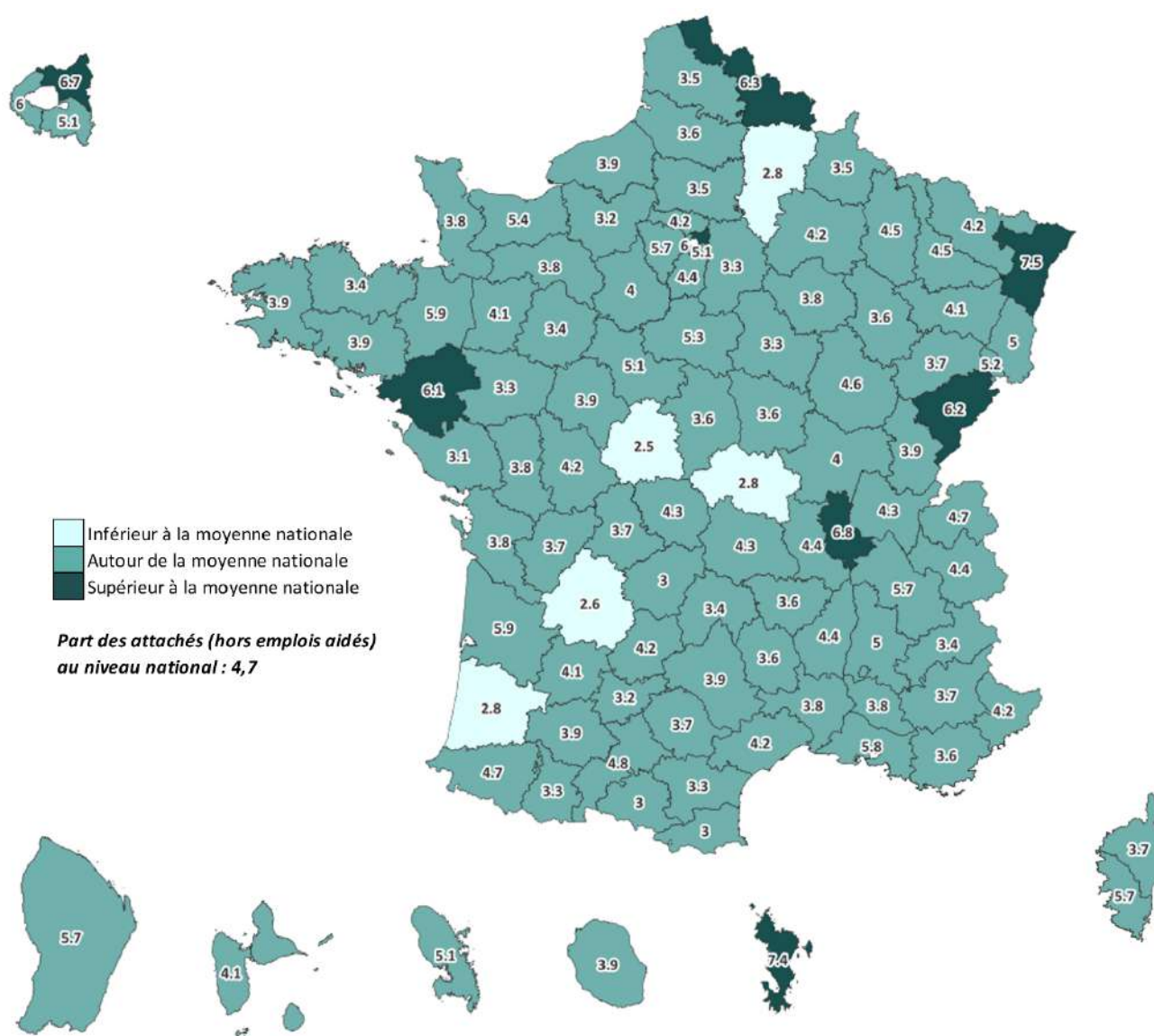
Carte 40- Taux d'encadrement de catégorie A et B par région au 31/12/2023

À l'échelle régionale, l'Île-de-France se distingue avec un taux d'encadrement de 29,2%, supérieur de 1,9 point à la moyenne nationale. Cette position s'explique par la concentration des fonctions de direction et d'expertise. La Bretagne (30,2%) et les Pays de la Loire (29,6%) affichent également des taux élevés.

Auvergne-Rhône-Alpes (29,4%) et le Grand Est (28,9%) complètent le groupe des régions à fort taux d'encadrement.

À l'opposé, la Guadeloupe (17,1 %), La Réunion (19,7 %), la Guyane (20,3 %) et la Corse (21,7 %) enregistrent les taux régionaux les plus faibles. Ces territoires partagent des organisations administratives aux logiques propres, distinctes de celles du territoire métropolitain continental. Ce contraste entre régions à forte armature urbaine et territoires périphériques confirme que le taux d'encadrement est étroitement lié à la diversité des organisations territoriales et à celle des compétences qu'elles mobilisent

B. Les attachés territoriaux : un indicateur de l'activité administrative des territoires



Carte 41 - Part des attachés par département au 31/12/2023

Les attachés représentent 4,7% des effectifs de la FPT au niveau national, ce qui en fait le principal cadre d'emploi de catégorie A. Leur distribution géographique révèle des disparités significatives, avec un écart de 5,0 points entre le Bas-Rhin (7,5%) et l'Indre (2,5%). Cette dispersion géographique traduit des stratégies de gestion des ressources humaines très contrastées.

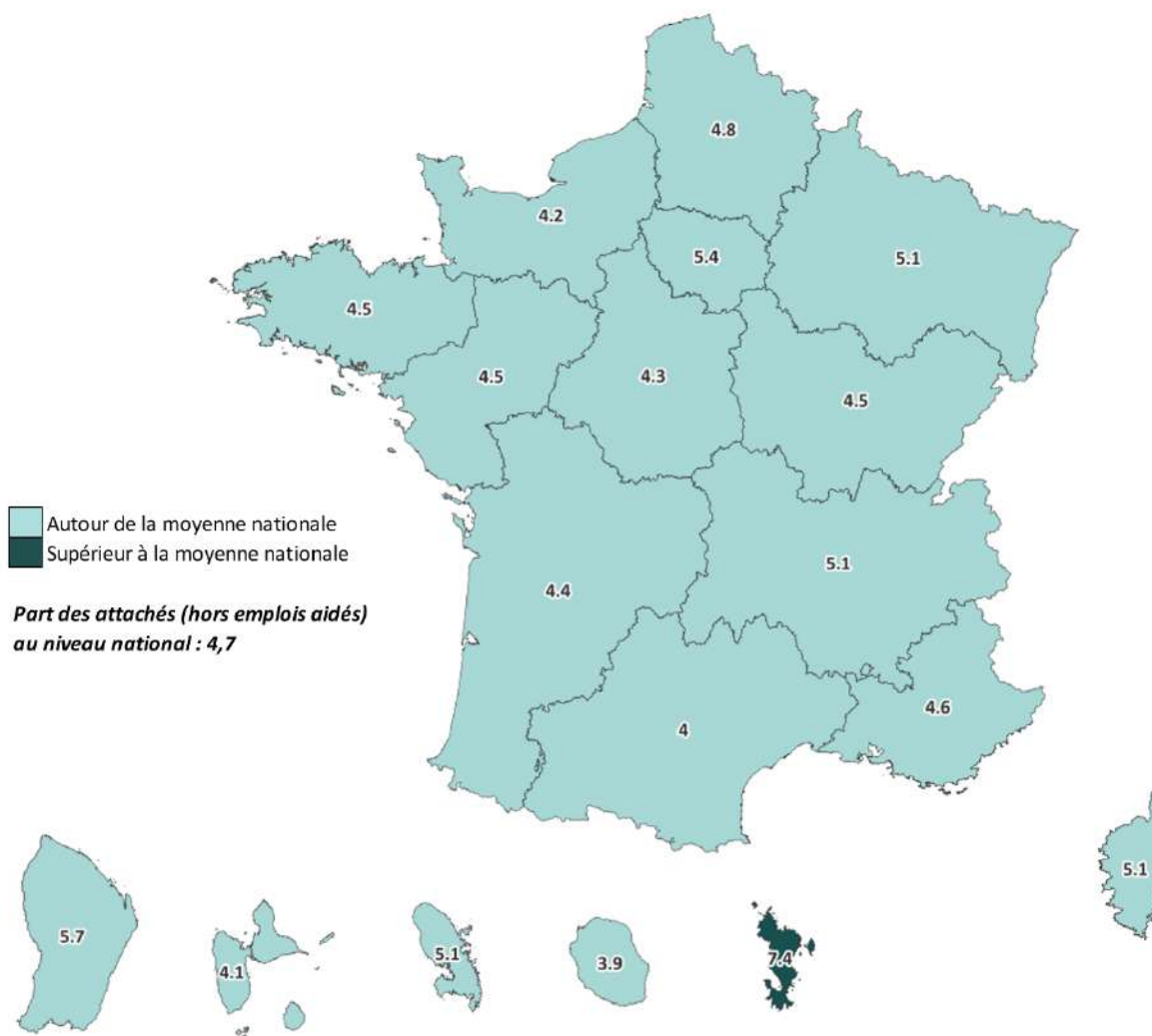
Les départements avec une forte part d'attachés se caractérisent par une forte densité de services publics. Le Bas-Rhin (7,5%) se distingue nettement, suivi des grandes agglomérations comme le Rhône (6,8%), la Seine-Saint-Denis (6,7%), le Nord (6,3%) et la Loire-Atlantique (6,1%). Ces départements concentrent les fonctions de direction et de pilotage des métropoles régionales. Mayotte constitue une exception remarquable avec 7,4% d'attachés, ce qui s'explique probablement par la structuration particulière de l'administration dans ce territoire en développement. Cette géographie suggère que la présence des attachés s'observe davantage dans des contextes où la diversité administrative et des compétences requises nécessitent des fonctions d'encadrement supérieur développées.

À l'opposé, l'Indre (2,5 %), la Dordogne (2,6 %), l'Aisne (2,8 %), l'Allier (2,8 %) et les Landes (2,8 %) affichent les parts les plus faibles, toutes inférieures à 3 %. Ces départements, majoritairement ruraux et peu denses, proposent mécaniquement moins de postes d'encadrement de niveau A. Cela confirme une concentration des attachés dans les pôles urbains majeurs et les départements à forte densité de services publics, les territoires ruraux et périphériques se situant nettement en retrait.

Les départements franciliens périphériques affichent la part la plus élevée (6,0%), soit 1,3 point au-dessus de la moyenne nationale, surpassant ainsi les métropoles régionales (5,3%).

La comparaison entre départements d'outre-mer et territoires industriels en reconversion révèle un écart inattendu. Bien que leur taux d'encadrement global diffère sensiblement (20,0 % contre 23,5 %), leur part d'attachés converge vers des niveaux proches de la moyenne nationale (4,7 % contre 3,5 %). Cela suggère que dans l'outre-mer, le faible taux d'encadrement global tient surtout aux autres agents de catégorie A et B, tandis que les attachés y maintiennent une présence conforme au standard national.

Les départements industriels en reconversion se distinguent par la part d'attachés la plus faible, à 3,5% ; soit 1,2 point sous la moyenne nationale. Cet écart traduit potentiellement une difficulté structurelle à attirer et retenir les cadres de direction.

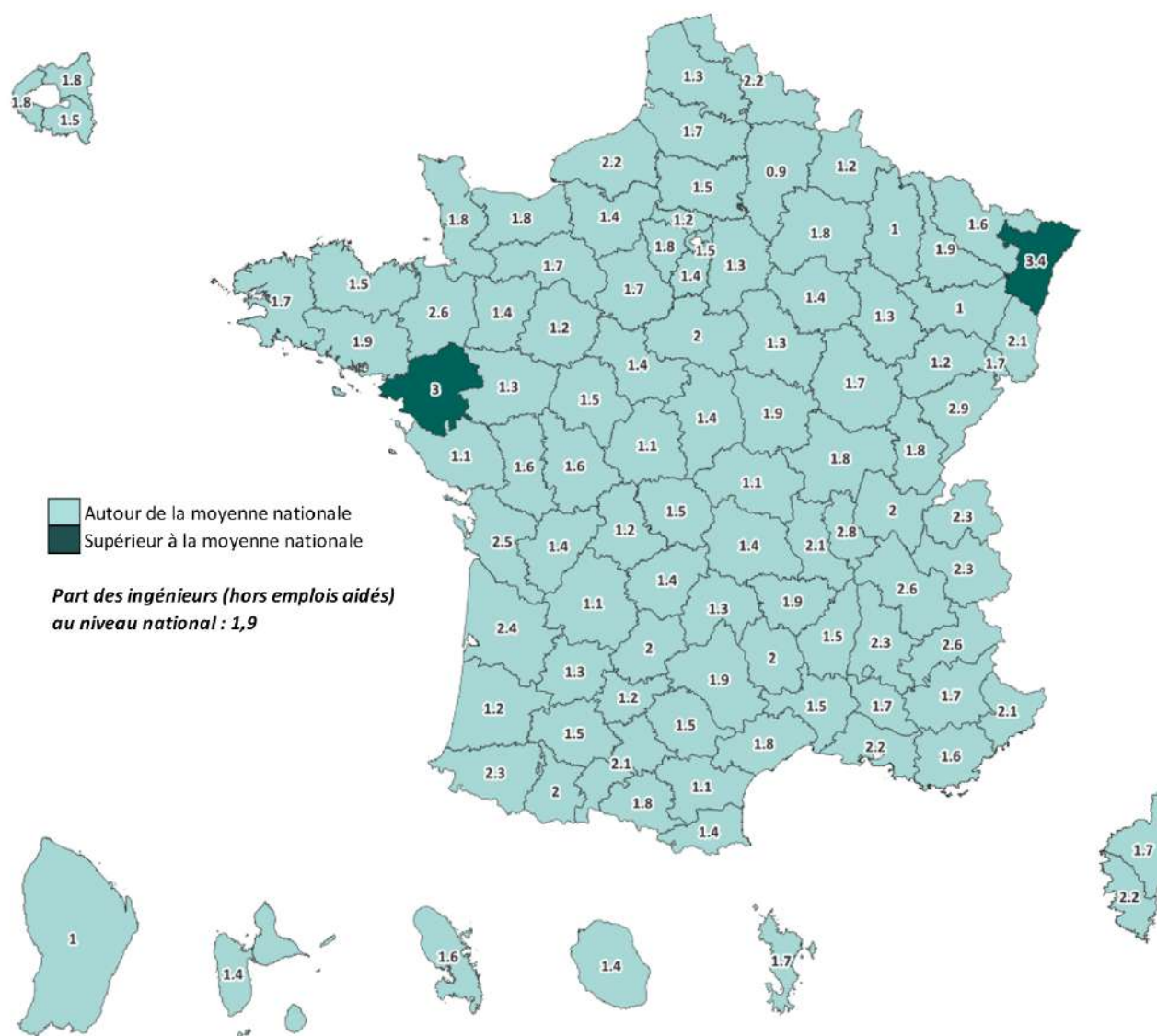


Carte 42 - Part des attachés par région au 31/12/2023

Sur le plan régional, l'Île-de-France affiche la part d'attachés la plus élevée, à 5,4 % — soit 0,7 point au-dessus de la moyenne nationale. Cette position reflète la concentration naturelle des fonctions de direction dans la région. Mayotte se distingue quant à elle avec un taux exceptionnel de 7,4 %, qui tient à la structuration particulière de l'administration locale dans ce département. Parmi les régions métropolitaines, le Grand Est (5,1%), la Corse (5,1%) et Auvergne-Rhône-Alpes (5,1%) se situent au-dessus de la moyenne nationale. À l'inverse, l'Occitanie (4,0%), la Nouvelle-Aquitaine (4,4%) et le Centre-Val de Loire (4,3%) affichent des parts légèrement inférieures. Ces écarts régionaux traduisent des organisations administratives différenciées et des politiques de gestion des ressources humaines spécifiques à chaque territoire.

C. Les ingénieurs : un marqueur de l'activité infrastructurelle des territoires

Avec 1,9 % au niveau national, la part des ingénieurs dans les effectifs de la fonction publique territoriale mesure la présence des expertises techniques de haut niveau dans les collectivités. Cette proportion varie fortement d'un territoire à l'autre : de 3,4 % dans le Bas-Rhin à 1,0 % dans plusieurs départements (Guyane, Haute-Marne, Vosges), soit un écart de 2,4 points. Ces contrastes témoignent de capacités d'expertise technique très inégalement distribuées selon les territoires.



Carte 43- Part des ingénieurs par département au 31/12/2023

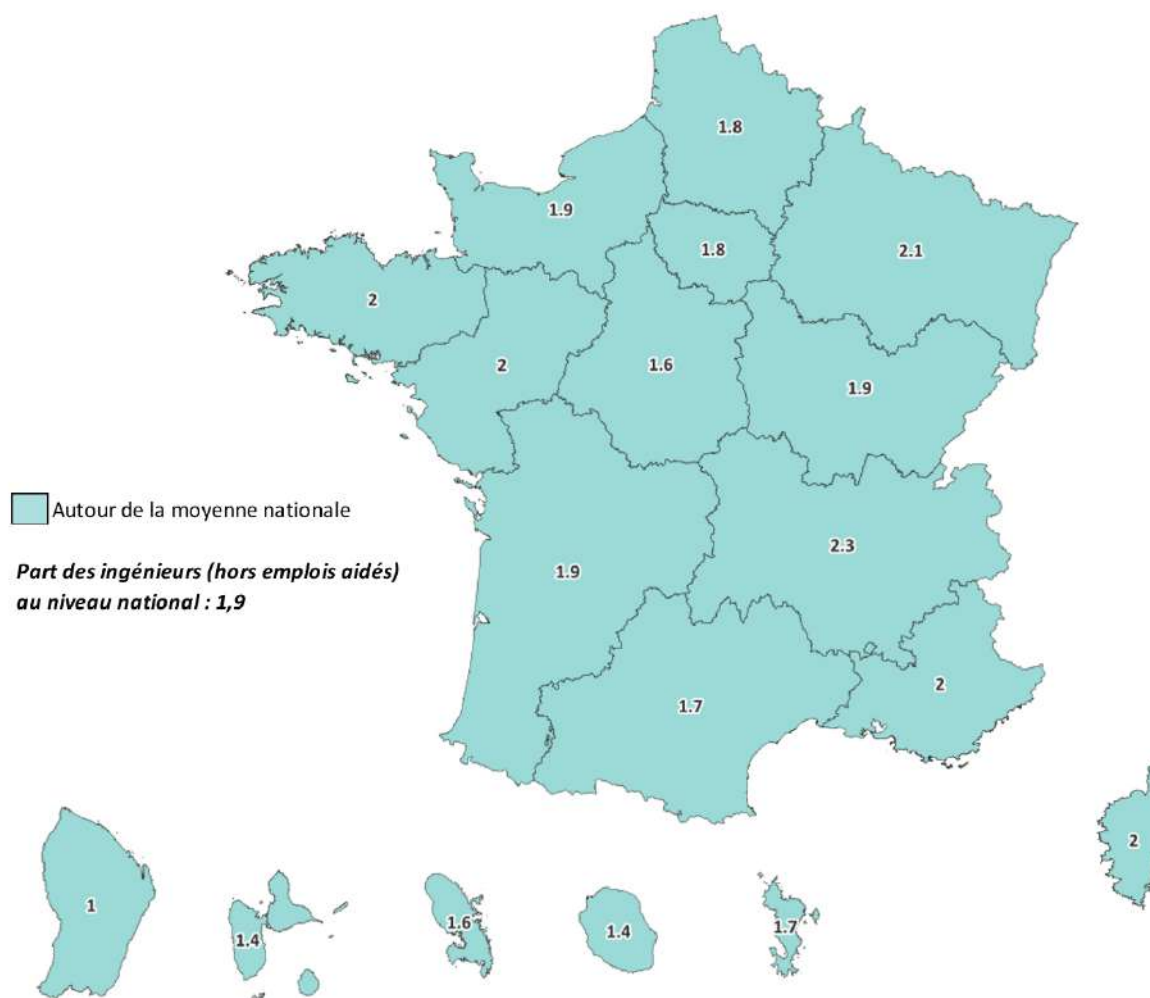
Les espaces où les ingénieurs sont les plus nombreux se caractérisent par des fonctions d'aménagement et de développement complexes. Le Bas-Rhin (3,4%) se démarque significativement, suivi de la Loire-Atlantique (3,0%), du Rhône (2,8%), de l'Isère (2,6%) et du Nord (2,2%). Ces départements concentrent les compétences techniques nécessaires à la gestion des grandes agglomérations et des projets d'infrastructure. Cette géographie suggère que la présence des ingénieurs territoriaux est étroitement corrélée aux besoins en expertise technique liés à l'aménagement urbain et au développement des infrastructures.

À l'inverse, les territoires où les ingénieurs sont sous-représentés présentent des profils d'économies moins industrialisées ou de territoires ruraux. La Guyane (1,0%), la Haute-Marne (1,0%), les Vosges (1,0%), l'Indre (1,1%) et la Dordogne (1,1%) affichent des parts inférieures à 1,2%. Ces configurations traduisent une moindre densité de projets d'aménagement nécessitant des compétences d'ingénierie avancées, ou des organisations techniques spécifiques où ces fonctions sont assurées par d'autres structures.

Les départements dotés d'une métropole régionale affichent la part d'ingénieurs la plus élevée (2,3 %), soit 0,4 point au-dessus de la moyenne nationale, devançant les départements franciliens périphériques (1,7 %) comme hyper-urbains (1,4 %). Cela confirme que les grandes métropoles régionales constituent des pôles d'expertise technique autonomes.

Les départements industriels en reconversion affichent la part la plus faible (1,3%), soit 0,6 point sous la moyenne nationale.

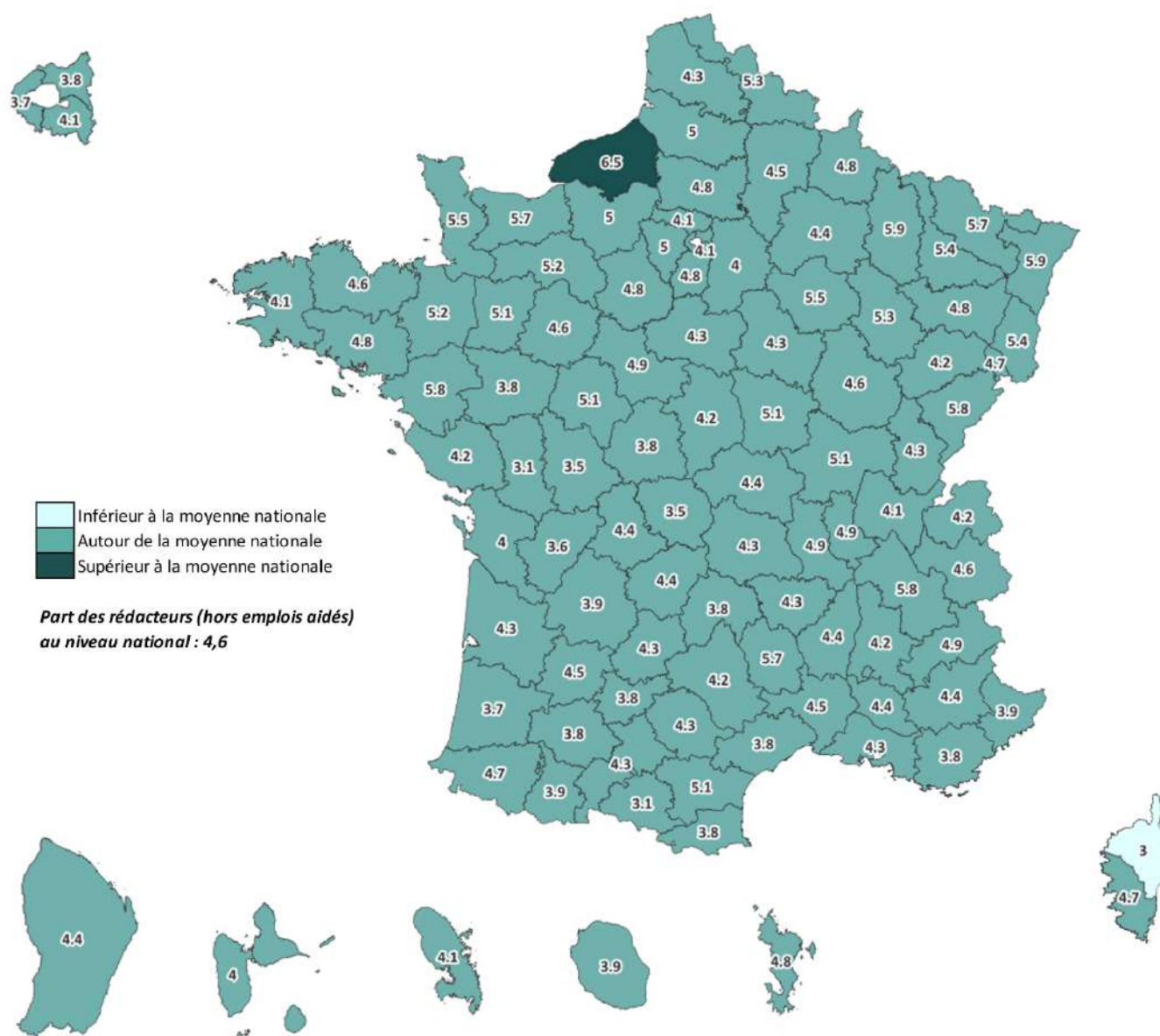
Un constat se dégage de la faible représentation des départements franciliens, qui affichent des parts inférieures à la moyenne nationale malgré leur dynamisme économique. Cela pourrait traduire une externalisation des fonctions d'ingénierie vers des prestataires privés ou des opérateurs spécialisés, dans un contexte métropolitain où le marché de l'expertise technique est particulièrement dense.



Carte 44 - Part des ingénieurs par région au 31/12/2023

À l'échelle régionale, le Grand Est se distingue avec 2,1% d'ingénieurs, supérieur de 0,2 point à la moyenne nationale. La Bretagne (2,0%), les Pays de la Loire (2,0%) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (2,0%) affichent également des parts élevées, témoignant d'une présence significative de fonctions techniques dans ces régions dynamiques. À l'inverse, la Guyane (1,0%), les Hauts-de-France (1,8%), le Centre-Val de Loire (1,6%) et l'Occitanie (1,7%) présentent des parts inférieures à la moyenne. Ces écarts régionaux traduisent des différences dans l'organisation des services techniques des collectivités et dans la nature des compétences requises pour la gestion des territoires. La présence d'ingénieurs est ainsi fortement corrélée aux besoins en expertise technique liés à l'aménagement urbain et au développement des infrastructures.

D. Les rédacteurs : la gestion et l'instruction de dossiers



Carte 45- Part des rédacteurs par département au 31/12/2023

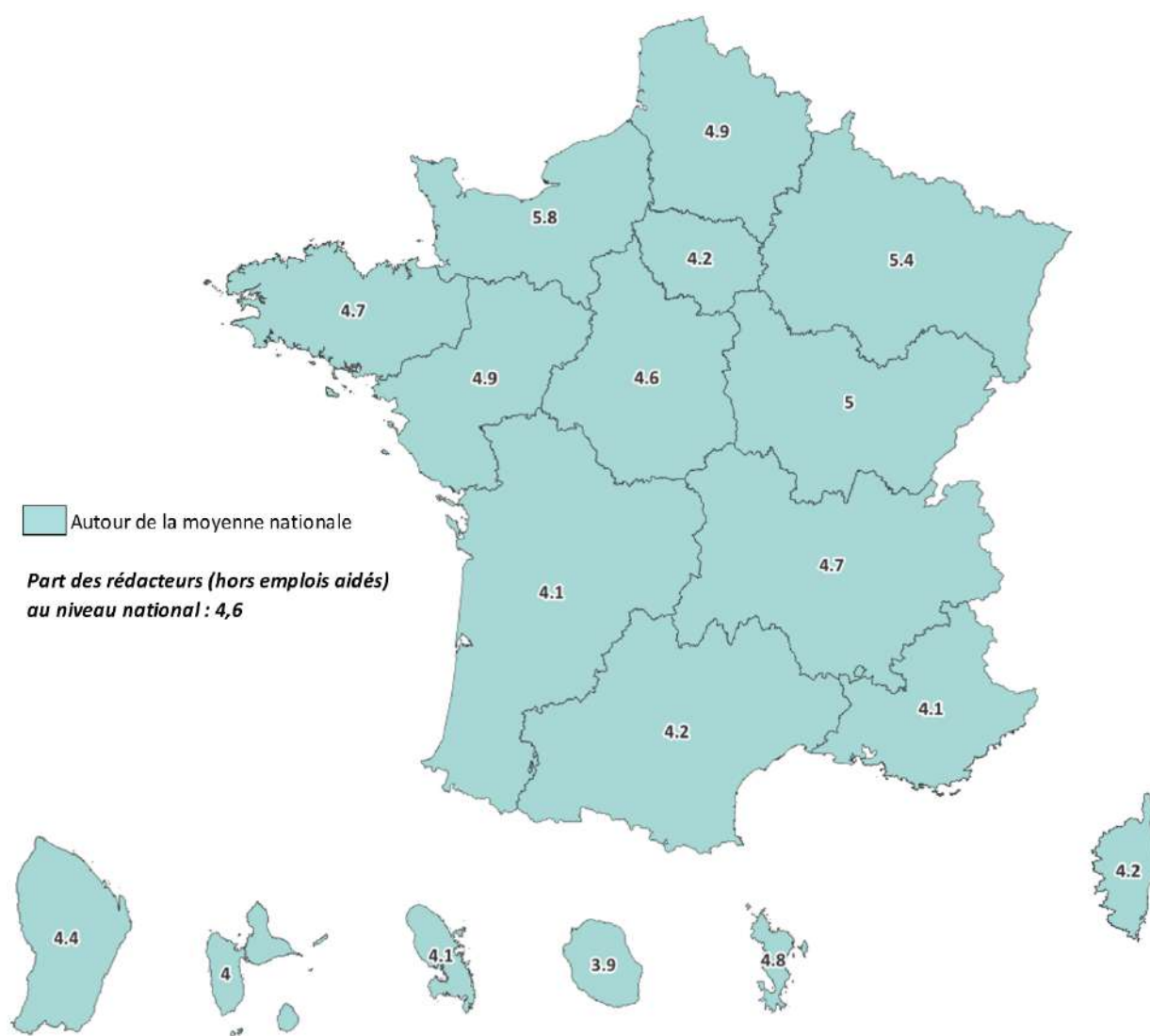
Les rédacteurs représentent 4,6% des effectifs de la FPT au niveau national. Ce cadre d'emploi, qui assure les fonctions d'application des règlements et de gestion courante, révèle une géographie relativement homogène avec des écarts moins prononcés que pour les autres cadres d'emplois de catégorie A. L'analyse départementale révèle une amplitude de 3,4 points entre les configurations extrêmes, avec la Seine-Maritime affichant la part la plus élevée (6,5 %) et la Haute-Corse présentant la part la plus faible (3,0 %). Cette hétérogénéité spatiale reflète des traditions administratives ancrées et des organisations de services aux profils très divers.

Les départements où les rédacteurs sont les plus représentés présentent des profils variés. La Seine-Maritime (6,5%) se distingue nettement, suivie du Bas-Rhin (5,9%), de la Lozère (5,7%), de l'Ille-et-Vilaine (5,2%) et du Loir-et-Cher (4,9%). Cette géographie suggère que la présence des rédacteurs s'observe davantage dans des contextes où l'administration de proximité occupe une place prépondérante.

À l'inverse, certains départements affichent une part de rédacteurs nettement inférieure à la moyenne : Ariège (3,1 %), Deux-Sèvres (3,1 %), Creuse (3,5 %), Vienne (3,5 %) et Charente (3,6 %). Il s'agit majoritairement de départements ruraux à faible densité de services, où les tâches administratives sont souvent prises en charge par des agents de catégorie C, faute d'un volume d'activité suffisant pour justifier des postes de rédacteurs à part entière.

L'examen des profils territoriaux met en évidence une corrélation positive entre taille des agglomérations et part des rédacteurs, mais avec des nuances significatives. Les départements avec métropoles régionales affichent la part la plus élevée (4,8%), soit 0,2 point au-dessus de la moyenne nationale, suivis des départements avec communautés urbaines (4,7%). Cette convergence indique que la présence des rédacteurs est davantage liée à la diversité administrative des services qu'à des facteurs géographiques.

La comparaison entre départements franciliens réserve un écart notable : les départements périphériques affichent une part de rédacteurs relativement faible (3,9 %), inférieure de 0,7 point à la moyenne nationale et de 0,9 point aux départements hyper-urbains (4,5 %). Cela pourrait s'expliquer par une organisation des tâches administratives spécifique à la petite couronne parisienne. Les départements d'outre-mer affichent une part de 4,1%, légèrement inférieure à la moyenne nationale.



Carte 44- Part des rédacteurs par région au 31/12/2023

À l'opposé, l'Île-de-France (4,2%), la Corse (4,2%), la Guadeloupe (4,0%) et La Réunion (3,9%) présentent les parts régionales les plus faibles. Ces écarts traduisent des organisations administratives différenciées et des politiques de gestion des emplois intermédiaires variables selon les territoires. La répartition régionale des rédacteurs semble davantage liée aux traditions administratives locales qu'à la seule taille des collectivités.

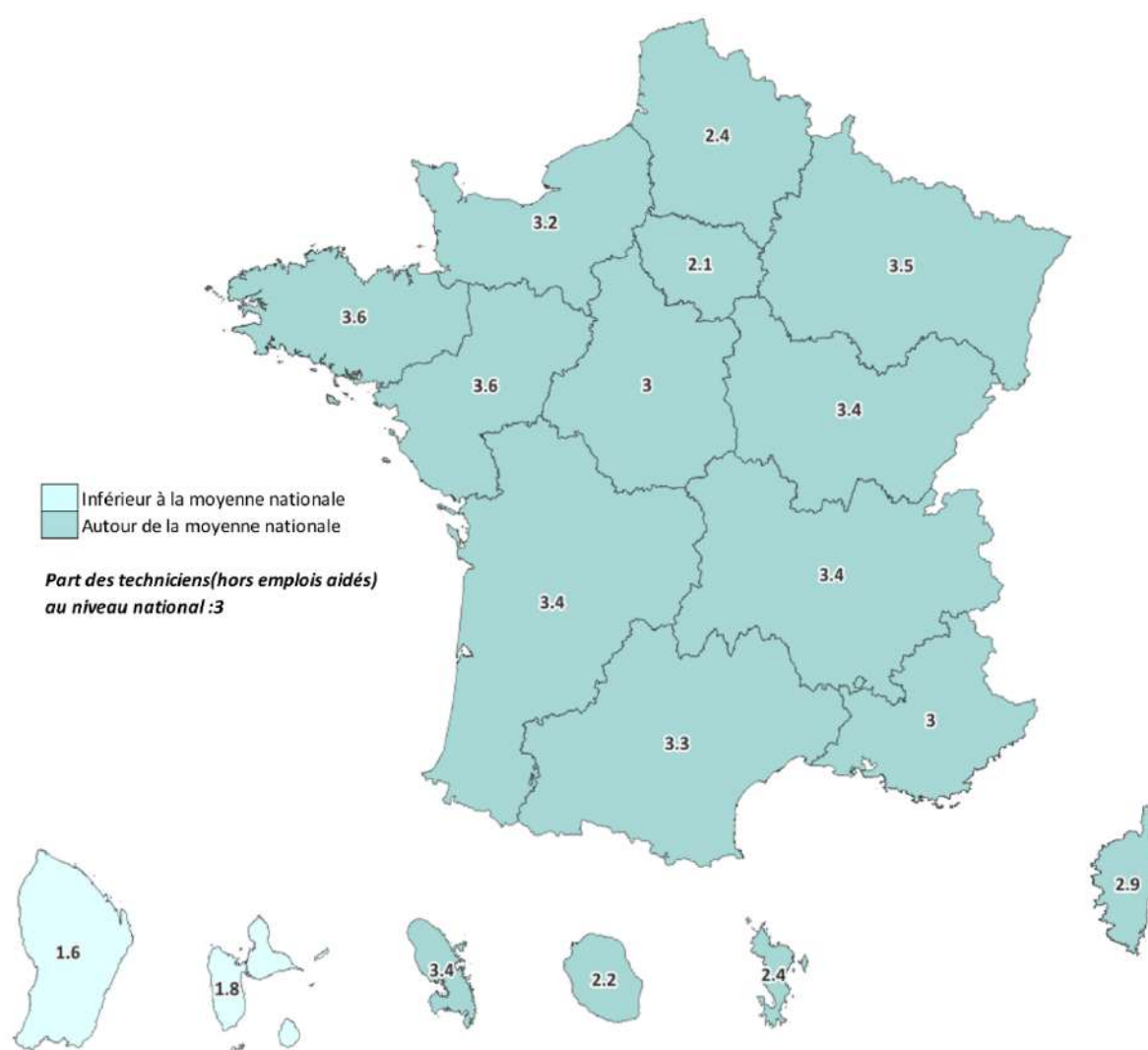
[illegible]

Représentant 3,0% des effectifs de la FPT, les techniciens territoriaux assurent les fonctions techniques intermédiaires essentielles au fonctionnement des services. Leur répartition spatiale dessine une carte aux écarts marqués, avec un écart de 3,5 points entre la Lozère (5,1%) et plusieurs départements affichant 1,6% (Guyane, Seine-Saint-Denis).

Les départements où les techniciens sont les plus nombreux se caractérisent par des enjeux techniques spécifiques. La Lozère (5,1%) se distingue nettement, suivie des Hautes-Alpes (4,7%), de la Loire-Atlantique (4,3%), du Bas-Rhin (3,9%) et des Pyrénées-Atlantiques (4,1%). Ces départements concentrent les compétences nécessaires à la gestion des infrastructures et des équipements, suggérant que la présence des techniciens est étroitement liée à la densité d'infrastructures techniques à maintenir. À l'inverse, les territoires où les techniciens sont sous-représentés présentent des profils d'économies moins industrialisées ou de territoires en mutation. La Guyane (1,6%), la Seine-Saint-Denis (1,6%), la Guadeloupe (1,8%), la Haute-Corse (1,8%) et l'Essonne (1,9%) affichent des parts inférieures à 2,0%.

Les départements avec communautés urbaines affichent la part la plus élevée (3,4%), soit 0,4 point au-dessus de la moyenne nationale, dépassant les métropoles régionales (3,2%). Cette situation suggère que la présence des techniciens est davantage corrélée à la densité d'infrastructures techniques qu'à la seule taille urbaine.

Une observation marquante émerge de la faible représentation des départements franciliens, qui affichent des parts inférieures de plus d'un point à la moyenne nationale (2,1% pour les hyper-urbains, 1,8% pour les périphériques). Cette sous-représentation confirme l'hypothèse d'une externalisation des fonctions techniques en Île-de-France, où le marché de la maintenance technique est particulièrement développé. Les départements industriels en reconversion affichent la part la plus faible (2,5%), soit 0,5 point sous la moyenne nationale.

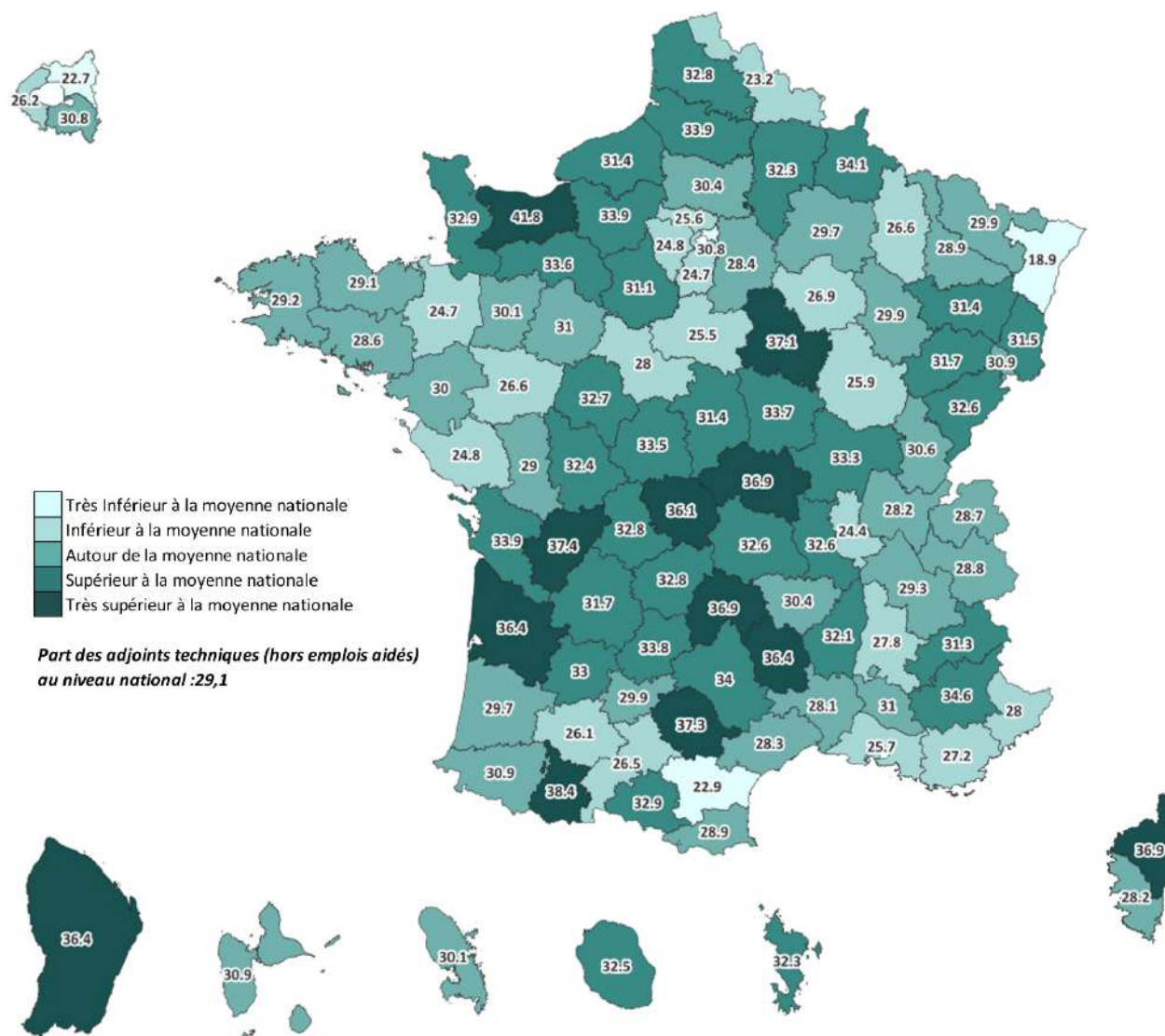


Carte 46 - Part des techniciens par région au 31/12/2023

À l'échelle régionale, la Bretagne se distingue avec 3,6% de techniciens, supérieur de 0,6 point à la moyenne nationale. Le Grand Est (3,5%), la Bourgogne-Franche-Comté (3,4%), la Nouvelle-Aquitaine (3,4%) et les Pays de la Loire (3,6%) affichent également des parts élevées, témoignant d'une structuration technique marquée dans ces régions.

À l'opposé, l'Île-de-France (2,1%), la Guadeloupe (1,8%), la Guyane (1,6%) et La Réunion (2,2%) présentent les parts régionales les plus faibles. Ces écarts reflètent des organisations techniques différenciées et des besoins variables en compétences techniques selon les territoires.

F. Les adjoints techniques : le principal cadre d'emploi de la FPT



Carte 47- Part des adjoints techniques par département au 31/12/2023

Avec 29,1 % en moyenne nationale, les adjoints techniques forment le groupe le plus nombreux des agents d'exécution de la FPT. Leur répartition géographique suit une logique inverse de celle de l'encadrement. Le Calvados se distingue nettement avec 41,8 % d'adjoints techniques — soit 12,7 points au-dessus de la moyenne — traduisant une structure d'emploi fortement orientée vers la catégorie C.

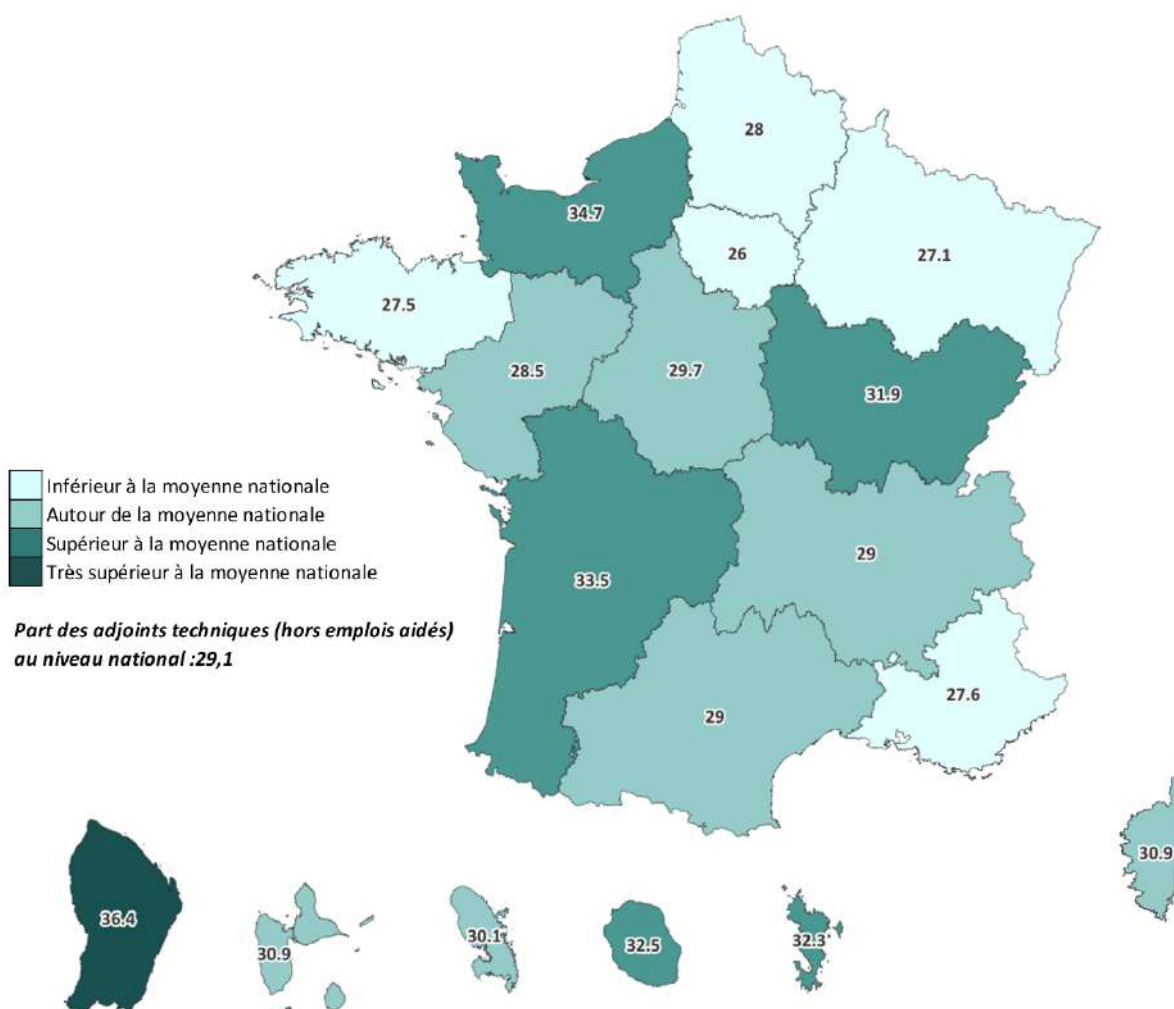
Les départements à forte part d'adjoints techniques partagent des caractéristiques de territoires ruraux ou à tradition industrielle. Le Calvados (41,8%) se distingue nettement, suivi des Hautes-Pyrénées (38,4%), de l'Yonne (37,1%), de la Charente (37,4%) et de l'Allier (36,9%).

À l'inverse, certains départements affichent une part d'adjoints techniques nettement inférieure à la moyenne : Hauts-de-Seine (26,2 %), Essonne (24,7 %), Ile-et-Vilaine (24,7 %) et Nord (23,2 %). Il s'agit majoritairement de pôles urbains où les effectifs se répartissent plus équitablement entre les différentes catégories hiérarchiques.

L'examen des profils territoriaux confirme l'opposition structurelle entre espaces à forte densité de cadres et territoires orientés vers l'exécution. Les départements d'outre-mer et les territoires industriels en reconversion affichent les parts les plus élevées d'adjoints techniques (32,1 % et 32,8 %), soit environ 3,5 points au-dessus de la moyenne nationale.

À l'opposé, les départements franciliens affichent les parts les plus faibles, avec des niveaux proches entre hyper-urbains (25,9%) et périphériques (26,1%). Cette situation reflète une structuration hiérarchique plus équilibrée dans ces territoires à fort potentiel d'encadrement .

Les départements avec métropoles régionales se situent à 27,9%, légèrement inférieur à la moyenne nationale, suggérant des organisations professionnelles intermédiaires entre les pôles urbains majeurs et les territoires ruraux.

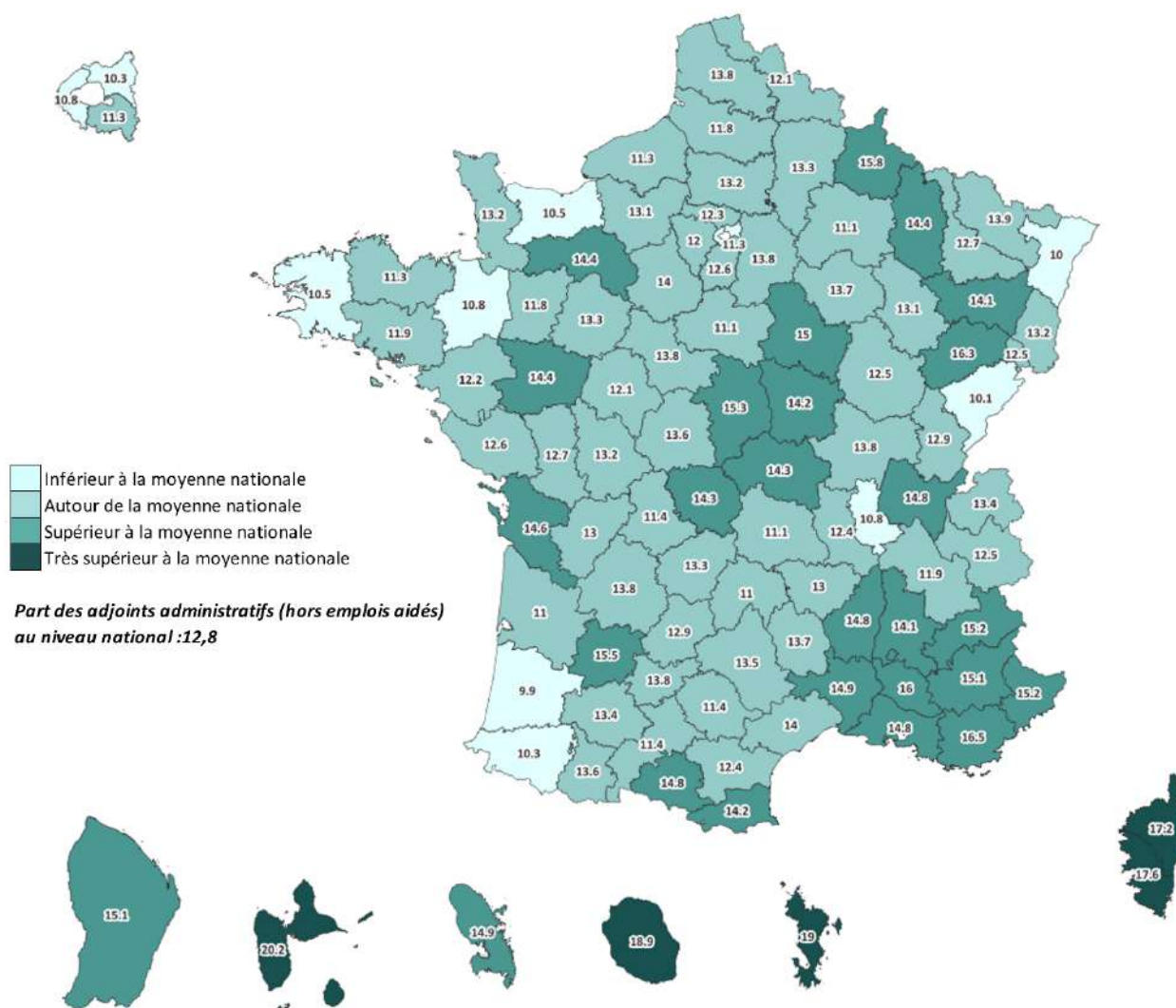


Carte 48 - Part des adjoints techniques par région au 31/12/2023

Sur le plan régional, la Normandie se distingue avec 34,7% d'adjoints techniques, supérieur de 5,6 points à la moyenne nationale. Cette position exceptionnelle reflète une structuration professionnelle particulière de la région, déjà observée au niveau départemental avec le Calvados. La Nouvelle-Aquitaine (33,5%) affiche également une part élevée.

À l'inverse, l'Île-de-France (26,0 %), la Bretagne (27,5 %) et le Grand Est (27,1 %) affichent les parts régionales les plus faibles. Ces écarts reflètent des organisations professionnelles différenciées, avec des structures d'emploi plus ou moins orientées vers la catégorie C. La répartition régionale des adjoints techniques apparaît ainsi comme le miroir inversé de celle des cadres, confirmant l'existence de modèles organisationnels contrastés selon les territoires.

G. Les adjoints administratifs : la gestion administrative courante



Carte 49 - Part des adjoints administratifs par département au 31/12/2023

Avec 12,8 % des effectifs au niveau national, les adjoints administratifs forment le principal cadre d'emploi de la filière administrative. Les écarts territoriaux sont marqués : la Guadeloupe affiche 20,2 % — soit 7,4 points au-dessus de la moyenne — tandis que le Bas-Rhin se situe à 10,0 %. Cette amplitude de 10,2 points témoigne d'organisations administratives très contrastées selon les territoires.

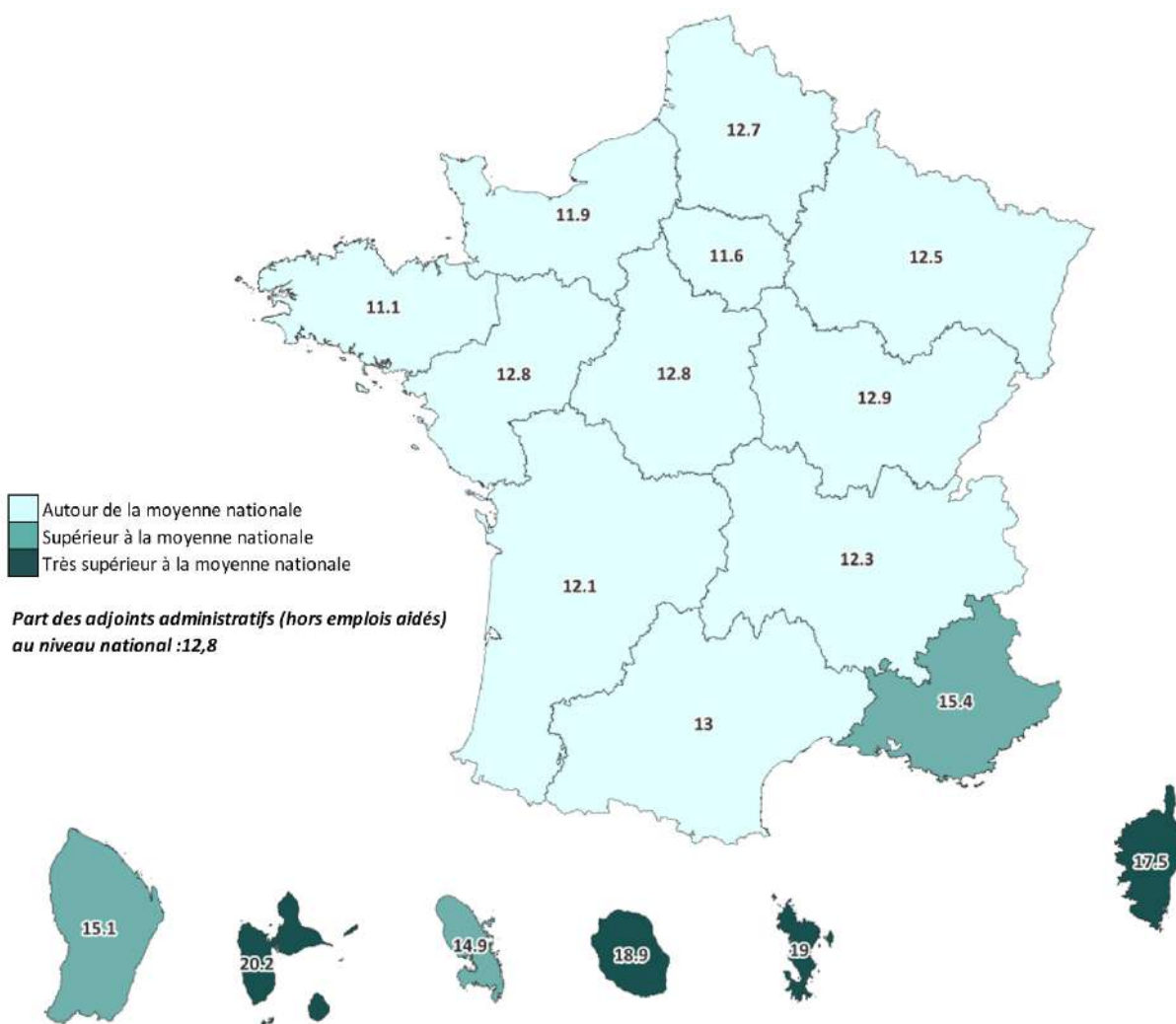
Les territoires ultramarins et insulaires se distinguent par les parts les plus élevées. Guadeloupe (20,2 %), Mayotte (19,0 %), La Réunion (18,9 %), Corse-du-Sud (17,6 %) et Haute-Corse (17,2 %) affichent tous des parts supérieures à 17 %. Ces départements partagent une prédominance marquée des fonctions d'exécution administrative, probablement liée à des organisations de services où la gestion de proximité occupe une place importante.

À l'opposé, les départements continentaux à forte densité de services présentent les parts les plus faibles. Bas-Rhin (10,0%), Côtes-d'Armor (11,3%), Finistère (10,5%) et Landes (9,9%) affichent des niveaux inférieurs à 11%. Ces territoires diversifient davantage leurs agents administratifs, réduisant la part relative des adjoints administratifs.

Les départements d'outre-mer affichent 17,9%, soit 5,1 points au-dessus de la moyenne nationale. Cette surreprésentation exceptionnelle traduit une organisation administrative spécifique où les fonctions d'exécution prédominent largement.

Les départements franciliens périphériques présentent la part la plus faible (10,7%), soit 2,1 points sous la moyenne nationale. Cette configuration suggère une plus grande diversification des agents exerçant des fonctions administratives dans ces territoires. La polarisation est frappante. Les départements d'outre-mer affichent 17,9%, soit 5,1 points au-dessus de la moyenne nationale. Cette surreprésentation exceptionnelle traduit une organisation administrative spécifique où les fonctions d'exécution prédominent largement.

Les départements avec métropoles régionales se situent à 12,4%, proche de la moyenne, indiquant des organisations administratives équilibrées. Les départements ruraux ou montagnards affichent 13,4%, légèrement au-dessus de la moyenne, traduisant une organisation des services davantage tournée vers l'exécution.



Carte 50 - Part des adjoints administratifs par région au 31/12/2023

À l'opposé, la Bretagne (11,1%), le Grand Est (12,5%) et les Pays de la Loire (12,8%) présentent les parts régionales les plus faibles. Ces écarts traduisent des organisations administratives différenciées et des politiques de gestion des emplois administratifs variables selon les territoires. La répartition régionale des adjoints administratifs apparaît fortement corrélée à la présence des territoires ultramarins et à des facteurs historiques d'organisation des services publics.

Très inférieur à la moyenne nationale
 Inférieur à la moyenne nationale
 Autour de la moyenne nationale
 Supérieur à la moyenne nationale
 Très supérieur à la moyenne nationale
 Valeur très élevée / atypique

**Part des agents relevant des filières généralistes
 au niveau national : 66,7**

Les filières généralistes (techniques et administratives) représentent 66,7% des effectifs de la FPT au niveau national, constituant le socle des fonctions administratives et technique des collectivités. Les écarts

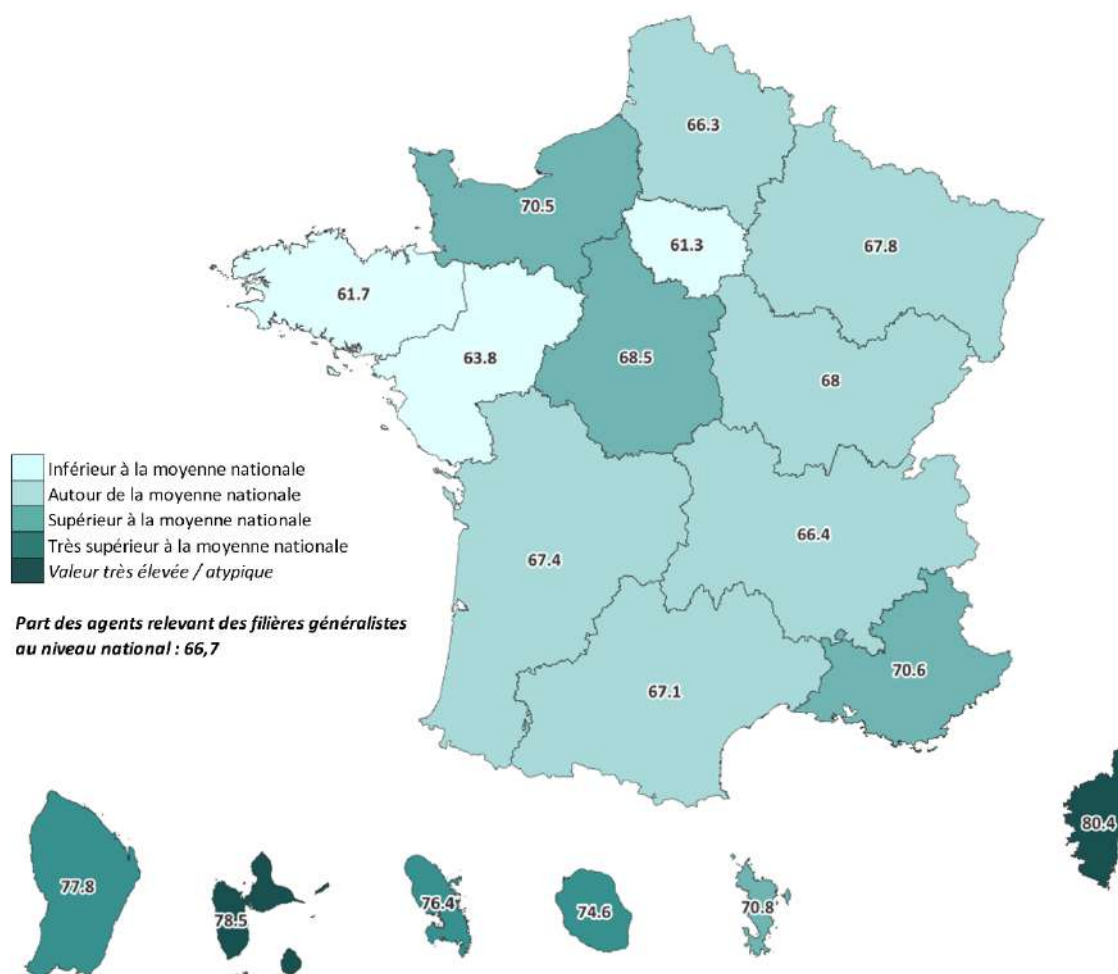
départementaux sont saisissants, avec une amplitude de 26,9 points entre la Corse-du-Sud (81,8%) et la Vendée (54,9%).

Les départements où les filières généralistes sont les plus présentes partagent un profil commun : des organisations de services largement centrées sur les fonctions techniques et administratives. Corse-du-Sud (81,8 %), Guadeloupe (78,5 %), Guyane (77,8 %), Haute-Corse (77,2 %) et Creuse (75,4 %) affichent tous des parts supérieures à 75 %, traduisant une faible diversification des emplois territoriaux.

À l'inverse, les départements où les filières généralistes sont les moins représentées se caractérisent par un éventail professionnel plus large. Vendée (54,9 %), Hauts-de-Seine (56,9 %), Essonne (57,6 %), Landes (58,2 %) et Finistère (58,6 %) affichent des parts inférieures à 59 % .

L'examen des profils territoriaux met en lumière une opposition structurelle marquée entre espaces ultramarins et pôles plus urbains. Les départements d'outre-mer affichent la part la plus élevée (75,6%), soit 8,9 points au-dessus de la moyenne nationale. À l'opposé, les départements franciliens hyper-urbains présentent la part la plus faible (58,8%), soit 7,9 points sous la moyenne nationale. Cette situation reflète une diversification marquée des emplois, confirmant l'opposition structurelle entre filières généralistes et filières spécialisées.

Les départements avec métropoles régionales se situent à 67,7%, proche de la moyenne nationale, suggérant des organisations professionnelles équilibrées. Les départements ruraux ou montagnards affichent une part proche de la moyenne (66,8%), traduisant une organisation des services sans forte polarisation.



Carte 52- Part des filières généralistes par région au 31/12/2023

À l'inverse, la Bretagne (61,7%), l'Île-de-France (61,3%), la Vendée (54,9%) et les Pays de la Loire (63,8%) présentent les parts régionales les plus faibles.

Inférieur à la moyenne nationale
 Autour de la moyenne nationale
 Supérieur à la moyenne nationale

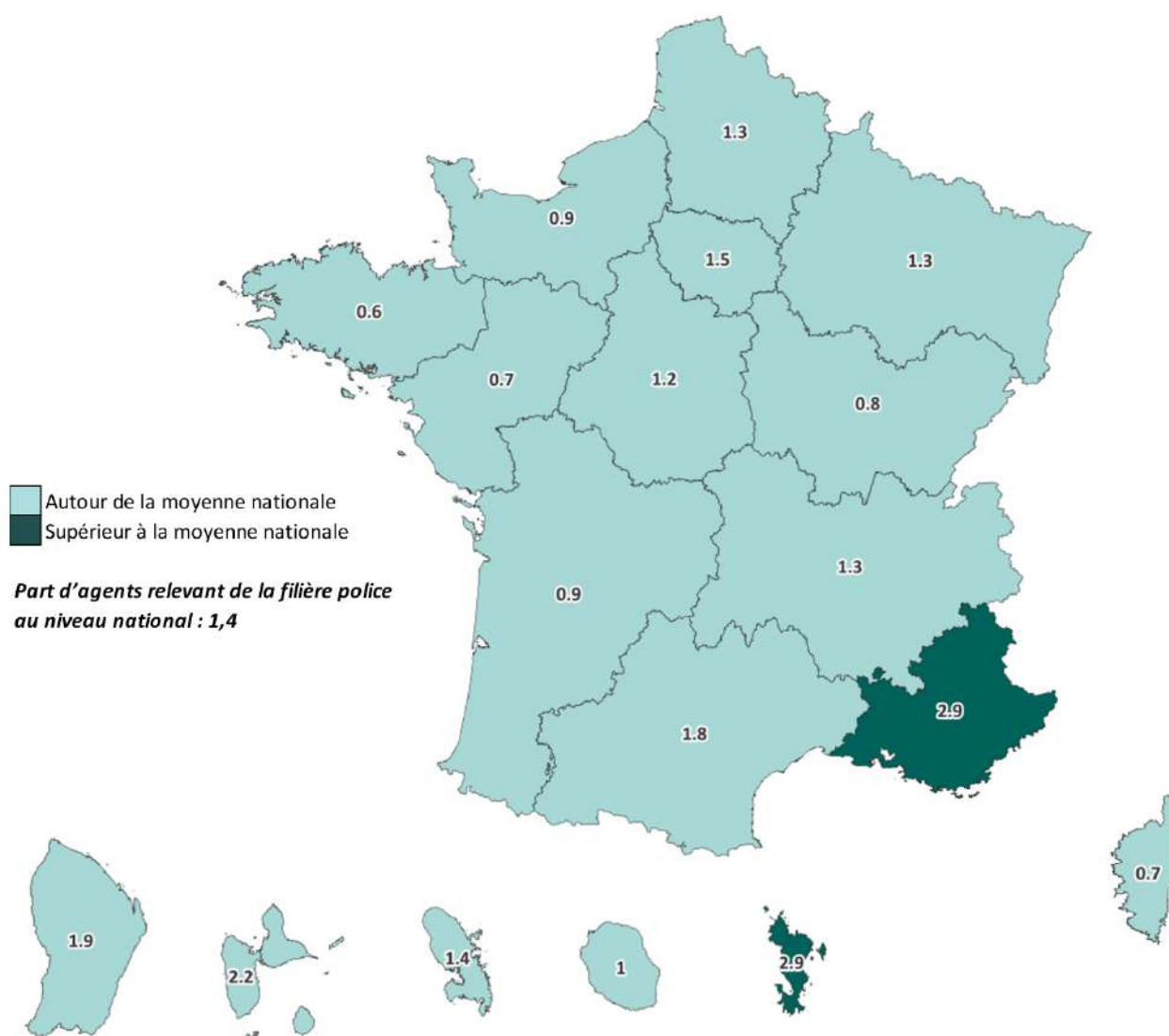
**Part de filière police municipale (hors emplois aidés)
au niveau national : 1,4**

Avec 1,4 % des effectifs en moyenne nationale, la filière police municipale constitue une composante spécialisée de la FPT dédiée à la sécurité. Sa répartition géographique fait apparaître une concentration marquée dans les territoires touristiques et urbains à forts enjeux de sécurité. Le Var se distingue nettement avec 3,5 % — soit 2,1 points au-dessus de la moyenne nationale — témoignant d'un investissement particulièrement prononcé dans ce domaine.

Les départements à forte part de police municipale se concentrent principalement sur le pourtour méditerranéen : Alpes-Maritimes (3,3 %), Pyrénées-Orientales (3,1 %), Gard (2,9 %), Hérault (2,7 %) et Bouches-du-Rhône (2,5 %). Ces territoires cumulent plusieurs facteurs expliquant un renforcement des effectifs, notamment la forte densité urbaine et la pression touristique saisonnière.

À l'inverse, les départements à faible part de police municipale se caractérisent par des territoires ruraux où la sécurité est assurée par la gendarmerie nationale. Les départements d'outre-mer affichent la part la plus élevée de filière police municipale (1,6%), supérieure de 0,2 point à la moyenne nationale. Cette situation traduit des enjeux spécifiques de sécurité dans ces territoires. Les départements franciliens hyper-urbains se situent également à 1,8%, au-dessus de la moyenne nationale.

Les départements avec métropoles régionales affichent une part de 1,6%, légèrement supérieure à la moyenne nationale, traduisant l'importance de la sécurité dans les grands centres urbains. À l'inverse, les départements ruraux ou montagnards présentent la part la plus faible (0,8%), inférieure de 0,6 point à la moyenne nationale. Cette situation s'explique par la moindre densité urbaine et la présence de la gendarmerie nationale dans ces territoires. Les départements industriels en reconversion se situent à 1,0%, également inférieur à la moyenne nationale.

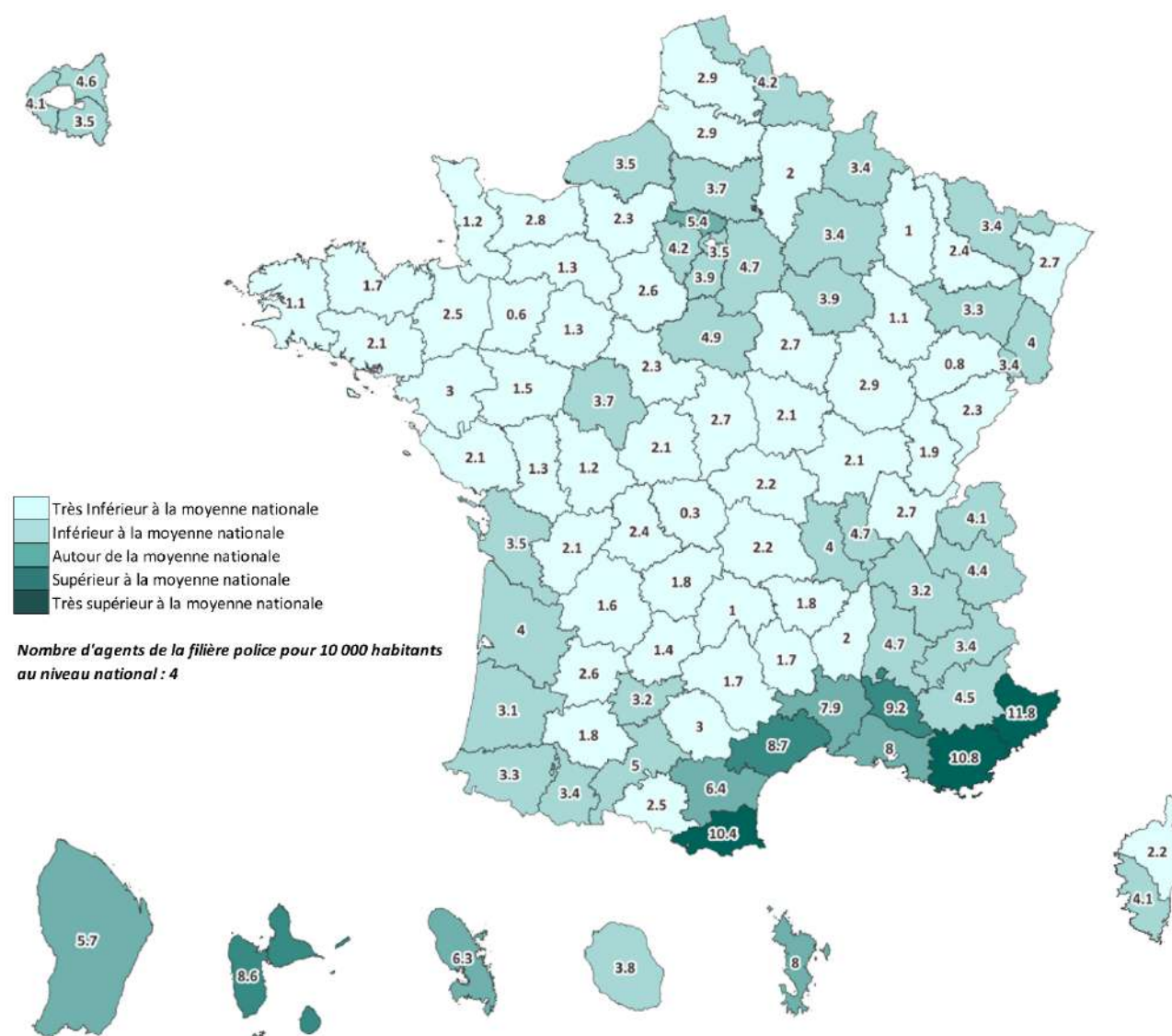


Carte 54- Part de la filière police municipale (hors EA) par région au 31/12/2023

Sur le plan régional, la Provence-Alpes-Côte d'Azur domine avec 2,9% de filière police municipale, supérieur de 1,5 point à la moyenne nationale. Cette position exceptionnelle traduit l'importance des enjeux de sécurité dans cette région touristique et urbaine. L'Occitanie (1,8%) et Mayotte (2,9%) affichent également des parts élevées, témoignant de besoins spécifiques en matière de sécurité.

À l'opposé, la Corse (0,7%), la Bretagne (0,6%), les Pays de la Loire (0,7%) et la Bourgogne-Franche-Comté (0,8%) présentent les parts régionales les plus faibles. Ces écarts traduisent des organisations de la sécurité différenciées selon les territoires, avec une part variable de la police municipale par rapport aux autres forces de sécurité. La répartition régionale de la filière police municipale apparaît fortement corrélée aux caractéristiques urbaines et touristiques des territoires.

J. La présence policière locale : mesure et répartition des effectifs de police municipale



Carte 55 - Nombre d'agents de la filière police pour 10 000 hab. par département au 31/12/2023

Cet indicateur s'établit à 4,0 agents pour 10 000 habitants en moyenne nationale, mesurant la densité relative de la police municipale au sein des territoires. Les Alpes-Maritimes se distinguent nettement avec 11,8 agents pour 10 000 habitants — soit 7,8 points au-dessus de la moyenne nationale — témoignant d'une présence policière particulièrement dense.

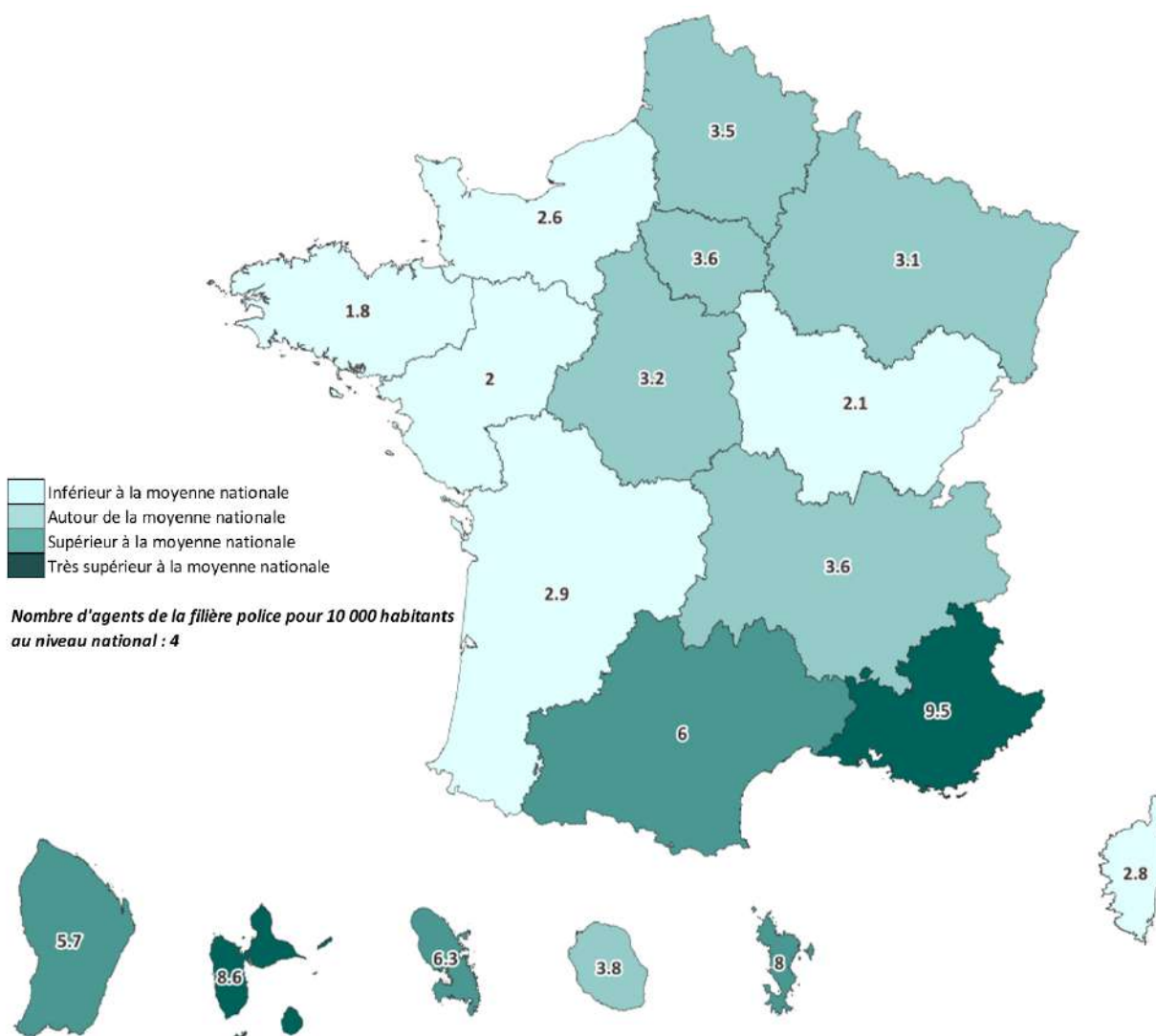
Les départements où la densité de police municipale est la plus élevée se caractérisent par des profils touristiques ou urbains à fort enjeu de sécurité. Les Alpes-Maritimes (11,8), le Var (10,8), les Pyrénées-Orientales (10,4), l'Hérault (8,7) et les Bouches-du-Rhône (8,0) affichent des niveaux supérieurs à 7,9 agents pour 10 000 habitants. Ces départements présentent généralement une forte densité de population, d'activités touristiques et de problématiques de sécurité justifiant un renforcement des effectifs de police municipale.

À l'inverse, les départements à faible densité de police municipale se caractérisent par des territoires ruraux où la sécurité est assurée par la gendarmerie nationale. La Creuse (0,3), le Cantal (1,0), la Haute-Corse (2,2) et la Corse-du-Sud (4,1) présentent des niveaux inférieurs à 4,5 agents pour 10 000 habitants. Ces départements sont généralement des territoires ruraux avec une faible densité urbaine.

Les départements d'outre-mer affichent le taux le plus élevé (5,9 agents pour 10 000 habitants), soit 1,9 point au-dessus de la moyenne nationale. Cette surreprésentation traduit des enjeux spécifiques de sécurité dans ces territoires, combinés à des dynamiques démographiques particulières.

Les départements avec métropoles régionales et les départements franciliens hyper-urbains forment un second groupe homogène, affichant des taux supérieurs à la moyenne nationale (4,8 et 4,6 agents pour 10 000 habitants). Cette convergence confirme le lien étroit entre densité de police municipale et urbanisation.

À l'opposé, les départements ruraux ou montagnards présentent le taux le plus faible (2,4 agents), soit 1,6 point sous la moyenne nationale. Cette situation s'explique par la moindre densité urbaine et la présence de la gendarmerie nationale dans ces territoires.



Carte 56 - Nombre d'agents de la filière police pour 10 000 hab. par région au 31/12/2023

À l'échelle régionale, la Provence-Alpes-Côte d'Azur domine avec 9,5 agents de police pour 10 000 habitants, supérieur de 5,5 points à la moyenne nationale. Cette position exceptionnelle traduit l'importance des enjeux de sécurité dans cette région touristique et urbaine, avec des départements comme les Alpes-Maritimes et le Var affichant des taux records. L'Occitanie (6,0%) et Mayotte (8,0%) affichent également des taux élevés, témoignant de besoins spécifiques en matière de sécurité.

À l'opposé, la Corse (2,8%), la Bretagne (1,8%), les Pays de la Loire (2,0%) et la Bourgogne-Franche-Comté (2,1%) présentent les taux régionaux les plus faibles. Ces écarts traduisent des organisations de la sécurité très différenciées selon les territoires, avec une part variable de la police municipale par rapport aux autres forces de sécurité. La répartition régionale de la police municipale apparaît fortement corrélée aux caractéristiques urbaines, touristiques et démographiques des territoires, avec des écarts pouvant atteindre un rapport de 1 à 5 entre les régions les plus et les moins dotées.

Synthèse

L'analyse des caractéristiques professionnelles de la fonction publique territoriale fait apparaître une géographie des qualifications très contrastée, structurée autour de trois grandes configurations.

La première rassemble les territoires très urbains. Les départements franciliens périphériques et ceux dotés d'une métropole régionale affichent systématiquement des taux d'encadrement supérieurs à la moyenne nationale, avec une part élevée de cadres et des filières spécialisées bien développées. Ces territoires concentrent les fonctions de direction et d'expertise.

La deuxième configuration regroupe les territoires en difficulté structurelle. Les départements industriels en reconversion affichent les taux d'encadrement et les parts de cadres de direction les plus faibles. Les départements d'outre-mer forment un cas à part : leur taux d'encadrement est bas, les filières administratives y dominent largement, et les fonctions d'exécution y sont prépondérantes.

La troisième configuration, intermédiaire, regroupe les espaces ruraux ou montagnards et les départements avec communautés urbaines. Leurs organisations professionnelles sont relativement équilibrées — ni fortement orientées vers l'encadrement comme les grandes métropoles, ni marquées par la prédominance des fonctions d'exécution comme les territoires en difficulté.

Les départements franciliens hyper-urbains méritent une mention particulière. Malgré leur dynamisme, ils comptent relativement peu d'ingénieurs et de techniciens — bien moins que les métropoles régionales. Cela s'explique probablement par une externalisation de ces fonctions techniques vers des prestataires privés ou des opérateurs spécialisés, dans un contexte où l'offre est particulièrement abondante. En revanche, leurs filières spécialisées sont très développées, ce qui témoigne d'une diversification des qualifications et compétences selon des modalités propres à ces territoires.

La répartition entre filières généralistes et filières spécialisées trace une frontière nette. Les territoires ultramarins et insulaires sont très largement tournés vers les fonctions administratives et techniques. À l'opposé, les pôles plus urbains affichent des parts élevées de filières spécialisées.

Quant à la filière police municipale, si elle ne représente qu'une faible part des effectifs, elle révèle des écarts importants : la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'Occitanie affichent des densités bien supérieures à la moyenne, tandis que la Bretagne et les Pays de la Loire se situent à des niveaux très faibles — un reflet des différences de contexte urbain, touristique et de sécurité entre territoires.

Ces constats pointent plusieurs défis pour la gestion des ressources humaines territoriales : les difficultés à recruter des cadres dans les territoires ruraux et ultramarins, la concentration des compétences techniques dans les grandes métropoles, et l'éventuelle externalisation croissante des secteurs techniques en Île-de-France.

Départements français Numéros & Noms



Publication réalisée et diffusée
par l'observatoire de l'emploi, des métiers
et des compétences de la fonction publique territoriale.

Directeur de publication : Yohann NEDELEC

Rédacteur en chef : Mohamed AMINE

Rédacteurs : Imane LAHOUCIK, Mladen STOJKOVIC

Centre National de la Fonction Publique Territoriale
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12
Tél. : 01 55 27 44 00 - www.cnfpt.fr

