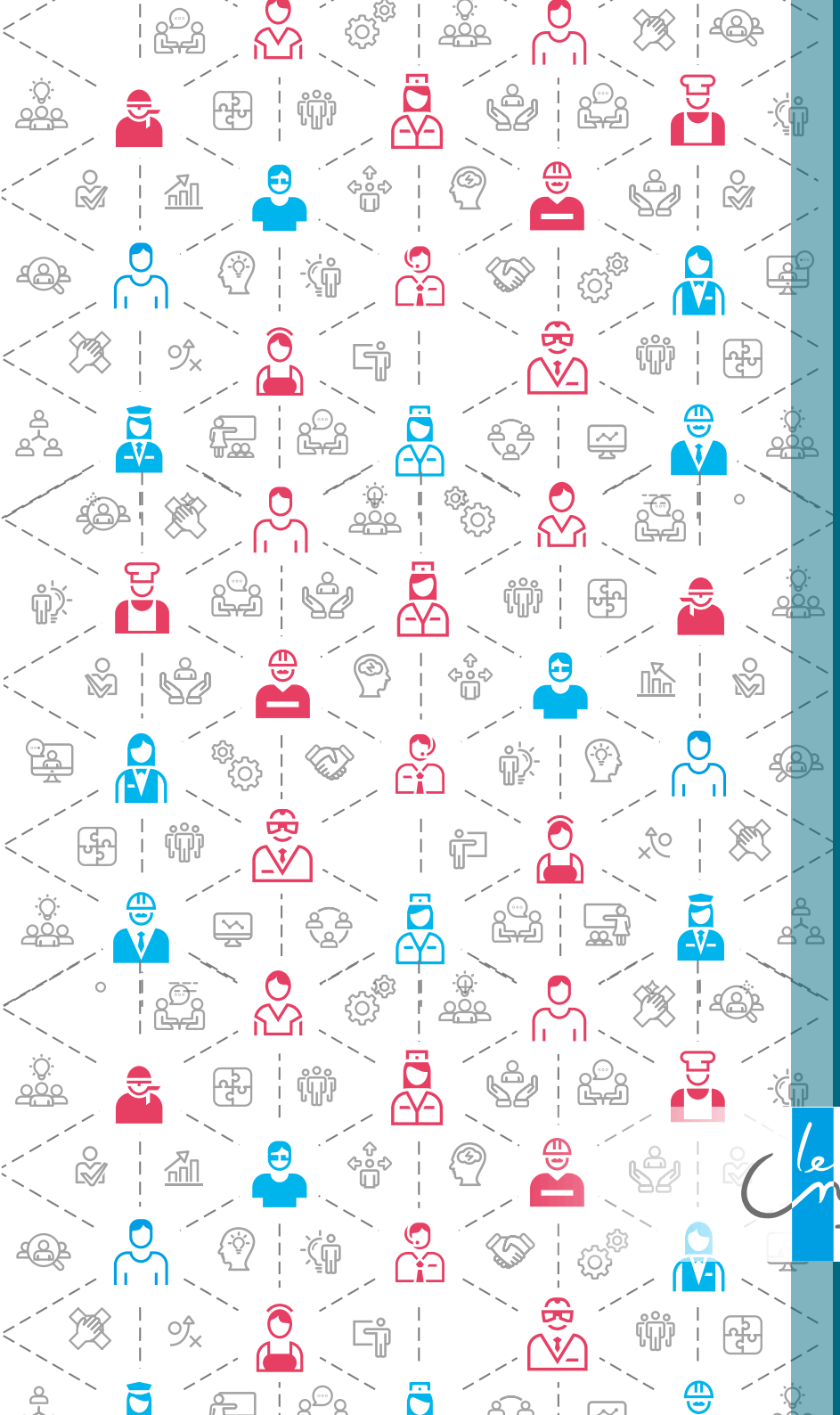


ÉTUDE **EMPLOI-EFFECTIF**

PANORAMA STATISTIQUE DES MÉTIERS TERRITORIAUX 2017-2019

JUIN 2021

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

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

L'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source :

CNFPT-Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019

Sous la responsabilité de Mohamed AMINE, directeur de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ce panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019 a été rédigé par Camille BENTZ, Adrien MARQUIE et Mladen STOJKOVIC, chefs de projets statisticiens.

La base de données « métiers territoriaux » a pu être constitué grâce à Jérôme BROQUET, Salah OULD YOUNES, Dimitri BANIK, Aurélie SOULIER, Camille ERMISSE, Alexandre FLOURY, Adrien MARQUIE, Gulizar ELIDEMIR et Mladen STOJKOVIC, chefs de projets statisticiens à l'observatoire en charge du pilotage et de la réalisation des 18 fois 2 enquêtes régionalisées conduites entre 2017 et 2019. Après leur consolidation, l'équipe de rédaction s'est appuyé sur cette base pour l'analyse, l'exploitation et la rédaction de ce panorama statistique des métiers territoriaux.

Ont contribué à l'exploitation statistique de cette base de données (codage, programmation, vérification de la cohérence…) les assistants d'études suivants : Rémi BOKINI, Mladen STOJKOVIC, Benjamin CAGAN, Steven LAUDE, Abdou-Rakhmane LY, Emilie PIGUET, Richard TRAN.

La réalisation du terrain du 2ème volet qualitatif est confiée à **Synoptic**, prestataire externe, pour la collecte et les premières exploitations des enquêtes sur les tendances et les politiques RH et de formation.

Ces enquêtes régionalisées n'auraient pu être réalisées sans le concours précieux de l'ensemble des délégations régionales du CNFPT. Nos remerciements vont à l'ensemble des contributeurs (directeurs de délégation, référents « observation » et gestionnaires d'enquêtes) qui ont œuvré pour la réussite des enquêtes régionales de l'observatoire.

- **En Île-de-France :** Luc Neel, Elisa Loosfeld, Phillippe Amariat (référent délégation) ainsi que Ely Joseph Assine et Rebecca Valide (gestionnaires d'enquêtes).
- **En Nouvelle-Aquitaine** : Didier Mercier La chapelle, Marie-Françoise Bayle (référente délégation) ainsi que Samir Nebia, Elodie Laplagne et Christine Pasquier (gestionnaires d'enquêtes).
- **A Mayotte :** Alain Legarnec, Chamssidine Kalihini (référent délégation) et Ilyass Mmadi (gestionnaire d'enquête)
- **A la Réunion :** Nasserine Tréjaut, Patricia Assoune (référente délégation) et Thomas Lieme (gestionnaire d'enquête)
- **En Bourgogne-Franche-Comté** : Delphine Cattier-Lacroix (référente délégation) ainsi que Vivien Chevillot (gestionnaire d'enquête)
- **En Auvergne-Rhône-Alpes :** Séverine de Sousa, Sylvie Biard, Véronique Borret (référente délégation) ainsi que Aïssata Barry, Maeva Bonnard et Bruno Pérucho (gestionnaires d'enquête)
- **En PACA :** Laurent Basso, Jean Michel Cordier (référent délégation) ainsi que Nicolas Gallorini (gestionnaire d'enquête)
- **En Corse :** Alex Vecchini et Marlène Bernad (gestionnaire d'enquête)
- **En Grand Est :** Philippe Rutten, Dominique Pornet-Rivoire, Sandrine Collard (référente délégation) ainsi que Camille Fleurent, Dany Pierre et Michèle Renaud (gestionnaires d'enquête)
- **En Normandie :** Olivier Compain, Manon Bondiguel (référente délégation) ainsi que Corentin Brelivet et Stéphanie Moulin (gestionnaires d'enquête)
- **En Martinique :** Arlette Pujar et Gilles Zecler (gestionnaire d'enquête)
- **En Guadeloupe** : Jules Otto et Anthony Roland (gestionnaire d'enquête)
- **En Guyane** : Tania Berland Sandot, Philippe Marin, Karine Néron (référente délégation) et Lionel Berton (gestionnaire d'enquête)
- **En Bretagne :** Sylvie Gain (référente délégation) et Loriane Tréman (gestionnaire d'enquête)
- **En Centre-Val de Loire :** Philippe Oursin, Yves Ellien (référent délégation) et Katy Rives (gestionnaire d'enquête)
- **Aux Pays de la Loire :** Jean Marc Legrand, Catherine Roques (référente délégation) et Flavie Bertin (gestionnaire d'enquête)
- **Dans les Hauts-de-France :** Elisa Loosfeld, Céline Davelu-Couriat, Pascale Mille (référent observation Nord Pas de Calais), Valérie Fabre et Béatrice Bourgueuil (référentes observation Picardie) ainsi que Audrey Bouvet et David Debrabant (gestionnaires d'enquête)
- **En Occitanie** : Agnès Guyot (Languedoc Roussillon), Sandrine Dussenty (Midi-Pyrénées), Sylvie Sintes (référente enquête) ainsi que Mélanie Carde et Jennifer Cresta (gestionnaires d'enquête).

Sommaire

Introduction **8**

Principaux enseignements **9**

I - Lexicologie des métiers territoriaux **11**

1. Une très large variété et diversité des libellés et des mots 13

2. Une grande richesse lexicale des métiers territoriaux qui fait davantage référence aux positionnements fonctionnels et sectoriels. 14

3. Deux façons de voir globalement les métiers territoriaux. 18

II – Structure professionnelle des effectifs territoriaux **22**

1.Volumétrie des métiers territoriaux 24

Une forte concentration des effectifs sur quelques métiers 24

Des disparités régionales 25

Les 17 principaux métiers regroupent un agent territorial sur deux 26

Les métiers rares 26

Les métiers non-répertoriés 28

2.Cartographie statistique des métiers territoriaux 29

Présentation des principaux métiers par grandes « familles » 30

Distribution des effectifs par grandes « familles » de métiers 31

Chiffres-clés des métiers territoriaux 33

III – Caractéristiques statutaires, démographiques et socioprofessionnelles **40**

1.Métiers selon le statut 42

Vingt-et-un métiers sont composés à plus de 95 % de fonctionnaires 42

Pour dix métiers, 50 % ou plus des agents sont contractuels 43

Pour douze métiers, 5 % ou plus des agents ont le statut d'emplois aidés 44

2.Métiers selon les conditions d'emploi 45

Dans cinq métiers, plus de la moitié des effectifs sont à temps non complet 45

Dans quatre métiers, plus d'un quart des effectifs sont à temps partiel 46

Situation statutaire et par condition d'emploi 47

3.Métiers selon la catégorie hiérarchique 49

Les métiers à dominante catégorie A 49

Les métiers à dominante catégorie B 50

Les métiers à dominante catégorie C 51

4.Métiers selon le cadre d'emploi 52

5.Les métiers selon leurs services d'affectation 53

Métiers « mono-service » 53

Métiers « transverses », dispersés dans de nombreux services 54

6.Les métiers selon les employeurs 55

7.Métiers spécialisés *versus* métiers généralistes 57

8.Caractéristiques démographiques des métiers 60

Des métiers quasi-exclusivement féminins… 60
… et des métiers quasi-exclusivement masculins 61
Les métiers plutôt âgés… 62
… et les métiers jeunes 63
9. Vers une cotation des métiers territoriaux..... 64

IV – Tendances nationales et dynamiques régionales d'évolution des métiers 66

1.Les métiers au centre des enjeux des ressources humaines 69
Les métiers en pénurie 70
Les métiers difficiles à recruter 71
Les principaux métiers en concurrence avec d'autres collectivités 73
Les principaux métiers en concurrence avec d'autres fonctions publiques 75
Les principaux métiers en concurrence avec le secteur privé 77
Les métiers à l'épreuve de la démographie 79
Catégorie A : Remplacement et non remplacement des départs à la retraite 80
Catégorie B : Remplacement et non remplacement des départs à la retraite 83
Catégorie C : Remplacement et non remplacement des départs à la retraite 86
Les métiers associés au risque de la pénibilité..... 89
Les métiers considérés comme très pénibles 91
Les métiers pénibles avec difficultés de reclassement.....93
Les métiers priorisés en matière de formation 95
Métiers à dominante catégorie A+ priorisés en terme de formation 96
Métiers à dominante catégorie A privilégiés en terme de formation.....98
Métiers à dominante catégorie B priorisés en terme de formation..... 100
Métiers à dominante catégorie C priorisés en terme de formation..... 102

2.Les perspectives d'évolution des métiers..... 104
Les métiers territoriaux ciblés par les adaptations qualitatives et quantitatives de leurs effectifs 106
Les métiers en augmentation d'effectifs..... 108
Les métiers en déclin 110
Les métiers en émergence..... 112
Les métiers dont le contenu va fortement évoluer..... 114
Les métiers impactés par les transformations en cours ou à venir..... 116
Les métiers cités comme concernés par les évolutions numériques... 117
Les métiers cités comme concernés par la transition énergétique 119
Les métiers cités comme concernés par les transformations environnementales..... 121
Les métiers concernés par les transformations d'automatisation et de robotique 123
Tableau synthétique des 20 principaux métiers territoriaux 126

Conclusion générale : Quelle nouvelle donne pour les métiers territoriaux à l'heure de la Covid-19 ? 127

Annexes 129

1.Tableau récapitulatif des métiers 130

2.Précisions méthodologiques 137

Enquête régionale sur les métiers et les emplois territoriaux 138

Bilan de collecte de l'enquête régionale sur les métiers et les emplois territoriaux 140

Enquête statistique sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation dans les collectivités et les établissements publics 142

Bilan de collecte de l'enquête statistique sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation 143

Introduction

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

Ce panorama propose un état des lieux inédit de la structure et de la dynamique des métiers territoriaux. Il est le produit de l'agrégation des données issues des enquêtes statistiques réalisées entre début 2017 et fin 2019 auprès de 16 167 collectivités et de leurs établissements publics territoriaux. Ces enquêtes, conduites région par région, ont été décidées par le conseil d'administration du CNFPT après leur inscription dans les programmes de travail 2017-2021 de l'observatoire de la FPT, une fois validés par le conseil national d'orientation et les conseils régionaux d'orientation. Ces travaux ont été pilotées par des comités de suivi associant au niveau régional une très large diversité d'acteurs territoriaux de l'emploi, de la formation et de la statistique publique.
Grâce à une très grande participation des collectivités, ce programme d'étude s'appuie sur des données couvrant 1,2 million d'agents territoriaux exerçant dans près de 8 500 collectivités participantes[1]. Cet ouvrage en consolide au niveau national les principaux résultats.

Les objectifs poursuivis par cette publication sont de quatre ordres :

- Le premier consiste à mettre en relief l'extrême diversité et richesse des métiers territoriaux à partir d'une analyse statistique lexicale inédite (Partie I).
- Le deuxième et le principal objectif de ce panorama se propose de dénombrer et de classer les 244 métiers-repères de la fonction publique territoriale (Partie II).
- Le troisième objectif consiste à caractériser d'un point de vue statutaire, socioprofessionnel, institutionnel et démographique les métiers territoriaux (Partie III).
- Le quatrième et dernier objectif met en perspective les grandes tendances et évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir, il s'agira également d'identifier les principales similitudes et différences régionales (Partie IV).

Le « *Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019 »,* présenté à l'heure d'une crise sanitaire sans précédent, fait suite aux deux éditions précédentes de 2012 et de 2006[2] et les met à jour. Cette publication s'inscrit dans le cadre du programme des études 2020-2021 de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, fonction dont la gestion est confiée au CNFPT par la loi du 19 février 2007.

Dans cette édition, sont abordées pour la première fois de nouvelles approches statistiques qualitatives (statistique lexicale, tendances qualitatives et régionales…) qui viennent compléter et enrichir les exercices précédents et habituels de quantification des métiers territoriaux.

[1] Voir précisions méthodologiques page 139

[2] Voir « Panorama statistique des métiers territoriaux en 2006 », *novembre 2009* et « Panorama des métiers territoriaux fin 2012 », *Septembre 2015*.

Principaux enseignements

Une très large variété de libellés et des mots associés aux métiers territoriaux

Ce panorama met en relief une grande richesse lexicale et sémantique pour qualifier et désigner les métiers territoriaux. Pour les services RH, les notions de fonction et d'activité demeurent celles qui permettent le plus souvent de qualifier les postes et les métiers quand ceux-ci ne peuvent être rattachés à une profession précise, le lexique utilisé fait très souvent référence aux positionnements fonctionnels

Des nuages de mots qui ont été réalisés pour observer qualitativement les choix sémantiques qui désignent les métiers territoriaux, il résulte le constat d'une forte dissonance entre le vocabulaire usuel, qui s'appuie sur le corpus des mots utilisés par les collectivités, et le vocabulaire usité dans le répertoire des métiers territoriaux, pour qualifier des situations professionnelles comparables.

Deux tiers des effectifs territoriaux exercent des métiers au service direct de la population, relevant de fonctions techniques ou de relation aux usagers

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

Selon une nouvelle classification en cinq grandes familles de métiers proposée dans cette étude (dont les définitions se trouvent aux pages 29 et 30 de cet ouvrage), les métiers au service direct de la population, relevant de fonctions techniques ou de relation aux usagers, représentent près des deux tiers des effectifs territoriaux. Le tiers restant est composé des fonctions de gestion, de management et d'expertise en politiques publiques locales.

Des caractéristiques statutaires, socio-professionnelles et démographiques très marquées

En traçant le profil statutaire, démographique et socioprofessionnel des métiers territoriaux, plusieurs lignes de clivages apparaissent :

- **Selon le statut :** nous observons d'un côté les métiers à dominante fonctionnaires, le plus souvent issus de la famille du « management » et des services « Incendie et secours » et « Prévention et sécurité », et de l'autre côté les métiers à dominante contractuels relevant principalement de la « relation aux usagers », dont les assistantes familiales en protection de l'enfance, les animateurs éducatifs accompagnement périscolaire et les animateurs enfance-jeunesse.
- **Selon les conditions d'emploi :** globalement, le temps complet est la norme mais certains métiers se distinguent. Les animateurs éducatifs accompagnement périscolaire, les enseignants artistiques et les aides à domicile font partie des cinq métiers dont plus de la moitié des agents travaillent à temps non complet. Le temps partiel est choisi par plus de 25% des agents chez les travailleurs sociaux et les puériculteurs.
- **Selon le sexe :** les métiers de la « relation aux usagers », notamment les assistants éducatifs petite enfance et les ATSEM, sont quasi exclusivement féminins. A l'inverse, les métiers masculins appartiennent souvent aux métiers « techniques » et relevant du service « Incendie et secours ».
- **Selon l'âge :** on constate le vieillissement des chargés de propreté des locaux ou des assistants familiaux en protection de l'enfance et la jeunesse des animateurs enfance-jeunesse.

Plus synthétiquement, selon leur sensibilité par rapport à tous ces critères, s'opposent des métiers que l'on peut qualifier d'« équilibrés », c'est le cas par exemple des cuisiniers et des métiers de direction et d'encadrement (comme directeur financier, responsable de structure d'accueil de loisirs), à des métiers plus « déséquilibrés » dans leur structure, comme les chargés de propreté des locaux et les agents de restauration.

Des tendances nationales et des dynamiques régionales d'évolution des métiers très contrastées

Chaque territoire présente un profil distinct quant aux différents enjeux RH et aux anticipations des collectivités sur l'évolution des métiers territoriaux. Si certaines régions suivent très souvent les tendances nationales, c'est le cas en premier lieu de l'Occitanie et de la région PACA, d'autres se distinguent régulièrement. C'est notamment le cas des petites régions et spécifiquement des DOM, qui semblent partager de nombreuses tendances et dynamiques d'évolution particulières.

Parmi les grandes tendances et évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir, les collectivités n'ont pas prêté la même attention à chacune des questions qui leurs ont été posées. Les enjeux qui les préoccupent le plus, se rapportent aux métiers en pénurie, aux métiers impactés par des évolutions numériques, aux métiers associés au risque de la pénibilité et aux métiers priorisés en terme de formation.

L'ensemble des thématiques RH évoquées résonnent souvent entre elles, et la formation semble avoir une place centrale parmi les différents enjeux auxquels les responsables des ressources humaines sont confrontés.

Certains métiers apparaissent de manière récurrente sur les différents sujets, et apparaissent en ce sens particulièrement sensibles aux différents enjeux auxquels les responsables des services RH sont confrontés.

Les métiers identifiés au centre de ces tendances multiples sont les suivants :

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

I - Lexicologie des métiers territoriaux

Quels sont les choix lexicaux des collectivités, pour désigner et qualifier leurs métiers à travers des libellés de postes composés d'une multitude de mots ?

Pour répondre à cette question, le traitement du langage naturel, véritable outil d'analyse statistique textuelle ou lexicale, est utilisé ici pour explorer le contenu du corpus de données brutes. Ce corpus est constitué à partir de la donnée « métier » que l'observatoire a recueillie dans le cadre de ses enquêtes régionalisées auprès des collectivités répondantes pour chacun de leurs agents.

L'idée est d'appliquer une technique d'analyse lexicale (« lexicologie ») aux données brutes « postes et métiers » de ce corpus, afin de mettre en évidence les représentations que se font les services des ressources humaines des différents métiers territoriaux, à partir des mots qui leur sont associés.

Mode opératoire du recueil de l'information « poste » et « métier » auprès des collectivités

Entre 2017 et 2019, 16 167 collectivités ont été invitées à fournir leurs données sur leurs postes et métiers à l'observatoire des compétences et des métiers de la FPT.
8 445 les ont effectivement transmises, parmi celles-ci 7 844 ont fourni des données « poste » et « métier » sur la base d'un cahier des charges dans lequel l'instruction relative au renseignement du poste, du métier ou de la fonction était la suivante :
« Préciser en toutes lettres (sans abréviation) l'intitulé du poste, du métier ou de la fonction de l'agent, tel qu'il figure dans le fichier du personnel ».

L'objectif de cette partie est double. Il s'agit d'une part de rendre compte de la très grande variété et diversité des libellés et des mots associés aux métiers territoriaux, et d'autre part d'analyser le sens et les significations des choix lexicaux des collectivités, ce dont on parle et ce que l'on veut énoncer.

Nous allons aborder ces points de la manière suivante :

Tout d'abord en présentant quelques éléments chiffrés de cadrage sur les libellés de « postes ou métiers » et sur les mots utilisés pour la composition de ceux-ci.

Nous aborderons ensuite le sens et les significations des mots utilisés dans les libellés métiers par le prisme d'une typologie des champs lexicaux. Cette typologie distingue les mots selon qu'ils se réfèrent à une fonction, une profession, à l'activité, à l'organisation, au statut ou au secteur /service d'affectation de l'agent.

Nous proposerons ensuite une comparaison de deux nuages de mots. Le premier étant constitué des libellés bruts de l'ensemble du corpus des réponses, le second étant réalisé à partir des intitulés issus du répertoire des métiers territoriaux (RMT).

Enfin, nous nous intéresserons, à titre illustratif, aux mots utilisés par les collectivités pour désigner quatre des principaux métiers de la fonction publique territoriale.

1. Une très large variété et diversité des libellés et des mots

Il existe une très large variété et diversité des libellés de « postes ou métiers » et des mots utilisés pour la composition de ces libellés.

Pour les besoins de l'analyse lexicale, il est important de bien distinguer les deux objets d'analyse différents que sont les libellés de « postes ou métiers » que nous avons récupérés lors de ces enquêtes, et les mots utilisés pour la composition de ces libellés. En effet, ces deux objets sont très liés et renvoient à des notions très imbriquées et différentes. Ainsi, lorsqu'on évoque une représentation des libellés, il s'agit de tous les ensembles (ou associations) de mots qui ont été utilisés par les collectivités pour désigner le poste ou le métier d'un ou plusieurs agents. Par exemple : « *Agent administratif d'école primaire* » est un libellé, constitué des quatre mots agent, administratif, école et primaire.

La très grande variété de libellés observés pour une situation professionnelle comparable est due aux multiples arbitrages et aux traditions de gestion des ressources humaines dont découlent des choix sémantiques plus ou moins anciens. Ces derniers sont plus ou moins bien ancrés dans le vocabulaire de la FPT et influencés par les changements et/ou réformes des nomenclatures locales ou nationales, les nouveaux métiers et les nouvelles compétences à désigner. De fait, la dénomination que fait une collectivité du métier de l'un ou plusieurs de ses agents n'est jamais anodine.
De plus, certaines dénominations peuvent revêtir des aspects symboliques forts et cristalliser des enjeux de ressources humaines importants en matière de reconnaissance, voire de rétribution. Par exemple, la mention de « *Chef* » dans l'intitulé d'un poste pourrait faire penser que l'agent qui l'exerce à une fonction managériale, et que ce dernier aurait probablement un statut et un grade plus élevé que ses collègues exerçant la même activité ou profession.

La diversité des libellés doit également être comprise et entendue comme preuve de l'adaptation, au niveau de chaque collectivité, des classifications et de l'identification des métiers territoriaux au regard des besoins de leurs organisations.

Plus formellement, la grande variété de libellés est également imputable à toutes les variations d'orthographe d'un même libellé ou d'un mot qui peuvent être utilisées pour désigner un même métier : l'usage du pluriel ou du singulier, les différentes formes de féminisation, des formes tronquées ou des erreurs d'orthographe.

Réponses

Près de 1,1 million d'agents couverts sur un total de 1,8 million d'agents, soit 57% des effectifs de la FPT
38 000 agents pour lesquels l'information « métier » est manquante.

Libellés

Pour désigner les métiers de 1,1 million d'agents, nous avons compté 137 000 libellés métiers différents
Ex : « Agent administratif d'école primaire »

Mots

Dans ses 137 000 libellés, nous avons compté 17 000 mots distincts.
Ex : « Agent»,« administratif »,« école », « primaire »…

2. Une grande richesse lexicale des métiers territoriaux qui fait davantage référence aux positionnements fonctionnels et sectoriels.

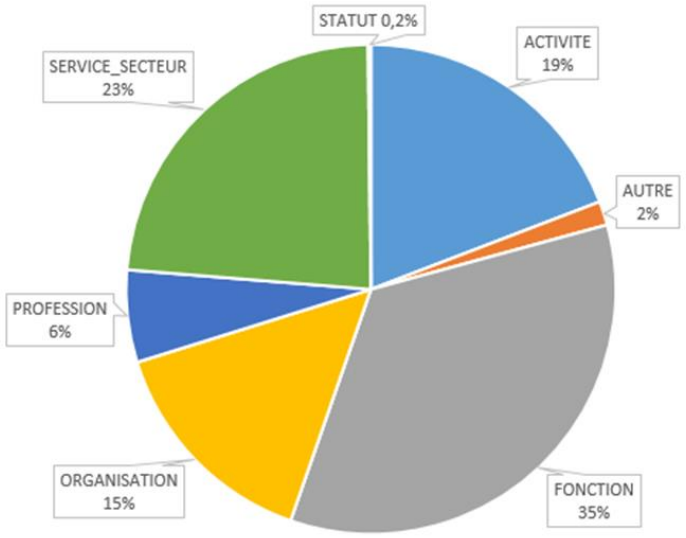
En moyenne, chaque libellé est constitué de 3,49 mots. Cependant on note de fortes disparités selon les métiers. Les libellés peuvent être composés de 5 à 7 mots, pour les métiers *de « Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail » ou « Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural »* alors que pour d'autres, un seul mot suffit comme pour le métier de *« Cuisinier »*. La longueur des intitulés ne semble cependant pas toujours garantir la précision quant au contenu professionnel du métier en question.

A l'issue du pré-traitements (apurement des données) des près de 4 millions de mots recueillis et des 137 000 libellés, nous obtenons un ensemble de 17 000 mots distincts.
Quantifier les mots les plus fréquents n'est pas suffisant. C'est pourquoi nous nous intéresserons ici au sens et aux significations des mots les plus utilisés pour désigner les métiers territoriaux.
Il s'agit de décrypter le positionnement, la nature, l'orientation et les finalités sous-jacentes aux postes. Pour ce faire, nous avons classés les mots retenus en 6 champs lexicaux : **Fonction, Service, Activité, Organisation, Profession et Statut.**

Les 200 mots les plus fréquemment utilisés sont représentés dans le graphique ci-contre. Ils couvrent 65% du nombre total des mots utilisés pour désigner les postes et les métiers.

Comme le montre le graphique ci-contre, on constate la prévalence des mots se rapportant aux fonctions (35% des mots utilisés) et aux affectations « services/secteurs » (24% des mots utilisés). Près d'un mot sur cinq renvoie à la qualification d'une activité, brique élémentaire de tout métier, alors que les mots qui font référence à des professions clairement définies ne représentent que 6% des fréquences. Il est par ailleurs rassurant, au nom de la séparation du grade et de l'emploi, que les mots d'ordre statutaire restent rares pour la désignation des métiers.

Répartition des types de mots selon la fréquence d'utilisation parmi les 200 mots les plus utilisés.



Source : 200 mots les plus utilisés dans les intitulés métiers bruts, BDD consolidée, Observatoire de la FPT du CNFPT, 2020.

Note de Lecture : Il est fait référence à une fonction dans 35% des cas relevant de la liste des 200 mots les plus fréquemment utilisés.

Typologie des mots les plus fréquemment utilisés pour décrire les métiers de la FPT, selon les cinq principaux champs lexicaux

Il est proposé ici pour chaque champ lexical les 20 mots les plus utilisés avec leurs fréquences d'utilisation dans le corpus global des mots utilisés.

FONCTION		ACTIVITE		ORGANISATION		SERVICE_SECTEUR		PROFESSION	
MOTS	FREQUENCE	MOTS	FREQUENCE	MOTS	FREQUENCE	MOTS	FREQUENCE	MOTS	FREQUENCE
RESPONSABLE	21 554	GESTION	6 198	SERVICE-S*	12 073	SOCIAL	2 543	ANIMATEUR-ICE	3 200
AGENT	21 483	ACCUEIL	5 993	MISSION	3 899	ESPACES	2 200	TECHNICIEN*	2 795
CHARGE-E	16 059	ENTRETIEN	5 533	POLYVALENT	3 638	VOIRIE	1 818	SECRETAIRE	2 246
CHEF-FE	12 866	GESTIONNAIRE	4 926	EQUIPE	3 465	ENFANCE	1 769	COMPTABLE	1 815
ADJOINT*	6 544	TECHNIQUE	3 888	PÔLE	3 397	VERTS	1 637	CHAUFFEUR	983
DIRECTEUR-ICE	7 771	ADMINISTRATIF	2 781	SECTEUR	2 174	PATRIMOINE	1 581	PROFESSEUR	980
ASSISTANT-E	8 763	MAINTENANCE	2 475	PROJET	1 826	COMMUNICATION	1 550	GARDIEN	903
COORDINATEUR	2 935	ADMINISTRATIVE	2 261	CENTRE	1 766	DIRECTION*	1 514	CONDUCTEUR	780
REFERENT-E	2 888	TRAVAUX	1 757	GENERAL-E	1 533	SCOLAIRE	1 507	ENSEIGNANT	683
CONSEILLER*	988	RESTAURATION	1 690	AFFAIRES	1 122	JEUNESSE	1 448	OUVRIER	678
OPERATEUR*	945	EXPLOITATION	1 621	PROJETS	1 072	RESSOURCES	1 373	EDUCATEUR	653
AIDE	899	SUIVI	1 377	CELLULE	825	BÂTIMENTS	1 356	SURVEILLANT	460
SPECIALISE	577	PREVENTION	1 248	BUREAU	781	SECURITE	1 335	INGENIEUR*	425
AUXILIAIRE	555	SECRETARIAT	1 164	TERRITORIAL	770	DEVELOPPEMENT	1 286	CONTRÔLEUR	423
MEDIATEUR	344	SURVEILLANCE	1 060	VILLE	623	PROPRETE	1 270	MEDECIN	420
ACCOMPAGNATEUR	278	REGISSEUR	1 032	MUNICIPALE	563	RESEAUX	1 096	JARDINIER	400
ENCADRANT	342	ETUDE	1 008	UNITE	553	LOCAUX	1 067	MECANICIEN	347
ADMINISTRATEUR*	342	INSTRUCTEUR	963	DOMAINE	521	MARCHES	1 066	MAGASINIER	342
EQUIPIER	267	ENGIN	877	ADMINISTRATION	469	BUDGETAIRE	1 040	ELECTRICIEN	321
INTERVENANT	256	ACCOMPAGNEMENT	799	ARCHIVES	466	TECHNIQUES	1 012	DESSINATEUR	318
TOTAL	**106 656**		**48 651**		**41 536**		**29 468**		**19 172**

Ces fréquences ne sont pas pondérées.

Les mots suivants ont été regroupés : "Coordinateur" et "Coordinatrice, "Assistant" et "Assistante ","Responsable" et "Resp","Pole" et "Pôle".

Les mots suivis d'un astérisque sont les mots « Faux-amis ».

Lecture : Le mot du champs lexical « fonction » le plus utilisé est « Responsable », il est utilisé 21 554 fois dans le corpus. Les colonnes sont classées selon les sommes des fréquences d'usage des mots.

On appelle champ lexical un ensemble de mots qui tournent autour du même thème.

- Les mots *agent*, *responsable* et *chargé*-e font tous partie du champ lexical des **fonctions** et des niveaux hiérarchiques.
- Les mots : *gestion, accueil* et *entretien* font partie du champ lexical des **activités**
- Les mots : *services, mission* et *polyvalent* font partie du champ lexical de l'**organisation**
- Les mots : *social, espaces* et *voirie* font partie du champ lexical du **service/secteur.**
- Les mots : *animateur-ice, technicien* et *secrétaire* font partie du champ lexical des **professions.**

Les champs lexicaux sont très utiles pour décrire un métier.

Dans les intitulés de postes et de métiers déclarés lors de nos enquêtes, repérer les champs lexicaux, c'est pouvoir identifier tous les mots qui font penser aux mêmes choses, cela permet de découvrir les thèmes principaux qui servent à qualifier un métier.

Lest tailles des champs lexicaux peuvent être de plus ou moins grande importance selon le thème qu'ils représentent. Le champ lexical des fonctions est par exemple beaucoup plus étendu que celui des professions car il englobe beaucoup plus de choses.

En fonction du contexte, le même mot peut également faire partie de champs lexicaux différents. Par exemple, le mot *direction* fait partie du champ lexical des secteurs/service, mais peut également faire partie du champ lexical des activités.

Dans ce cas de figure, on parlera ici de « **faux-amis », qui sont des mots appartenant à deux champs lexicaux différents et qui ont entre eux une grande similitude de forme mais dont les significations sont différentes.**

Ces « faux amis » sont responsables de redoutables difficultés d'interprétation et donc du brouillage du travail de codage automatique des intitulés brutes des postes. Ces intitulés ont nécessité, autant que besoin, un codage manuel particulièrement chronophage quand la précision n'est pas au rendez-vous, souvent du fait de ces faux amis.

Ci-après, quelques exemples de faux amis qui engendrent le plus de difficultés :

-Administrateur : associé à « territorial », c'est un cadre d'emploi ; associé à « données » il renvoie bien à un métier.
- Adjoint : associé à « administratif », c'est un cadre d'emploi ; associé à « directeur », il renvoie à un niveau fonctionnel.
- Service : associé à « Agent », il peut signifier agent administratif ou agent d'entretien ; associé à « culture », il désigne une entité organisationnelle.
- « outil » qui peut être associé à d'autres mots pour définir des secteurs divers : « Gestion des ressources humaines », « Gestion des déchets ».

Afin de faciliter cette approche par grands champs lexicaux, une description des mots les plus retrouvés au sein de chacun d'entre eux est proposée en page suivante.

Les 6 champs lexicaux

Fonction :

Les mots se référant à des fonctions sont les plus fréquemment utilisés. Ils évoquent plus particulièrement un positionnement hiérarchique ou fonctionnel dans l'organisation du travail. Parmi les plus fréquents, on trouve par exemple les mots « Agent » et « responsable ».

Activité :

Les mots les plus utilisés indiquant des activités sont les mots « *Gestion* » et « *Accueil* ». En effet, ces activités transversales sont courantes et présentes dans la grande majorité des secteurs de la FPT. De plus, le mot « *Gestion* » par exemple est un mot « *outil* » qui peut être associé à d'autres mots pour définir des secteurs divers : « *Gestion des ressources humaines* », « *Gestion des déchets* ».

Service/secteur :

Les mots « social » et « espace » arrivent en tête parmi ceux se rapportant aux services et secteurs d'affectation. Arrivent ensuite les mots « *verts* » ou « *publics* », qui associés au terme « *espace* » les rend plus intelligibles.

Profession

Les mots désignant une profession sont assez rares alors même que ce sont ces mots qui se rapprochent le plus de la notion de métier. Ces mots sont souvent très précis.

Statut

Les mots les plus utilisés dans ce cas de figure, émanent de vocabulaire statutaire que nous retrouvons dans les intitulés des grades et des cadres d'emplois.

Organisation

Les mots les plus utilisés parmi ceux en lien avec un rattachement organisationnel sont « *Service* » et « *Mission* ». Il faut noter que la fréquence importante d'utilisation du mot « Mission », terminologie assez récente dans le FPT, peut être liée à l'émergence de nouveaux métiers et du travail en mode projet. Le mot *mission* est donc très courant et souvent employé dans des formules du type « *Chargé-e de mission* ». Les agents qui exercent ces nouvelles activités sont souvent difficilement rattachables à une profession précise, mais leur travail peut être décrit par la nature de l'activité qui leur est confiée ou le secteur d'affectation.

De cette richesse lexicale, les collectivités privilégient souvent pour la définition du poste ou du métier de leur agent, l'usage des mots clés se référant à la fonction, l'activité et/ou le secteur dans lesquels exercent l'agent.

Les mots de type profession sont relégués aux derniers rangs des mots les plus utilisés.

3. Deux façons de voir globalement les métiers territoriaux.

Proposer une synthèse et une définition de chacun des métiers exercés dans la territoriale est un exercice difficile, les collectivités étant particulièrement innovantes en la matière. Ce chapitre propose ainsi une comparaison des deux corpus de libellés de postes ou métiers, issus d'une part des 137 000 libellés utilisés dans les fichiers fournis par les collectivités, et d'autre part des 244 libellés listés au sein du répertoire des métiers territoriaux et utilisés par l'observatoire pour recoder les libellés bruts.

Afin de rendre cette comparaison plus intelligible, deux nuages de mots sont proposés. La comparaison de ces deux figures permet d'apprécier certaines différences entre les termes effectivement utilisés sur le terrain et le vocabulaire du Répertoire national des métiers territoriaux (RMT).

Lorsque l'on observe les deux nuages on peut distinguer trois situations distinctes :

D'abord les mots très utilisés dans le lexique « usuel » et peu ou pas utilisés dans le RMT, ensuite les mots très utilisés dans le RMT mais peu ou pas présents dans le lexique « usuel » et enfin les mots importants à la fois dans le lexique « usuel » et dans le RMT.

- Les mots fréquents du lexique usuel peu ou pas représentés dans le RMT :

La majorité des mots qui sont très fréquents dans le lexique usuel bien que peu ou pas présents dans le RMT se réfèrent à des **fonctions**. Par exemple le mot C*hef* est fréquemment utilisé dans le vocabulaire usuel alors qu'il apparaît à peine sur le nuage consacré au RMT. Il en est de même pour le mot *Adjoint* qui se réfère également à une fonction et est fréquemment utilisé dans le lexique « usuel ».

De la même manière le mot *professeur* qui désigne une **profession** est bien représenté dans le lexique « usuel » alors que dans le RMT on préférera utiliser le mot *Education* qui se réfère à un **secteur**.

On trouve plus de mots **fonctions** et **profession** dans le nuage usuel, et plus de mots **secteur** et **activité** dans le nuage RMT.

- Les mots fréquents dans le RMT peu ou pas représentés dans le lexique usuel.

La majorité des mots dans cette situation décrivent un **secteur**, notamment les mots *propreté*, *locaux* ou *éducation*. Les mots qui désignent une **activité** sont aussi plus présents. Le mot *locaux* ressort particulièrement fréquemment car les personnes qui exercent le métier de « *Chargé de propreté des locaux* », sont très nombreuses. Il est intéressant de constater que ce mot ne ressort pourtant pas dans le nuage dit « usuel ».

- Certains mots sont en bonne place à la fois dans le lexique « usuel » et dans le RMT.

Les mots qui illustrent le mieux cette catégorie sont notamment *agent* et *assistant* qui désignent une **fonction** et sont en bonne place dans les deux nuages. Les mots **« activité »** sont également bien représentés dans cette catégorie, par exemple avec les mots *gestion*, ou *administratif*.
Les mots qui sont utilisés dans les deux nuages sont ainsi souvent généralistes et peuvent être employés dans la désignation d'un grand nombre de métiers.

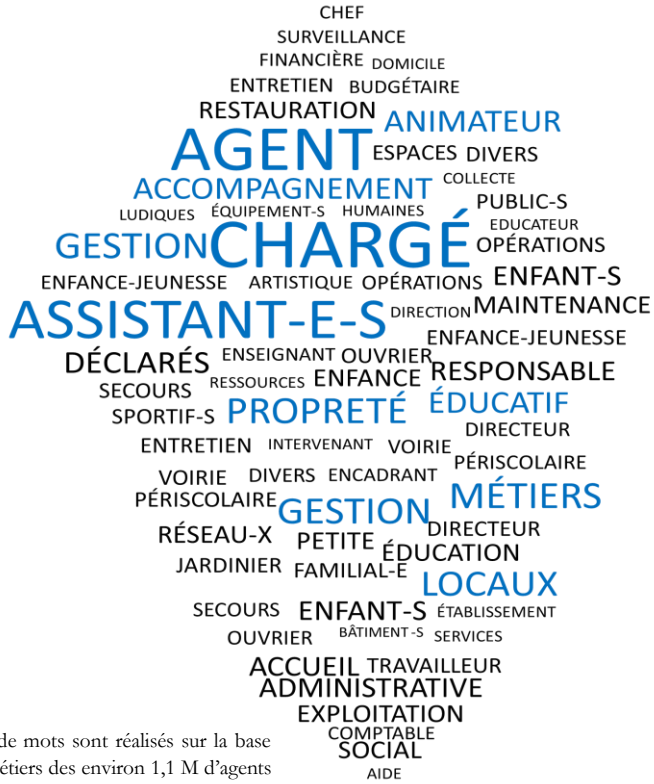
Globalement on constate donc que dans le nuage RMT, les mots utilisés sont moins transverses que dans le vocabulaire « usuel », ils sont plus précis et se réfèrent à des **secteurs** et **activités** bien identifiés, avec des mots comme *Education* ou *propreté* par exemple.

Cependant, même si le vocabulaire RMT semble plus « spécialisé » et plus précis que le vocabulaire « usuel », la tendance à décrire un métier par le prisme de la **fonction** et de **l'activité** ou du **secteur** se retrouve également dans les intitulés du répertoire des métiers territoriaux.

Ces représentations illustrent bien que, pour les services RH, les notions **de fonction** et d'**activité** demeurent les notions qui permettent le plus souvent de qualifier les postes et les métiers quand ceux-ci ne peuvent être rattachés à une profession précise. Cette information « métier » est présentée ici sous forme de nuages de mots, ainsi **la taille de chaque mot sera corrélée à sa fréquence d'apparition dans le corpus considéré.** Plus un mot est utilisé fréquemment plus il apparaîtra en grand caractère dans les représentations graphiques.

Nuage « usuel »

Nuage selon RMT du CNFPT



* Ces nuages de mots sont réalisés sur la base des intitulés métiers des environ 1,1 M d'agents interrogés pour l'enquête.

Au sein du nuage de mots « usuel », le mot qui ressort le plus est « Animateur ». En effet, en dehors de son utilisation la plus courante qui sert à désigner les métiers de l'animation et de l'enfance, ce mot est aussi utilisé par les collectivités pour d'autres métiers.

C'est le cas par exemple dans le secteur social avec le métier « d'animateur insertion prévention », intitulé « référent insertion socio-professionnelle et professionnelle » au sein du RMT, ou le métier d'animateur petite enfance dont l'intitulé RMT est « assistant éducatif petite enfance ».

Le décalage que l'on observe par cet exemple du terme d'animateur illustre la dichotomie inévitable qui existe entre le langage normé du RMT et le langage usuel des collectivités.

4. Focus sur quatre métiers : une forte dissonance entre le vocabulaire usuel et celui du répertoire des métiers (RMT)

Les représentations graphiques suivantes braquent les projecteurs sur les nuages de mots bruts qui servent à qualifier quatre métiers riches en effectifs sélectionnés parmi des catégories hiérarchiques différentes :

- Catégorie C
    - Chargé de propreté des locaux
    - Assistant de gestion administrative

-Catégorie B
    - Travailleur social

-Catégorie A
    - Responsable des affaires générales

Globalement les mots qui constituent l'intitulé attribué par le RMT au métier concerné (en titre de chaque nuage) sont représentés dans les nuages de mots. Cependant, ce constat n'est pas de la même ampleur pour tous les métiers.

Ainsi, chez les « *Assistant de gestion administrative* » les mots *assistant*, *gestion* et *administrative* ressortent très fortement. Pour ce métier très exercé, le lexique utilisé est peu diversifié, le nom officiel du métier est très bien intégré par les collectivités.

A l'inverse, pour l'autre métier très courant qu'est *« Chargé de propreté des locaux* » le constat est tout autre. En effet si les mots *Chargé*, *propreté* et *locaux* sont présents dans le nuage de mots ils sont moins utilisés que les mots *agent*, *entretien* ou *polyvalent*.

De la même manière on remarque que pour le métier de « travailleur social », les mots *travailleur* et *social* sont certes bien présents mais relativement sous représentés dans le nuage. De plus le mot *travailleur* par exemple est quasiment autant utilisé que le terme *assistante*. En outre, en comparaison aux autres nuages de mots, peu de mots ressortent particulièrement pour désigner le métier de travailleur social, cela montre un lexique particulièrement hétéroclite qui est utilisé pour désigner ce métier.

Assistant de gestion administra-

Chargé de propreté des locaux

Responsable des affaires géné-

Travailleur social

Source : traitement des données « métiers » bruts. Pour plus de clarté, certains mots ont été regroupés pour tenir compte des différences Orthographiques. Par exemple pour les mots suivants : Ecole (écoles) et Pôle (pole).
A l'inverse nous avons gardé les autres mots présentés en double notamment dans leurs versions féminisées.

Deuxième constat : dans ces représentations par métier comme dans la représentation de la globalité des métiers territoriaux, les mots les plus mis en avant se réfèrent à des **fonctions** (*ex :« agent »*), des **activités** (*ex : « entretien »*) ou des **services** (*ex : « Social »*).

On trouve cependant quelques particularités et/ou des exceptions :

- Le mot *Adjoint* ou *Adjointe* est présent dans trois des quatre nuages de mots ci-contre, cependant selon le métier qu'il décrit, ce mot ne désigne pas les mêmes notions. Par exemple pour les *Assistants de gestion administrative,* le terme renvoie à une indication statutaire (adjoint technique, adjoint administratif) alors que pour les *Responsables des affaires générales* le mot A*djoint* renvoie à un niveau hiérarchique et fonctionnel.

- Concernant le nuage de mots sur le métier de « Chargé de propreté des locaux » le mot « *Service* » désigne surtout l'activité de « service » au sens d'« agent de service » en tant qu'agent technique ou agent d'entretien.

Ce travail de nature qualitative nous a permis d'apprécier la grande variété et richesse des libellés et des mots ayant servi à qualifier et à désigner les métiers territoriaux.

C'est sur cette base qu'il nous a été possible de mesurer et de caractériser les métiers territoriaux dans les parties qui suivent.

II – Structure professionnelle des effectifs territoriaux

Un dénombrement complexe…

Afin de dénombrer les différents métiers exercés dans la fonction publique territoriale, il a été nécessaire de rapprocher les emplois et les fonctions déclarées avec ce qui est indiqué dans le Répertoire des Métiers Territoriaux (RMT). Ce travail de correspondance et de codification s'appuie sur l'identification de l'activité principale de l'emploi ou de la fonction considérée à partir des termes utilisés pour qualifier l'intitulé du poste. Le RMT donne une base commune d'analyse sur les métiers et permet de mieux les connaitre et de les mesurer. Ce répertoire est en constante évolution et intègre à chaque nouvelle édition de nouveaux métiers, il identifie entre 2017 et 2019, 244 différents intitulés métiers.

Le travail de codification a permis d'attribuer un métier définit par le RMT à 90,8% des agents territoriaux. Ce travail a été entrepris à partir des réponses sur les libellés de métiers ou de fonctions fournies par les collectivités territoriales et leurs établissements. Lorsque cela n'a pas été le cas, c'est très majoritairement du fait d'une absence de réponse ou d'une réponse insuffisante de la collectivité sur l'intitulé du métier de l'agent.

Afin de classer les métiers territoriaux, il est proposé ici de les regrouper en cinq « familles » de métiers. Sont ainsi distingués les métiers de **« management »**, les métiers **d'« expertise » en politiques publiques locales**, les métiers de **« gestion »**, les métiers **« techniques »** et les métiers de **« relation aux usagers »**.[3]

… qui permet de dresser une cartographie statistique précise des métiers territoriaux

Sont présentés dans cette partie les chiffres clés relatifs aux métiers territoriaux : indicateurs de volumétrie nationale et régionale, les métiers clés, les métiers rares et les métiers non répertoriés, la présentation et la description des grandes « familles » de métiers, ainsi qu'un tableau récapitulatif des effectifs, des caractéristiques statutaires et socio-professionnelles pour chacun des métiers territoriaux.

Les agents de la fonction publique territoriale restent concentrés sur un nombre limité de métiers. Il suffit ainsi de cumuler **dix-sept métiers (sur 244) pour regrouper plus de la moitié des effectifs territoriaux**. La grande majorité d'entre eux sont des métiers « techniques » ou de « relation aux usagers ». Les dix-sept principaux métiers de la territoriale représentent 51,8% des effectifs territoriaux, contre 54,3% en 2012.

Près de deux agents territoriaux sur trois exercent un métier « technique » ou de « relation aux usagers ». Il s'agit de loin des deux familles de métiers regroupant le plus d'effectifs.

Les deux métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont ceux de **chargé de propreté des locaux** et **d'assistant de gestion administrative**. Ces deux métiers regroupent chacun plus de 100 000 agents. Ils voient cependant leur poids baisser par rapport à 2012.

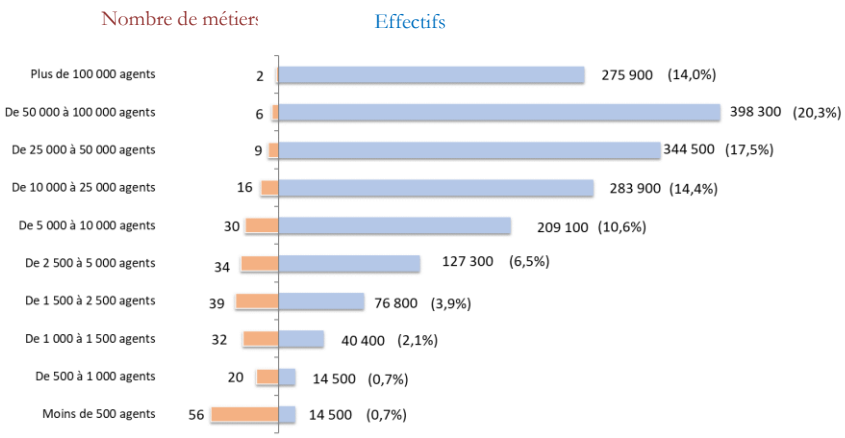
[3] Voir pages 29 et 30 pour les définitions de ces cinq grandes familles

1.Volumétrie des métiers territoriaux

Une forte concentration des effectifs sur quelques métiers

La territoriale comporte de nombreux métiers, le répertoire des métiers territoriaux en recense 244. Cependant, comme en 2012, les effectifs sont concentrés sur un nombre limité de métiers.

Ce graphique présentant la distribution des métiers en 2019 confirme ce constat d'une concentration des effectifs sur quelques métiers. On peut y voir que deux métiers sont composés de plus de 100 000 agents, ces derniers regroupant 14% des effectifs.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019, CNFPT

Note de lecture : Il y a 2 métiers de plus de 100 000 agents. Ces 2 métiers concentrent 275 900 agents, soit 14,0 % de l'ensemble des effectifs territoriaux.

Parmi les 244 métiers identifiés sur le répertoire des métiers territoriaux (RMT), 17 métiers concentrent plus d'un agent sur deux. Ces dix-sept métiers concernent en effet 51,8 % des 1 965 300 agents territoriaux, contre 54,3% en 2012 (voir tableau). Il est primordial de suivre ces métiers avec un maximum d'attention et de rigueur car ce sont ces métiers qui font fonctionner les collectivités.

A l'inverse, 56 métiers sont exercés par moins de 500 agents, ces derniers regroupent en cumulé moins de 1 % de l'ensemble des effectifs. Les 108 métiers qui ont le moins d'agents (moins de 1 500 agents) représentent 3,5% des effectifs territoriaux, leur proportion était de 3,7% en 2012.

Evolution de la part en effectifs de métiers de plus de 25 000 agents et de moins de 1 500 agents

	Part 2019 (%)	Part 2012 (%)	Evolution (points de %)
Plus de 25 000 agents	51,8	54,3	-2,5
Moins de 1 500 agents	3,5	3,7	-0,2

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

Des disparités régionales

Afin de répondre au besoin d'une cartographie régionale à même de représenter la diversité des métiers territoriaux, les travaux d'observations régionalisées 2017-2019 ont répertoriés pour chaque région le nombre de métiers territoriaux et leurs effectifs. Ces deux informations figurent dans le tableau ci-contre. Afin de donner une idée de la concentration des agents au sein des différents métiers, la part des agents au sein des vingt principaux métiers[5] y est également indiquée pour chacune des régions.

Dans l'ensemble, le nombre de métiers présents dans chaque région est souvent lié au nombre d'agents territoriaux. On constate souvent dans les régions comprenant le plus d'agents un nombre plus élevé de métiers différents (environ 240 sur les 244 métiers du RMT). A l'inverse, les régions avec le moins d'agents affichent en moyenne une plus faible diversité de métiers. On le voit, les cinq régions où les effectifs d'agents territoriaux sont les moins importants sont celles où l'on constate le moins de métiers différents : il s'agit de Mayotte, de la Guyane, de la Guadeloupe, de la Corse et de la Martinique.

Concernant la part des agents territoriaux au sein des vingt principaux métiers, les territoires ultramarins affichent une concentration assez élevée, allant de 58,5% de leurs effectifs pour la Guadeloupe à 73,8% pour Mayotte. L'Île-de-France se distingue également du reste des régions métropolitaines par l'importante concentration de ses effectifs au sein d'un nombre restreint de métiers.
La concentration des effectifs au sein des vingt principaux métiers est en revanche plus faible pour les régions du sud de la France que sont PACA, la Corse, l'Occitanie et la Nouvelle-Aquitaine, ainsi que pour l'Auvergne-Rhône-Alpes, le Centre-Val de Loire et les Pays de la Loire.

Nombre de métiers différents et part des agents territoriaux au sein des vingt principaux métiers déclarés par région

Région	Effectifs	Nombre de métiers identifiés	Part des agents au sein des 20 principaux métiers
France	1 965 300	244	55,5
Mayotte	8 900	187	73,8
La Réunion	43 600	230	65,8
Île-de-France	322 600	237	61,1
Bourgogne-Franche-Comté	79 300	238	60,2
Guyane	8 900	203	60,2
Martinique	16 600	226	59,1
Guadeloupe	16 900	215	58,5
Normandie	100 200	240	58,1
Grand Est	133 800	237	57,7
Hauts-de-France	170 300	238	57,1
Bretagne	94 700	237	57,0
Occitanie	195 300	239	55,5
Pays de la Loire	101 300	235	55,5
Nouvelle-Aquitaine	191 700	241	55,3
Centre-Val de Loire	72 000	231	55,0
Provence-Alpes-Côte-d'azur[4]	167 700	241	54,7
Auvergne-Rhône-Alpes	228 500	240	53,0
Corse	13 000	216	50,6

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

[4] Dans le reste du document, cette région sera désignée sous son acronyme PACA.
[5] Voir précisions méthodologiques page 139

Les dix-sept principaux métiers regroupent un agent territorial sur deux

Sur les 244 métiers recensés et présents dans le répertoire des métiers territoriaux, 17 métiers sont exercés au minimum par 25 000 agents, ces derniers regroupent 51,8 % de l'ensemble des agents territoriaux.

Parmi ces dix-sept principaux métiers, on trouve principalement des métiers avec une majorité d'agents de catégorie C :

- Sept métiers dits « techniques »[6] : chargé de propreté des locaux, ouvrier de maintenance des bâtiments, agent de restauration, jardinier, agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, agent de propreté des espaces publics et agent de services polyvalent en milieu rural ;
- Neuf métiers dits de « relation aux usagers » : agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, assistant éducatif petite enfance, animateur enfance-jeunesse et animateur éducatif accompagnement périscolaire, chargé d'accueil, assistant familial en protection de l'enfance, aide à domicile, travailleur social, enseignant artistique ;
- Un métier dit de « gestion » : assistant de gestion administrative.

Les deux métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont ceux de chargé de propreté des locaux et d'assistant de gestion administrative. Ces deux métiers semblent cependant en déclin, ils regroupent respectivement 8,5 % et 5,6 % de l'ensemble des territoriaux en 2019 contre 10,8 % et 7,5 % en 2012.

Les dix-sept principaux métiers territoriaux

Métiers territoriaux	2017-2019			2012	
	Effectifs	Part des effectifs (%)	Cumul en %	Part des effectifs (%)	Evolution (points de %)
Chargé de propreté des locaux	166 600	8,5	8,5	10,8	-2,3
Assistant de gestion administrative	109 200	5,6	14,0	7,5	-1,9
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78 100	4,0	18,0	4,2	-0,2
Agent de restauration	69 100	3,5	21,5	2,8	0,7
Assistant éducatif petite enfance	67 200	3,4	25,0	3,2	0,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 600	3,2	28,2	2,7	0,5
Animateur enfance-jeunesse	63 400	3,2	31,4	2,7	0,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900	2,9	34,3	2,9	0,0
Jardinier	45 600	2,3	36,6	2,5	-0,2
Chargé d'accueil	44 500	2,3	38,9	2,4	-0,1
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 900	2,2	41,1	2,4	-0,3
Assistant familial en protection de l'enfance en protection de l'enfance	40 800	2,1	43,2	1,8	0,3
Aide à domicile	37 900	1,9	45,1	2,3	-0,4
Travailleur social	36 700	1,9	47,0	1,6	0,2
Enseignant artistique	35 900	1,8	48,8	1,6	0,2
Agent de services polyvalent en milieu rural	35 100	1,8	50,6	1,3	0,5
Agent de propreté des espaces publics	25 000	1,2	51,8	1,5	-0,3

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

[6] Voir définition des familles de métier pages 29 et 30

Les métiers rares

Sur la période 2017-2019, treize métiers sont exercés par moins de 100 agents. De par leurs effectifs faibles, ces métiers peuvent être considérés comme des métiers rares.

On y trouve :

- Sept métiers dits de « relation aux usagers : pharmacien, maître de cérémonie, pharmacien de SIS, masseur-kinésithérapeute, responsable de parc animalier, manipulateur d'électroradiologie, orthophoniste ;
- Trois métiers dits « d'expertise » en politiques publiques locales : responsable métrologie, ergonome, auditeur interne ;
- Deux métiers dits de « management » : directeur d'établissement d'arts plastiques, médecin-chef de SIS ;
- Un métier dit « technique » : opérateur de crémation.

Parmi ces métiers, certains sont émergeants, c'est le cas des auditeurs internes ou des ergonomes. Certains métiers ont au contraire perdus des effectifs depuis 2012 et sont donc passés en dessous des 100 agents, c'est le cas des opérateurs de crémation.

Métiers peu représentés :

- Pharmacien
- Maître de cérémonie
- Pharmacien de SIS
- Opérateur de crémation
- Directeur d'établissement d'arts plastiques
- Masseur-kinésithérapeute
- Responsable de parc animalier
- Médecin chef de SIS
- Manipulateur d'électroradiologie
- Orthophoniste
- Responsable métrologie
- Ergonome
- Auditeur interne

Métiers de moins de 100 agents présents en 2019 et absents en 2012 :

- Ergonome (nouvellement crée)
- Auditeur interne (nouvellement crée)
- Opérateur de crémation

Métiers de moins de 100 agents présents en 2012 et absents en 2019 :

- Directeur de la gestion locative
- Directeur de régie funéraire

Les métiers non-répertoriés

Pour 0,8 % des répondants, soit 16 300 agents territoriaux, l'intitulé du métier renseigné par la collectivité n'est pas répertorié dans le RMT.
Ces postes et métiers non répertoriés se retrouvent davantage chez les agents au statut de contractuel, de la catégorie A et qui exercent souvent dans les services « Equipe de direction » et « Affaires scolaires et périscolaires ».

Est proposée ci-dessous une classification des métiers non répertoriés dans le RMT qui concourent aux mêmes finalités, services ou technicités :

Un premier groupe de principaux métiers non répertoriés comprend :

- Des métiers d'enseignement (professeur des écoles, enseignant…)
- Des métiers qui renvoient à des « fonctions politiques » (collaborateur de cabinet, directeur de cabinet, collaborateur d'élu…)
- Des métiers relatifs au domaine musical (musicien, choriste, danseur, dumiste…)

Viennent ensuite des ensembles d'activités, de métiers ou de fonctions moins fournis en effectifs qui se rapportent :

- A l'artisanat (couturière, vannière, tapissier, forgeron, tailleur de pierre…)
- A la collecte de données et de recensement (enquêteur, agent d'enquête, chargé d'enquête, recenseur…).
- Au domaine de l'hôtellerie (agent hôtelier, maître d'hôtel…).
- Au camping (gestionnaire de camping, responsable de camping…).
- Au domaine maritime (matelot, marin, maître d'équipage…).
- Au secourisme en montagne (pisteur-secouriste, pisteur alpin…).
- Au religieux (prêtre, maître coranique…).
- Aux métiers de « capitaine chef coutumier » et « piroguier », spécifiques à la Guyane.

:

- Le métier de receveur placier, qui ne figure pas dans le RMT au moment des premières observations régionalisées et qui l'est depuis en tant que « fonction ».
- Et divers autres métiers avec peu d'effectifs (écrivain public, ambassadeur du tri, auxiliaire de vie scolaire, afficheur, ouvreur, diététicien, cabinier, orthoptiste, péagiste, membre de jury…).

Zoom sur les métiers non répertoriés

Catégories statutaires, hiérarchiques et sectorielles	2017-2019		2012	
	Métiers non répertoriés	Ensemble des territoriaux	Part des effectifs (%)	Evolution (points de %)
Effectifs	16 300	1 965 300		
Statut				
Fonctionnaires	46,9	74,8	67,9	-21,0
Contractuels	50,9	22,0	29,9	21,0
Emplois aidés	2,1	2,9	2,2	-0,1
Catégorie hiérarchique				
Catégorie A	26,3	9,1	21,3	-5,0
Catégorie B	11,3	14,3	13,6	-2,3
Catégorie C	30,5	73,2	50,1	-20,6
Inclassables	31,9	3,4	15,0	16,9
Principaux services au sein de ces métiers				
Affaires scolaires et périscolaires	21,5	15,3	17,2	4,3
Equipe de direction	16,6	2,4	6,5	10,1
Action culturelle et spectacles	4,9	1,5	3,2	1,7
Affaires juridiques et administratives	4,4	4,8	5,5	-1,1

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

2. Cartographie statistique des métiers territoriaux

Définition des grandes « familles » de métiers

Le dénombrement des 244 différents métiers territoriaux répertoriés dans le RMT permet de dresser une cartographie professionnelle très précise des activités territoriales.

Il est proposé ici d'utiliser une nouvelle classification qui permet de regrouper les métiers selon des fonctions bien différenciées. Ces cinq grandes familles qui regroupent les activités et les métiers territoriaux sont définies dans l'encadré ci-contre : le management, l'expertise en politiques publiques locales, la gestion, le technique et la relation aux usagers.

Chacune de ces familles a une finalité attendue pour le compte d'une collectivité ou d'un établissement public territorial (ce à quoi va servir l'action, un service). Elle regroupe des métiers, avec des technicités différentes, appartenant à différentes spécialités professionnelles, dont les activités concourent à une même finalité.

Le tableau statistique proposé page 33 récapitule les chiffres-clés des métiers territoriaux classés par grandes « familles » de fonctions, et indique, pour chaque métier les effectifs, la répartition statutaire et hiérarchique, le taux de féminisation et la proportion d'agents de plus de 55 ans.

Au sein de chaque grande « famille », les métiers sont triés selon leur niveau de qualification, exprimé par le taux d'agents de catégorie A, du plus élevé au moins élevé.

Management : Cette famille regroupe les activités et métiers en charge de la direction, du pilotage et de l'animation d'un collectif de travail ou d'une organisations territoriale. Ces activités et métiers concourent à trois niveaux de « management » :
Le management supérieur : Définition, mise en œuvre et évaluation des orientations stratégiques de la collectivité et des modes de gestion dans une finalité de service public, en relation directe avec les instances de décision. Supervision, arbitrage, organisation des moyens et ressources, pilotage et adaptation du projet d'organisation de la collectivité en déclinant les objectifs par directions et services
Le management intermédiaire : Sans relation directe aux élus, déclinaison des orientations stratégiques, planification des différentes ressources allouées et pilotage des projets et opérations, optimisation, contrôle et évaluation de l'emploi des ressources. Mobilisation sur un plan collectif des compétences professionnelles des agents.
Le management de proximité : Conduite et contrôle d'un processus technique de réalisation d'une opération ou d'une procédure conformément à une commande, à des prescriptions techniques, aux règles de santé et de sécurité au travail, planification des tâches des équipes et des agents en s'assurant de la qualité des services faits.

Expertise en politiques publiques locales : Cette famille comprend les activités et métiers qui couvrent tous les champs de la recherche de données et d'informations jusqu'à l'aide à la conception des politiques publiques locales en passant par l'analyse, l'évaluation et la planification. Leur finalité porte sur la conception, l'analyse, l'étude, l'évaluation de moyens destinés à définir et à améliorer les conditions de réalisation d'un projet ou d'un process, à opérer des choix techniques complexes et/ à réaliser des interventions stratégiques.

Gestion : Cette famille est composée des activités et métiers qui font en sorte que les organisations territoriales disposent des ressources humaines, financières, administratives, juridiques et informationnelles nécessaires à leur fonctionnement. Ces métiers sont particulièrement chargés d'administrer (prévoir, organiser, planifier, allouer, contrôler) les moyens nécessaires pour assurer, selon des règles et des procès établis, le fonctionnement courant de l'organisation et la réalisation d'actions.

Technique : Cette famille englobe les activités et métiers dont la finalité est de réaliser tout ou partie des interventions nécessaires à la production d'un service ou d'un livrable mis à disposition d'un usager/bénéficiaire (interne ou externe) à l'organisation. Il s'agit principalement d'intervention matérielle, physique et logistique, notamment sur le cadre de vie.

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

Présentation des principaux métiers par grandes « familles »

Management : Cette « famille » compte **74 métiers** et concerne **11,4% des agents**. Parmi eux, 31,5% ont un cadre d'emploi de catégorie A, 24,2% de catégorie B. Les métiers les plus pourvus en effectifs sont les métiers de secrétaire de mairie, d'encadrant des opérations de secours et de chargé de travaux espaces verts. On y trouve des métiers comportant une très grande majorité d'agents de catégorie C qui exercent du management de proximité. Les métiers comportant le plus d'agents de catégorie A sont les métiers de médecin-chef de SIS, de DG et de DGA de collectivité ou d'établissement, des métiers relevant du management supérieur.

Expertise en politiques publiques locales : Ces métiers sont au nombre de **34** et ne concentrent que **2,3% des effectifs**. Près de 50% des agents exerçant l'un de ces métiers ont un cadre d'emploi de catégorie A, 30,4% un cadre d'emploi de catégorie B. Les métiers de responsable des affaires juridiques, de chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers et de chef de projet foncier, urbanisme et aménagement sont ceux qui sont le plus pourvus en effectifs. Le métier de chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers se distingue par une majorité d'agents de catégorie B en son sein. Les métiers avec le plus fort taux d'agents de catégorie A sont les métiers de chargé d'évaluation des politiques publiques, de chef de projet développement territorial et de conseiller en organisation. Ce sont des métiers avec assez peu d'effectifs.

Gestion : Cette « famille » comprend **31 métiers** et regroupe **11,9% des effectifs**. Elle est composée à 70% d'agents ayant un cadre d'emploi de catégorie C. Au sein de cette famille, les métiers comportant le plus d'agents sont les métiers d'assistant de gestion administrative, d'assistant de gestion financière, budgétaire et comptable et d'assistant de direction. Notons que le métier d'assistant de gestion administrative est le deuxième principal métier de la FPT. Les métiers qui ont la plus grande part d'agents de catégorie A sont les métiers de chef de projet technique des systèmes d'information, de chargé de projet GPEEC et de chargé de publication. Ce sont des métiers avec assez peu d'effectifs.

Technique : Ces métiers sont au nombre de **43**. Les agents exerçant l'un de ces métiers représentent **31% des effectifs**, 96% d'entre eux ont un cadre d'emploi de catégorie C. Les métiers les plus importants en termes d'effectifs sont les métiers de chargé de propreté des locaux, d'agent de restauration et d'ouvrier de maintenance du bâtiment. Ils sont quasi exclusivement composés d'agents de catégorie C et font partie des dix principaux métiers de la FPT, celui de chargé de propreté des locaux en étant le premier. Dans cette catégorie, les métiers comportant le plus d'agents de catégorie A sont les métiers de restaurateur d'œuvres, de régisseur de spectacle et d'événementiel et de photographe-vidéaste. Ce sont des métiers avec assez peu d'effectifs et où les agents de catégorie A ne représentent qu'un agent sur dix environ.

Relation aux usagers : Cette « famille » rassemble **62 métiers**. Les agents exerçant l'un de ces métiers représentent **34,4% des effectifs** et 73,6% d'entre eux ont un cadre d'emploi de catégorie C. Les principaux métiers y sont les métiers d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'assistant éducatif petite enfance et d'animateur éducatif accompagnement périscolaire. Ce sont tous les trois des métiers avec une très grande majorité d'agents de catégorie C, qui appartiennent au domaine scolaire et qui font partie des principaux métiers de la FPT. Dans cette famille, les trois métiers avec le plus fort taux d'agents de catégorie A sont les métiers de sage-femme, de psychologue et de puériculteur. Dans ces métiers relatifs au domaine de la santé et/ou du social, plus de neuf agents sur dix sont de catégorie A.

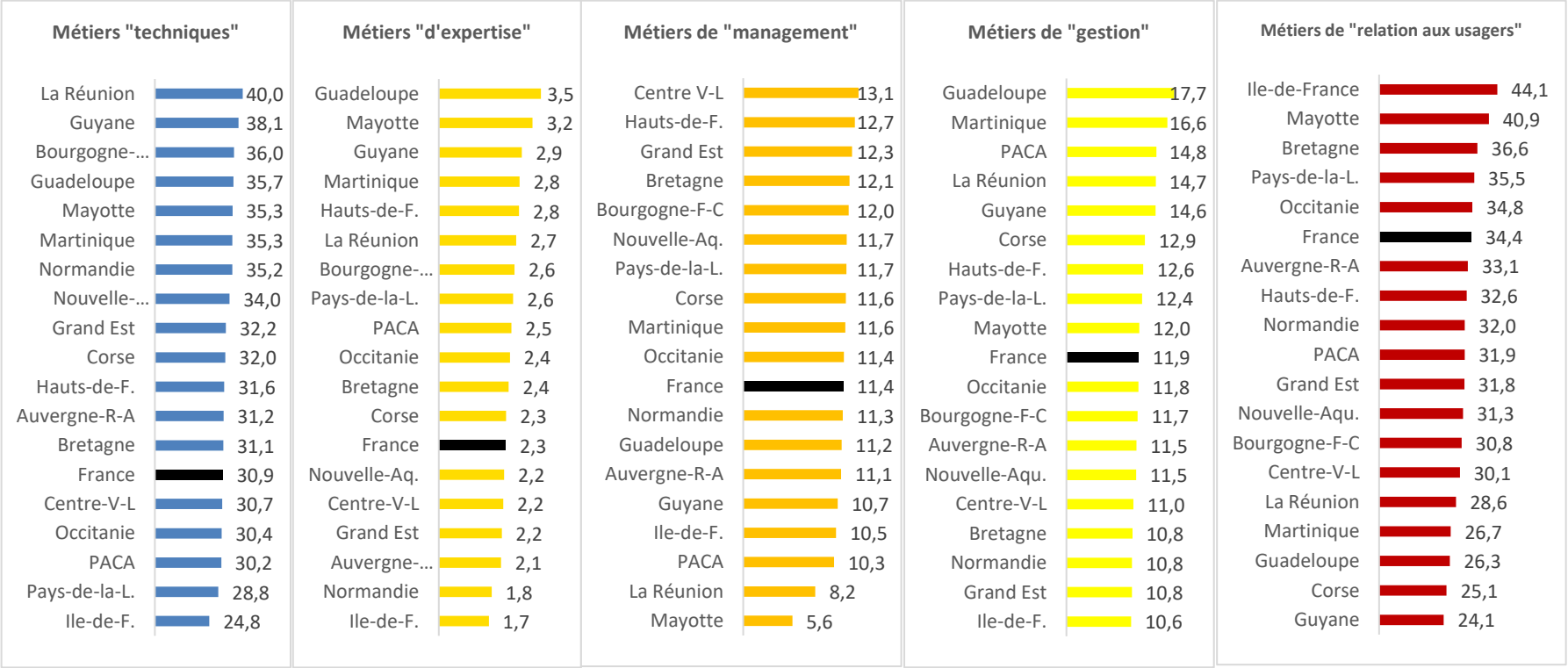
Distribution des effectifs par grandes « familles » de métiers

Le graphique ci-joint représente l'importance quantitative des cinq grandes « familles » de métiers en indiquant, pour chacune d'entre elles, leur nombre de métiers, leurs effectifs et la part que ceux-ci représentent sur l'ensemble des métiers territoriaux.

Les métiers « techniques » (en bleu) et de « relation aux usagers » (en rouge) représentent à eux deux près de deux tiers des effectifs territoriaux. Ils englobent des métiers dont la finalité est de rendre des services directs à la population. Les trois autres familles de métiers, à savoir les familles « management », « expertise en politiques publiques locales » et « gestion », rassemblent des métiers dits de « back office ».

L'analyse de la distribution régionale du poids en effectifs des cinq « familles » de métiers permet de distinguer pour chaque région un profil spécifique.
Se dégagent néanmoins quatre groupes de régions aux profils qui présentent quelques similarités. Le Grand Est, la Nouvelle-Aquitaine, la Bourgogne-Franche-Comté et la Normandie constituent un groupe de régions « rurales », qui ont une part assez faible de métiers de la « relation aux usagers », avec dans le même temps une part plus importante de métiers « techniques ». L'Île de France se distingue par la plus forte proportion de métiers de relation aux usagers au détriment des autres grandes « familles ».

Les DOM affichent dans l'ensemble des caractéristiques similaires aux régions « rurales » évoquées plus haut mais de façon plus accentuée : la part des métiers de « relation aux usagers » y est très faible, celle des métiers « techniques » y est en revanche très élevée. Seule Mayotte fait exception avec une part de métiers de relation aux usagers parmi les plus élevées et une part significativement plus faible de métiers de management.
Le reste des régions métropolitaines constituent un groupe dans lequel aucun trait commun ne semble se dégager de façon claire.



Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

Chiffres-clés des métiers territoriaux

	Effectifs	%	% Fonctionnaires[5]	% Contractuels[5]	% Emplois aidés[5]	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA) [5]	% CAT B (hors EA) [5]	% CAT C (hors EA) [5]
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Métiers de "management"	**223 320**	**11,4**	**89,5**	**9,9**	**0,4**	**22,8**	**49,0**	**31,5**	**24,2**	**43,1**
Médecin chef de SIS[1 3]	50	0,0	88,6	11,4	0,0	45,6	15,0	95,7	0,0	-
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	8 640	0,4	89,5	10,4	0,1	28,5	52,6	87,3	7,8	3,2
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	4 120	0,2	89,5	10,3	0,0	27,8	49,2	83,4	8,2	5,1
Coordonnateur de santé	880	0,0	80,3	19,4	0,3	32,4	91,3	82,4	13,7	2,9
Directeur du développement territorial	2 030	0,1	75,6	24,3	0,0	20,1	50,4	81,1	11,2	6,1
Directeur de la santé publique	550	0,0	82,1	17,7	0,0	36,2	79,6	79,0	11,1	6,6
Directeur de laboratoire	230	0,0	82,9	17,1	0,0	33,8	48,7	74,9	17,1	5,6
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	510	0,0	79,9	20,1	0,0	26,0	59,6	73,1	20,8	5,3
Chef de groupement	1 750	0,1	98,7	1,3	0,0	23,1	12,6	72,5	15,8	7,6
Directeur des services d'incendie et de secours[1]	200	0,0	98,2	1,8	0,0	38,0	3,9	72,3	6,2	3,6
Directeur d'établissement patrimonial	1 350	0,1	87,2	12,2	0,0	27,1	67,5	71,5	14,9	11,5
Directeur de l'action sociale	3 360	0,2	87,9	11,8	0,0	27,8	77,1	67,5	24,0	7,7
Directeur des systèmes d'information	1 720	0,1	78,7	20,9	0,2	19,5	16,9	66,4	22,6	9,0
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	3 340	0,2	87,1	12,8	0,0	18,6	60,6	65,8	24,4	9,0
Cadre en charge de la direction d'établissement(s) ou de service(s) social ou médico-social	4 360	0,2	88,6	11,4	0,0	28,3	82,6	64,7	25,4	9,2
Directeur de l'environnement	1 540	0,1	89,5	10,5	0,0	15,9	47,7	64,5	21,7	13,3
Directeur de l'action culturelle	2 460	0,1	82,1	17,9	0,0	23,3	59,3	63,4	23,5	11,7
Directeur financier	4 520	0,2	90,8	9,0	0,0	23,8	68,7	62,8	24,9	11,0
Directeur d'établissement d'arts plastiques	70	0,0	73,2	26,8	0,0	40,3	52,4	62,7	31,7	5,6
Directeur de la gestion locative	330	0,0	87,4	12,3	0,0	24,2	71,2	62,7	23,6	13,1
Responsable de l'habitat et du logement	1 050	0,1	81,0	18,9	0,1	16,4	76,1	62,0	24,6	11,5
Responsable en santé environnementale	180	0,0	84,8	14,1	1,1	23,5	57,1	61,7	31,3	5,9
Directeur eau potable et assainissement	1 260	0,1	87,8	12,0	0,0	15,7	35,5	61,7	24,6	12,9
Responsable des transports et déplacements	910	0,0	87,9	12,1	0,0	19,6	43,6	61,4	19,8	18,5
Responsable de conception et de réalisation de constructions	1 590	0,1	81,1	18,6	0,0	23,8	32,2	61,3	28,1	10,3
Directeur de la communication	2 270	0,1	66,2	33,7	0,0	14,7	67,9	61,2	22,4	13,0
Responsable énergie	470	0,0	67,7	32,3	0,0	13,5	29,2	58,0	30,7	9,9
Directeur des ressources humaines	5 020	0,3	93,1	6,5	0,0	20,7	81,1	57,4	30,4	11,5
Responsable des affaires générales	9 170	0,5	90,0	9,6	0,0	26,3	73,4	52,8	31,2	15,0
Directeur d'établissement culturel	620	0,0	66,6	33,4	0,0	24,7	50,5	52,8	22,2	21,9
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1 150	0,1	78,5	21,3	0,0	34,0	31,7	48,9	45,7	3,1
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	1 650	0,1	85,5	14,5	0,0	22,0	85,0	47,1	45,2	6,3
Responsable production et support des systèmes d'information	810	0,0	83,8	15,7	0,2	18,5	20,3	44,0	37,4	17,7
Responsable territorial d'action sociale	2 230	0,1	90,3	9,5	0,1	27,7	85,0	43,8	36,5	18,6
Directeur du service des sports	2 410	0,1	91,9	7,9	0,1	22,5	25,5	42,5	38,8	17,4
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	6 350	0,3	89,5	10,1	0,0	21,0	95,1	41,9	48,2	9,2
Directeur enfance-jeunesse-éducation	6 330	0,3	88,4	11,5	0,0	18,0	68,8	39,5	32,7	26,7
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	4 350	0,2	95,7	4,2	0,0	32,0	12,6	38,3	31,0	30,2
Responsable des bâtiments	3 440	0,2	92,0	7,7	0,1	30,4	16,2	37,6	28,3	33,8
Responsable des études et applications des systèmes d'information	380	0,0	82,5	17,5	0,0	15,4	31,0	36,8	35,4	27,9

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
…Métiers de "management"	**223 320**	**11,4**	**89,5**	**9,9**	**0,4**	**22,8**	**49,0**	**31,5**	**24,2**	**43,1**
Directeur de bibliothèque	3 200	0,2	93,3	6,6	0,0	26,9	83,4	35,8	38,5	24,9
Chef de centre d'incendie et de secours	1 880	0,1	99,6	0,4	0,0	18,7	4,6	32,9	45,8	20,3
Responsable des espaces naturels protégés	490	0,0	83,8	15,9	0,3	16,7	25,6	31,8	29,7	37,6
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	1 250	0,1	82,9	16,9	0,0	17,1	23,6	31,6	41,4	25,2
Responsable des affaires immobilières et foncières	1 470	0,1	88,6	11,3	0,1	23,1	69,4	28,4	40,6	30,4
Responsable du service population	2 300	0,1	95,2	4,5	0,2	31,4	81,0	27,8	39,0	32,9
Responsable des services techniques	7 350	0,4	93,0	6,5	0,2	27,1	12,2	27,6	31,4	40,6
Directeur d'équipement socioculturel	1 060	0,1	81,7	17,4	0,2	17,6	51,6	26,0	41,0	30,6
Responsable traitement des déchets	400	0,0	86,3	12,1	1,0	15,7	34,3	23,6	35,5	37,9
Responsable de port	340	0,0	83,1	16,9	0,0	26,9	23,5	22,6	18,0	54,3
Directeur espaces verts et biodiversité	1 310	0,1	93,5	6,3	0,0	28,3	15,3	21,7	36,0	42,0
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	7 680	0,4	81,8	17,7	0,5	16,3	70,8	21,6	40,7	35,9
Directeur de régie funéraire	150	0,0	82,2	17,8	0,0	33,2	51,8	18,3	15,9	60,9
Responsable de la gestion des déchets	1 420	0,1	90,5	9,5	0,0	13,1	33,6	17,8	29,7	50,9
Secrétaire de mairie	23 380	1,2	88,1	10,8	0,7	24,5	93,7	16,5	23,1	59,9
Responsable d'équipement sportif	2 040	0,1	87,0	12,6	0,1	30,3	15,0	13,5	45,3	39,3
Responsable propreté des espaces publics	1 460	0,1	94,0	6,0	0,0	29,4	14,1	12,6	20,5	66,5
Responsable du service de police municipale	3 350	0,2	97,4	2,4	0,1	24,6	13,3	11,5	47,0	41,0
Chef d'atelier d'imprimerie	130	0,0	96,3	3,7	0,0	33,0	25,7	9,1	39,8	51,1
Responsable des activités physiques et sportives	1 770	0,1	91,5	8,2	0,2	25,9	27,8	7,9	72,1	18,2
Responsable d'atelier	3 550	0,2	95,5	4,3	0,2	32,5	6,3	7,0	27,0	65,2
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	1 330	0,1	84,9	12,3	0,1	18,6	20,8	6,5	44,0	47,5
Directeur de la restauration collective	2 040	0,1	91,3	8,6	0,0	31,0	40,9	6,4	19,1	73,6
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	5 850	0,3	96,4	3,3	0,1	33,3	5,0	5,1	17,6	76,9
Responsable de flotte de véhicules	1 020	0,1	93,8	6,2	0,0	36,7	8,6	4,6	19,0	75,2
Coordonnateur collecte	2 280	0,1	92,1	6,9	0,7	21,7	12,9	3,6	13,7	81,5
Responsable de production végétale	690	0,0	91,7	7,5	0,8	24,0	24,8	3,0	15,7	78,2
Encadrant des opérations de secours	17 280	0,9	99,9	0,1	0,0	8,5	3,8	2,6	9,1	88,3
Responsable de structure d'accueil de loisirs	7 700	0,4	84,1	15,1	0,6	7,3	70,1	1,3	27,1	71,1
Responsable des sites de distribution de repas	1 430	0,1	73,8	25,7	0,1	30,4	78,9	1,1	5,2	83,2
Coordonnateur d'entretien des locaux	2 120	0,1	94,7	5,1	0,3	30,2	51,6	1,0	11,9	86,5
Responsable d'office	4 170	0,2	90,1	9,0	0,9	31,4	82,7	0,8	2,6	96,3
Chargé de travaux espaces verts	11 570	0,6	84,8	10,0	5,1	21,1	6,9	0,5	5,9	89,9
Responsable de production culinaire	6 220	0,3	92,6	7,3	0,2	25,3	28,6	0,2	4,7	94,7

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Métiers d'"expertise" en politiques publiques locales	**44 620**	**2,3**	**76,2**	**22,9**	**0,8**	**17,6**	**47,1**	**49,3**	**30,4**	**18,5**
Chargé d'évaluation des politiques publiques	490	0,0	68,8	31,2	0,0	19,8	56,4	85,9	9,4	4,5
Chef de projet développement territorial	2 210	0,1	69,3	30,5	0,1	16,1	60,8	80,3	11,6	5,8
Conseiller en organisation	1 040	0,1	61,3	38,1	0,1	26,6	51,2	78,7	9,2	3,3
Chargé des affaires européennes et internationales	1 310	0,1	66,2	33,3	0,3	10,8	66,3	78,0	12,4	8,2
Responsable des affaires juridiques	4 200	0,2	83,9	16,0	0,0	15,5	69,4	75,1	18,8	5,4
Contrôleur de gestion	1 320	0,1	72,8	27,2	0,0	19,2	59,6	67,6	19,4	10,6
Chef de projet paysage	370	0,0	72,9	26,4	0,6	14,1	53,2	65,7	23,8	9,0
Ergonome	40	0,0	81,8	18,2	0,0	4,9	53,1	64,4	28,2	7,4
Chargé de projet mobilité durable[1]	1 060	0,1	79,6	20,4	0,0	14,6	46,6	63,8	25,5	10,1
Auditeur interne	20	0,0	93,9	6,1	0,0	13,1	69,2	62,3	37,7	0,0
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	2 150	0,1	77,9	21,6	0,5	18,3	36,0	62,2	30,6	5,7
Développeur économique	2 280	0,1	61,8	37,6	0,5	16,0	57,4	60,6	22,4	13,9
Archéologue	470	0,0	54,1	45,9	0,0	10,1	43,2	60,0	25,2	8,5
Chargé d'études	1 690	0,1	72,9	26,8	0,3	18,6	56,9	59,9	27,0	11,4
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	3 140	0,2	75,4	24,4	0,0	15,8	59,8	57,9	26,1	14,4
Chargé d'études environnement	1 170	0,1	72,1	27,4	0,5	13,4	48,9	54,4	32,7	11,1
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	1 600	0,1	79,7	20,1	0,2	20,9	66,1	52,7	24,5	21,1
Responsable qualité en laboratoire[2]	250	0,0	84,1	15,4	0,0	20,3	60,3	47,6	28,6	19,6
Chef de projet des systèmes d'information géographique[1]	1 220	0,1	78,3	21,6	0,1	11,6	33,5	42,2	39,4	17,4
Chargé de développement territorial[1]	1 780	0,1	64,7	32,3	2,9	13,0	59,4	40,0	28,5	29,0
Responsable sécurité des systèmes d'information	470	0,0	77,1	22,5	0,4	17,6	10,8	39,5	38,3	19,6
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	180	0,0	82,9	15,6	1,5	27,9	51,4	37,9	35,0	26,1
Chargé d'opération de construction	2 420	0,1	86,0	13,4	0,1	24,2	26,4	37,5	47,0	15,1
Animateur environnement[1]	2 430	0,1	65,2	29,8	4,7	10,1	54,5	37,1	24,3	35,9
Chargé de développement touristique[1]	1 370	0,1	65,3	31,4	3,0	13,3	77,2	34,9	19,7	41,2
Responsable métrologie	40	0,0	84,0	16,0	0,0	16,6	51,0	32,7	45,4	16,6
Prévisionniste	330	0,0	98,0	2,0	0,0	24,6	13,5	29,9	37,1	32,0
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	2 850	0,1	85,0	14,5	0,1	22,1	20,9	24,1	57,6	17,8
Chargé de la gestion du réseau de transport	530	0,0	89,2	10,8	0,0	23,2	44,1	22,3	38,3	39,4
Préventionniste	600	0,0	97,8	2,2	0,0	26,1	17,0	19,6	52,2	27,4
Concepteur paysagiste	560	0,0	77,4	19,6	3,0	18,5	25,5	19,2	27,5	45,0
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	1 450	0,1	67,7	29,1	3,2	8,4	24,9	17,0	46,4	35,3
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	3 230	0,2	91,0	8,3	0,4	27,8	10,8	9,5	50,8	39,6
Responsable qualité en restauration collective[2]	330	0,0	92,0	8,0	0,0	17,0	58,8	6,6	46,6	46,5

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Métiers de "gestion"	**233 360**	**11,9**	**88,4**	**10,3**	**1,1**	**21,2**	**83,2**	**5,9**	**22,8**	**70,3**
Chef de projet technique des systèmes d'information	440	0,0	80,8	19,2	0,0	14,2	23,9	62,7	28,3	6,5
Chargé de projet GPEEC	1 180	0,1	84,4	11,5	4,1	15,6	70,3	50,3	26,4	22,4
Chargé de publication	1 110	0,1	49,2	50,6	0,1	16,8	59,5	43,4	24,4	19,0
Administrateur systèmes et bases de données	990	0,1	81,1	18,6	0,4	14,5	18,5	38,8	40,8	18,2
Responsable de gestion budgétaire et financière	3 460	0,2	91,8	8,1	0,0	23,1	71,9	34,2	39,1	25,4
Acheteur public	370	0,0	90,9	8,8	0,3	18,6	70,6	33,4	26,8	39,9
Instructeur gestionnaire de fonds européens[1]	300	0,0	74,8	24,4	0,0	7,7	76,4	31,5	44,1	24,0
Chef de projet communication numérique	850	0,0	62,3	35,6	2,1	5,3	40,0	30,2	33,4	33,3
Chargé de communication	8 220	0,4	70,3	28,5	1,2	9,7	73,5	26,4	26,5	43,9
Chargé du recrutement	610	0,0	85,0	14,6	0,4	15,6	87,8	25,2	45,3	29,6
Coordonnateur budgétaire et comptable	2 440	0,1	93,9	5,9	0,1	23,7	76,7	23,9	47,7	28,2
Conseiller mobilité et parcours professionnels[1]	790	0,0	88,4	11,6	0,0	14,9	89,6	23,8	41,8	33,0
Chargé de la commande publique[1 2]	6 050	0,3	90,4	9,4	0,1	17,4	76,3	23,5	43,1	33,1
Conseiller en prévention des risques professionnels	1 800	0,1	84,4	14,9	0,5	18,4	46,4	23,4	45,9	29,8
Gestionnaire des assurances	480	0,0	90,7	8,8	0,0	27,7	84,3	22,7	42,0	35,4
Responsable de la formation	1 660	0,1	90,9	8,7	0,2	17,1	77,8	22,2	38,3	39,1
Responsable de la gestion administrative du personnel	3 860	0,2	95,0	5,0	0,0	23,2	87,6	21,0	49,8	28,8
Chargé des réseaux et télécommunications	1 410	0,1	83,3	15,5	1,2	13,1	9,1	18,7	44,4	35,5
Archiviste	3 320	0,2	88,4	10,7	0,8	23,8	70,3	17,6	42,9	38,7
Régisseur d'œuvres	760	0,0	86,9	12,7	0,4	18,4	66,2	16,2	49,9	33,6
Gestionnaire de flux	250	0,0	81,7	17,6	0,7	19,7	22,1	10,7	43,5	44,9
Instructeur gestionnaire des marchés publics[1 2]	490	0,0	91,7	7,3	1,0	20,5	79,0	9,2	42,0	48,6
Responsable de gestion comptable	4 860	0,2	93,6	6,0	0,2	25,3	83,2	6,4	30,6	62,1
Instructeur gestionnaire de dossiers[1]	6 940	0,4	89,0	10,4	0,4	24,0	85,2	4,9	42,5	51,3
Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme[1]	5 140	0,3	87,7	11,5	0,5	17,6	71,4	3,7	40,5	55,4
Chargé de support et services des systèmes d'information	7 220	0,4	82,7	14,5	2,4	12,7	20,1	3,5	43,6	50,6
Logisticien	1 980	0,1	89,9	9,0	1,1	26,7	16,7	3,4	11,2	83,8
Assistant de direction	17 070	0,9	93,2	6,4	0,3	22,1	96,5	2,2	29,4	67,8
Assistant de gestion des ressources humaines[1]	15 900	0,8	90,7	8,2	0,8	15,8	90,6	1,4	22,2	75,8
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	24 180	1,2	91,6	7,4	0,6	21,1	85,6	1,0	15,9	82,4
Assistant de gestion administrative	109 240	5,6	88,4	9,7	1,6	23,5	90,6	0,9	13,7	84,5

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Métiers "techniques"	**607 670**	**30,9**	**79,3**	**15,4**	**5,0**	**25,4**	**43,1**	**0,4**	**2,3**	**95,7**
Restaurateur d'œuvres	170	0,0	75,6	19,1	1,4	31,3	72,3	16,7	25,8	56,2
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	3 840	0,2	83,0	16,3	0,6	22,6	20,8	9,1	23,0	64,5
Photographe-vidéaste	870	0,0	77,2	22,3	0,5	28,8	21,5	8,7	28,9	55,1
Chargé de création graphique	1 870	0,1	70,3	28,3	1,3	12,0	51,9	8,5	31,6	55,9
Technicien de santé environnementale	450	0,0	86,0	14,0	0,0	23,8	47,4	8,4	78,8	12,2
Chargé de maintenance du patrimoine bâti[1]	6 560	0,3	90,9	8,7	0,4	26,3	24,3	8,4	43,8	47,6
Technicien de laboratoire	1 750	0,1	85,0	14,6	0,3	13,7	70,9	7,7	71,0	19,5
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation, climatisation	220	0,0	94,5	5,0	0,5	15,7	2,0	4,0	7,5	88,0
Agent chargé de contrôle en assainissements collectif et non collectif	1 590	0,1	78,0	20,6	0,6	11,9	24,6	3,8	28,8	65,2
Spécialiste fluides	690	0,0	85,5	14,3	0,1	17,7	5,0	2,5	31,4	64,8
Préleveur	430	0,0	77,1	22,9	0,0	10,1	41,8	2,2	27,4	70,4
Aide de laboratoire	440	0,0	81,5	8,4	1,0	15,3	67,4	2,1	19,7	77,2
Assistant de suivi de travaux bâtiment	3 200	0,2	93,8	5,9	0,3	31,3	8,9	1,3	19,4	78,8
Dessinateur CAO - BIM[1]	3 330	0,2	91,4	8,2	0,4	23,1	25,7	1,1	27,6	70,8
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	550	0,0	95,1	3,9	1,1	16,9	2,8	1,1	4,5	94,2
Conducteur de véhicule poids lourd[1]	4 610	0,2	91,4	8,0	0,4	24,2	2,1	1,0	1,6	97,1
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	3 270	0,2	76,6	20,7	2,3	18,7	10,7	0,7	8,9	86,9
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	19 650	1,0	80,9	10,0	9,0	25,2	11,3	0,6	0,3	98,3
Magasinier	7 430	0,4	92,4	6,2	1,4	28,0	18,4	0,5	5,4	93,7
Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration[1]	1 930	0,1	80,1	16,4	1,2	15,5	5,9	0,3	5,1	93,4
Chauffeur	7 090	0,4	84,1	13,0	2,9	28,7	16,1	0,3	1,6	97,5
Agent de déchèterie	7 650	0,4	80,4	14,3	4,3	23,4	14,3	0,3	0,8	97,8
Cuisinier	17 160	0,9	87,1	11,1	1,8	20,3	39,9	0,3	0,8	97,7
Grimpeur-élagueur	1 400	0,1	69,5	4,7	0,7	18,9	0,9	0,3	0,8	73,9
Agent de collecte	20 850	1,1	80,3	17,2	2,0	14,8	2,0	0,3	0,3	99,2
Imprimeur reprographe	1 250	0,1	92,2	6,4	0,9	31,6	28,0	0,2	6,3	92,9
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900	2,9	85,2	10,5	3,9	26,3	12,1	0,2	1,5	96,1
Agent de services polyvalent en milieu rural	35 130	1,8	73,9	16,8	9,0	27,8	49,1	0,2	0,3	97,9
Chargé de propreté des locaux	166 620	8,5	74,7	20,0	5,1	29,8	82,4	0,2	0,2	98,6
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	6 890	0,4	89,5	8,8	1,5	19,2	1,7	0,1	5,3	92,8
Agent de port	1 290	0,1	83,2	15,9	0,9	23,1	16,8	0,1	4,1	87,8
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement[1]	6 030	0,3	87,6	10,8	1,0	18,2	2,3	0,1	2,8	95,9
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 860	2,2	88,1	8,6	3,0	22,5	4,2	0,1	2,3	97,0
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	23 680	1,2	80,5	15,8	3,3	25,0	27,8	0,1	1,4	97,4
Agent funéraire	1 530	0,1	81,2	16,0	2,8	26,0	9,0	0,1	1,0	97,1
Jardinier	45 620	2,3	78,7	11,3	9,8	19,9	9,3	0,1	0,5	96,6
Agent de restauration	69 110	3,5	72,9	21,5	5,4	26,4	87,5	0,1	0,2	97,3
Façonnier	180	0,0	90,8	9,2	0,0	34,2	47,9	0,0	6,1	93,9
Carrossier peintre	200	0,0	95,1	4,9	0,0	17,4	0,5	0,0	3,6	95,9
Manutentionnaire	4 430	0,2	85,0	11,0	3,9	21,3	5,7	0,0	1,1	97,7
Conducteur d'engins	3 790	0,2	90,5	9,0	0,5	26,6	2,0	0,0	0,6	96,3
Agent de propreté des espaces publics	25 030	1,3	77,0	13,6	9,3	25,0	19,6	0,0	0,2	99,3
Opérateur de crémation	80	0,0	88,4	11,6	0,0	15,6	19,5	0,0	0,0	96,9

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Métiers de "relation aux usagers"	**676 160**	**34,4**	**63,5**	**34,0**	**2,1**	**20,1**	**77,8**	**5,6**	**16,9**	**73,6**
Sage-femme [3]	1 090	0,1	85,7	14,3	0,0	27,7	98,0	98,0	0,1	-
Psychologue [3]	3 710	0,2	52,8	47,1	0,0	18,2	91,4	97,2	0,7	-
Puériculteur [3]	5 210	0,3	91,8	8,1	0,1	20,4	99,0	92,6	0,6	-
Médecin [3]	5 480	0,3	37,6	62,3	0,0	46,9	76,1	91,1	0,8	-
Pharmacien de SIS[1 3]	80	0,0	97,3	2,7	0,0	26,1	41,9	83,6	5,4	-
Médecin de médecine préventive [3]	320	0,0	28,7	70,8	0,0	63,3	57,8	82,8	2,6	-
Médecin de SIS[1 3]	110	0,0	79,0	21,0	0,0	32,6	42,1	79,2	15,2	-
Pharmacien [3]	100	0,0	70,4	29,6	0,0	34,2	61,1	78,3	1,2	-
Infirmier de SIS[1]	160	0,0	97,9	2,1	0,0	8,5	33,1	75,7	17,7	6,6
Infirmier	6 370	0,3	74,2	25,7	0,0	20,1	93,8	75,6	20,5	2,9
Conseiller d'action sociale	4 780	0,2	84,9	14,8	0,3	25,0	85,4	35,5	45,6	17,4
Enseignant en arts plastiques	1 380	0,1	45,4	53,4	0,0	33,5	54,9	35,0	58,8	3,0
Orthophoniste	50	0,0	37,4	62,6	0,0	39,0	83,9	34,0	62,2	0,0
Chef de projet culturel	3 600	0,2	63,0	34,8	1,4	17,6	68,0	30,0	30,0	33,4
Enseignant artistique	35 860	1,8	54,3	45,1	0,0	23,2	49,4	23,5	73,5	1,1
Responsable de parc animalier	50	0,0	78,9	21,1	0,0	24,8	32,7	23,2	26,8	50,0
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	4 250	0,2	76,1	22,2	1,7	19,5	77,4	19,3	49,2	29,6
Bibliothécaire	6 770	0,3	90,7	8,7	0,5	24,0	83,2	15,2	47,9	36,4
Chargé des publics[1]	3 870	0,2	70,7	26,7	2,2	14,5	67,9	13,9	32,0	45,6
Documentaliste	1 490	0,1	90,8	8,1	1,1	27,6	80,9	13,8	40,7	44,4
Masseur-kinésithérapeute	70	0,0	17,6	82,4	0,0	41,3	62,8	12,9	44,6	0,0
Psychomotricien	240	0,0	59,5	40,5	0,0	18,1	90,1	11,5	80,3	2,9
Gestionnaire de l'aire d'accueil des publics itinérants[1]	130	0,0	65,3	34,7	0,0	28,3	34,8	8,9	10,0	74,0
Ergothérapeute	270	0,0	49,1	50,9	0,0	7,8	85,4	7,9	85,2	3,6
Manipulateur d'électroradiologie	50	0,0	88,2	11,8	0,0	32,4	91,6	6,3	93,7	0,0
Conservateur de cimetière	500	0,0	96,2	3,5	0,3	34,4	34,0	4,8	16,3	78,5
Chargé de gestion locative	860	0,0	85,3	14,2	0,6	23,6	82,6	4,7	21,7	70,6
Educateur de jeunes enfants	9 320	0,5	78,1	21,0	0,3	13,7	97,3	4,0	86,0	9,2
Agent d'intervention sociale et familiale	2 390	0,1	76,4	22,4	1,3	22,0	88,8	3,1	44,4	51,1
Agent chargé de la tranquillité publique[1]	3 090	0,2	55,2	30,3	14,5	14,6	34,3	3,1	13,5	73,9
Animateur de relais assistantes maternelles	4 320	0,2	70,6	22,2	7,0	15,4	97,8	2,4	41,9	54,3
Travailleur social	36 680	1,9	81,5	17,7	0,7	16,0	89,2	2,1	84,7	11,2
Contrôleur du service public de voyageurs	400	0,0	90,7	9,3	0,0	20,9	33,8	2,1	18,3	79,2
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie[2]	1 660	0,1	82,6	16,0	1,4	26,6	32,7	1,4	4,3	92,2
Chargé d'accueil social	9 960	0,5	86,1	10,9	2,9	26,2	90,0	1,1	10,5	87,5
Opérateur en CTA-CODIS	2 560	0,1	99,1	0,7	0,2	9,2	13,8	1,1	9,0	89,9
Chargé d'accueil	44 540	2,3	83,9	13,2	2,6	27,1	82,0	0,7	2,9	94,8
Garde gestionnaire des espaces naturels	1 260	0,1	87,0	11,3	1,7	15,7	8,2	0,6	10,8	88,3
Opérateur de vidéoprotection	1 850	0,1	81,3	16,9	1,8	16,0	32,3	0,6	2,5	96,7
Chargé d'accueil en bibliothèque	15 750	0,8	84,7	12,7	2,1	23,1	80,7	0,5	11,4	87,2
Officier d'état civil	6 310	0,3	92,8	6,3	0,3	24,3	89,4	0,5	7,4	91,2
Agent de santé environnementale	1 210	0,1	77,4	19,7	2,9	23,9	40,2	0,5	2,8	95,9
Assistant éducatif petite enfance	67 210	3,4	65,9	32,2	1,7	17,1	99,0	0,4	1,0	96,0
Animateur éducateur sportif	16 320	0,8	60,8	37,9	0,7	12,7	31,6	0,3	75,5	20,7
Animateur enfance-jeunesse	63 390	3,2	41,1	54,8	4,0	7,7	71,7	0,3	8,8	82,3
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	6 420	0,3	79,1	18,6	1,9	27,0	63,7	0,3	4,3	92,5
Aide à domicile	37 890	1,9	60,5	36,7	1,5	26,4	96,6	0,3	1,8	96,4
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 570	3,2	30,5	63,4	5,5	12,6	82,0	0,2	7,2	76,5
Agent de surveillance des voies publiques	7 710	0,4	70,7	24,8	4,1	18,3	35,7	0,2	0,9	96,2

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
…Métiers de "relation aux usagers"	**676 160**	**34,4**	**63,5**	**34,0**	**2,1**	**20,1**	**77,8**	**5,6**	**16,9**	**73,6**
Gardien d'immeuble	1 790	0,1	86,8	12,0	1,2	31,9	31,1	0,2	0,8	95,9
Aide-soignant	15 110	0,8	69,9	29,3	0,6	14,7	92,8	0,2	0,2	98,2
Policier municipal	19 340	1,0	99,2	0,6	0,0	11,7	22,6	0,1	2,8	96,8
Agent de gardiennage et de surveillance[2]	12 400	0,6	73,6	21,0	5,4	30,7	31,7	0,1	0,9	94,5
Intervenant des opérations de secours	14 330	0,7	98,0	1,6	0,4	4,1	4,7	0,1	0,8	98,4
Assistant familial en protection de l'enfance[1]	40 840	2,1	2,1	96,2	0,0	41,8	91,1	0,1	0,5	94,9
Conducteur de transports en commun	1 870	0,1	75,1	24,3	0,2	38,9	22,6	0,1	0,4	94,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78 140	4,0	82,5	15,0	2,2	23,0	98,9	0,1	0,3	98,7
Animalier	450	0,0	80,5	14,4	5,1	7,0	41,5	0,0	5,6	92,9
Conseiller funéraire	160	0,0	82,7	16,7	0,6	17,7	49,5	0,0	3,3	91,6
Garde champêtre	840	0,0	96,8	0,4	0,0	38,1	9,7	0,0	0,1	99,9
Assistant dentaire	160	0,0	75,8	24,2	0,0	17,1	95,7	0,0	0,0	94,3
Maître de cérémonie	90	0,0	82,4	17,6	0,0	32,0	3,5	0,0	0,0	98,9
Métiers non déclarés	163 200	8,3	68,2	27,0	4,3	21,4	54,6	15,4	17,2	55,5
Métiers non répertoriés	16 280	0,8	46,9	50,9	2,1	20,8	56,2	26,3	11,3	30,5
"Fonction" identifiée mais dont le métier n'est pas déclaré [4]	690	0,0	64,1	34,7	1,1	24,5	38,1	5,9	16,6	46,1

1 Ces métiers ont vu leur intitulé évoluer dans la dernière version du RMT. Les intitulés indiqués ici ont été actualisés depuis la passation de l'enquête.

2 Ces métiers ont été fusionnés dans la dernière version du RMT mais ils sont présentés ici séparément puisque dissociés au moment de l'enquête.

"Chargé de la commande publique" est fusionné au sein d'*"Instructeur gestionnaire des marchés publics"*

"Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie" est fusionné avec *"Agent de gardiennage et de surveillance"* au sein du métier *"Chargé de prévention et de sécurité"*

"Responsable qualité laboratoire" fusionne avec *"Responsable qualité restauration"* au sein du nouveau métier *"Responsable qualité"*

3 Ces métiers relatifs au secteur médical relèvent forcément de la catégorie A. La présence des agents de catégorie C peut être dû à des renseignements erronés que nous avons choisi de ne pas afficher.

4 Dans certains cas, l'intitulé du métier tel que fourni par la collectivité ne correspond pas à un métier mais à une « fonction ». Elle ne renseigne en rien sur le métier de l'agent concerné. A titre d'exemple, un assistant de gestion administrative peut avoir la fonction d'assistant de prévention des risques professionnels au sein de son établissement.

5 La somme des pourcentages n'est pas égale à 100 car les statuts et catégories hiérarchiques inclassables n'ont pas été indiquées dans le tableau.

III – Caractéristiques statutaires, démographiques et socioprofessionnelles

La connaissance des diverses caractéristiques des métiers territoriaux est essentielle pour la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. À chaque métier sont associées des caractéristiques statutaires, démographiques et socioprofessionnelles dominantes (sexe, âge, statut…). On peut ainsi dénombrer et caractériser les agents qui exercent ces métiers et tracer leurs profils. L'analyse de ces caractéristiques statutaires et socio-professionnelles permet de mettre en lumière toute la diversité des métiers territoriaux en termes de conditions d'emploi et de profils des agents et de leur évolution par rapport à 2012.

S'agissant des caractéristiques statutaires, la plupart des métiers sont majoritairement composés d'agents fonctionnaires. Seuls dix métiers ont plus de 50% d'agents contractuels, c'est le cas notamment des métiers d'assistant familial en protection de l'enfance, d'animateur enfance-jeunesse ou d'animateur éducatif accompagnement périscolaire. Si depuis 2012, le taux de contractuels a globalement peu évolué, cela cache des évolutions plus marquées pour certains métiers. Par exemple, la part d'agents contractuels a diminué de 4,1 points pour le métier d'assistant éducatif accompagnement périscolaire et a augmenté de 9,9 points pour celui de médecin.

Concernant les conditions d'emploi, la plupart des métiers territoriaux sont majoritairement composés d'agents à temps complet. Toutefois, quatre métiers ont plus de 25% d'agents à temps partiel et cinq ont plus de 50% d'agents à temps non complet. Quatre de ces derniers font partie des principaux métiers de la territoriale : animateur éducatif accompagnement périscolaire, enseignant artistique, secrétaire de mairie et enfin les aides à domicile pour lesquels la part d'agents à temps non complet a diminué de 9,8 points depuis 2012.

S'agissant du positionnement hiérarchique, près de trois agents sur quatre sont de catégorie C. Toutes les grandes « familles » de métiers, exceptée celle « d'expertise » en politiques publiques locales, sont majoritairement composés d'agents de catégorie C. C'est le cas en premier lieu des métiers « techniques » et de « relation aux usagers ». On retrouve parmi les métiers avec le plus d'agents de catégorie C des métiers très pourvus en effectifs. Certains métiers ont évolué sur leur positionnement catégoriel depuis 2012, la part d'agents de catégorie A a par exemple augmenté de 2,6 points pour le métier d'infirmier (évolution statutaire) et celle des agents de catégorie B a diminué de 9,3 points pour le métier de travailleur social.

En ce qui concerne la parité, comme en 2012, environ trois agents territoriaux sur cinq sont des femmes, avec un taux de féminisation en hausse d'un point. Parmi les dix-sept principaux métiers de la territoriale, onze sont très majoritairement féminins et quatre très majoritairement masculins seuls les métiers d'enseignant artistique et d'agent de services polyvalent en milieu rural sont équilibrés. Les métiers de « gestion » et de « relation aux usagers » sont très majoritairement féminins, les métiers « techniques » très majoritairement masculins. Les métiers du « management » et de « l'expertise en politiques publiques locales » sont plus équilibrés.

Quant à la démographie, vingt-trois métiers ont une moyenne d'âge des agents permanents supérieure à 50 ans et tous ces métiers voient les agents de plus de 55 ans représenter au minimum 30% de leurs effectifs permanents. Depuis 2012, le métier de chargé de propreté des locaux connait une hausse de 8,5 points de la part d'agents permanents de plus de 55 ans. Ils représentaient un agent sur quatre en 2012, c'est désormais le cas pour un agent permanent sur trois.

Sur la base des caractéristiques évoquées ci-dessus, des métiers sont assez « équilibrés » dans leur structure, notamment les métiers de direction et d'encadrement, relevant principalement des familles du « management ». D'autres peuvent être considérés plus déséquilibrés (en termes de répartition statutaire, de conditions d'emploi, de catégorie hiérarchique, de parité et d'âge…). Six d'entre eux font partie des principaux métiers de la territoriale : chargé de propreté des locaux, agent de restauration, assistant éducatif petite enfance, animateur éducatif accompagnement périscolaire, ouvrier de maintenance des bâtiments et aide à domicile. Les métiers de chargé de propreté des locaux et d'agent de restauration cumulent tous les critères de « déséquilibre » évoqués ci-dessus, ils n'en cumulaient que quatre en 2012.

1. Métiers selon le statut

Vingt-et-un métiers sont composés à plus de 95 % de fonctionnaires

En 2017-2019, trois agents territoriaux sur quatre sont fonctionnaires.

Certains métiers sont composés quasi exclusivement d'agents fonctionnaires. Pour soixante-neuf d'entre eux, la part des agents fonctionnaires est supérieure à 90%. Pour vingt-et-un d'entre eux, cette proportion dépasse les 95 %.

On trouve principalement parmi ces métiers quasi exclusivement exercés par des fonctionnaires, les familles du « management » et de la « relation aux usagers ». Une grande partie de ces métiers sont des métiers issus des services « Incendie et secours » et « Prévention et sécurité ».

A noter, les métiers de Pharmacien de SIS et de Chef d'atelier imprimerie connaissent une augmentation de leur part de fonctionnaires de plus de dix points entre 2012 et 2017-2019.

Les vingt-et-un métiers territoriaux composés à plus de 95% d'agents fonctionnaires

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs	Part de fonctionnaires (%)	Part de fonctionnaires (%)	Evolution (points de %)
Ensemble	**1 965 300**	**74,8**	**75,2**	**-0,4**
Encadrant des opérations de secours	17 300	99,9	100,0	-0,1
Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	99,6	100,0	-0,4
Policier municipal	19 300	99,2	97,5	1,7
Opérateur en CTA-CODIS	2 600	99,1	98,8	0,3
Chef de groupement	1 800	98,7	99,1	-0,4
Directeur des services d'incendie et de secours	200	98,2	100,0	-1,8
Prévisionniste	300	98,0	97,7	0,3
Intervenant des opérations de secours	14 300	98,0	99,7	-1,7
Infirmier de SIS	200	97,9	99,1	-1,2
Préventionniste	600	97,8	96,7	1,2
Responsable du service de police municipale	3 400	97,4	99,3	-1,9
Pharmacien de SIS	100	97,3	85,6	11,7
Garde champêtre	800	96,8	97,8	-1,1
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	5 800	96,4	98,0	-1,6
Chef d'atelier d'imprimerie	100	96,4	85,5	10,8
Conservateur de cimetière	500	96,2	96,2	0,0
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	4 300	95,7	93,3	2,5
Responsable d'atelier	3 600	95,5	96,6	-1,0
Responsable du service population	2 300	95,2	96,1	-0,9
Carrossier peintre	200	95,1	93,1	2,0
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	600	95,1	92,8	2,3

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Pour dix métiers, 50 % ou plus des agents sont contractuels

Le poids des agents contractuels représente 22,0 % de l'ensemble des agents territoriaux.

Seulement dix métiers présentent un taux d'agents contractuels de 50 % ou plus, c'était le cas pour quatorze métiers en 2012.

A l'exception du métier de chargé de publication, les métiers composés à plus de 50% d'agents contractuels sont principalement des métiers de la famille de la « relation aux usagers », relatifs à la culture, à la santé et à l'enfance.

Entre 2012 et 2017-2019, on note une forte baisse du taux d'agents contractuels pour les métiers d'ergothérapeute, de chargé de publication, d'animateur éducatif accompagnement périscolaire et de masseur-kinésithérapeute. A l'inverse, on note une forte hausse pour les métiers d'orthophoniste et de médecin.

Les dix métiers territoriaux composés à plus de 50% d'agents contractuels

Métiers territoriaux	2017-2019				2012	
	Effectifs	Part de fonctionnaires (%)	Part de contractuels (%)	Part d'emplois aidés (%)	Part de contractuels (%)	Evolution (points de %)
Ensemble	**1 965 300**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**-0,3**
Assistant familial en protection de l'enfance	40 800	2,1	96,2	0,0	99,9	-3,7
Masseur-kinésithérapeute	100	17,6	82,4	0,0	90,8	-8,4
Médecin de médecine préventive	300	28,7	70,8	0,0	77,4	-6,6
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 600	30,5	63,4	5,5	67,5	-4,1
Orthophoniste	< 100	37,4	62,6	0,0	48,9	13,7
Médecin	5 500	37,6	62,3	0,0	52,4	9,9
Animateur enfance-jeunesse	63 400	41,1	54,8	4,0	52,1	2,8
Enseignant en arts plastiques	1 400	45,4	53,4	0,0	49,9	3,5
Ergothérapeute	300	49,1	50,9	0,0	69,0	-18,0
Chargé de publication	1 100	49,2	50,6	0,1	62,5	-12,0

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Pour douze métiers, 5 % ou plus des agents ont le statut d'emplois aidés

Pour douze métiers, 5 % ou plus des agents sont en emplois aidés. C'était le cas pour huit métiers en 2012.

Un seul métier dépasse les 10% d'agents en emplois aidés, il s'agit du métier d'agent chargé de la tranquillité publique.

Les métiers composés à plus de 5% d'agents en emplois aidés sont tous des métiers dits « techniques » ou de la « relation aux usagers ». Parmi eux, on trouve trois des principaux métiers de la territoriale : jardinier, chargé de propreté des locaux et agent de restauration, des métiers avec une composante technique et exercés quasi-exclusivement par des agents de catégorie C.

Les métiers d'agent chargé de la tranquillité publique, d'agent de propreté des espaces publics et de chargé de travaux espaces verts connaissent une hausse importante de leur part d'agents en emplois aidés entre 2012 et 2017-2019.

Les douze métiers territoriaux composés à plus de 5% d'agents en emplois aidés

Métiers territoriaux	2017-2019				2012	
	Effectifs	Part de fonctionnaires (%)	Part de contractuels (%)	Part d'emplois aidés (%)	Part d'emplois aidés (%)	Evolution (points de %)
Ensemble	**1 965 300**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**2,5**	**0,3**
Agent chargé de la tranquillité publique	3 100	55,2	30,3	14,5	6,8	7,7
Jardinier	45 600	78,7	11,3	9,8	6,7	3,1
Agent de propreté des espaces publics	25 000	77,0	13,6	9,3	3,3	6,0
Agent des interventions tech. polyvalent en milieu rural	19 700	80,9	10,0	9,0	9,8	-0,8
Agent de services polyvalent en milieu rural	35 100	73,9	16,8	9,0	10,0	-1,0
Animateur de relais assistantes maternelles	4 300	70,6	22,2	7,0	2,8	4,2
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 600	30,5	63,4	5,5	3,4	2,2
Agent de restauration	69 100	72,9	21,5	5,5	4,6	0,9
Agent de gardiennage et de surveillance	12 400	73,6	21,0	5,4	2,0	3,4
Chargé de propreté des locaux	166 600	74,7	20,0	5,1	4,8	0,4
Animalier	400	80,5	14,4	5,1	0,7	4,4
Chargé de travaux espaces verts	11 600	84,8	10,1	5,1	0,3	4,8

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

2. Métiers selon les conditions d'emploi

Dans cinq métiers, plus de la moitié des effectifs sont à temps non complet

Un agent est à temps non complet lorsque ce temps de travail lui est imposé par son employeur. Lorsque c'est l'agent qui choisit de travailler à 80 % ou autre, il s'agit de temps partiel.

Entre 2012 et 2017-2019, la part des agents à temps non complet a légèrement diminué. Si globalement, le poids des agents à temps non complet est de 17,6 % dans la fonction publique territoriale, il est néanmoins plus élevé pour certains métiers.

A l'exception du métier de secrétaire de mairie, les métiers où plus de la moitié des agents sont à temps non complet appartiennent à la famille de la « relation aux usagers ».

Ces modalités de temps de travail ont significativement évolué pour certains métiers. La part d'agents en temps non complet a par exemple baissé de dix points pour le métier d'aide à domicile quand elle a augmenté de dix points pour celui d'enseignant en arts plastiques.

Globalement, le poids des agents à temps complet est de 73,9%.
Certains métiers sont cependant exercés quasi exclusivement à temps complet, il s'agit cependant surtout de métiers regroupant peu d'effectifs. Dans la liste présentée ci-contre, quatre métiers sont liés au service d'incendie et de secours.

Les cinq métiers territoriaux où plus de la moitié des agents sont à temps non complet

Métiers territoriaux	2017-2019				2012	
	Effectifs	Part temps complet (%)	Part temps partiel (%)	Part temps non complet (%)	Part temps non complet (%)	Evolution (points de %)
Ensemble	**1 965 300**	**73,9**	**6,8**	**17,6**	**18,8**	**-1,2**
Animateur éduc.. accomp. périscolaire	63 600	31,3	3,2	61,3	63,6	-2,2
Enseignant artistique	35 900	34,6	5,4	58,4	53,9	4,5
Aide à domicile	37 900	35,1	5,9	57,0	66,8	-9,8
Secrétaire de mairie	23 400	39,8	4,3	55,4	55,0	0,3
Enseignant en arts plastiques	1 400	42,0	3,1	53,6	43,6	10,0

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Les treize métiers territoriaux composés à plus de 97% d'agents en temps complet

Métiers	Effectifs	%
Maître de cérémonie	Moins de 100	100,0
Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	99,1
Responsable du service de police municipale	3 400	98,7
Chef de groupement	1 800	98,5
Intervenant des opérations de secours	14 300	98,3
Chef d'atelier d'imprimerie	100	98,1
Directeur de régie funéraire	100	97,4
Responsable propreté des espaces publics	1 500	97,4
Opérateur en CTA-CODIS	2 600	97,3
Carrossier peintre	200	97,3
Responsable de flotte de véhicules	1 000	97,3
Encadrant des opérations de secours	17 300	97,2
Chef d'équipe d'entretien de la voirie et des réseaux divers	5 900	97,1

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

Dans quatre métiers, plus d'un quart des effectifs sont à temps partiel

Contrairement au temps non complet, le temps partiel est choisi par l'agent. Cette modalité de temps de travail est exercée par 6,8% des agents de la territoriale.

Trente métiers sur les 244 du RMT présentent néanmoins un taux d'agents à temps partiel supérieur à 14 %, soit deux fois le taux moyen du recours au temps partiel.

Cette modalité de temps de travail concerne même plus d'un agent sur quatre au sein de quatre métiers. Ce sont tous des métiers dits « de relation aux usagers ». Les agents à temps partiel représentent ainsi jusqu'à 37,4 % et 29,9 % des agents dans les métiers de puériculteur et de sage-femme et sont aussi très nombreux parmi les travailleurs sociaux et les ergonomes.

A noter : entre 2012 et 2017-2019, la part de sages-femmes et de travailleurs sociaux en temps partiel a diminué respectivement de 2,8 points et de 3,5 points.
La comparaison avec 2012 ne peut pas se faire pour le métier ergonome qui n'était pas répertorié au sein du RMT à l'époque.

Les quatre métiers territoriaux où plus de 25% des agents sont à temps partiel

Métiers territoriaux	2017-2019				2012	
	Effectifs	Part temps complet (%)	Part temps partiel (%)	Part temps non complet (%)	Part temps partiel (%)	Evolution (points de %)
Ensemble	**1 965 300**	**73,9**	**6,8**	**17,6**	**6,5**	**0,3**
Puériculteur	5 200	57,9	37,4	3,1	37,3	0,1
Sage-femme	1 100	63,3	29,9	4,9	32,7	-2,8
Ergonome	< 100	74,9	25,1	0,0	Absent	-
Travailleur social	36 700	68,5	25,0	4,8	28,5	-3,5

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Situation statutaire et par condition d'emploi

Le nuage de points ci-après croise, pour chaque métier, sa situation statutaire (le taux de contractuels et d'emplois aidés) avec sa condition d'emploi (le taux de temps non complet et de temps partiel).

Plus les métiers se trouvent à droite de ce graphique, plus la part des agents contractuels ou en emplois aidés dans ces métiers est élevée.
De la même manière, plus le métier se situe vers le haut du graphique, plus la part des agents en temps non complet ou temps partiel est élevée.

On voit que la grande majorité des métiers se situent dans la partie en bas à gauche de ce nuage de point, signifiant qu'ils ont une part d'agents à temps non complet ou en temps partiel en dessous des 20% ainsi qu'une part d'agents contractuels et/ou emplois aidés qui se situe également en dessous des 20%. On le constate visuellement, ce profil est celui de la grande majorité des métiers territoriaux.

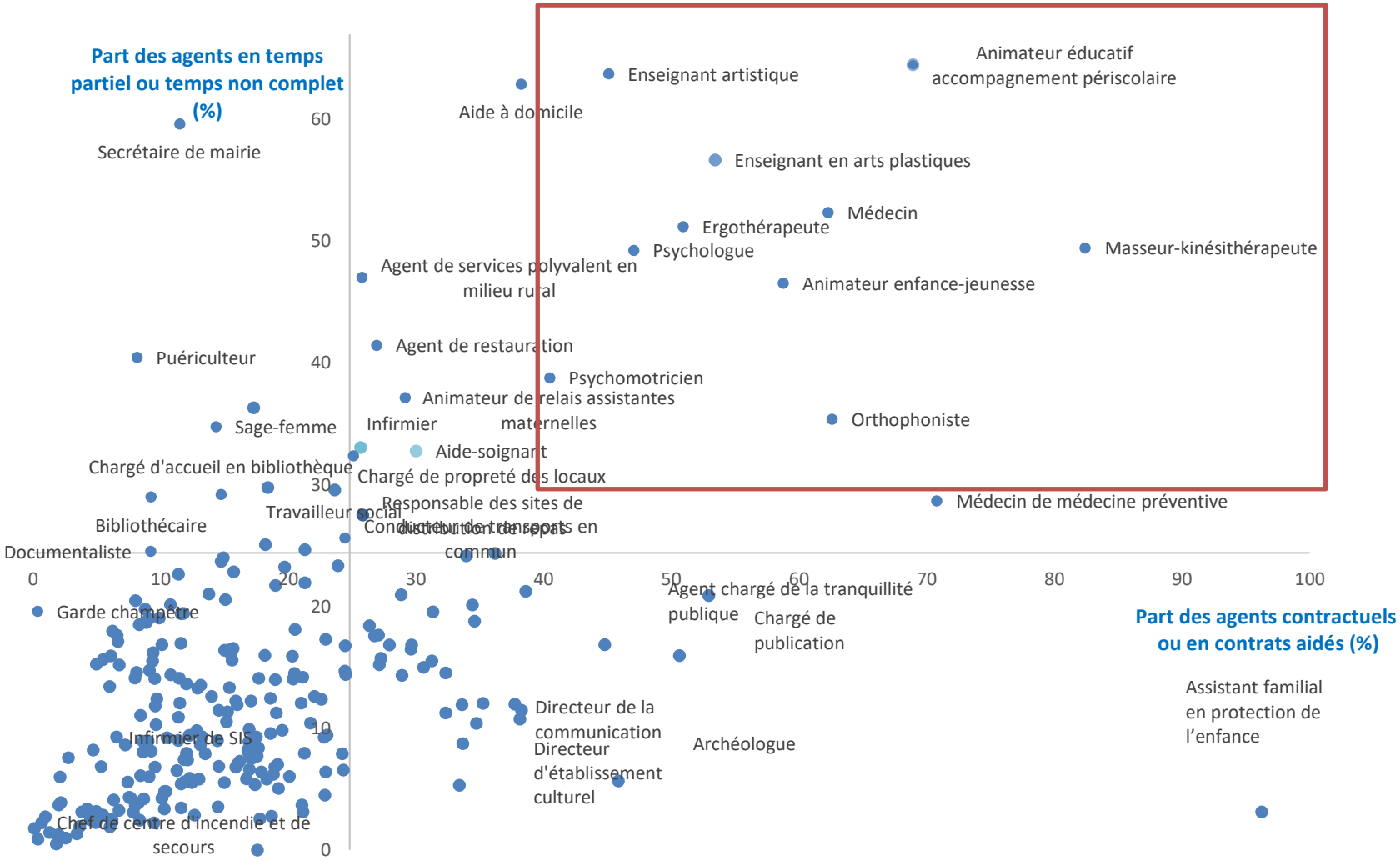
Pour les dix métiers qui sont signalés au sein du cadre rouge, la part des agents contractuels ou en emplois aidés est supérieure à 40 % et la part d'agents à temps non complet ou à temps partiel est supérieure à 30 %.
Les métiers d'enseignant artistique et de médecin présents parmi eux sont parmi les principaux métiers exercés par les agents de catégorie A (respectivement 4,9% et 2,9% des agents de cette catégorie).

C'est chez les animateurs éducatifs accompagnement périscolaire que la part d'agents en temps partiel ou temps non complet est la plus importante.

Les masseurs kinésithérapeutes ont la particularité de cumuler une part d'agents en temps non complet ou en temps partiel importante avec une part d'agents contractuels ou en emplois aidés également très élevée.

Par ailleurs, c'est chez les assistantes familiales en protection de l'enfance que la part d'agents contractuels est la plus importante, la part d'agents en temps partiel ou en temps non complet y est cependant proche de 0.

Situation statutaire vs situation des conditions d'emploi



3. Métiers selon la catégorie hiérarchique

Les métiers à dominante catégorie A

Cinq métiers sont composés à plus de 90 % d'agents de catégorie A, c'est-à-dire relevant d'un cadre d'emploi classé en catégorie A.

Pour cinquante-neuf métiers, la proportion des agents de catégorie A dépasse les 50 %, cette proportion est en baisse puisque c'était le cas pour soixante-huit métiers en 2012.

Naturellement, les métiers suivants, relatifs au service de la santé, sont composés à plus de 90% d'agents de catégorie A :

- Sage-femme
- Psychologue
- Médecin-chef de SIS
- Puériculteur
- Médecin

Les six métiers présentés dans ce tableau représentent 20,4 % des 173 300 agents de catégorie A. Quatre d'entre eux sont des métiers appartenant à la famille de la « relation aux usagers » et deux sont des métiers de la famille du « management ».

Pour rappel, les agents de catégorie A représentent 9,1 % des agents de la FPT, cette proportion est en hausse, ils constituaient 8,3 % des effectifs en 2012.

Principaux métiers exercés par les agents de catégorie A

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs catégorie A	Part des effectifs (%)	Part des effectifs (%)	Evolution (points de %)
Ensemble catégorie A (hors emplois aidés)	**173 300**	**9,1**	**8,3**	**0,8**
Enseignant artistique	8 400	4,9	4,6	0,3
Dir. gén. de collectivité ou d'établissement public	7 500	4,4	4,4	0,0
Médecin	5 000	2,9	3,3	-0,4
Responsable des affaires générales	4 800	2,8	4,6	-1,8
Infirmier	4 800	2,8	0,2	2,6
Puériculteur	4 800	2,8	3,3	-0,5

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 4,9% de l'ensemble des agents de catégorie A exercent le métier d'enseignant artistique

A noter : la part des infirmiers au sein de la catégorie A est passée de 0,2 % en 2012 à 2,8 % en 2017-2019, soit une augmentation de 2,6 points. Cette hausse est due à une évolution statutaire. Selon le décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012 portant sur le statut particulier du cadre d'emploi, les infirmiers territoriaux en soins généraux sont désormais classés en catégorie A. Les infirmiers qui continuent à être régis par le décret n°92-861 du 28 août 1992 sont quant à eux classés en catégorie B.

Les métiers à dominante catégorie B

Pour sept métiers, plus de trois agents sur quatre sont de catégorie B, cette catégorie représentent 14,3 % des effectifs au global.

A l'exception de technicien de santé environnementale, les métiers composés de plus de 75% d'agents de catégorie B sont des métiers de la famille de la « relation aux usagers ». Les collectivités ont ainsi recours massivement aux agents de catégorie B pour les métiers de manipulateur d'électroradiologie, d'éducateur de jeunes enfants, d'ergothérapeute, de travailleur social, de psychomotricien, de technicien de santé environnementale et d'animateur éducateur sportif.

Entre 2012 et 2017-2019, la part d'agents de catégorie B augmente fortement pour les métiers de manipulateur d'électroradiologie, d'ergothérapeute et de psychomotricien[7]. A l'inverse, elle baisse fortement pour les métiers d'éducateur de jeunes enfants et de travailleur social.

Les 273 900 agents de catégorie B sont répartis sur 240 métiers parmi les 244 du RMT. Les six principaux métiers exercés par des agents de catégorie B concentrent 35,7 % de l'ensemble des agents de cette catégorie. On y trouve quatre métiers de la famille de la « relation aux usagers » un métier de « gestion » et un métier de « management ».

A noter : entre 2012 et 2017-2019, la part des assistants de gestion administrative au sein de la catégorie B a baissé de 1,9 point, ce qui peut s'expliquer par la baisse du poids que représente ce métier au global.[8]

Les sept métiers territoriaux composés de plus de 75% d'agents de catégorie B

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs hors EA	Part des effectifs catégorie B (%)	Part des effectifs catégorie B (%)	Evolution (points de %)
Ensemble (hors emplois aidés)	**1 909 300**	**14,3**	**13,4**	**0,9**
Manipulateur d'électroradiologie	< 100	93,7	86,3	7,4
Educateur de jeunes enfants	9 300	86,0	91,8	-5,8
Ergothérapeute	300	85,2	77,9	7,3
Travailleur social	36 400	84,7	94,0	-9,3
Psychomotricien	200	80,3	65,0	15,3
Technicien de santé environnementale	400	78,8	77,7	1,1
Animateur éducateur sportif	16 200	75,5	75,2	0,3

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Les six principaux métiers exercés par des agents de catégorie B

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs catégorie B	Part des effectifs (%)	Part des effectifs (%)	Evolution (points de %)
Ensemble catégorie B (hors emplois aidés)	**273 900**	**14,3**	**13,4**	**0,9**
Travailleur social	30 900	11,3	11,7	-0,4
Enseignant artistique	26 400	9,6	9,0	0,6
Assistant de gestion administrative	14 700	5,4	7,3	-1,9
Animateur éducateur sportif	12 200	4,5	5,2	-0,7
Educateur de jeunes enfants	8 000	2,9	3,1	-0,2
Secrétaire de mairie	5 400	2,0	1,8	0,2

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

[7] Les effectifs sont cependant faibles pour ces métiers

[8] Voir tableau page 26.

Les métiers à dominante catégorie C

Au global, 73,2 % des agents territoriaux sont de catégorie C. Parmi les 244 métiers du RMT, des métiers sont cependant quasi-exclusivement composés d'agents de catégorie C. Pour 33 métiers cette part dépasse les 95 %.

Parmi ces trente-trois métiers, on trouve dix des principaux métiers exercés dans la territoriale, il s'agit des métiers de chargé de propreté des locaux, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'assistant éducatif petite enfance, d'ouvrier de maintenance des bâtiments, d'agent de restauration, de jardinier, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, d'aide à domicile, d'agent de services polyvalent en milieu rural et d'agent de propreté des espaces publics. Ce sont tous des métiers dits « techniques » ou « de relation aux usagers ».

Les dix principaux métiers exercés par des agents de catégorie C présentés ci-contre concentrent 48,7 % des agents de cette catégorie, ils font tous partie des dix-sept principaux métiers exercés dans la territoriale[9]. A l'exception du métier d'assistant de gestion administrative, ce sont tous des métiers dits « techniques » ou « de relation aux usagers ».

A noter : entre 2012 et 2017-2019, la part des chargés de propreté des locaux et des assistants de gestion administrative au sein de la catégorie C a baissé respectivement de 2,6 points et 2,2 points, ce qui peut s'expliquer par la baisse du poids que représentent ces métiers au global.[10]

Les dix principaux métiers exercés par des agents de catégorie C

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs catégorie C	Part des effectifs (%)	Part des effectifs (%)	Evolution (points de %)
Ensemble catégorie C (hors emplois aidés)	**1 397 600**	**73,2**	**74,3**	**-1,1**
Chargé de propreté des locaux	155 800	11,2	13,8	-2,6
Assistant de gestion administrative	90 700	6,5	8,7	-2,2
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	75 400	5,4	5,6	-0,1
Agent de restauration	63 500	4,6	3,6	1,0
Assistant éducatif petite enfance	63 400	4,5	4,2	0,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	52 500	3,8	3,8	-0,1
Animateur enfance-jeunesse	50 100	3,6	2,7	0,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	45 900	3,3	2,5	0,8
Chargé d'accueil	41 100	2,9	3,1	-0,1
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	40 300	2,9	3,2	-0,3

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

[9] Les métiers qui comptent au minimum 25 000 agents

[10] Voir tableau page 26.

Métiers selon le cadre d'emploi

Sur les 244 métiers du RMT, Le **cadre d'emploi d'adjoint technique** est le principal cadre d'emploi pour 59 d'entre eux.

Ce cadre d'emplois représente 31,4 % des effectifs territoriaux et même 90 % ou plus des effectifs de ces cinq métiers :

- Agent de collecte
- Agent de propreté des espaces publics
- Agent de déchèterie
- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural

Le **cadre d'emplois d'adjoint administratif** est le principal cadre d'emplois pour seize métiers, il est le deuxième cadre d'emplois le plus présent dans la territoriale (12,9 %).

Le **cadre d'emploi d'attaché** est le principal cadre d'emplois de trente-six métiers (responsable des affaires générales, directeur général de collectivité ou d'établissement public…), il représente 4,1% des effectifs territoriaux.
Celui de **technicien** l'est pour vingt-sept (chargé de support et services des systèmes d'information…), il représente 2,8% des effectifs territoriaux.
Celui **d'ingénieur** l'est pour seize métiers (Responsable des transports et déplacements, directeur des systèmes d'information…), il représente 1,6% des effectifs territoriaux.

On observe que pour dix métiers, les effectifs sont quasiment tous concentrés dans un seul cadre d'emplois, on parle de métier « mono-cadre d'emplois ». Ce sont tous des métiers dits « techniques » ou « de relation aux usagers ».

Dix métiers sont « mono-cadre d'emplois » (un cadre d'emplois représente plus de 90 % des effectifs)

Métiers territoriaux	Effectifs (hors EA)	Intitulé du cadre d'emploi dominant
Agent de propreté des espaces publics	22 700	Adjoint technique
Policier municipal	19 300	Agent de police municipale
Garde champêtre	800	Garde champêtre
Agent de services polyvalent en milieu rural	32 000	Adjoint technique
Agent de collecte	20 400	Adjoint technique
Sage-femme	1 100	Sage-femme
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	17 900	Adjoint technique
Psychologue	3 700	Psychologue
Agent de déchèterie	7 300	Adjoint technique
Assistant familial en protection de l'enfance	40 800	Assistante maternelle

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

À l'inverse, les effectifs de certains métiers sont dispersés sur plusieurs cadres d'emplois et pour six métiers, il faut huit cadres d'emplois ou plus pour atteindre 80 % des effectifs du métier.

Six métiers sont « pluri-cadre d'emplois »

Métiers territoriaux	Effectifs (hors EA)
Directeur enfance-jeunesse-éducation	6 300
Chargé des publics	3 800
Chef de projet culturel	3 500
Directeur de l'action culturelle	2 500
Directeur d'établissement culturel	600
Directeur de la santé publique	500

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

4. Les métiers selon leurs services d'affectation

Métiers « mono-service »

Un métier est considéré comme « mono-service » lorsque 90 % de ses effectifs sont concentrés dans un seul service.

Seize métiers sont « mono-service ». On y trouve principalement des métiers dits « techniques » et des métiers dits « de relation aux usagers ».

Parmi les métiers dits « mono-service », on distingue les métiers liés aux services d'incendie et de secours et de police municipale. On y identifie également des métiers dont l'activité est fortement liée au service d'affectation dans lequel il se trouve (agent de collecte, agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement…).

Les métiers « mono-services »

Métiers territoriaux	Effectifs	Service le plus représenté
Responsable du service de police municipale	3 400	Police et sécurité
Policier municipal	19 300	Police et sécurité
Médecin de médecine préventive	300	Personnel et ressources humaines
Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	Pompiers et secours
Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme	5 100	Urbanisme et aménagement
Coordonnateur collecte	2 300	Propreté, collecte et gestion des déchets
Agent de collecte	20 900	Propreté, collecte et gestion des déchets
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	23 700	Sport
Agent d'entretien des rés. d'eau potable et d'assainissement	6 000	Eau et assainissement
Agent de déchèterie	7 700	Propreté, collecte et gestion des déchets
Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration	1 900	Eau et assainissement
Encadrant des opérations de secours	17 300	Pompiers et secours
Intervenant des opérations de secours	14 300	Pompiers et secours
Opérateur en CTA-CODIS	2 600	Pompiers et secours
Pharmacien de SIS	< 100	Pompiers et secours
Assistant dentaire	200	Santé

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

Métiers « transverses », dispersés dans de nombreux services

Dix métiers sont considérés comme transverses, ces métiers sont ceux dont les agents exercent dans plusieurs services (« pluriservices »).

Un métier est ici considéré « pluri-services » lorsqu'il faut neuf services d'affectation ou plus pour atteindre 80 % des effectifs de ces métiers.

Parmi les métiers dispersés sur un grand nombre de services, on trouve principalement des métiers dits de « gestion » et des métiers dits de « relation aux usagers », dont ceux d'assistant de gestion administrative et de chargé d'accueil, qui font partie des principaux métiers de la territoriale.

Principaux métiers « pluri-service »

Métiers territoriaux	Effectifs	Nombre de services*
Assistant de gestion administrative	109 200	18
Assistant de direction	17 100	14
Instructeur gestionnaire de dossiers	6 900	14
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	3 800	13
Agent de gardiennage et de surveillance	12 400	13
Logisticien	2 000	11
Gardien d'immeuble	1 800	10
Responsable des affaires générales	9 200	9
Agent chargé de la tranquillité publique	3 100	9
Chargé d'accueil	44 500	9

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

* Nombre de services nécessaires pour couvrir 80 % des effectifs du métier

5. Les métiers selon les employeurs

Le métier de « gestion » d'assistant de gestion administrative et le métier « technique » de chargé de propreté des locaux se trouvent parmi les cinq principaux métiers quel que soit le type de collectivités (excepté dans les SIS et dans les communes de moins de 3 500 habitants). Ce sont les deux principaux métiers exercés dans la fonction publique territoriale.

En dehors de ces deux métiers, on trouve des métiers correspondant aux principales compétences conférées à chaque type de collectivité.

Les principaux métiers exercés **dans les régions** sont les métiers des agents des lycées, issus des transferts de compétences de l'acte II de la décentralisation. Excepté le métier d'assistant de gestion administrative, ce sont tous des métiers « techniques ».

Dans les **départements**, outre le métier d'assistant de gestion administrative, on trouve deux métiers de la « relation aux usagers » appartenant au social, et deux métiers « techniques ».

Dans les **SIS**, on trouve les métiers des interventions d'incendie et de secours. Ce sont principalement des métiers de la « relation aux usagers ».

Les cinq principaux métiers exercés par type de collectivité

		2017-2019		2012	
Type de collectivités	Principaux métiers exercés	Effectifs	%	%	Evolution %
Régions (hors CTU, CTG et CTM)	Chargé de propreté des locaux	31 900	38,4	38,7	-0,3
	Ouvrier de maintenance des bâtiments	7 100	8,6	11,0	-2,5
	Agent de restauration	4 600	5,5	6,5	-1,0
	Cuisinier	4 500	5,5	4,3	1,1
	Assistant de gestion administrative	3 600	4,4	5,2	-0,9
Départements	Ass. Fam.. en protection de l'enfance	38 700	13,6	11,6	2,0
	Travailleur social	26 300	9,2	9,0	0,2
	Chargé de propreté des locaux	26 100	9,2	11,0	-1,8
	Assistant de gestion administrative	24 500	8,6	11,1	-2,5
	Agent d'expl. et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	17 700	6,2	6,6	-0,4
SIS	Encadrant des opérations de secours	17 000	32,6	36,1	-3,4
	Intervenant des opérations de secours	14 000	26,9	24,3	2,5
	Assistant de gestion administrative	2 600	5,1	6,5	-1,4
	Opérateur en CTA-CODIS	2 600	4,9	5,0	-0,1
	Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	3,6	3,1	0,5
Communes de moins de 3500 habitants	Agent de services polyvalent en milieu rural	28 000	12,1	10,2	1,9
	Chargé de propreté des locaux	21 900	9,5	14,4	-4,9
	Secrétaire de mairie	21 900	9,5	8,8	0,7
	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	17 200	7,4	8,5	-1,1
	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	16 000	6,9	3,1	3,8

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019 / CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Dans **les communes**, les métiers de chargé de propreté des locaux et d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant sont particulièrement représentés. La spécificité des petites communes réside dans le poids important des métiers polyvalents en milieu rural et par l'absence du métiers d'assistant de gestion administrative au sein des cinq principaux métiers.
Au sein des communes, indépendamment de leur taille, les métiers les plus exercés sont principalement des métiers « techniques » ou de la « relation aux usagers ».

Pour les CCAS/caisse des écoles, trois des cinq métiers les plus exercés sont des métiers de la « relation aux usagers », tels que les aides à domicile, les aides-soignants ou les assistants éducatifs petite enfance.

Dans les structures intercommunales, on trouve principalement des métiers « techniques » (notamment les agents de collecte ou les chargés de propreté des locaux) et de la « relation aux usagers » (enseignants artistiques, assistants éducatifs petite enfance …)

On observe une plus ou moins grande concentration des effectifs sur les principaux métiers en fonction du type de collectivités. Les cinq principaux métiers des SIS concentrent 73,1% de leurs effectifs et 62,3 % dans les régions. À l'inverse, ils représentent moins de 50% des effectifs dans les autres types de collectivités.

A noter, quelques évolutions entre 2012 et 2017-2019 : les effectifs du métier de chargé de propreté des locaux diminuent par exemple de plus de quatre points en moyenne dans les communes de moins de 20 000 habitants.

Les cinq principaux métiers exercés par type de collectivité

		2017-2019		2012	
Type de collectivités	Principaux métiers exercés	Effectifs	%	%	Evolution %
Communes de 3500 à 20000 habitants	Chargé de propreté des locaux	27 800	8,4	12,5	-4,0
	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	22 300	6,8	6,7	0,1
	Animateur enfance-jeunesse	19 100	5,8	4,6	1,2
	Assistant de gestion administrative	16 200	4,9	6,6	-1,7
	Agent de restauration	15 800	4,8	3,0	1,8
Communes de plus de 20000 habitants	Chargé de propreté des locaux	36 600	7,4	8,5	-1,1
	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	30 500	6,2	5,7	0,4
	Assistant de gestion administrative	27 900	5,6	7,5	-1,9
	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	27 500	5,6	4,2	1,3
	Assistant éducatif petite enfance	26 700	5,4	5,3	0,1
CCAS, caisses des écoles	Aide à domicile	28 600	22,8	26,6	-3,8
	Aide-soignant	13 500	10,7	8,8	1,9
	Assistant éducatif petite enfance	8 200	6,6	6,1	0,5
	Chargé de propreté des locaux	7 200	5,7	7,0	-1,3
	Assistant de gestion administrative	5 300	4,2	4,8	-0,6
Structures intercommunales[11]	Agent de collecte	19 700	5,8	5,7	0,2
	Assistant de gestion administrative	15 700	4,7	6,7	-2,1
	Enseignant artistique	15 700	4,6	4,4	0,3
	Chargé de propreté des locaux	12 500	3,7	5,4	-1,7
	Assistant éducatif petite enfance	11 900	3,5	3,1	0,4

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019 / CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

[11] : les structures intercommunales correspondent aux communautés de communes, urbaines et d'agglomération et aux syndicats intercommunaux.

6. Métiers spécialisés versus métiers généralistes

Est proposée ici une distinction entre des métiers que l'on peut désigner comme spécialisés par opposition à des métiers dits généralistes. Les définitions et la méthodologie permettant de mettre au point cette distinction sont détaillés dans l'encadré ci-contre.

On distingue par cette classification d'un côté **vingt-neuf métiers « spécialisés »**, qui représentent 257 300 agents, soit **13,1 % de l'emploi territorial**. Ce sont principalement des métiers de la « relation aux usagers », « techniques » ou du « management ».

De l'autre côté, on observe **vingt-trois métiers « généralistes »**, qui représentent 549 000 agents, soit **27,9 % des territoriaux.**

Trois métiers sont à la fois « pluri-service » et « pluri-employeur », il s'agit des métiers d'assistant de gestion administrative, de chargé d'accueil et de responsable des affaires générales. Ces trois métiers de support administratif couvrent à eux seuls 8,3 % des agents territoriaux.

Définition

Un métier est dit « **spécialisé »** lorsqu'un service, un type d'employeur ou un cadre d'emplois est prédominant. Un métier est ainsi déclaré « spécialisé » lorsqu'un seul service, un cadre d'emplois ou un type d'employeur représente plus de 90 % des effectifs de ce métier. On note que des métiers peuvent être à la fois « mono-service » et « mono-cadre d'emplois », « mono-cadre d'emplois » et « mono-employeur », « mono-employeur » et « mono-service ». Aucun ne cumule les trois caractéristiques.

Un métier est dit **« généraliste »** lorsque, au contraire, ses effectifs sont dispersés sur un grand nombre de services d'affectation, de types d'employeur ou de cadres d'emplois.
Un métier est ainsi déclaré « généraliste » en cumulant une ou plusieurs de ces caractéristiques :
- plus de neuf services d'affectation différents pour atteindre 80 % des effectifs de ce métier
- plus de sept cadres d'emplois différents pour atteindre 80 % des effectifs de ce métier
- plus de cinq types de collectivités différents pour atteindre 80 % des effectifs de ce métier.

Pour cette section, les différents types d'employeurs utilisés pour confectionner les tableaux suivants sont les régions, les départements, les SIS, les communes de moins de 3 500 habitants, les communes de 3 500 à 20 000 habitants, les communes de plus de 20 000 habitants, les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles et les structures intercommunales (communautés de communes, urbaines et d'agglomération, SAN et syndicats intercommunaux).

Métiers « spécialisés »*

Mono-cadre d'emploi	Effectifs	Cadre d'emploi
Agent de services polyvalent en milieu rural	32 000	Adjoint technique
Agent de propreté des espaces publics	22 700	Adjoint technique
Agent des interventions tech. poly. en milieu rural	17 900	Adjoint technique
Psychologue	3 700	Psychologue
Garde champêtre	800	Garde champêtre

Mono-service	Effectifs	Service
Agent d'expl. des équipements sportifs et ludiques	23 700	Sport
Agent d'entretien rés. d'eau potable et assainissement	6 000	Eau et assainissement
Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme	5 100	Urbanisme et aménagement
Responsable du service de police municipale	3 400	Police et sécurité
Coordonnateur collecte	2 300	Prop., coll. et gest des déchets
Agent d'entr. de stations d'eau potable et d'épuration	1 900	Eau et assainissement
Médecin de médecine préventive	300	Personnel et RH
Assistant dentaire	200	Santé

Mono-employeur	Effectifs	Employeur
Chef de groupement	1 800	SIS
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	1 700	Départements
Prévisionniste	300	SIS
Directeur des services d'incendie et de secours	200	SIS
Infirmier de SIS	200	SIS
Médecin chef de SIS	< 100	SIS

Mono-cadre d'emploi et mono-employeur	Effectifs	Cadre d'emploi	Employeur
Ass. Fam. en protection de l'enfance	40 800	Assistante maternelle	Départements
Sage-femme	1 100	Sage-femme	Départements

Mono-employeur et mono-service	Effectifs	Employeur	Service
Encadrant des opérations de secours	17 300	SIS	Pompiers et secours
Intervenant des opérations de secours	14 300	SIS	Pompiers et secours
Opérateur en CTA-CODIS	2 600	SIS	Pompiers et secours
Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	SIS	Pompiers et secours
Pharmacien de SIS	< 100	SIS	Pompiers et secours

Mono-cadre d'emploi et mono-service	Effectifs	Cadre d'emploi	Service
Agent de collecte	20 400	Adjoint technique	Prop., col. et gest. des déchets
Policier municipal	19 300	Agent de pol. municipale	Police et sécurité
Agent de déchèterie	7 300	Adjoint technique	Prop., coll. et gest. des déchets

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
*Les tableaux relatifs aux cadres d'emplois présentent les effectifs hors emplois aidés

Métiers « généralistes »

Métiers pluri-cadres d'emploi*	Effectifs
Directeur enfance-jeunesse-éducation	6 300
Chargé des publics	3 800
Chef de projet culturel	3 500
Directeur de l'action culturelle	2 500
Directeur d'établissement culturel	600
Directeur de la santé publique	500

Métiers pluri-employeurs	Effectifs
Chargé de propreté des locaux	166 600
Agent de restauration	69 100
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900
Cuisinier	17 200
Magasinier	7 400
Responsable de la gestion administrative du personnel	3 900
Chargé de gestion locative	900

Métiers pluri-services	Effectifs
Assistant de direction	17 100
Agent de gardiennage et de surveillance	12 400
Instructeur gestionnaire de dossiers	6 900
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	3 800
Agent chargé de la tranquillité publique	3 100
Logisticien	2 000
Gardien d'immeuble	1 800

Pluri-services et pluri-employeurs	Effectifs
Assistant de gestion administrative	109 200
Chargé d'accueil	44 500
Responsable des affaires générales	9 200

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
*Effectifs hors emplois aidés

7. Caractéristiques démographiques des métiers

Des métiers quasi-exclusivement féminins…

Sur les 244 métiers du RMT, on recense **douze métiers avec un taux de féminisation supérieur à 93%**.

La plupart d'entre eux sont des métiers de la « relation aux usagers ». Parmi ces métiers, se trouvent trois des dix-sept principaux métiers de la territoriale : les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, les assistant éducatif petite enfance et les aide à domicile.

A noter : entre 2012 et 2017-2019, le taux de féminisation a augmenté d'un point. Sur la même période, celui des sages-femmes et des responsables d'établissement d'accueil du jeune enfant ont connu une baisse respective de 1,7 point et 2,9 points.

Les douze métiers territoriaux ayant un taux de féminisation supérieur à 93%

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs	Taux de féminisation (%)	Taux de féminisation (%)	Evolution (points de %)
Ensemble (hors sexe non renseigné)	**1 957 200**	**61,6**	**60,6**	**1,0**
Puériculteur	5 200	99,0	99,2	-0,2
Assistant éducatif petite enfance	67 200	99,0	98,8	0,2
Agent d'accomp. à l'éducation de l'enfant	78 100	98,9	98,9	0,0
Sage-femme	1 100	98,0	99,7	-1,7
Animateur de relais assistantes maternelles	4 300	97,8	98,5	-0,7
Educateur de jeunes enfants	9 300	97,3	96,6	0,7
Aide à domicile	37 900	96,6	97,5	-0,9
Assistant de direction	17 100	96,5	96,6	-0,1
Assistant dentaire	200	95,7	Absent	
Resp. d'établissement d'accueil du jeune enfant	6 300	95,1	98,0	-2,9
Infirmier	6 400	93,8	93,8	0,0
Secrétaire de mairie	23 400	93,7	93,9	-0,2

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

… et des métiers quasi-exclusivement masculins

Les métiers particulièrement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5 %, sont principalement des métiers « techniques ».

Entre 2012 et 2017-2019, le taux de féminisation des métiers de maître de cérémonie et d'agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement a baissé respectivement de 2,5 points et 1,7 point.

A l'inverse, le taux de féminisation des métiers d'opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation, de directeur des services d'incendie et de secours et d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers a augmenté respectivement de 2,8 points, 3,2 points et 2,1 points.

Parmi les principaux métiers de la territoriale où l'on observe un taux de féminisation inférieur à 5 %, on retrouve les agents d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, les agents de collecte, les encadrants ainsi que les intervenants des opérations de secours.

Les quinze métiers territoriaux ayant un taux de féminisation inférieur à 5%

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs	Taux de féminisation (%)	Taux de féminisation (%)	Evolution (points de %)
Ensemble (hors sexe non renseigné)	**1 957 200**	**61,6**	**60,6**	**1,0**
Carrossier peintre	200	0,5	1,1	-0,6
Grimpeur-élagueur	1 400	0,9	0,5	0,4
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	6 900	1,7	1,7	0,0
Responsable d'expl. des install. de chauffage, ventilation, climatisation	200	2,0	1,7	0,3
Agent de collecte	20 900	2,0	2,2	-0,2
Conducteur d'engins	3 800	2,0	0,7	1,4
Conducteur de véhicule poids lourd	4 600	2,1	0,7	1,4
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	6 000	2,3	4,0	-1,7
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	600	2,8	0,0	2,8
Maître de cérémonie	< 100	3,5	6,0	-2,5
Encadrant des opérations de secours	17 300	3,8	4,2	-0,4
Directeur des services d'incendie et de secours	200	3,9	0,8	3,2
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 900	4,2	2,1	2,1
Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	4,6	4,8	-0,2
Intervenant des opérations de secours	14 300	4,7	5,2	-0,5

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Les métiers plutôt âgés…

La moyenne d'âge des agents permanents de la fonction publique territoriale a augmenté, elle est passée de 45 ans et 7 mois en 2012 à 46 ans et 10 mois en 2017-2019.

Dans vingt-trois métiers, les agents permanents sont âgés en moyenne de plus de 50 ans. Mis à part pour les métiers d'assistant familial en protection de l'enfance et de chargé de propreté des locaux, ce sont surtout des métiers avec peu d'effectifs.
On y trouve principalement des métiers dits « de relation aux usagers », « techniques » ou de « management ».

Entre 2012 et 2017-2019, la part des agents permanents de plus de 55 ans diminue fortement pour le métier d'orthophoniste.
A l'inverse, elle augmente parfois fortement dans plusieurs métiers, notamment celui de chargé de propreté des locaux. Pour ce métier qui est celui qui concentre le plus d'agents dans la territoriale, les agents permanents de plus de 55 ans représentaient un agent sur quatre en 2012, c'est désormais le cas pour un agent sur trois.

Les vingt-trois métiers territoriaux dont la moyenne d'âge des agents permanents est supérieure à 50 ans

Métiers territoriaux	2017-2019			2012		
	Effectifs permanents	Age moyen	% plus de 55 ans	Age moyen	% plus de 55 ans	Evolution (points de %)
Ensemble des agents permanents	**1 666 600**	**46 ans et 10 mois**	**24,1**	**45 ans et 7 mois**	**19,5**	**4,6**
Médecin de médecine préventive	200	54 ans et 11 mois	57,4	53 ans et 6 mois	47,5	9,9
Orthophoniste	< 100	53 ans et 11 mois	39,9	56 ans et 2 mois	73,7	-33,8
Médecin chef de SIS	< 100	53 ans et 7 mois	45,6	53 ans et 7 mois	43,1	2,5
Assistant familial en protection de l'enfance	36 900	52 ans et 10 mois	42,9	52 ans et 6 mois	38,6	4,3
Masseur-kinésithérapeute	< 100	52 ans et 7 mois	46,0	50 ans et 9 mois	36,4	9,6
Médecin	4 100	52 ans et 3 mois	48,4	52 ans et 4 mois	44,2	4,2
Directeur des services d'incendie et de secours	200	51 ans et 10 mois	38,0	51 ans et 7 mois	29,0	9,0
Garde champêtre	800	51 ans et 9 mois	36,2	51 ans et 6 mois	42,0	-5,8
Responsable des sites de distribution de repas	1 200	51 ans et 4 mois	33,1	49 ans et 7 mois	27,2	5,9
Conducteur de transports en commun	1 600	50 ans et 8 mois	37,9	48 ans et 4 mois	27,3	10,6
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1 100	50 ans et 7 mois	35,4	48 ans et 5 mois	24,2	11,2
Coordonnateur d'entretien des locaux	2 100	50 ans et 6 mois	30,5	49 ans et 3 mois	24,7	5,9
Gardien d'immeuble	1 600	50 ans et 6 mois	34,5	49 ans et 7 mois	30,2	4,2
Directeur de la santé publique	500	50 ans et 6 mois	37,5	51 ans et 8 mois	38,1	-0,6
Façonnier	200	50 ans et 5 mois	34,9	49 ans et 1 mois	28,7	6,1
Responsable de flotte de véhicules	1 000	50 ans et 5 mois	37,2	50 ans et 9 mois	33,7	3,5
Responsable d'office	4 000	50 ans et 4 mois	32,4	48 ans et 3 mois	21,3	11,1
Enseignant en arts plastiques	1 000	50 ans et 4 mois	36,3	49 ans et 11 mois	34,7	1,6
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	5 800	50 ans et 4 mois	33,5	49 ans et 7 mois	28,2	5,3
Conservateur de cimetière	500	50 ans et 4 mois	35,0	50 ans et 3 mois	38,7	-3,7
Manipulateur d'électroradiologie	< 100	50 ans et 3 mois	32,4	48 ans et 4 mois	33,9	-1,4
Responsable d'atelier	3 500	50 ans et 3 mois	32,7	50 ans et 1 mois	32,1	0,6
Chargé de propreté des locaux	136 200	50 ans et 1 mois	32,9	48 ans et 0 mois	24,4	8,5

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

… et les métiers jeunes

À l'inverse, dans quatre métiers les agents permanents sont âgés en moyenne de moins de 40 ans. Ils étaient onze en 2012.
Parmi les quatre métiers où la moyenne d'âge est inférieure à 40 ans, deux d'entre eux sont des métiers dits de la « relation aux usagers ».

Le métier le plus jeune est celui des intervenants des opérations de secours, ce qui s'explique par l'exigence physique nécessaire pour exercer ce métier.
Le métier qui comporte le plus d'effectifs est celui d'animateur enfance jeunesse, la moyenne d'âge y est de 39 ans et deux mois, et près d'un agent sur quatre a moins de 30 ans.

Entre 2012 et 2017-2019, la part des agents permanents de moins de 30 ans diminue fortement pour les métiers d'intervenant des opérations de secours, d'ergothérapeute et de chef de projet rivière et milieux aquatiques.

Les quatre métiers territoriaux dont la moyenne d'âge des agents permanents est inférieure à 40 ans

Métiers territoriaux	2017-2019			2012		
	Effectifs perma-nents	Age moyen	% moins de 30 ans	Age moyen	% moins de 30 ans	Evolution (points de %)
Ensemble des agents permanents	**1 666 600**	**46 ans et 10 mois**	**6,4**	**45 ans et 7 mois**	**7,8**	**-1,4**
Intervenant des opérations de secours	14 100	38 ans et 0 mois	18,0	34 ans et 6 mois	31,7	-13,7
Ergothérapeute	200	39 ans et 2 mois	2,7	37 ans	22,3	-19,6
Animateur enfance-jeunesse	35 000	39 ans et 3 mois	23,4	37 ans et 11 mois	25,2	-1,8
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	1 300	39 ans et 10 mois	17,4	36 ans et 5 mois	29,6	-12,2

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

9. Vers une cotation des métiers territoriaux

Pour établir le système de cotation proposé ici, chaque métier est examiné selon cinq critères et un métier est considéré « sensible » lorsqu'il cumule plusieurs de ces critères :

- **Critère de volumétrie :**
  - Effectif supérieur à 50 000 agents,
  - Effectif inférieur à 500 agents ;
- **Critère de situation statutaire :**
  - Poids des contractuels supérieur à 25 %,
  - Poids des emplois aidés supérieur à 3 % ;
- **Critère de situation par condition d'emploi :**
  - Poids des agents à temps non complet supérieur à 20 %,
  - Poids des agents à temps partiel supérieur à 10 % ;
- **Critère de parité :**
  - Taux de féminisation supérieur à 75 %,
  - Taux de féminisation inférieur à 25 % ;
- **Critère de vieillissement :**
  - Poids des agents de plus de 55 ans supérieur à 25 %.

Les métiers de chargé de propreté des locaux et d'agent de restauration cumulent tous ces critères, d'où leur très grande sensibilité.

Sur 244 métiers :

- 21 métiers ne présentent aucun critère ;
- 81 en présentent un seul ;
- 95 en présentent deux ;
- 31 en présentent trois ;
- 16 en présentent quatre ou plus.

Métiers qui cumulent tous les critères :

Intitulés métier	Effectifs
Chargé de propreté des locaux	166 600
Agent de restauration	69 100
Orthophoniste	< 100

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

Métiers qui cumulent 4 des 5 critères :

Intitulés métier	Effectifs
Assistant éducatif petite enfance	67 200
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 600
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900
Aide à domicile	37 900
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	19 700
Médecin	5 500
Responsable des sites de distribution de repas	1 400
Gestionnaire des assurances	500
Médecin de médecine préventive	300
Ergothérapeute	300
Psychomotricien	200
Masseur-kinésithérapeute	< 100
Manipulateur d'électroradiologie	< 100

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

Vingt-et-un métiers ne présentent aucun de ces critères, les caractéristiques de ces métiers sont donc dans la moyenne des emplois territoriaux.

C'est notamment le cas des cuisiniers et des métiers de direction et d'encadrement comme directeur financier ou responsable de structure d'accueil de loisirs.

Métiers qui ne présentent aucun critère :

Intitulés métier	Effectifs
Cuisinier	17 200
Responsable de structure d'accueil de loisirs	7 700
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	7 700
Directeur enfance-jeunesse-éducation	6 300
Directeur financier	4 500
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	3 300
Dessinateur CAO-BIM	3 300
Directeur de l'action culturelle	2 500
Chargé d'opération de construction	2 400
Directeur du service des sports	2 400
Directeur du développement territorial	2 000
Opérateur de vidéoprotection	1 800
Responsable de conception et de réalisation de constructions	1 600
Directeur de l'environnement	1 500
Responsable de la gestion des déchets	1 400
Agent de santé environnementale	1 200
Directeur eau potable et assainissement	1 300
Chef de projet des systèmes d'information géographique	1 200
Directeur d'équipement socioculturel	1 100
Responsable des transports et déplacements	900
Concepteur paysagiste	600

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019

IV – Tendances nationales et dynamiques régionales d'évolution des métiers

Dans les collectivités, le besoin de répondre à l'évolution rapide du contexte dans lequel s'exerce les missions de service public nécessite de recruter, de renouveler, de préserver et de former leurs agents. Les objectifs de cette quatrième et dernière partie sont ainsi de cerner les perspectives et les tendances d'évolution des métiers discernées et/ou anticipées par les collectivités territoriales et leurs établissements, mais également les similitudes et les différences régionales qui peuvent se dégager. Pour ce faire, nous nous appuyons ici sur les déclarations et les expériences des directeurs et responsables des ressources humaines des collectivités territoriales et de leurs établissements participants à nos enquêtes.

Parce que les besoins en emplois et métiers peuvent évoluer dans le temps et différer selon le territoire, les collectivités s'efforcent d'anticiper leurs évolutions pour mettre en œuvre les mesures qui permettent de maintenir ou d'atteindre l'équilibre qualitatif ou quantitatif de leurs ressources humaines. Les possibilités d'adaptation des métiers territoriaux dépendent essentiellement de leurs capacités de projections et de leurs anticipations, des capacités qui sont surtout l'apanage de certaines grandes collectivités.

Des tendances et des dynamiques d'évolution diverses et variées qui pèsent sur l'évolution des métiers territoriaux

Dans un premier temps, il est proposé ici d'évaluer et d'expliciter, au niveau national et régional, la nature des métiers territoriaux priorisés par les mesures d'adaptation des collectivités, autrement dit, les métiers qui se trouvent au centre des choix et des enjeux RH.
Cela d'abord en identifiant les métiers dits en pénurie, en commençant par les difficultés de recrutement puis en affinant sur les effets de concurrence qui peuvent exister en la matière entre les différents employeurs. Sur les questions de concurrence, c'est celle qui s'exerce entre les différentes collectivités territoriales qui a le plus mobilisée les responsables des ressources humaines. Les métiers soumis à celle-ci appartiennent principalement aux familles de la gestion, de la relation aux usagers et du management, tandis que la concurrence qui s'exerce envers les autres fonctions publiques concerne principalement des métiers de la relation aux usagers et plus spécifiquement des métiers de santé.
Ensuite, seront examinés les métiers mis à l'épreuve du vieillissement et du renouvellement démographique. Sur cette question la situation géographique de la collectivité répondante a un impact fort, les situations démographiques étant très différentes régionalement.
Seront enfin investigués les métiers territoriaux priorisés sous le prisme de deux grands leviers d'action en matière de gestion des ressources humaines que sont tout d'abord la prévention et la santé au travail, en s'intéressant aux métiers confrontés au risque de la pénibilité et pouvant connaitre des difficultés de reclassement, puis la formation professionnelle, avec le repérage des métiers priorisés en terme de formation. Les problématiques de pénibilité et de reclassement des agents ont particulièrement mobilisé les répondants et permettent de braquer la lumière sur l'étendue des agents potentiellement concernés : Les 20 principaux métiers cités sur ces questions concernent en effet 42% des agents de la fonction publique territoriale.
La formation est quant à elle le sujet qui a le plus mobilisé les répondants, notamment sur les métiers de catégorie C.

Dans un second temps, seront identifiées les perspectives d'évolution des métiers territoriaux. Cela en se concentrant d'abord sur les métiers ciblés par des adaptations qualitatives et quantitatives anticipées de leurs effectifs et emplois, puis en s'intéressant aux métiers spécifiquement impactés par les grandes transformations en cours ou à venir (environnementale, énergétique, numérique, et d'automatisation et de robotique). Sur ce registre, les collectivités ont fait part d'un intérêt très marqué pour les métiers touchés par une évolution de leur contenu, davantage que pour les évolutions quantitatives. Parmi les grandes transformations auxquelles ces collectivités sont confrontées, c'est l'impact des transformations numériques qui mobilise le plus. Ces transformations numériques apparaissent en effet comme à l'origine de nombreux bouleversements, en premier lieu pour les métiers d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie et de chargé d'accueil.

Des similitudes et des différences régionales marquées

Ces tendances et dynamiques d'évolution révèlent assez souvent des problématiques locales bien spécifiques, nous allons tenter d'en expliciter les principaux impacts sur les métiers.

Certaines régions suivent les tendances nationales sur une grande majorité des sujets, c'est le cas en premier lieu de l'Occitanie et de la région PACA mais également de l'Auvergne-Rhône-Alpes, des Pays de la Loire, du Grand Est, de la Nouvelle-Aquitaine, des Hauts-de-France ou encore de la Normandie.
On observe à contrario, que pour d'autres régions, les métiers les plus mentionnés sur une majorité des sujets traités diffèrent du trio de tête national représentant le profil moyen: c'est le cas en premier lieu de la Guyane et de la Réunion, mais également de la Martinique, de la Guadeloupe, de Mayotte et de la Corse.

Les métiers identifiés comme en pénurie sont un bon marqueur de ces différences régionales.
Le métier d'aide-soignant est par exemple systématiquement mentionné en Bretagne sur l'ensemble des dimensions de concurrence quand en Île de France, dans la région PACA ainsi qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, c'est le métier de policier municipal qui arrive en tête des métiers mentionnés comme subissant des difficultés de recrutement ou comme rentrant en concurrence avec d'autres collectivités. Le métier de Policier municipal revient d'ailleurs de façon fréquente sur de nombreux sujets en Île-de-France et en PACA. Notons également la situation particulière des territoires d'Outre-Mer où la concurrence de recrutement entre collectivités semble plus souvent qu'ailleurs s'exercer sur des métiers de direction.

Quels métiers au centre des enjeux des politiques des ressources humaines ?

La récurrence de certains métiers sur ces différents sujets permet de valider l'hypothèse de certaines dynamiques : nous constatons par exemple que le principal métier à dominante catégorie B cité comme non remplacé est celui d'assistant de gestion administrative quand c'est celui de chargé de propreté des locaux qui est cité pour les métiers à dominante catégorie C, confirmant la tendance au déclin observée par ailleurs sur ces métiers de la part des responsables des ressources humaines.

L'ensemble des thématiques RH évoquées semblent en fait résonner entre elles et la formation parait figurer en très bonne place parmi les différents enjeux auxquels les responsables des ressources humaines sont confrontés.

On peut par exemple formuler l'hypothèse que les évolutions numériques qui pèsent en premier lieu sur les assistants de gestion administrative et sur les secrétaires de mairie pourraient expliquer la priorisation de la formation constatée sur ces deux métiers à dominante catégorie C. Citons également les agents de service et les agents techniques polyvalent en milieu rural qui se trouvent en tête des métiers priorisés en matière de formation et qui sont dans le même temps particulièrement mentionnés comme associés à la pénibilité et comme touchés par les bouleversements énergétiques, environnementaux et d'automatisation.
A l'inverse, il est surprenant de constater le faible nombre de citation voire l'absence de mentions pour les priorités de formation sur des métiers pourtant riches en effectifs et pointés comme concernés par des évolutions ou touchés par des problématiques de pénibilité. C'est le cas par exemple des chargés de propreté des locaux, des agents de collecte, des cuisiniers, des agents d'exploitation des établissements sportifs et ludiques ou encore des agents de propreté des espaces publics.

1. Les métiers au centre des enjeux des ressources humaines

Les capacités d'acquisition et d'adaptation des métiers et des compétences apparaissent comme des enjeux majeurs pour les collectivités. Ces capacités sont alimentées par des dynamiques complémentaires dans un contexte de contrainte financière subie par les collectivités, où leurs marges de manœuvre en matière de ressources humaines peuvent être réduites pour adapter quantitativement et qualitativement leurs effectifs et leurs métiers territoriaux.

A ce contexte de contrainte financière, il faut ajouter un contexte souvent concurrentiel, dans lequel le recrutement et le renouvellement démographique d'un personnel qualifié et opérationnel se posent comme deux problématiques centrales dans la gestion des ressources humaines.
La formation professionnelle apparait ensuite comme une solution indispensable pour adapter les compétences des agents face à la rapidité des changements écologiques (énergétiques et environnementaux) et technologiques (robotiques et numériques). Enfin, la prévention concernant la santé et la sécurité des agents territoriaux au travail est un enjeu d'une importance croissante et dont l'étendue très large est parfois reliée aux problématiques touchant à la formation et au renouvellement des agents.

L'objectif de ce chapitre consiste ainsi à bien cerner les métiers au centre des choix et des enjeux RH à travers ces quatre angles d'analyse :

- Les métiers en pénurie en distinguant les métiers soumis à des difficultés de recrutement et les métiers soumis à une concurrence de recrutement vis-à-vis des autres collectivités, des autres fonctions publiques ou du secteur privé.
- Les métiers à l'épreuve de la démographie des personnels territoriaux, en s'intéressant pour chaque catégorie d'emploi aux métiers dont les collectivités comptent remplacer ou non le départ à la retraite.
- Les métiers associés à la pénibilité, avec d'une part les métiers considérés comme pénible, et d'autre part ceux qui sont soumis à des difficultés de reclassement.
- Et enfin les métiers priorisés en matière de formation, où les répondants ont pu s'exprimer de façon distincte sur chaque catégorie d'emploi.

L'importance donnée à chacun de ces sujets par les collectivités est variable.
Ce sont les questions relatives à la formation qui mobilisent le plus les collectivités, suivies des questions relatives à la gestion des pénibilités et du reclassement des agents. Les questions relatives aux problématiques de recrutement arrivent ensuite, devant le sujet des métiers à l'épreuve de la démographie qui est celui qui a le moins mobilisé les répondants.

Les différents métiers mentionnés à l'occasion des choix et des enjeux RH par les responsables des ressources humaines montrent que, si ces quatre sujets sont à priori distincts, ils semblent se rejoindre autour d'un noyau de dix métiers.
Six métiers techniques sont ainsi mentionnés systématiquement, il s'agit des agents de service et des agents des interventions techniques polyvalents en milieu rural, des ouvriers de maintenance des bâtiments, des chargés de propreté des locaux, des agents d'entretien de la voirie et des réseaux divers et des agents de restauration. C'est également le cas de quatre métiers de relation aux usagers : les assistants éducatifs petite enfance, les animateurs enfance jeunesse, les aide à domicile et les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant. Sur l'ensemble de ces métiers, qui concernent près d'un tiers des agents de la fonction publique territoriale, les catégories C représentent plus de 95% des effectifs, hormis pour les animateurs enfance jeunesse (82,3%).

Les métiers en pénurie

Le recrutement est certainement l'un des principaux leviers de régulation des effectifs. Il alimente les collectivités de compétences nouvelles pour pallier à l'insuffisance des effectifs ou des compétences et/ou pour remplacer les départs provisoires ou définitifs (quel qu'en soit le motif). Il s'agira ici d'identifier les métiers et les compétences dont les collectivités ont besoin et pour lesquels il existe des tensions de recrutement.

Dans cette optique, une série de questions ont été posées aux responsables RH afin d'explorer leurs difficultés de recrutement et les effets de concurrences qui peuvent s'exercer sur le marché de l'emploi entre différentes collectivités, vis-à-vis des autres fonctions publiques ou vis-à-vis du secteur privé :

Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?
Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?
Quels sont les principaux métiers pour lesquels vous subissez une concurrence au niveau du recrutement avec :
- d'autres collectivités (3 réponses au maximum) :
- les autres fonctions publiques (3 réponses au maximum) :
- le secteur privé (3 réponses au maximum) :

C'est la question de la concurrence entre les différentes collectivités territoriales qui retient le plus l'attention des répondants.

Globalement, sur l'ensemble de ces questions, les métiers qui reviennent le plus souvent sont les métiers d'aide à domicile, de policier municipal, d'aide-soignant, d'animateur enfance jeunesse, d'assistant éducatif petite enfance, puis ceux d'agent de service polyvalent en milieu rural et de responsable des services techniques.

Certains métiers mentionnés comme difficiles à recruter font l'objet d'une concurrence à tous les niveaux. C'est le cas des responsables des services techniques, des agents de service polyvalent en milieu rural, des assistants éducatifs petite enfance et des animateurs enfance jeunesse. A l'inverse, certains métiers sont pointés comme subissant des difficultés de recrutement sans être pour autant mentionnés dans aucune forme de concurrence entre employeurs, c'est le cas des métiers de chargé de propreté des locaux et des agents de restauration.

Les métiers de la famille de la relation aux usagers sont ceux qui sont les plus représentés en terme de nombre de citations, loin devant les métiers techniques et de gestion qui arrivent en seconde et troisième position. C'est le cas sur la concurrence qui existe vis-à-vis des autres collectivités, mais également des autres fonctions publiques, et notamment hospitalière, principalement sur les métiers de la santé. A l'inverse, la famille des métiers d'expertise est la seule qui n'est quasiment pas représentée, avec comme seul métier mentionné celui de Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers qui rentre en concurrence avec le secteur privé.

Les difficultés de recrutement et les effets de concurrence sont plus ou moins accentués selon la région d'appartenance de l'établissement ou de la collectivité.
C'est en Guadeloupe, en Guyane et à Mayotte que la concurrence entre collectivités est la plus signalée. En Île-de-France, en PACA, en Centre-Val de Loire et en Occitanie, cette concurrence apparait moins prégnante.
La nature des métiers concernés présente également certaines spécificités régionales remarquables. Le métier d'aide-soignant est par exemple systématiquement mentionné en Bretagne sur l'ensemble des dimensions de concurrence. En Île de France, dans la région PACA ainsi qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, c'est le métier de policier municipal qui arrive en tête des métiers mentionnés comme subissant des difficultés de recrutement ou comme rentrant en concurrence avec d'autres collectivités.

Les métiers difficiles à recruter

Plus de 20% des collectivités répondantes ont pointé un ou plusieurs métiers pour lesquels elles éprouvent des difficultés de recrutement.
Au niveau national, arrivent en tête les métiers d'agent de service polyvalent en milieu rural suivi des métiers d'aide à domicile puis de policier municipal.
Nous trouvons ensuite un certain nombre de métiers du domaine de « la relation aux usagers » et du domaine « technique ». La variété des métiers évoqués est particulièrement marquée sur ce sujet.

Près de 3 grandes collectivités répondantes (plus de 500 agents) sur 5 déclarent éprouver des difficultés de recrutement, contre seulement 16% des collectivités de moins de 50 agents. Les répondants en Guyane et à Mayotte (38%) sont ceux qui déclarent le plus éprouver des difficultés de recrutement. En métropole, les établissements et collectivités qui le déclarent le plus sont celles qui se trouvent dans les Pays de la Loire (35%), en Bretagne (35%) et en Centre-Val de Loire (31%). Les établissements et collectivités qui déclarent le moins éprouver des difficultés de recrutement sont celles de Corse (6%), de Martinique (12%) et de Nouvelle-Aquitaine (15%).

La nature des métiers évoqués par les collectivités et établissements territoriaux présente assez souvent des spécificités marquées en lien avec leur région d'appartenance. Le métier de policier municipal arrive ainsi en tête dans trois régions : l'Île de France, PACA et l'Auvergne-Rhône-Alpes. Certaines régions sont davantage confrontées à des difficultés de recrutement sur des métiers liés à la santé ou au social, c'est le cas de la Bretagne, de la Guadeloupe, de Mayotte ou encore de la Nouvelle-Aquitaine. Enfin, les métiers de polyvalence en milieu rural arrivent en tête en Centre-Val de Loire, en Corse, dans le Grand Est et dans les Pays de la Loire

Liste des principaux métiers connaissant des difficultés de recrutement (2 780 citations)

- Agent de services polyvalent en milieu rural (114 citations)
- Aide à domicile (110)
- Policier municipal (106)
- Animateur enfance-jeunesse (89)
- Assistant éducatif petite enfance (83)
- Responsable des services techniques (70)
- Aide-soignant (68)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (65)
- Secrétaire de mairie (63)
- Médecin (60)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (57)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (56)
- Agent de restauration (48)
- Animateur éducateur sportif (47)
- Assistant de gestion administrative (47)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (46)
- Chargé de propreté des locaux (46)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (43)
- Infirmier (42)
- Autres métiers (1 520)

Principaux métiers connaissant des difficultés de recrutement par régions

Région	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Agent de services polyvalent en milieu rural	Aide à domicile	Policier municipal
Auvergne-Rhône-Alpes	Policier municipal	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	**Assistant éducatif petite enfance**
Bourgogne-Franche-Comté	**Animateur enfance-jeunesse**	**Secrétaire de mairie**	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire**
Bretagne	**Aide-soignant**	Aide à domicile	**Responsable des services techniques - Ouvrier de maintenance des bâtiments**
Centre-Val de Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Secrétaire de mairie**	**Médecin - Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Corse	Agent de services polyvalent en milieu rural**	**Chargé de propreté des locaux****	**Médecin** - …**
Grand Est	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Animateur éducateur sportif**	**Responsable des services techniques**
Guadeloupe	**Médecin***	**Assistant de gestion des ressources humaines***	**Acheteur public****
Guyane	**Responsable des services techniques***	**Responsable de gestion budgétaire et financière***	**Travailleur social***
Hauts-de-France	Aide à domicile	Agent de services polyvalent en milieu rural	Policier municipal - **Assistant éducatif petite enfance**
Île-de-France	Policier municipal	**Animateur enfance-jeunesse**	**Assistant éducatif petite enfance**
La Réunion	Aide à domicile*	**Assistant éducatif petite enfance***	**Agent de restauration** - Médecin** - …**
Martinique	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire***	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***	**Responsable de gestion comptable***
Mayotte	**Travailleur Social**	Aide à domicile	**Assistant de gestion des ressources humaines**
Normandie	Aide à domicile	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Assistant éducatif petite enfance – Secrétaire de mairie**
Nouvelle-Aquitaine	Aide à domicile	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Aide-soignant***
Occitanie	Aide à domicile	Policier municipal	**Animateur enfance-jeunesse - Assistant éducatif petite enfance**
PACA	Policier municipal	Aide à domicile	Agent de services polyvalent en milieu rural
Pays de la Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural	Aide à domicile*	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les principaux métiers en concurrence avec d'autres collectivités

Près d'un quart des établissements et collectivités répondantes déclarent subir une concurrence de recrutement avec d'autres collectivités sur certains métiers.

179 métiers sont ainsi cités en concurrence avec d'autres collectivités. Arrivent en tête le métier de policier municipal (cité principalement par les communes sans distinction de taille), le métier d'animateur enfance-jeunesse (cité essentiellement par les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI), le métier de secrétaire de mairie (cité principalement par les communes de moins de 10 000 habitants) et le métier d'assistant éducatif petite enfance (cité principalement par les communes, les EPCI et les CCAS/CDE).
Les grandes collectivités citent en priorité les métiers de médecin (cité par 2 régions et 21 départements), de travailleur social (cité par 15 départements) et d'animateur éducateur sportif (cité par 36 EPCI et 3 communes de plus de 40 000 habitants).

Les métiers cités sont assez variés, mais appartiennent très largement au domaine de la relation aux usagers, viennent ensuite des métiers divers liés au domaine techniques et à la gestion.

Les concurrences entre collectivités montrent des spécificités régionales.
La Bretagne et les Pays de la Loire sont les deux régions où la proportion de répondants citant des métiers en concurrence avec d'autres collectivités est la plus élevée (36% des répondants). La Corse est la région où cette proportion est la moins importante (5,9% des répondants). La Martinique et Mayotte se distinguent par la présence métiers très qualifiés. Enfin, L'Auvergne-Rhône-Alpes, les Haut-de-France, l'Île de France, l'Occitanie et PACA ont comme point commun de citer en premier le métier de policier municipal.

Liste des principaux métiers dont le recrutement est identifié comme en concurrence avec les autres collectivités (2 631 citations)

- Policier municipal (167 citations)
- Animateur enfance-jeunesse (119)
- Secrétaire de mairie (111)
- Assistant éducatif petite enfance (93)
- Responsable des services techniques (83)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (81)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (70)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (68)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (66)
- Animateur éducateur sportif (63)
- Assistant de gestion administrative (63)
- Aide à domicile (56)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (55)
- Assistant de gestion des ressources humaines (50)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (49)
- Aide-soignant (47)
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (46)
- Educateur de jeunes enfants (44)
- Infirmier (42)
- Chargé de la commande publique (38)
- Autres métiers (1 220)

Les principaux métiers en concurrence avec d'autres collectivités territoriales selon la région

Région	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	Secrétaire de mairie
Auvergne-Rhône-Alpes	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance – Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme**
Bourgogne-Franche-Comté	Secrétaire de mairie	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance**
Bretagne	**Responsable des services techniques**	**Aide-soignant**	Secrétaire de mairie
Centre-Val de Loire	Animateur enfance-jeunesse	Secrétaire de mairie	**Animateur éducateur sportif**
Corse	Secrétaire de mairie*	**Responsable des services techniques***	**Médecin** - …**
Grand Est	Secrétaire de mairie	**Animateur éducateur sportif**	**Agent de services polyvalent en milieu rural**
Guadeloupe	**Assistant de gestion des ressources humaines***	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public***	**Chargé de la commande publique - Contrôleur de gestion - …**
Guyane	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public***	**Responsable de gestion budgétaire et financière***	**Directeur des ressources humaines***
Hauts-de-France	Policier municipal	Secrétaire de mairie	**Aide à domicile**
Île-de-France	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance**
La Réunion	**Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable***	**Assistant éducatif petite enfance***	Animateur enfance jeunesse* - **Directeur financier*** - …
Martinique	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public**	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**	**Assistant de gestion des ressources humaines*** - Policier Municipal* - …
Mayotte	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public***	**Travailleur social***	**Chargé de développement territorial****
Normandie	Secrétaire de mairie*	**Assistant de gestion administrative***	**Assistant éducatif petite enfance – Responsable des services techniques**
Nouvelle-Aquitaine	**Responsable des services techniques***	**Aide à domicile***	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**
Occitanie	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance**
PACA	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance**
Pays de la Loire	**Assistant de gestion administrative**	Animateur enfance-jeunesse*	**Responsable des services techniques* – Animateur éducatif accompagnement périscolaire***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les principaux métiers en concurrence avec d'autres fonctions publiques

5,9% des collectivités répondantes déclarent un ou des métiers qui rentrent en concurrence avec d'autres fonctions publiques. Ce sont ainsi 125 différents métiers qui sont cités comme subissant une concurrence avec la fonction publique hospitalière ou la fonction publique d'Etat dans le recrutement des agents.

On trouve parmi les citations un certain nombre de métiers relatifs à la « relation aux usagers ». Sont principalement cités le métier d'aide-soignant (cité principalement par les CCAS/CDE), le métier d'infirmier (principalement par 4 départements, les CCAS/CDE et les EPCI), le métier de médecin (cité, principalement par les départements) et d'assistant éducatif petite enfance (cité surtout par les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI). Ces résultats nous montrent ainsi que c'est avec la fonction publique hospitalière que la concurrence sur le recrutement de certains métiers semble la plus importante.

Les grandes collectivités citent en particulier les métiers de médecin (c'est le cas de 25 départements, de 2 communes de plus de 40 000 habitants ainsi que d'une région), d'infirmier (c'est le cas de 4 départements, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 10 EPCI) ou de médecin de médecine préventive (c'est le cas de 4 départements, 1 région 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI).

C'est en Guyane que la part des collectivités qui se déclarent concernés par ce sujet est la plus importante (6 collectivités soit 14% des répondants de la région) ; c'est en Corse qu'elle est la moins importante (2 collectivités soit 1,7% des répondants de la région).

Liste des principaux métiers identifiés comme subissant une concurrence avec d'autres versants de la fonction publique dans leur recrutement (460 citations)

- Aide-soignant (66)
- Infirmier (64)
- Médecin (40)
- Assistant éducatif petite enfance (35)
- Aide à domicile (20)
- Médecin de médecine préventive (19)
- Secrétaire de mairie (17)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (16)
- Assistant de gestion administrative (16)
- Responsable des services techniques (14)
- Puériculteur (13)
- Educateur de jeunes enfants (12)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (12)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (10)
- Chargé de la commande publique (9)
- Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant (9)
- Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public (9)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (8)
- Animateur enfance-jeunesse (8)
- Autres métiers (268)

Les principaux métiers en concurrence avec d'autres fonctions publiques selon la région

Région	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Aide-soignant	Infirmier	Médecin
Auvergne-Rhône-Alpes	Aide-soignant	Infirmier	**Secrétaire de mairie – Assistant de gestion administrative**
Bourgogne-Franche-Comté	Médecin	Infirmier*	**Assistant éducatif petite enfance***
Bretagne	Aide-soignant	Infirmier	**Chargé de la commande publique**
Centre-Val de Loire	Médecin	Aide-soignant	Infirmier
Corse	**Assistant de gestion administrative***	Médecin*	**
Grand Est	**Assistant de gestion administrative**	**Responsable des services techniques**	Secrétaire de mairie – **Educateur de jeunes enfants**
Guadeloupe	**Directeur financier***	**Chargé de la commande publique***	Médecin*
Guyane	**Directeur des ressources humaines***	**Assistant de direction***	**Chargé de la commande publique***
Hauts-de-France	**Assistant éducatif petite enfance**	Aide-soignant	Infirmier - **Secrétaire de mairie**
Île-de-France	Infirmier	**Assistant éducatif petite enfance**	**Puériculteur**
La Réunion	Aide-soignant*	**Chargé du développement touristique***	Infirmier*
Martinique	**Bibliothécaire***	**Conseiller en organisation***	**Médecin de médecine préventive***
Mayotte	Infirmier*	Médecin*	**Médecin de médecine préventive***
Normandie	Infirmier*	Médecin*	**Assistant éducatif petite enfance***
Nouvelle-Aquitaine	Aide-soignant	Infirmier	Médecin
Occitanie	Aide-soignant	Infirmier	Médecin
PACA	**Assistant éducatif petite enfance***	**Educateur de jeunes enfants***	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public***
Pays de la Loire	Aide-soignant	Infirmier	**Aide à domicile**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les principaux métiers en concurrence avec le secteur privé

14% des répondants déclarent des métiers qui font l'objet d'une concurrence avec le secteur privé.

150 différents métiers sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé. Arrivent en tête le métier d'aide à domicile (cité principalement par les CCAS/CDE), le métier d'ouvrier de maintenance des bâtiments (cité principalement par les communes de moins de 40 000 habitants, les EPCI et 2 régions) et le métier d'agent de services polyvalent en milieu rural (cité essentiellement par les communes de moins de 10 000 habitants).

Les grandes collectivités citent les métiers de chef de projet technique des systèmes d'information (pour 3 régions, 12 départements et 8 communes de plus de 40 000 habitants et 9 EPCI), de cuisinier (pour 1 région, 5 départements et 2 EPCI), d'assistant éducatif petite enfance (par 11 EPCI et 4 communes de plus de 40 000 habitants) et d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants (pour 6 départements, 7 EPCI et 1 commune de plus de 40 000 habitants).

Ce sont principalement des métiers relevant de la « relation aux usagers » et du « technique » qui sont mentionnés comme en concurrence avec le secteur privé. On assiste cependant sur ce sujet à une certaine hétérogénéité des métiers à un niveau régional.

C'est dans les Pays de la Loire et en Bretagne que la proportion de collectivités déclarant des métiers en concurrence avec le secteur privé est la plus élevée (une collectivité sur quatre interrogées). C'est en Guadeloupe et en Corse que cette proportion est la moins importante (respectivement 5,5 % et 2,5 % des répondants).

Principaux métiers cités comme en concurrence avec le secteur privé (1 576 citations)

- Aide à domicile (92 citations)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (88)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (53)
- Chef de projet technique des systèmes d'information (45)
- Aide-soignant (43)
- Operateur en maintenance des véhicules et matériels roulants (43)
- Assistant éducatif petite enfance (37)
- Responsable des services techniques (36)
- Conducteur de véhicule poids lourd (35)
- Infirmier (35)
- Chargé de maintenance du patrimoine bâti (32)
- Chargé de support et services des systèmes d'information (30)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (28)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (28)
- Cuisinier (26)
- Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers (25)
- Animateur éducateur sportif (23)
- Administrateur systèmes et bases de données (21)
- Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement (21)
- Autres métiers (835)

Les principaux métiers en concurrence avec le secteur privé selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Aide à domicile	Ouvrier de maintenance des bâtiments	Agent de services polyvalent en milieu rural
Auvergne-Rhône-Alpes	Ouvrier de maintenance des bâtiments	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	Aide à domicile
Bourgogne-Franche-Comté	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Operateur en maintenance des véhicules et matériels roulants***	**Agents des interventions techniques polyvalent en milieu rural- Assistant éducatif petite enfance - …**
Bretagne	Aide à domicile	Ouvrier de maintenance des bâtiments	Agent de services polyvalent en milieu rural – **Aide-soignant**
Centre-Val de Loire	**Infirmier**	Ouvrier de maintenance des bâtiments*	**Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers - Médecin**
Corse	**Administrateur systèmes et bases de données****	**Chargé de communication****	**Chargé de projet technique des systèmes d'information****
Grand Est	Agent de services polyvalent en milieu rural	Ouvrier de maintenance des bâtiments	**Responsable des services techniques**
Guadeloupe	**Responsable production et systèmes d'information***	**Aide-soignant****	**Chargé des réseaux et télécommunications** - infirmier** - …**
Guyane	**Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable**	**Agent de propreté des espaces publics***	**Agent de restauration* - médecin de médecine préventive* - …**
Hauts-de-France	Aide à domicile	Ouvrier de maintenance des bâtiments*	**Chef de projet technique des systèmes d'information***
Île-de-France	Aide à domicile*	Ouvrier de maintenance des bâtiments*	**Directeur financier***
La Réunion	**Assistant éducatif petite enfance**	**Animateur de relais assistante maternelle***	**Infirmier* - Médecin***
Martinique	**Chargé d'opération de construction****	**Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers****	**Médecin de médecine préventive** - Responsable des services techniques****
Mayotte	**Chargé d'opération de construction****	**Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable****	**Responsable des affaires juridiques****
Normandie	Aide à domicile*	Ouvrier de maintenance des bâtiments*	**Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants – Responsable des services techniques - …**
Nouvelle-Aquitaine	Aide à domicile	Ouvrier de maintenance des bâtiments*	**Aide-soignant* – Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers* - …**
Occitanie	Aide à domicile	**Chef de projet technique des systèmes d'information**	**Aide-soignant - Agent des services techniques polyvalent en milieu rural**
PACA	Aide à domicile	**Assistant éducatif petite enfance**	Ouvrier de maintenance des bâtiments - **Operateur en maintenance des véhicules et matériels roulants**
Pays de la Loire	Ouvrier de maintenance des bâtiments	**Aide-soignant**	Aide à domicile - **Chargé de support et services des systèmes d'information**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région

Les métiers à l'épreuve de la démographie

La démographie des personnels territoriaux se caractérise par une longue phase de croissance de la part des agents les plus âgés, avec une proportion des agents de plus de 55 ans qui passe de 19,5% en 2012 à 24,1% sur la période 2017-2019. Ce mouvement national de vieillissement des territoriaux est parfois très accentué dans certaines régions. L'accélération des départs à la retraite qui s'en suit peut avoir plusieurs impacts : si les dispositifs de rémunération à l'ancienneté peuvent par exemple conduire à une pression à la hausse sur les coûts salariaux, se pose également la question de la formation des remplaçants des agents proches de leur départ à la retraite.

Compte tenu de ce contexte, il parait utile de se pencher sur les intentions des collectivités quant au remplacement des agents dont le départ à la retraite est imminent. Les enjeux n'étant pas toujours les mêmes, les responsables des collectivités et de leurs établissements ont été interrogées de façon séparée sur les métiers concernés en fonction de leur catégorie hiérarchique dominante A, B ou C.

- *Au cours de l'année 2017, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité?*
- *Quels sont les principaux métiers de Catégorie X que :*
    - *Vous ne souhaitez pas remplacer*
    - *Vous souhaitez remplacer*

Globalement, ce sont les départs à la retraite des agents de catégorie C qui suscitent le plus de réaction de la part des responsables RH, cette catégorie concentre en effet 64% des réponses. Les domaines les plus concernés sont en premier lieu ceux relevant de la relation aux usagers, du management puis du technique. Toutes catégories confondues, les collectivités signalent deux fois plus des métiers dont ils envisagent le remplacement que l'inverse.

Cinq métiers ressortent clairement dans les mentions des collectivités répondantes : les directeurs de collectivités ou d'établissement territoriaux, les agents de service polyvalents en milieu rural et les agents d'accompagnements à l'éducation de l'enfant plus souvent remplacés que non remplacés, les assistants de gestion administrative dont les remplacements et les non remplacements sont relativement équilibrés, et les chargés de propreté des locaux plus souvent non remplacés que remplacés.

Parmi les métiers mentionnés par les répondants, les responsables des bâtiments, les directeurs généraux et les directeurs généraux adjoints de collectivités et d'établissements publics sont ceux qui présentent la part d'agents de plus de 55 ans la plus importante.

Sur la question de l'âge et des départs à la retraite, la région d'appartenance de la collectivité a un poids déterminant : Parmi les répondants, les collectivités en Guadeloupe (65%), en Martinique (64%) et à la Réunion (56%) sont celles qui déclarent le plus prévoir des départs à la retraite, des constats qui correspondent à la structure par âge constatée localement. En métropole, les collectivités qui anticipent le plus des départs à la retraite sont celles qui se trouvent en Île-de-France (46%) et en Nouvelle-Aquitaine (45%). Les collectivités qui déclarent prévoir le moins de départs à la retraite sont celles de Corse (29%), de Bourgogne-Franche-Comté (32%) et de Centre-Val de Loire (34%).
La taille de la collectivité a également son importance : Ce sont ainsi 97% des grandes collectivités répondantes (plus de 500 agents) qui prévoient des départs à la retraite, contre un peu plus de 20% des collectivités de moins de 50 agents. L'ensemble des régions, des départements, des SIS, des communes de plus de 10 000 habitants et plus de 3 EPCI sur 5 répondants anticipent des départs à la retraite.

Catégorie A : Remplacement et non remplacement des départs à la retraite

Si 3,5 % des collectivités répondantes ont déclaré des métiers à dominante catégorie A qu'elles ne comptaient pas toujours remplacer, 7 % des collectivités répondantes, soit le double, ont déclaré la tendance inverse.

De nombreux métiers connaissent des tendances mitigées liées aux mouvements institutionnels de fusion et de mutualisation que connaissent de nombreuses collectivités (Régions, Intercommunalités et Communes) : les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement et les directeurs généraux adjoints, ainsi que les secrétaires de mairie sont cités à la fois parmi les métiers remplacés et parmi les non remplacés.

Les métiers dont le remplacement est envisagé sont ceux de directeur financier, de responsable des services techniques et de directeur des ressources humaines.
À l'inverse sont cités parmi les métiers non remplacés les assistants de gestion administrative et les chefs de projet culturel.

Principaux métiers à dominante catégorie A non remplacés (339 citations)

- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (45)
- Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public (39)
- Secrétaire de mairie (16)
- Responsable des affaires générales (12)
- Responsable des affaires juridiques (10)
- Assistant de gestion administrative (6)
- Chef de projet culturel (6)
- Autres métiers (159)

Principaux métiers à dominante catégorie A remplacés (780 citations)

- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (88)
- Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public (45)
- Directeur financier (44)
- Directeur des ressources humaines (31)
- Responsable des services techniques (31)
- Médecin (28)
- Infirmier (20)
- Responsable des affaires générales (17)
- Travailleur social (17)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (16)
- Secrétaire de mairie (16)
- Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant (14)
- Responsable des affaires juridiques (13)
- Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable (12)
- Chef de groupement (11)
- Directeur des systèmes d'information (11)
- Directeur enfance jeunesse éducation (10)
- Encadrant des opérations de secours (10)
- Autres métiers (356)

Catégorie A : Principaux métiers non remplacés après leur départ à la retraite selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Directeur général de collectivité ou d'établissement public*	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Secrétaire de mairie*
Auvergne-Rhône-Alpes	//*	Responsable des affaires générales*	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public - Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers -
Bourgogne-Franche-Comté	//*	Conseiller en organisation*	Responsable des affaires générales*
Bretagne	//*	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*	Chargé d'opération de construction** - Directeur de l'action culturelle - …
Centre-Val de Loire	//	//**	Educateur de jeunes enfants**
Corse	**Chargé du développement touristique****	**Responsable territorial d'action sociale****	---
Grand Est	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	**Responsable des affaires juridiques***	Secrétaire de mairie*
Guadeloupe	//	**Directeur des ressources humaines***	**Directeur du développement territorial***
Guyane	**Responsable de gestion comptable***	***	***
Hauts-de-France	Directeur général de collectivité ou d'établissement public*	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*	**Archiviste** - Assistant de direction** - …**
Île-de-France	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur général de collectivité ou d'établissement public*	**Responsable des affaires juridiques***
La Réunion	**Assistant de direction***	**Chargé de communication***	**Chargé de la commande publique***
Martinique	**Conseiller en prévention des risques professionnels***	**Directeur de l'action sociale***	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*
Mayotte	**Responsable du service population**	**Responsable de la gestion administrative du personnel**	***
Normandie	Secrétaire de mairie	**Responsable des affaires générales***	**Chargé d'évaluation des politiques publiques***
Nouvelle-Aquitaine	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur général de collectivité ou d'établissement public*	Secrétaire de mairie*
Occitanie	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	**Responsable des affaires juridiques – Acheteur public**
PACA	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	**Responsable des affaires générales - Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable**
Pays de la Loire	**Archiviste***	**Assistante familiale***	**Chargé du développement touristique***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région

Catégorie A : Principaux métiers remplacés après leur départ à la retraite selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur financier
Auvergne-Rhône-Alpes	//	**Directeur des ressources humaines**	Directeur financier - **Responsable des services techniques**
Bourgogne-Franche-Comté	Directeur général de collectivité ou d'établissement public*	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*	**Directeur des ressources humaines** - Secrétaire de mairie
Bretagne	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur général de collectivité ou d'établissement public*	**Travailleur social***
Centre-Val de Loire	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur des ressources humaines	Directeur financier - **Infirmier**
Corse	**Chargé de support et services des systèmes d'information****	**Chargé des réseaux et télécommunications****	Directeur financier**
Grand Est	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur financier*	**Responsable des services techniques***
Guadeloupe	//	Directeur financier*	**Responsable du service de police municipale***
Guyane	Directeur financier	**Instructeur-gestionnaire des marchés publics***	**Médecin***
Hauts-de-France	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	**Responsable des services techniques – Infirmier**
Île-de-France	Directeur financier	**Responsable des affaires générales***	**Directeur des systèmes d'information - Directeur enfance jeunesse éducation - …**
La Réunion	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	**Bibliothécaire***	**Chargé de la commande publique***
Martinique	Directeur financier*	**Directeur des systèmes d'information***	**Bibliothécaire** - Travailleur social** - …**
Mayotte	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public**	Directeur général de collectivité ou d'établissement public**	**Médecin** - Sage-femme****
Normandie	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur financier	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public – **Secrétaire de mairie**
Nouvelle-Aquitaine	//	**Responsable des services techniques**	**Directeur des ressources humaines *** - Directeur financier* - …
Occitanie	//	**Médecin***	**Travailleur social***
PACA	//	**Directeur des ressources humaines***	**Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable* - Médecin - …**
Pays de la Loire	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	**Directeur de l'environnement*** - Directeur financier* - …

*** Absence de réponse **peu de répondants * Même nombre de citations
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région

Catégorie B : Remplacement et non remplacement des départs à la retraite

2,9 % des collectivités répondantes ont cité des métiers dont elles ne comptaient pas remplacer le départ à la retraite. Elles sont deux fois plus (6,2%) à s'exprimer dans le sens inverse.

Les métiers cités comme non remplacés appartiennent à des domaines d'intervention divers, arrive en tête le métier d'assistant de gestion administrative

Concernant le métier d'animateur éducateur sportif, on relève à la fois des remplacements et des non-remplacements.

Les métiers de travailleur social et de responsable des services techniques sont mentionnés parmi les métiers remplacés. Ce sont ensuite souvent des métiers liés au domaine de la gestion qui sont signalés.

Principaux métiers à dominante catégorie B non remplacés (269 citations)

- Assistant de gestion administrative (21)
- Animateur éducateur sportif (13)
- Assistant de direction (13)
- Responsable des services techniques (11)
- Assistant de gestion des ressources humaines (7)
- Educateur de jeunes enfants (6)
- Instructeur gestionnaire de dossier (6)
- Autres métiers (143)

Principaux métiers à dominante catégorie B remplacés (652 citations)

- Travailleur social (24)
- Animateur éducateur sportif (22)
- Responsable des services techniques (22)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (19)
- Encadrant des opérations de secours (19)
- Educateur de jeunes enfants (17)
- Enseignant artistique (17)
- Assistant de direction (16)
- Assistant de gestion administrative (16)
- Assistant de gestion des ressources humaines (16)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (16)
- Chargé de la commande publique (15)
- Instructeur - gestionnaire des marches publics (15)
- Responsable de la gestion administrative du personnel (14)
- Chargé de maintenance du patrimoine bâti (13)
- Responsable des bâtiments (13)
- Bibliothécaire (11)
- Responsable des affaires générales (11)
- Autres métiers (356)

Catégorie B : Principaux métiers non remplacés après leur départ à la retraite selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Assistant de gestion administrative	Animateur éducateur sportif*	Assistant de direction
Auvergne-Rhône-Alpes	Assistant de gestion administrative*	**Responsable des affaires générales***	**Chargé d'accueil en bibliothèque - Enseignant artistique - …**
Bourgogne-Franche-Comté	**Coordonnateur enfance jeunesse éducation**	**Animateur enfance-jeunesse***	Assistant de gestion administrative*
Bretagne	**Assistant de direction***	**Bibliothécaire***	**Chargé de la commande publique* - Responsable des affaires générales - …**
Centre-Val de Loire	**Agent de service polyvalent en milieu rural****	Assistant de gestion administrative**	**Responsable des services techniques** - Directeur adjoint de collectivité ou d'établissement public* - ...**
Corse	**Instructeur gestionnaire de dossiers***	***	***
Grand Est	Assistant de gestion administrative	Assistant de direction	**Bibliothécaire** - Chargé d'accueil** - …**
Guadeloupe	**Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif***	**Directeur de bibliothèque***	**Directeur du service des sports***
Guyane	***	***	***
Hauts-de-France	Assistant de gestion administrative	Assistant de direction*	**Directeur des ressources humaines***
Île-de-France	Animateur éducateur sportif*	Assistant de direction*	**Animateur enfance jeunesse ** - éducateur de jeunes enfants** - …**
La Réunion	**Assistant de direction****	**Chargé de la communication****	**Chargé de la commande publique****
Martinique	**Chargé d'accueil en bibliothèque***	**Responsable d'atelier***	**Chargé de propreté des locaux***
Mayotte	Agent chargé de la tranquillité publique*	**Animateur de relais assistantes maternelle***	**Coordonnateur collecte***
Normandie	**Chargé de maintenance du patrimoine bâti**	**Chargé de la commande publique****	**Educateur de jeunes enfants****
Nouvelle-Aquitaine	Animateur éducateur sportif*	**Responsable des services techniques***	**Enseignant artistique***
Occitanie	**Responsable des services techniques**	Animateur éducateur sportif*	Assistant de direction* - Assistant de gestion administrative* - …
PACA	Assistant de gestion administrative*	Animateur éducateur sportif*	**Responsable des services techniques - Acheteur public**
Pays de la Loire	**Assistant de gestion des ressources humaines***	**Chargé de communication***	**Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme* - Chargé de maintenance du patrimoine bâti***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Catégorie B : Principaux métiers remplacés après leur départ à la retraite selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Travailleur social	Animateur éducateur sportif*	Responsable des services techniques*
Auvergne-Rhône-Alpes	Travailleur social	Animateur éducateur sportif	**Assistant de direction – Assistant de gestion administrative - …**
Bourgogne-Franche-Comté	Travailleur social	**Bibliothécaire***	**Chargé de la commande publique***
Bretagne	**Enseignant artistique**	Animateur éducateur sportif*	**Secrétaire de mairie***
Centre-Val de Loire	Animateur éducateur sportif	Responsable des services techniques	**Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme**
Corse	Travailleur social	**Chargé de création graphique***	**Chargé de publication***
Grand Est	**Educateur de jeunes enfants**	Animateur éducateur sportif	Travailleur social
Guadeloupe	Animateur éducateur sportif*	**Chargé de communication***	**Encadrant des opérations de secours***
Guyane	**Assistant de direction***	**Directeur financier***	***
Hauts-de-France	**Assistant de direction***	**Chargé de la commande publique***	**Responsable des bâtiments***
Île-de-France	**Educateur de jeunes enfants**	**Assistant de gestion des ressources humaines**	**Responsable de gestion budgétaire et financière**
La Réunion	**Assistant de gestion administrative***	**Chargé de maintenance du patrimoine bâti***	**Officier d'état civil***
Martinique	**Chargé de projet GPEEC***	**Contrôleur de gestion***	**Policier municipal***
Mayotte	***	***	***
Normandie	**Enseignant artistique**	**Responsable des affaires générales***	**Bibliothécaire***
Nouvelle-Aquitaine	**Enseignant artistique***	Responsable des services techniques*	**Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable***
Occitanie	Responsable des services techniques	**Encadrant des opérations de secours**	**Assistant de gestion administrative***
PACA	**Instructeur / gestionnaire des marches publics**	**Assistant de gestion financière ou comptable**	Travailleur social
Pays de la Loire	**Enseignant artistique***	**Instructeur / gestionnaire des marches publics***	**Chargé de maintenance du patrimoine bâti***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Catégorie C : Remplacement et non remplacement des départs à la retraite

8,7% des collectivités répondantes mentionnent des métiers à dominante catégorie C dont elles ne comptent pas remplacer le départ à la retraite, elles sont près de deux fois plus (15,7%) à mentionner des métiers qu'elles envisagent de remplacer.

Les métiers déclarés comme non remplacés sont des métiers de gestion ou des métiers techniques souvent concernés par les possibilités d'automatisation.
La plupart des métiers de catégorie C mentionnés comme non remplacés sont par ailleurs cités comme remplacés par d'autres collectivités. On relève par exemple à la fois des remplacements et des non remplacements concernant les métiers d'agent de services polyvalent en milieu rural et de chargé de propreté des locaux.

C'est le métier d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant qui est principalement cité parmi les métiers remplacés. Les autres métiers mentionnés comme remplacés sont pour leur majorité des métiers de la relation aux usagers, des métiers de gestion et des métiers techniques.

Principaux métiers à dominante catégorie C non remplacés (872 citations)

- Chargé de propreté des locaux (105)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (82)
- Assistant de gestion administrative (64)
- Chargé d'accueil (41)
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (37)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (36)
- Agent de propreté des espaces publics (34)
- Autres métiers (507)

Principaux métiers à dominante catégorie C remplacés (1755 citations)

- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (138)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (124)
- Chargé de propreté des locaux (90)
- Agent de restauration (80)
- Assistant de gestion administrative (77)
- Assistant éducatif petite enfance (75)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (75)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (64)
- Jardinier (58)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (57)
- Aide à domicile (54)
- Agent de propreté des espaces publics (53)
- Agent de collecte (50)
- Policier municipal (48)
- Chargé d'accueil (41)
- Intervenant des opérations de secours (38)
- Animateur enfance-jeunesse (34)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (31)
- Cuisinier (31)
- Autres métiers (537)

Catégorie C : Principaux métiers non remplacés après leur départ à la retraite selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Chargé de propreté des locaux*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Assistant de gestion administrative*
Auvergne-Rhône-Alpes	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Chargé de propreté des locaux*	Assistant de gestion administrative*
Bourgogne-Franche-Comté	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***	Assistant de gestion administrative*
Bretagne	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Chargé d'accueil**	**Chargé de travaux espaces verts** - Aide à domicile** - …**
Centre-Val de Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Chargé de propreté des locaux*	Assistant de gestion administrative*
Corse	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Assistant éducatif petite enfance***	**Chargé d'étude environnement***
Grand Est	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Jardinier**
Guadeloupe	**Chargé d'accueil***	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***	**Chauffeur – Assistant de gestion administrative - …**
Guyane	Chargé de propreté des locaux*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Aide à domicile** - Gestionnaire technique bâtiments - …**
Hauts-de-France	Chargé de propreté des locaux	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural
Île-de-France	Chargé de propreté des locaux	Assistant de gestion administrative	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**
La Réunion	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers***	Chargé de propreté des locaux*	**Jardinier* - Ouvrier de maintenance des bâtiments***
Martinique	**Agent de restauration**	Chargé de propreté des locaux	**Chauffeur** - Jardinier** - …**
Mayotte	**Agent de déchetterie****	**Gardien d'immeuble****	**Chauffeur****
Normandie	Agent de services polyvalent en milieu rural	Chargé de propreté des locaux*	**Chargé d'accueil* -** Assistant de gestion administrative*
Nouvelle-Aquitaine	Chargé de propreté des locaux	Assistant de gestion administrative	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**
Occitanie	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Assistant de gestion administrative* - **Ouvrier de maintenance des bâtiments***
PACA	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Chargé de propreté des locaux*	**Agent de restauration** - Assistant de gestion administrative - …
Pays de la Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Jardinier***	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Catégorie C : Principaux métiers remplacés après leur départ à la retraite selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant*	Agent de services polyvalent en milieu rural	Chargé de propreté des locaux
Auvergne-Rhône-Alpes	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Bourgogne-Franche-Comté	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	**Agent d'accompagnement a l'éducation de l'enfant**
Bretagne	**Agent de restauration**	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant*	**Agent de collecte* - Agent des intervention techniques polyvalent en milieu rural***
Centre-Val de Loire	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Agent de restauration**	**Jardinier - Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Corse	**Agent de collecte**	Agent de services polyvalent en milieu rural	Chargé de propreté des locaux**- **Chauffeur** - …**
Grand Est	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Guadeloupe	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Assistant de gestion administrative***	**Policier municipal***
Guyane	**Cuisinier**	**Agent de propreté des espaces publics****	**Gardien d'immeuble** - Policier municipal** - ...**
Hauts-de-France	**Ouvrier de maintenance des bâtiments**	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	Agent de services polyvalent en milieu rural
Île-de-France	**Assistant éducatif petite enfance**	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Assistant de gestion administrative**
La Réunion	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Assistant éducatif petite enfance***	**Assistant de direction***
Martinique	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire**	**Magasinier***
Mayotte	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie***	**Agent de collecte***	**Conducteur de véhicules poids lourds***
Normandie	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	**Jardinier**
Nouvelle-Aquitaine	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Agent de restauration***
Occitanie	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Chargé de propreté des locaux
PACA	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	Assistant de gestion administrative	Chargé de propreté des locaux
Pays de la Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Agent de restauration***	Chargé de propreté des locaux – **Jardinier**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région

Les métiers associés au risque de la pénibilité

La question de la pénibilité et de la difficulté du reclassement des agents concernés constitue un sujet de préoccupation particulièrement mis en avant par les responsables des ressources humaines. La mise en place d'actions sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps, la prévention des risques psychosociaux puis la mise en place d'actions significatives sur la pénibilité de certains métiers sont souvent priorisés par les collectivités et les établissements territoriaux participants à nos enquêtes. Identifier les métiers touchés par des pénibilités puis, parmi eux, ceux qui entrainent des difficultés de reclassement pourrait ainsi permettre de faire évoluer ces métiers ou de renforcer la formation des agents concernés.

Sur ce sujet, deux questions ont été formulées aux responsables RH interrogées :
Quels sont les principaux métiers considérés dans votre collectivité comme très pénibles (3 réponses maximum cf. annexe3) ?
Parmi l'ensemble des métiers considérés comme pénibles, quels sont ceux pour lesquels vous rencontrez des difficultés de reclassement pour les agents concernés (3 réponses maximum cf. annexe3)?

Quel que soit le sens que les collectivités donnent à la pénibilité, elles périmètrent cette problématique à partir de l'identification des métiers et des activités les plus exposés à l'usure professionnelle. Ces métiers et ces activités apparaissent dans les tableaux de bord statistiques qui enregistrent les absences pour des raisons de santé, les inaptitudes physiques, les reclassements ou encore, par identification du nombre d'agents reçus en visite médicale, accueillis sur des dispositifs d'alerte, d'écoute et de veille.

La part des agents concernés par des problématiques de pénibilité est loin d'être marginale. Il ressort ainsi que les 20 principaux métiers cités et concernés par ce sujet représentent, en terme d'effectif global, 42% des agents de la fonction publique territoriale. Le métier de chargé de propreté des locaux, qui arrive en tête des métiers les plus exposés à la pénibilité, représente à lui seul 8,5% des effectifs territoriaux.

Quelle définition à la pénibilité ?
Au sens légal, la pénibilité au travail résulte d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels énumérés limitativement par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011. Ces facteurs sont au nombre de dix. Si l'on entend bien souvent la pénibilité comme une contrainte physique, cette notion peut également recouvrir des contraintes psychologiques liées à l'environnement ou au rythme de travail. Parfois, parce qu'elle entraine des incapacités de travail ou parce que l'agent n'a pas la qualification pour exercer un autre métier, cette pénibilité peut aboutir sur une difficulté à reclasser l'individu sur un autre emploi.

Les métiers concernés par les problématiques de pénibilité sont très similaires dans leur fonction, dans leur catégorie d'emploi et dans leur statut.

Ils se partagent quasi-exclusivement entre deux grandes familles : les métiers « techniques » et les métiers de « relation aux usagers ». Au sein des métiers techniques, on trouve avant tout des métiers liés à l'entretien des locaux et des espaces publics. Notons que sur ce point, les deux métiers de polyvalence en milieu rural semblent être particulièrement concernés. Parmi les métiers liés à la relation aux usagers, on trouve en premier lieu des métiers liés au social ou à l'enfance.

La pénibilité semble avant tout concerner la catégorie C.
Les 20 principaux métiers cités sur cette question sont ainsi tous exercés par plus de 95% de catégorie C, à l'exception des chargés de travaux espaces verts (90%) et des animateurs enfance jeunesse (82,3%).

La plupart des métiers signalés pour leur pénibilité sont également mentionnés comme connaissant des difficultés de reclassement.

Pour certains néanmoins ce lien ne se vérifie pas. C'est le cas des agents des interventions techniques polyvalent en milieu rural, des agents d'accueil et des agents d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement qui figurent parmi les 20 principaux métiers où la pénibilité est identifiée, sans qu'ils ne se trouvent parmi ceux connaissant des difficultés de reclassement.

A l'inverse, certains métiers semblent connaitre des difficultés de reclassement sans qu'une pénibilité n'ait été signalée par les répondants : c'est le cas des animateurs enfance-jeunesse et des intervenants des opérations de secours.

Il semble enfin y avoir une sorte de consensus entre les différentes régions interrogées quant aux métiers touchés par la pénibilité et les difficultés de reclassement.

Sur ce sujet, ce sont très souvent les mêmes métiers qui sont identifiés bien que la proportion des collectivités mettant en place des actions luttant contre ce phénomène soit variable d'une région à l'autre.

Enfin, cette priorisation donnée à la gestion de la pénibilité semble plus accentuée dans les plus petites collectivités.
Les résultats montrent d'ailleurs que les métiers de polyvalence, qui s'exercent dans les petites communes, ressortent parmi les principaux métiers exposés à la pénibilité.

Les métiers considérés comme très pénibles

La question relative à l'identification des métiers que les collectivités territoriales considèrent comme très pénibles fait partie de celles qui ont généré le maximum d'écho de la part des collectivités interrogées, montrant s'il était nécessaire que cette problématique est un enjeu central pour les responsables des ressources humaines.

28,6% des collectivités répondantes ont déclaré un ou plusieurs métiers qu'elles considèrent très pénibles. 59,8% des collectivités répondantes se déclarent non concernées sur cette question. 128 différents intitulés métiers sont ainsi cités.

Les principaux métiers très pénibles mentionnés sont notamment ceux de chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent de collecte et d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers. Sur cette question, les réponses sont très homogènes entre les régions. Le métier de chargé de propreté des locaux arrive par exemple en tête dans dix régions et le métier d'agent de propreté des espaces publics arrive en tête dans deux régions.

L'ensemble des métiers cités sont exercés par des agents à dominante catégorie C. Ce pour la plupart des métiers appartenant au domaine technique, mais on trouve également des métiers liés à la relation aux usagers, notamment les métiers d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ou d'aide à domicile.

Enfin, la question de la polyvalence semble être particulièrement concernée par la pénibilité, puisque les deux métiers dont la polyvalence est instituée, se situent en seconde et en quatrième position en terme de nombre de citations.

Principaux métiers cités comme très pénibles (3 939)

- Chargé de propreté des locaux (418)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (366)
- Agent de collecte (261)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (252)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (242)
- Agent de propreté des espaces publics (219)
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (217)
- Agent de restauration (206)
- Aide à domicile (168)
- Jardinier (138)
- Assistant éducatif petite enfance (107)
- Aide-soignant (94)
- Agent d'entretien réseaux d'eau potable et d'assainissement (86)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (85)
- Agent de déchèterie (73)
- Chargé de travaux espaces verts (73)
- Manutentionnaire (55)
- Chargé d'accueil (47)
- Autres métiers (832)
-

Liste des principaux métiers cités comme très pénibles selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte
Auvergne-Rhône-Alpes	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte
Bourgogne-Franche-Comté	Agent de services polyvalent en milieu rural	Chargé de propreté des locaux	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Bretagne	Chargé de propreté des locaux	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	Agent de services polyvalent en milieu rural
Centre-Val de Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural	Chargé de propreté des locaux	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Corse	Agent de collecte	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	Agent de services polyvalent en milieu rural - **Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**
Grand Est	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Guadeloupe	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**	Agent de services polyvalent en milieu rural	Chargé de propreté des locaux - **Agent de propreté des espaces publics**
Guyane	**Agent de propreté des espaces publics**	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers***	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant***
Hauts-de-France	Chargé de propreté des locaux	**Agent de propreté des espaces publics**	Agent de collecte
Île-de-France	Chargé de propreté des locaux	**Agent de restauration**	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**
La Réunion	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	**Aide à domicile**
Martinique	**Agent de propreté des espaces publics***	**Jardinier***	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Mayotte	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	Chargé de propreté des locaux*	Agent de services polyvalent en milieu rural*
Normandie	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Aide à domicile**
Nouvelle-Aquitaine	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**
Occitanie	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte
PACA	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte - **Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**
Pays de la Loire	Chargé de propreté des locaux	**Agent de propreté des espaces publics**	Agent de services polyvalent en milieu rural

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers pénibles avec difficultés de reclassement

Il a été demandé aux responsables RH ayant identifié des métiers dits pénibles, de préciser ceux pour lesquels elles rencontraient des difficultés de reclassement.
Sur ces métiers, les collectivités pointent une difficulté à trouver une reconversion professionnelle aux agents qui ne peuvent plus les exercer.

88 différents métiers sont cités sur cette question, soit 40 de moins que les métiers concernés par de la pénibilité.

Parmi les métiers considérés comme très pénibles et générant des difficultés de reclassement, on trouve en premier lieu les métiers de chargé de propreté des locaux, puis les métiers d'agent de services polyvalent en milieu rural et d'agent de collecte. Ici encore, la tendance est forte sur le métier de de Chargé de propreté des locaux puisqu'il arrive en tête dans la plupart des régions.

Les métiers concernés sont principalement des métiers à dominante catégorie C, relatifs à des fonctions « techniques » ou de la « relation aux usagers ».

Principaux métiers cités comme connaissant des difficultés de reclassement (2215 citations)

- Chargé de propreté des locaux (328)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (200)
- Agent de collecte (174)
- Aide à domicile (150)
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (144)
- Agent de restauration (142)
- Agent de propreté des espaces publics (137)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (117)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (94)
- Assistant éducatif petite enfance (79)
- Jardinier (70)
- Aide-soignant (67)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (50)
- Intervenant des opérations de secours (41)
- Agent de déchèterie (33)
- Chargé de travaux espaces verts (31)
- Manutentionnaire (28)
- Animateur enfance-jeunesse (25)
- Autres métiers (305)

Principaux métiers cités comme connaissant des difficultés de reclassement selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte
Auvergne-Rhône-Alpes	Chargé de propreté des locaux	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**	Agent de collecte
Bourgogne-Franche-Comté	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte – **Agent de restauration**
Bretagne	Chargé de propreté des locaux	**Aide à domicile**	Agent de collecte
Centre-Val de Loire	Chargé de propreté des locaux*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Agent de restauration**
Corse	Agent de collecte	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**
Grand Est	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent de collecte
Guadeloupe	Chargé de propreté des locaux	Agent de collecte*	Agent de service polyvalent en milieu rural* - **Aide à domicile***
Guyane	**Agent de propreté des espaces publics**	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers***	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant***
Hauts-de-France	Chargé de propreté des locaux	Agent de collecte	**Aide à domicile – Agent de propreté des espaces publics**
Île-de-France	Chargé de propreté des locaux*	**Agent de restauration***	**Agent d'accompagnement a l'éducation de l'enfant**
La Réunion	**Aide à domicile**	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**	Chargé de propreté des locaux
Martinique	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant*	**Jardinier***	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***
Mayotte	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	Chargé de propreté des locaux	Agent de collecte** - Agent de gardiennage et de surveillance** - …
Normandie	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Aide à domicile***
Nouvelle-Aquitaine	Chargé de propreté des locaux	**Aide à domicile**	Agent de services polyvalent en milieu rural
Occitanie	Chargé de propreté des locaux	Agent de collecte	Agent de services polyvalent en milieu rural
PACA	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Aide à domicile**
Pays de la Loire	Chargé de propreté des locaux	Agent de collecte	**Aide à domicile**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers priorisés en matière de formation

Parmi les leviers que les responsables RH des collectivités territoriales semblent privilégier pour obtenir les meilleures performances possibles dans la conduite de leurs politiques publiques locales, figure en très bonne place la formation professionnelle des agents territoriaux. Pour accéder ou développer des compétences clés, sources déterminantes d'efficacité et de performance des services publics locaux, les responsables RH des collectivités nous ont fait part, selon les catégories hiérarchiques A+, A, B, et C, des métiers priorisés en matière de formation, des domaines de formation retenus puis des opérateurs et des modalités de formation privilégiés. Pour ce faire, ils ont répondu aux questions suivantes :

Globalement, quels principaux métiers de catégorie X priorisez-vous en matière de formation ?
Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensées ?
A quels opérateurs de formation, allez-vous faire le plus souvent appel ?
Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir ?

Sur les quatre catégories hiérarchiques d'emplois sur lesquelles les répondants ont été invités à s'exprimer, les catégories C ont mobilisé la moitié des réponses, preuve s'il en est de l'importance que revêt la formation pour cette catégorie d'emploi.
Globalement ce sont dans les familles de la gestion et du management que l'on trouve le plus de métiers priorisés en terme de formation, avec des différences notables entre les différentes catégories d'emploi.

En revanche, malgré des priorités régionales parfois divergentes, on assiste sur la question de la formation à une relative similarité des métiers mentionnés par les collectivités territoriales et leurs établissements répondants. Un métier revient dans l'ensemble des catégories d'emploi : il s'agit des secrétaires de mairie.
Parmi les métiers liés à des fonctions de management, on trouve essentiellement des métiers liés au management supérieur avec en premier lieu les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public et les secrétaires de mairie. Viennent ensuite les directeurs des ressources humaines et les responsables des affaires générales. Les métiers relatifs à la gestion priorisés en terme de formation sont en premier lieu les assistants de gestion administrative puis des métiers liés à la gestion budgétaire, financière ou des ressources humaines. On peut en revanche constater l'absence de mention des chargés de communication et des chargés de support et services des systèmes d'information, deux métiers qui sont pourtant extrêmement sensibles aux évolutions en cours ou à venir.

On trouve également des métiers techniques parmi les métiers priorisés par les collectivités. On y note en premier lieu les agents polyvalents (techniques ou de service) en milieu rural, ce qui peut s'expliquer par les compétences transverses exercées par ces agents. On peut en revanche s'étonner du faible nombre de citations sur certains métiers pourtant riches en effectifs et soumis à des problématiques d'évolution ou de pénibilité, par exemple les chargés de propreté des locaux, voire parfois de l'absence de citations, c'est le cas des agents de collecte, des cuisiniers, des agents d'exploitation des établissements sportifs et ludiques ou encore des agents de propreté des espaces publics.

Parmi les métiers de la relation aux usagers, sont signalés en premier lieu des métiers du social ou liés à la jeunesse et l'enfance. C'est le métier de chargé d'accueil qui est le plus mentionné, un métier dont on verra qu'il est très impacté par les évolutions numériques. A l'inverse, on constate l'absence des métiers de policier municipal ou d'assistant familial en protection de l'enfance.

Les métiers liés à des fonctions d'expertise en politiques publiques, qui exercent pourtant des compétences très spécialisées et évolutives, sont très peu mentionnés au sujet de la formation. Le métier le plus cité dans cette famille exerce des compétences proches des métiers de la gestion, c'est celui de responsable juridique.

Métiers à dominante catégorie A+ priorisés en terme de formation

119 métiers différents sont cités parmi les 672 collectivités et établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public.

Les métiers de directeur général de collectivité ou d'établissement et de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement et dans une moindre mesure les métiers de directeur financier et de directeur des ressources humaines sont principalement cités, plus particulièrement au sein des EPCI et des communes.

Les domaines de formations à dispenser sont essentiellement le management, les finances, l'administration et les ressources humaines.

Le CNFPT est mentionné pour 7 formations sur 10.
5 conseils régionaux, 17 départements, près de 2 CDG sur 3 et 3 SIS sur 5 auraient fait appel à un autre organisme.

Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, elles sont mixtes pour 35% des collectivités répondantes.

A noter, la forte priorisation des fonctions de direction et d'expertise dans les collectivités en général. Fait surprenant, les secrétaires de mairie figurent à ce niveau dans les réponses des collectivités. Même s'il improbable que ce métier soit exercé par un agent de catégorie A+, cela peut correspondre à une interprétation des responsables RH, qui semblent positionner ce métier au regard de ses prérogatives élevées en terme de direction au sein des petites communes.

Listes des principaux métiers à dominante catégorie A+ cités comme prioritaires pour les formations (1040 citations)

- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (292)
- Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public (149)
- Directeur financier (47)
- Directeur des ressources humaines (45)
- Secrétaire de mairie (42)
- Responsable des services techniques (35)
- Responsable des affaires générales (26)
- Directeur des services d'incendie et de secours (16)
- Contrôleur de gestion (15)
- Chargé de la commande publique (14)
- Responsable des affaires juridiques (14)
- Chargé d'évaluation des politiques publiques (12)
- Directeur de l'action sociale (12)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (12)
- Directeur des systèmes d'information (10)
- Chef de groupement (9)
- Directeur du développement territorial (9)
- Chef de projet développement territorial (8)
- Conseiller en organisation (7)
- Autres métiers (266)

Principaux métiers à dominante catégorie A+ cités comme prioritaires pour les formations selon la région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur financier
Auvergne-Rhône-Alpes	//	//	**Secrétaire de mairie**
Bourgogne-Franche-Comté	//	//	**Directeur départemental des services d'incendie et de secours**
Bretagne	//	//	**Responsable des services techniques**
Centre-Val de Loire	//	//*	**Secrétaire de mairie***
Corse	//	//	**Responsable des affaires juridiques**
Grand Est	//	//*	**Secrétaire de mairie***
Guadeloupe	//	//	Directeur financier
Guyane	//	**Directeur des ressources humaines**	**Directeur financier** - **Chef de groupement** - …**
Hauts-de-France	//	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	**Directeur des ressources humaines** - Secrétaire de mairie
Île-de-France	//	//	Directeur financier
La Réunion	//*	//*	**Contrôleur de gestion**
Martinique	//	//	Directeur financier** - **Chargé d'évaluation des politiques publiques** - …**
Mayotte	//	//	Directeur financier
Normandie	//	//	**Secrétaire de mairie**
Nouvelle-Aquitaine	//	//	**Responsable des services techniques**
Occitanie	//	//	**Directeur des ressources humaines**
PACA	//	//	**Directeur des ressources humaines**
Pays de la Loire	//	//	**Secrétaire de mairie**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région. Le symbole // signifie que le métier mentionné est le même que celui qui figure au dessus.

Métiers à dominante catégorie A privilégiés en terme de formation

151 métiers différents sont cités parmi les 1 444 collectivités et établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public.

Les métiers de directeur général, de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement et de directeur des ressources humaines sont les principaux métiers mentionnés. Ils sont surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants, les EPCI et les syndicats.

Les domaines de formation à dispenser sont très majoritairement le management, puis les finances, l'administration et les ressources humaines.

Le CNFPT est choisi pour 3 formations sur 4.
Cinq conseils régionaux, vingt départements et plus de la moitié des CDG et SIS auraient fait appel à un autre organisme.

Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 35% des collectivités répondantes.

Liste des principaux métiers à dominante catégorie A cités comme prioritaires en matière de formation (2392 citations)

- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (507)
- Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public (144)
- Directeur des ressources humaines (141)
- Secrétaire de mairie (110)
- Responsable des affaires générales (99)
- Responsable des services techniques (95)
- Directeur financier (89)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (57)
- Chargé de la commande publique (45)
- Responsable des affaires juridiques (45)
- Directeur de l'action sociale (35)
- Directeur enfance jeunesse éducation (34)
- Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable (32)
- Infirmier (32)
- Responsable de la gestion administrative du personnel (31)
- Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant (23)
- Cadre en Chargé de la direction d'établissement ou de service social (22)
- Chef de projet développement territorial (21)
- Chef de groupement (20)
- Autres métiers (810)

Principaux métiers à dominante catégorie A cités comme prioritaires en matière de formation par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*	Directeur des ressources humaines
Auvergne-Rhône-Alpes	//	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	**Responsable des affaires générales**
Bourgogne-Franche-Comté	//	**Responsable des affaires générales**	Directeur des ressources humaines - **Secrétaire de mairie**
Bretagne	//	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*	**Responsable de gestion budgétaire et financière***
Centre-Val de Loire	//	**Responsable des services techniques***	**Secrétaire de mairie***
Corse	**Responsable des affaires générales**	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur des ressources humaines - **Conseiller en prévention des risques professionnels - …**
Grand Est	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur des ressources humaines	**Secrétaire de mairie**
Guadeloupe	Directeur des ressources humaines	**Directeur financier**	**Chargé de la commande publique**
Guyane	Directeur des ressources humaines	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public - **Directeur financier**
Hauts-de-France	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	**Secrétaire de mairie**	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public
Île-de-France	//	Directeur des ressources humaines	**Responsable des services techniques**
La Réunion	//*	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public*	**Responsable des affaires générales**
Martinique	//	Directeur des ressources humaines*	**Directeur financier***
Mayotte	**Directeur financier**	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur des ressources humaines - **Directeur de l'action sociale**
Normandie	Directeur général de collectivité ou d'établissement public	Directeur des ressources humaines	**Secrétaire de mairie**
Nouvelle-Aquitaine	//	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	**Secrétaire de mairie**
Occitanie	//	Directeur des ressources humaines	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public
PACA	//	**Responsable des affaires générales***	**Secrétaire de mairie***
Pays de la Loire	//	Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	Directeur des ressources humaines

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région, le symbole // signifie que le métier mentionné est le même que celui qui figure au dessus.

Métiers à dominante catégorie B priorisés en terme de formation

172 métiers différents sont cités parmi les 1 947 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

Les métiers de secrétaire de mairie, de responsable des services techniques, de directeur des ressources humaines et de responsable des affaires générales sont particulièrement mentionnés pour ces agents et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Le métier de chargé de la commande publique arrive en première position en Guadeloupe et à Mayotte.

Les domaines de formation à dispenser sont principalement le management (cité 498 fois), les ressources humaines, l'administration et les finances.

Le CNFPT est mentionné pour près de 4 formations sur 5.

Cinq conseils régionaux, 15 départements, plus de la moitié des SIS et 2 CDG sur 5 auraient fait appel à un autre organisme.

Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 32% des collectivités répondantes.

Principaux métiers à dominante catégorie B cités comme prioritaires en matière de formation (3439 citations)

- Secrétaire de mairie (375)
- Responsable des services techniques (182)
- Directeur des ressources humaines (140)
- Responsable des affaires générales (140)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (133)
- Assistant de gestion administrative (124)
- Assistant de gestion des ressources humaines (122)
- Chargé de la commande publique (114)
- Responsable de la gestion administrative du personnel (107)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (104)
- Responsable de gestion comptable (100)
- Assistant de direction (81)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (81)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (77)
- Instructeur - gestionnaire des marches publics (68)
- Travailleur social (54)
- Animateur enfance-jeunesse (44)
- Chargé de communication (42)
- Coordonnateur enfance jeunesse éducation (42)
- Autres métiers (1 309)

Principaux métiers à dominante catégorie B cités comme prioritaires en matière de formation par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques	Directeur des ressources humaines
Auvergne-Rhône-Alpes	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques*	**Assistant de gestion administrative***
Bourgogne-Franche-Comté	Secrétaire de mairie	**Responsable des affaires générales***	**Assistant de gestion des ressources humaines***
Bretagne	Secrétaire de mairie	**Responsable de gestion budgétaire et financière**	**Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme**
Centre-Val de Loire	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public**
Corse	Secrétaire de mairie	**Responsable des affaires générales***	**Chargé de la commande publique* - Responsable de la gestion administrative du personnel***
Grand Est	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques	**Assistant de gestion administrative**
Guadeloupe	**Chargé de la commande publique**	**Assistant de gestion administrative**	**Assistant de gestion des ressources humaines - Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable**
Guyane	Secrétaire de mairie*	**Responsable de la gestion administrative du personnel***	**Chargé de la commande publique***
Hauts-de-France	Secrétaire de mairie	Directeur des ressources humaines	Responsables des services techniques - **Responsable de gestion budgétaire et financière - …**
Île-de-France	Secrétaire de mairie	**Responsable des affaires générales**	**Responsable de la gestion budgétaire et financière**
La Réunion	Directeur des ressources humaines*	**Educateur de jeunes enfants***	**Assistant de direction - Assistant de gestion administrative - …**
Martinique	Responsable des services techniques*	**Assistant de gestion des ressources humaines***	**Responsable de la gestion administrative du personnel* - Chargé de projet GPEEC**
Mayotte	**Chargé de la commande publique***	**Assistant de direction***	**Animateur enfance jeunesse - Travailleur social**
Normandie	Secrétaire de mairie	**Responsable des affaires générales**	Directeur des ressources humaines
Nouvelle-Aquitaine	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques	Directeur des ressources humaines - **Responsable de gestion budgétaire et financière**
Occitanie	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques	Directeur des ressources humaines
PACA	Secrétaire de mairie	Responsable des services techniques	Directeur des ressources humaines - **Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable**
Pays de la Loire	Secrétaire de mairie	**Assistant de gestion des ressources humaines***	Directeur des ressources humaines*

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Métiers à dominante catégorie C priorisés en terme de formation

177 métiers différents sont cités parmi les 3 174 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public.

Les métiers d'assistant de gestion administrative, d'agent de services polyvalent en milieu rural et de secrétaire de mairie sont principalement mentionnés par les répondants et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants ainsi que, dans une moindre mesure, par les syndicats.
A noter que le métier de chargé d'accueil arrive en première position en Corse, en Guadeloupe mais également en Île-de-France.

Les domaines de formations à dispenser concernent principalement l'hygiène et la sécurité au travail ainsi que l'administration, les espaces naturels et espaces verts et les ressources humaines.

Le CNFPT est mentionné pour près de 3 formations sur 4.

Sept conseils régionaux, seize conseils départementaux, près d'un tiers des SIS, plus d'un quart des CDG et près d'un quart des communes de plus de 40 000 habitants répondantes auraient fait appel à un autre organisme.

Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, les modalités de formation mixtes sont moins fréquentes que pour les autres catégories et ne sont citées que pour 23% des collectivités répondantes.

Principaux métiers à dominante catégorie C cités comme prioritaires en matière de formation (6736 citations)

- Assistant de gestion administrative (672)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (608)
- Secrétaire de mairie (452)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (432)
- Chargé d'accueil (400)
- Agent d'accompagnement a l'éducation de l'enfant (289)
- Agent de restauration (245)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (187)
- Animateur enfance-jeunesse (167)
- Chargé de propreté des locaux (154)
- Assistant de gestion des ressources humaines (145)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (134)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (133)
- Aide à domicile (128)
- Assistant éducatif petite enfance (126)
- Responsable des services techniques (120)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (117)
- Chargé de travaux espaces verts (108)
- Autres métiers (2119)

Principaux métiers à dominante catégorie C cités comme prioritaires en matière de formation

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural	Secrétaire de mairie
Auvergne-Rhône-Alpes	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	Agent de services polyvalent en milieu rural
Bourgogne-Franche-Comté	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	Assistant de gestion administrative
Bretagne	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Chargé d'accueil***	Assistant de gestion administrative
Centre-Val de Loire	Agent de services polyvalent en milieu rural	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie
Corse	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Grand Est	Agent de services polyvalent en milieu rural	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative
Guadeloupe	**Chargé d'accueil**	**Assistant de direction**	Assistant de gestion administrative
Guyane	Assistant de gestion administrative	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**	**Chargé de propreté des locaux**
Hauts-de-France	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Île-de-France	**Chargé d'accueil**	Assistant de gestion administrative	**Animateur enfance-jeunesse**
La Réunion	**Chargé d'accueil**	**Chargé d'accueil social**	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**
Martinique	**Agent de restauration**	Assistant de gestion administrative	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant - Chargé d'accueil social**
Mayotte	Assistant de gestion administrative	**Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable***	**Chargé d'accueil* - Assistant de gestion des ressources humaines***
Normandie	Agent de services polyvalent en milieu rural	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie
Nouvelle-Aquitaine	Agent de services polyvalent en milieu rural	Assistant de gestion administrative	**Agent de restauration**
Occitanie	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Chargé d'accueil – Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
PACA	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
Pays de la Loire	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Chargé d'accueil**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

2. Les perspectives d'évolution des métiers

Partant des choix et des mesures priorisés et impulsés pour la gestion des métiers territoriaux, les responsables des ressources humaines ont besoin de se projeter dans l'avenir sur les métiers et les compétences de demain, en s'interrogeant sur :

- Les tendances qui vont rythmer l'évolution des métiers territoriaux à l'avenir.
- La dynamique de la transformation des métiers territoriaux au regard des changements en cours ou à venir.

Les perspectives d'évolution des métiers territoriaux sont multiples. Certains métiers voient leurs effectifs augmenter, d'autres les voient décliner. Certains métiers émergent quand d'autres connaissent une évolution du contenu de leurs activités. Ces différentes adaptations quantitatives et qualitatives des métiers territoriaux peuvent en partie s'expliquer par l'impact des grandes transformations en cours ou à venir. Nous nous sommes concentrés ici sur quatre d'entre elles : à savoir les grandes transformations numériques, environnementales, énergétiques et d'automatisation/de robotisation.

L'objet de ce chapitre est ainsi d'expliciter les métiers impactés par ces tendances que les collectivités anticipent souvent à court voir à moyen terme.

Sur les métiers territoriaux ciblés par des adaptations quantitatives ou qualitatives de leurs effectifs, c'est la problématique de l'évolution du contenu de certains métiers qui a le plus mobilisé les collectivités. Quant aux grandes transformations, c'est le numérique qui semble être la plus grande cause d'évolution au regard du nombre de répondants encore plus élevé sur cette thématique. Notons que, sur l'ensemble des grandes transformations retenues, c'est le métier d'assistant de gestion administrative qui ressort comme étant le plus impacté, en premier lieu par les évolutions numériques. Les autres grandes transformations retenues pèsent quant à elles principalement sur des métiers techniques.

De façon logique, les métiers territoriaux ciblés par les adaptations qualitatives et quantitatives de leurs effectifs sont très souvent concernés par les grandes transformations en cours ou à venir. Certains métiers se distinguent particulièrement par leur récurrence dans les réponses des collectivités : c'est le cas des secrétaires de mairie, des assistants de gestion administrative et des chargés d'accueil. Trois métiers dont l'évolution du contenu est fortement rapportée et qui sont souvent mentionnés parmi les métiers concernés par les transformations numériques.

On retrouve certains des métiers cités comme en déclin parmi les métiers impactés par les différentes transformations, avec l'hypothèse que celles-ci entrainent une relative obsolescence de ces métiers. C'est le cas par exemple des agents de gestion administrative dans le domaine de la gestion ou des chargés de propreté des locaux et des jardiniers dans le domaine technique.

Les grandes transformations n'ont pas nécessairement des conséquences quantitatives et leurs effets entrainent parfois uniquement une évolution sur le contenu des métiers. C'est ce que l'on observe sur les quatre métiers mentionnés dans le domaine du management : les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public, les directeurs des ressources humaines, les responsables des services techniques et les secrétaires de mairie qui voient tous les quatre leur contenu évoluer sans autre variation sur les effectifs. Ces quatre métiers sont impactés par les transformations d'automatisation, et surtout, hormis pour les responsables des services techniques, par les transformations numériques.

Ce lien entre l'évolution des métiers et les grandes transformations ne se vérifie cependant pas chaque fois. Dans la famille de la relation aux usagers, où de nombreux métiers sont pointés comme en augmentation, en déclin, en émergence ou comme connaissant une évolution de leur contenu, seul le métier de Chargé d'accueil est identifié parmi les métiers impactés par les grandes transformations, plus spécifiquement par les transformations d'ordre numérique. Le même constat peut être fait sur les métiers de la famille de l'expertise, où parmi les 10 métiers mentionnés par les répondants, seul le chargé d'étude environnement semble concerné par les changements en cours retenus.

Les bouleversements que connaissent certains métiers peuvent provenir de facteurs différents de ces grandes transformations retenues.

Des changements de nature législatifs, réglementaires, institutionnels ou sociétales peuvent par exemple peser grandement sur l'évolution des métiers. C'est le cas des métiers de chargé de projet GPEEC ou de conseiller en prévention des risques professionnels dont l'émergence semble significative dans la famille de l'expertise, ou des métiers d'animateur enfance jeunesse ou d'animateur éducatif accompagnement périscolaire pointés à la fois comme en augmentation et en émergence dans le domaine de la relation aux usagers.

Parfois, ces évolutions peuvent être davantage reliées à un contexte démographique particulier, c'est le cas par exemple des aides à domicile dans le domaine de la relation aux usagers.

Les métiers territoriaux ciblés par les adaptations qualitatives et quantitatives de leurs effectifs

Afin de maitriser leurs effectifs et leurs masses salariales, les métiers territoriaux font l'objet d'un certain nombre d'adaptations discernées et anticipées par les responsables RH des collectivités et de leurs établissements. La maitrise de la masse salariale est d'ailleurs considérée comme la priorité absolue par la majorité des responsables des ressources humaines des 7800 collectivités et établissements territoriaux interrogées, toutes tailles confondues et pour la plupart des régions étudiées.

Pour recueillir leurs points de vue et identifier les métiers les plus concernés par ces tendances d'évolution quantitatives et qualitatives, quatre questions ont été posées à ces responsables RH :

Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer quels seront dans votre collectivité :
… les principaux métiers en déclin c'est-à-dire dont l'effectif va fortement diminuer ?
… les principaux métiers dont l'effectif va fortement augmenter ?
… les principaux métiers émergeants (ou nouveaux) ?
… les principaux métiers dont le contenu va fortement évoluer en termes d'activité ?

Parmi ces quatre tendances, c'est la question des métiers ayant subi une évolution de leur contenu qui le plus mobilisé les collectivités. Les métiers déclarés en réponse à ces quatre tendances anticipées sont très divers et chacune des différentes questions semble mettre en exergue une famille de métiers différente. Notons que si les constats régionaux sont souvent homogènes, certaines régions se distinguent parfois et ces différences sont plus ou moins accentuées selon les différentes tendances.

La plupart des **métiers en déclin ou en augmentation** appartiennent aux familles de la relation aux usagers ou du technique, donc au service direct de la population. On y trouve en premier lieu des métiers liés à l'enfance et au scolaire.

Sur la question **des métiers identifiés comme connaissant une augmentation de leurs effectifs**, si les mêmes métiers reviennent dans presque toutes les régions, certains permettent de distinguer des problématiques régionales particulières et les priorités mises en œuvre. Ainsi, le métier de policier municipal arrive très largement en tête en Île-de-France alors que sa mention est plus diffuse ailleurs. Quand le métier d'aide à domicile n'arrive qu'en cinquième position au niveau national, il est le premier métier cité en Nouvelle-Aquitaine et le second en Normandie. Citons également la présence du métier d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif qui distingue l'ile de la Réunion.

En outre des métiers techniques et de relation aux usagers, quelques métiers de gestion sont également cités parmi **les métiers en déclin**, en premier lieu celui d'assistant de gestion administrative. Le déclin des métiers mentionnés est cependant à relativiser, la majorité étant également cités parmi les métiers en augmentation. Cette ambivalence peut provenir de réalités locales particulières ou de transitions plus ou moins enclenchées. Il faut signaler cependant trois métiers qui sont signalés très fréquemment en déclin et pour lesquels l'augmentation n'est jamais envisagée par ailleurs. C'est le cas en premier lieu des chargés de propreté des locaux puis dans une moindre mesure des jardiniers et des agents d'exploitations de la voirie et des réseaux divers.

La question des métiers connaissant une **évolution de leur contenu** est la thématique qui a le plus mobilisé les responsables RH et c'est également sur cette question que les réponses des collectivités paraissent les plus homogènes. On y constate la prépondérance de métiers du domaine de la gestion et de la relation aux usagers, mais c'est également la seule question où sont mentionnés des métiers de la famille du management.
Cette préoccupation forte porte sur quatre principaux métiers : Les secrétaires de mairie, les assistants de gestion administrative, les assistants de gestion des ressources humaines et les chargés d'accueil.
Il est significatif de voir que les métiers mentionnés comme ayant vu leur contenu évoluer le sont également presque systématiquement parmi les métiers identifiés comme en augmentation.
Notons que la région Île-de-France se distingue particulièrement des tendances pourtant très homogènes sur cette question, le métier de policier municipal y arrive encore une fois en tête des citations, alors qu'il est absent des vingt principaux métiers au niveau national, preuve s'il en est de l'importance consacrée à ce métier dans cette région.

Les métiers dits **émergents** sont quant à eux cités exclusivement au sein de la famille de l'expertise en politiques publiques locales et de la gestion.
Sur ce sujet, les métiers cités à l'échelle nationale présentent des similitudes, avec deux métiers liés à la communication parmi les trois principaux métiers.
Lorsque l'on s'intéresse aux métiers qui sortent de ce trio de tête, on assiste en revanche à une assez grande diversité régionale. Citons par exemple le métier de chargé d'étude environnement qui arrive en quatrième position au national mais qui figure en tête des métiers cités en Grand Est et en PACA. Notons également la présence du métier d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif à la Réunion, lié au contexte local.
En outre, apparaissent des métiers qui ne sont pas répertoriés au sein du RMT et qui permettent d'entrevoir la capacité d'innovation dont font preuves les collectivités territoriales et leurs établissements.

Certains métiers sont concernés concomitamment par **plusieurs de ces tendances**, ces métiers se situent dans les familles de la gestion, de la relation aux usagers ou du technique. C'est le cas par exemple pour les métiers d'assistant de gestion administrative, d'agent de service polyvalent en milieu rural ou de chargé d'accueil, qui sont largement mentionnés parfois comme en augmentation ou comme en déclin mais surtout comme en évolution.

Les métiers en augmentation d'effectifs

9,1 % des collectivités répondantes ont cité des métiers dont les effectifs augmentent. 78,5% des collectivités répondantes se déclarent non concernées par cette question.

152 différents métiers sont cités comme connaissant une augmentation de leurs effectifs. On trouve parmi eux en premières positions les métiers de policier municipal et d'animateur enfance-jeunesse.

Ce sont avant tout des métiers du domaine de la relation aux usagers qui sont concernés par le développement des effectifs, la liste des métiers en augmentation met cependant en lumière des situations régionales hétérogènes.

Si le métier de policier municipal arrive en tête en Île-de-France et en PACA, ce sont des métiers liés au social ou à l'éducation qui se distinguent dans les autres régions, notamment les métiers d'animateur enfance jeunesse, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'animateur éducatif accompagnement périscolaire, d'aide à domicile ou d'assistant éducatif petite enfance.
On trouve particulièrement des métiers liés à l'éducation ou à l'enfance dans les trois régions voisines des Pays de la Loire, de la Bretagne et du Centre-Val de Loire.
Des métiers liés à l'entretien des réseaux d'eau courante sont cités en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne, en Corse et à la Réunion.
On trouve enfin le métier d'Aide à domicile en Nouvelle-Aquitaine et en Normandie mais également en Bourgogne-Franche-Comté et dans les Hauts-de-France.

Liste des principaux métiers cités comme connaissant une augmentation en effectifs (951 citations)

- Policier municipal (58)
- Animateur enfance-jeunesse (57)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (38)
- Assistant éducatif petite enfance (37)
- Aide à domicile (28)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (23)
- Agent de restauration (23)
- Assistant de gestion administrative (22)
- Travailleur social (22)
- Agent d'accompagnement a l'éducation de l'enfant (19)
- Agent d'entretien réseaux d'eau potable et d'assainissement (18)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (17)
- Chargé d'études environnement (16)
- Assistant de gestion des ressources humaines (15)
- Chargé d'accueil (15)
- Intervenant des opérations de secours (14)
- Agent de collecte (13)
- Agent de propreté des espaces publics (13)
- Animateur environnement (11)
- Autres métiers (492)

Les principaux métiers cités comme connaissant une augmentation d'effectifs par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	Animateur éducatif accompagnement périscolaire
Auvergne-Rhône-Alpes	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**	Policier municipal	**Agent de restauration**
Bourgogne-Franche-Comté	**Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme***	**Intervenant des opérations de secours***	**Agent chargé de contrôle en assainissement collectif - Aide à domicile - …**
Bretagne	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance***	**Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement***
Centre-Val de Loire	Animateur enfance-jeunesse	Animateur éducatif accompagnement périscolaire*	**Chargé d'accueil* - Animateur éducateur sportif***
Corse	**Agent de collecte****	**Agent de déchèterie****	**Agent chargé de contrôle en assainissements collectif* - Cuisinier** - ...**
Grand Est	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	**Assistant de gestion administrative**	**Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme - Secrétaire de mairie - …**
Guadeloupe	**Chargé d'accueil***	**Chargé de la commande publique***	**Agent de service polyvalent en milieu rural** - Chargé d'accueil social****
Guyane	**Travailleur social***	**Agent de restauration***	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***
Hauts-de-France	Animateur enfance-jeunesse	Policier municipal	**Aide à domicile**
Île-de-France	Policier municipal	Animateur enfance-jeunesse	**Assistant éducatif petite enfance**
La Réunion	**Agent chargé de contrôle en assainissements collectif ou non collectif****	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant****	**Agent chargé de la tranquillité publique** - Logisticien****
Martinique	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	**Acheteur public***	Policier municipal*
Mayotte	**Agent de collecte****	**Agent de surveillance des voies publiques****	**Agent de restauration**** - Policier municipal**
Normandie	Animateur enfance jeunesse	**Aide à domicile**	**Chargé d'étude - Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme - …**
Nouvelle-Aquitaine	**Aide à domicile**	Animateur enfance-jeunesse*	Animateur éducatif accompagnement périscolaire* - **Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural* - …**
Occitanie	**Assistant éducatif petite enfance**	Animateur enfance-jeunesse*	Policier municipal*
PACA	Policier municipal*	Animateur enfance-jeunesse*	**Assistant éducatif petite enfance**
Pays de la Loire	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	**Agent de restauration**	**Agent de services polyvalent en milieu rural - Assistant de gestion des ressources humaines**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers en déclin

5,9% des collectivités répondantes ont cité des métiers qu'elles considèrent en déclin, c'est-à-dire des métiers dont l'effectif diminue l'année de l'enquête. Huit sur dix se déclarent non concernées.

Au total, ce sont 111 différents métiers qui sont mentionnés par les répondants sur ce sujet.

Les principaux métiers cités comme en déclin sont en premier lieu celui de chargé de propreté des locaux, puis ceux d'assistant de gestion administrative, d'agent de services polyvalent en milieu rural et d'animateur éducatif-accompagnement périscolaire.

Ces constats identifiés par les responsables RH semblent confirmer les résultats statistiques qui portent sur l'évolution des effectifs de certains métiers : on observe par exemple une baisse de 2,3% du nombre de chargés de propreté des locaux, et une baisse de 1,9% des effectifs des assistants de gestion administrative depuis 2012.

Les métiers en déclin les plus cités sont exercés par une majorité d'agents de catégorie C. Ils appartiennent pour la plupart aux familles de métiers de gestion, du technique ou de la relation aux usagers.

Sur cette question, les constats sont assez homogènes entre les différentes régions. Notons cependant l'annonce du déclin de métiers liés à la polyvalence qui distingue la Bourgogne-Franche-Comté, la Bretagne, le Grand Est, les Hauts-de-France, la Martinique, Mayotte, la Normandie et PACA. Le métier de chargé de propreté des locaux fait l'objet d'un nombre de citations particulièrement élevé dans la région Nouvelle-Aquitaine

Les principaux métiers cités comme en déclin (602 citations)

- Chargé de propreté des locaux (73)
- Assistant de gestion administrative (44)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (38)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (33)
- Animateur enfance-jeunesse (29)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (26)
- Jardinier (26)
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (20)
- Agent de propreté des espaces publics (18)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (18)
- Agent de restauration (17)
- Aide à domicile (17)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (15)
- Assistant éducatif petite enfance (12)
- Agent de collecte (10)
- Chargé d'accueil (9)
- Assistant de direction (8)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (8)
- Autres métiers (181)

Les principaux métiers cités en déclin par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Chargé de propreté des locaux	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural
Auvergne-Rhône-Alpes	Chargé de propreté des locaux	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire**	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** - Assistant de gestion administrative - …
Bourgogne-Franche-Comté	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Assistant de direction***
Bretagne	Assistant de gestion administrative	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Technicien de laboratoire***
Centre-Val de Loire	Assistant de gestion administrative	**Ouvrier de maintenance des bâtiments**	Chargé de propreté des locaux
Corse	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers****	**Assistant éducatif petite enfance****	***
Grand Est	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**
Guadeloupe	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***	**Agent de propreté des espaces publics***	**Assistant éducatif petite enfance***
Guyane	***	***	***
Hauts-de-France	Chargé de propreté des locaux*	Assistant de gestion administrative*	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***
Île-de-France	**Animateur enfance-jeunesse**	Chargé de propreté des locaux	**Aide à domicile** - Assistant de gestion administrative
La Réunion	**Agent de restauration**	Chargé de propreté des locaux	**Jardinier**
Martinique	Chargé de propreté des locaux*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant***
Mayotte	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers****	Agent de services polyvalent en milieu rural**	**Intervenant des opérations de secours****
Normandie	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire**	Agent de services polyvalent en milieu rural
Nouvelle-Aquitaine	Chargé de propreté des locaux	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	**Agent de collecte** - Agent de service polyvalent en milieu rural - …
Occitanie	Assistant de gestion administrative	Chargé de propreté des locaux	Agent de services polyvalent en milieu rural - **Animateur enfance jeunesse - …**
PACA	Assistant de gestion administrative	Chargé de propreté des locaux*	**Aide à domicile***
Pays de la Loire	Assistant de gestion administrative*	**Animateur enfance-jeunesse***	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**** - **Chargé d'accueil****

*Peu de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région

Les métiers en émergence

11% des collectivités répondantes ont mentionné des métiers qu'elles considèrent comme émergeants, 77,8% des collectivités répondantes se déclarent non concernées par cette question.

170 intitulés métiers différents sont ainsi cités comme en émergence ou nouveaux. Le métier le plus cité est celui de chargé de communication suivi de conseiller en organisation, de chef de projet de communication numérique et de chargé d'études environnement.

On trouve une certaine homogénéité des métiers cités selon la région d'appartenance des collectivités, il s'agit principalement de métiers liés aux domaines de la communication ou de la gestion.

Cependant, malgré des métiers globalement homogènes, certaines régions se différencient du fait de problématiques régionales particulières. C'est le cas du Grand Est ou de PACA avec le métier de chargé d'étude environnement qui arrive en tête, de la Réunion où arrive en tête le métier d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif ou non collectif, ou de la Guyane où les métiers proposés sont aussi divers que différents du national.

Certains métiers cités très rarement ne trouvaient pas leur place dans la nomenclature proposée aux collectivités. On trouve parmi eux les métiers d'animateur qualité de vie au travail, de conseiller en économie partagée, de délégué à la protection des données, de facilitateur, de manageur d'espace de coworking ou encore de piégeur de rats musqués.

Principaux métiers cités comme en émergence (1 162 citations)

- Chargé de communication (43)
- Conseiller en organisation (43)
- Chef de projet communication numérique (37)
- Responsable sécurité des systèmes d'information (32)
- Contrôleur de gestion (29)
- Conseiller en prévention des risques professionnels (25)
- Chef de projet développement territorial (23)
- Conseiller mobilité et parcours professionnels (20)
- Responsable des affaires juridiques (19)
- Animateur environnement (18)
- Chargé du développement territorial (18)
- Chef de projet SIG (18)
- Acheteur public (17)
- Chargé de projet GPEEC (17)
- Chef de projet foncier urbanisme et aménagement (17)
- Développeur économique (17)
- Administrateur systèmes et bases de données (15)
- Chef de projet technique des systèmes d'information (14)
- Autres métiers (704)

Les principaux métiers cités en émergence par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Chargé de communication	Conseiller en organisation	Chef de projet communication numérique
Auvergne-Rhône-Alpes	Conseiller en organisation	**Responsable sécurité des systèmes d'information**	**Chargé de développement territorial - Contrôleur de gestion - …**
Bourgogne-Franche-Comté	Chargé de communication*	**Chef de projet développement territorial***	**Conseiller en prévention des risques professionnels**
Bretagne	Conseiller en organisation	**Administrateur systèmes et bases de données**	Chargé de communication
Centre-Val de Loire	Chargé de communication*	**Chargé du développement territorial***	**Administrateur systèmes et bases de données - Chargé d'accueil - …**
Corse	Chargé de communication	**Chargé de création graphique**	**Chargé de publication - Chef de projet SIG - …**
Grand Est	**Chargé d'études environnement**	Chargé de communication	**Conseiller en prévention des risques professionnels - Développeur économique - …**
Guadeloupe	Conseiller en organisation	**Chargé d'études environnement***	**Auditeur interne* - Chargé de développement touristique***
Guyane	**Agent de restauration**	**Assistant de gestion administrative****	**Agent d'intervention sociale et familiale** - Acheteur public** - ...**
Hauts-de-France	Chef de projet communication numérique*	**Agent de service polyvalent en milieu rural***	**Responsable production et support des systèmes d'information***
Île-de-France	**Chargé de projet GPEEC**	Chef de projet communication numérique*	**Contrôleur de gestion***
La Réunion	**Agent chargé de contrôle en assainissements collectif ou non collectif**	**Agent de gardiennage et de surveillance***	**Chargé de projet GPEEC***
Martinique	**Contrôleur de gestion**	Conseiller en organisation	Chargé de communication** - **Psychologue**** - …
Mayotte	**Chargé de projet GPEEC**	**Contrôleur de gestion***	**Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme***
Normandie	Chargé de communication	**Assistant de gestion administrative**	**Chargé de la commande publique –** Conseiller en organisation - …
Nouvelle-Aquitaine	Chargé de communication*	**Chef de projet des systèmes d'information géographique***	**Chef de projet développement territorial - Chargé du développement territorial**
Occitanie	Conseiller en organisation	Chargé de communication	**Responsable sécurité des systèmes d'information**
PACA	**Chargé d'études environnement**	Chef de projet communication numérique	**Responsable sécurité des systèmes d'information**
Pays de la Loire	Conseiller en organisation	**Chargé d'études environnement**	Chef de projet communication numérique – **Chargé d'études - …**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers dont le contenu va fortement évoluer

14% des collectivités répondantes ont cité des métiers dont elles perçoivent une évolution du contenu en terme d'activité. 73,4% des collectivités répondantes se déclarent non concernées par cette question.

Au total, 161 différents métiers sont ainsi cités sur cette question.

Les métiers dont le contenu va fortement évoluer en termes d'activité seraient en premier lieu les métiers d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie, de directeur des ressources humaines ou d'assistant de gestion des ressources humaines.

Globalement, les déclarations sont assez homogènes, et ce sont surtout des métiers appartenant à la famille de la gestion qui sont cités en réponse à cette question, notamment des métiers liés à l'administratif et aux ressources humaines.

Parmi ces métiers, certains d'entre eux qui sont cités plus rarement, ne sont pas répertoriés dans le RMT. C'est le cas du métier d'agent mandataire RGPD mentionné en Occitanie, dont l'évolution est relative à la réglementation du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Notons que certaines régions se distinguent sur ce sujet. C'est le cas par exemple en Île-de-France où le métier de policier municipal arrive en tête.

Les principaux métiers dont le contenu va fortement évoluer (1 583 citations)

- Assistant de gestion administrative (96)
- Secrétaire de mairie (91)
- Directeur des ressources humaines (76)
- Assistant de gestion des ressources humaines (73)
- Chargé d'accueil (68)
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (47)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (44)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (33)
- Animateur enfance-jeunesse (30)
- Responsable des services techniques (27)
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (26)
- Chargé de la commande publique (26)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (24)
- Conseiller en prévention des risques professionnels (24)
- Responsable de la gestion administrative du personnel (24)
- Travailleur social (24)
- Aide à domicile (22)
- Officier d'état civil (20)
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire (19)
- Autres métiers (789)

Les principaux métiers cités comme ayant un contenu qui va fortement évoluer par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	Directeur des ressources humaines
Auvergne-Rhône-Alpes	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie*	**Chargé d'accueil***
Bourgogne-Franche-Comté	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	Directeur des ressources humaines
Bretagne	**Assistant de gestion des ressources humaines**	Assistant de gestion administrative*	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***
Centre-Val de Loire	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	**Chargé d'accueil**
Corse	**Chargé de la commande publique***	**Conseiller en prévention des risques professionnels***	**Agent de collecte***
Grand Est	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	**Assistant de gestion des ressources humaines**
Guadeloupe	Directeur des ressources humaines	**Agent de service polyvalent en milieu rural**	Assistant de gestion administrative
Guyane	Assistant de gestion administrative	**Acheteur public***	**Agent de collecte* - Agent de déchetterie* - ...**
Hauts-de-France	Secrétaire de mairie	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public**	Assistant de gestion administrative – Directeur des ressources humaines - …
Île-de-France	**Policier municipal**	Directeur des ressources humaines*	**Chargé d'accueil* - Chargé de projet GPEEC* - …**
La Réunion	Assistant de gestion des ressources humaines*	**Conseiller en prévention des risques professionnels***	**Responsable de la formation* - Responsable des affaires juridiques***
Martinique	Directeur des ressources humaines	**Acheteur public***	**Animateur enfance-jeunesse* - Chargé d'accueil social* - …**
Mayotte	Directeur des ressources humaines	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant****	**Chargé d'accueil social** - Policier Municipal** -** …
Normandie	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	**Assistant de gestion des ressources humaines**
Nouvelle-Aquitaine	Secrétaire de mairie*	**Chargé d'accueil***	**Officier d'état civil**
Occitanie	Secrétaire de mairie	**Assistant de gestion des ressources humaines**	Assistant de gestion administrative
PACA	Directeur des ressources humaines	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable**	Assistant de gestion administrative
Pays de la Loire	Assistant de gestion administrative*	Secrétaire de mairie*	Directeur des ressources humaines*

*Même nombre de répondants **Peu de répondants
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers impactés par les transformations en cours ou à venir

La dynamique des métiers dans les collectivités ne peut être appréhendé sans prendre en compte les nombreux changements et transformations en cours ou à venir. Les évolutions dont les impacts sur les métiers territoriaux sont étudiés ici sont de quatre ordres : les évolutions environnementales, la transition énergétique, le numérique et celles relatives à l'automatisation ou à la robotisation. Le degré de sensibilité des responsables RH des collectivités et des établissements territoriaux sur ces questions est un précieux indice de leur prise en compte et de l'adaptation des métiers exercés par les territoriaux à ces changements.

Sur chacune de ces grandes évolutions, les responsables RH des collectivités territoriales et leurs établissements ont été interrogées de la façon suivante :
Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations suivantes vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?
Si oui, sur quel métier ?

Toutes les transformations étudiées ne semblent pas avoir la même importance pour les répondants, celle qui retient le plus l'attention des collectivités est celle relative aux évolutions numériques. A l'inverse, les deux changements que les répondants citent le moins sont ceux liés à la transition énergétique ainsi qu'aux évolutions en terme d'automatisation et de robotisation.

Les métiers semblent exposés différemment aux différentes transformations selon leur famille d'appartenance. Seuls des métiers ayant des fonctions liées aux management apparaissent comme impactés par l'ensemble des quatre évolutions retenues. Au sein de cette famille, c'est le métier de secrétaire de mairie qui retient le plus l'attention, particulièrement en lien avec les évolutions numériques.
Les métiers d'expertise sont quant à eux très rarement cités comme impactés par ces différentes évolutions, hormis les chargés d'étude environnement touchés par les évolutions environnementales et énergétiques.

Les métiers de gestion, presque exclusivement touchés par les évolutions numériques, sont ceux pour lesquels on constate le plus de citations de la part des responsables RH. C'est d'ailleurs le métier d'assistant de gestion administrative qui est globalement le plus mentionné par les collectivités. Ce métier, qui compte de très gros effectifs, est particulièrement touché par les évolutions numériques, et est, à un degré moindre, également mentionné parmi les métiers impactés par les évolutions environnementales et d'automatisation.

Si un bon nombre de métiers dits techniques sont cités, aucun n'est cette fois mentionné comme impacté par les évolutions numériques. Ce sont surtout les évolutions environnementales qui touchent cette famille de métiers, avec en premier lieu les métiers de jardinier et les deux métiers liés à la polyvalence en milieu rural. L'automatisation a également un impact relatif, mais sans cette fois, qu'un métier ne se dégage particulièrement dans les réponses.

Enfin, les métiers liés à la relation aux usagers sont ceux qui semblent le moins concernés par toutes ces évolutions. On ne trouve que deux d'entre eux dans les réponses des collectivités : les chargés d'accueil et les officiers d'état civil, concernés par les évolutions numériques.

Le degré de sensibilité des responsables RH à ces transformations est assez clairement lié à la taille de la collectivité ou de l'établissement. Sur l'ensemble des quatre transformations, ce sont les communes de plus de 40 000 habitants, les départements, les régions, les CDG et dans une moindre mesure les SIS, qui se déclarent le plus souvent concernés par ces différentes évolutions.
Enfin, les constats globaux cachent souvent des réalités régionales hétérogènes ici explicitées. Le degré de prise en compte de ces différentes évolutions et les métiers sur lesquels celles-ci pèsent semblent être en effet intimement liés à l'emplacement géographique des collectivités et établissements territoriaux, notamment sur les questions environnementales ou énergétiques.

Les métiers cités comme concernés par les évolutions numériques

L'impact quantitatif et qualitatif des transformations numériques est relativement bien perçu par les répondants. 25,3% des responsables RH des collectivités interrogées se déclarent concernées par ces transformations et 18,5% des collectivités interrogées déclarent un ou plusieurs métiers impactés par ces transformations numériques.

Ce sont très majoritairement des métiers liés à la gestion qui sont les plus concernés par les transformations numériques. Ces dernières concernent en priorité les métiers d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie, de chargé d'accueil, d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable, et d'assistant de gestion des ressources humaines. Cela peut être relié à l'évolution de leur contenu, pointée précédemment.
Certaines collectivités vont plus loin et évoquent dans leurs réponses tous les métiers, du fait « de l'utilisation de téléphones professionnels, de tablettes… ».

Les collectivités en Guadeloupe (50%), à la Réunion (47%) et en Guyane (43%) sont celles qui se déclarent les plus concernées par les transformations numériques. En métropole, ce sont les collectivités en Bretagne (30%) et dans les Pays de la Loire (29%) qui se déclarent les plus concernées par ces transformations.

Globalement, on assiste à de grandes similitudes régionales dans les métiers déclarés impactés par le numérique. En revanche, ces transformations numériques sont différemment perçues selon la taille de la collectivité. C'est ainsi près de 7 grandes collectivités répondantes (plus de 500 agents) sur 10 qui déclarent que les transformations numériques auront un impact quantitatif et qualitatif sur leurs ressources humaines, contre 18% des collectivités de moins de 50 agents. Les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les SIS répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

Principaux métiers concernés par les évolutions numériques (2 515 citations)

- Assistant de gestion administrative (387)
- Secrétaire de mairie (218)
- Chargé d'accueil (203)
- Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (186)
- Assistant de gestion des ressources humaines (182)
- Responsable de gestion comptable (92)
- Directeur des ressources humaines (86)
- Responsable de la gestion administrative du personnel (82)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (78)
- Chargé de la commande publique (59)
- Responsable des affaires générales (59)
- Responsable de gestion budgétaire et financière (52)
- Assistant de direction (48)
- Chargé de communication (42)
- Instructeur - gestionnaire des marches publics (34)
- Officier d'état civil (33)
- Directeur financier (32)
- Directeur des systèmes d'information (30)
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme (28)
- Autres métiers (584)

Les métiers principaux métiers cités comme étant concernés par les transformations numériques par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	Chargé d'accueil
Auvergne-Rhône-Alpes	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	Chargé d'accueil
Bourgogne-Franche-Comté	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	**Assistant de gestion des ressources humaines**
Bretagne	**Assistant de gestion des ressources humaines**	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***	Secrétaire de mairie*
Centre-Val de Loire	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie*	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***
Corse	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	**Responsable des affaires générales**
Grand Est	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable humaines**
Guadeloupe	Assistant de gestion administrative*	**Directeur des ressources humaines***	Chargé d'accueil
Guyane	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***	**Assistant de gestion des ressources humaines***	**Directeur des ressources humaines***
Hauts-de-France	Assistant de gestion administrative	Assistant de gestion des ressources humaines	Chargé d'accueil
Île-de-France	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable - Assistant de gestion des ressources humaines**
La Réunion	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***	**Responsable de la gestion administrative du personnel***	**Directeur des ressources humaines**
Martinique	**Assistant de direction**	Assistant de gestion administrative	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable**
Mayotte	Chargé d'accueil	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***	**Assistant de gestion des ressources humaines***
Normandie	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable**
Nouvelle-Aquitaine	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable**
Occitanie	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	Secrétaire de mairie
PACA	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie*	**Assistant de gestion des ressources humaines***
Pays de la Loire	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	Secrétaire de mairie

*Même nombre de répondants **Peu de répondants
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers cités comme concernés par la transition énergétique

Les collectivités répondantes sont nombreuses à ne pas se prononcer sur les impacts de la transition énergétique avec 51,4% d'entre elles qui déclarent ne pas savoir s'il en existe un. Seulement 6,2% d'entre elles déclarent percevoir un impact, quand 42,2% déclarent une absence d'impact.

4,1% des collectivités répondantes déclarent un ou plusieurs métiers impactés par la transition énergétique et 93 métiers différents sont cités comme concernés.

Parmi les répondants, un tiers des régions, près d'un quart des communes de plus de 40 000 habitants, 1 département sur 5 ainsi qu'environ 1 EPCI, SIS et commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 prévoient des impacts liés à cette transition, notamment sur les métiers de responsable des services techniques, de chargé de maintenance du patrimoine bâti et d'ouvrier de maintenance des bâtiments. A noter, la place importante des métiers de polyvalence en milieu rural en Bourgogne-Franche-Comté, en Centre-Val de Loire et en Normandie, ou la mention des métiers liés à l'assainissement qui distinguent la Guyane.

La taille de la collectivité a encore une fois un impact sur sa propension à déclarer un impact de la transition énergétique. Une grande collectivité répondante (plus de 500 agents) sur cinq déclare que cette transition aura un impact quantitatif et qualitatif sur leurs ressources humaines, contre 3% des collectivités de moins de 50 agents.
La situation géographique de la collectivité influence également sa propension à déclarer des métiers impactés par la transition énergétique.
Les collectivités en Guadeloupe (18%), en Martinique (14%), dans les Pays de la Loire (10%) et en Bretagne (10%) sont celles qui se déclarent les plus concernées par les transformations énergétiques. Les collectivités en Bourgogne-Franche-Comté (3%), dans le Grand Est (4%) et en Corse (4%) sont celles qui se déclarent les moins concernées par cette transition.

Principaux métiers cités comme concernés par la transition énergétique (491 citations)

- Responsable des services techniques (39)
- Chargé de maintenance du patrimoine bâti (30)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (28)
- Responsable des bâtiments (27)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (26)
- Responsable énergie (22)
- Chargé d'études environnement (17)
- Gestionnaire de flux (14)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (11)
- Chargé d'opération de construction (11)
- Jardinier (11)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (10)
- Directeur de l'environnement (8)
- Agent de déchèterie (7)
- Chargé de projets mobilité durable (7)
- Chargé de travaux espaces verts (7)
- Secrétaire de mairie (7)
- Chargé du développement territorial (6)
- Chef de projet développement territorial (6)
- Autres métiers (197)

Les principaux métiers cités comme concernés par les transformations énergétiques

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Responsable des services techniques	Chargé de maintenance du patrimoine bâti	Ouvrier de maintenance des bâtiments
Auvergne-Rhône-Alpes	Responsable des services techniques*	Chargé de maintenance du patrimoine bâti*	**Responsable des bâtiments***
Bourgogne-Franche-Comté	**Agent de services polyvalent en milieu rural**	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***	**Agent de déchetterie***
Bretagne	Chargé de maintenance du patrimoine bâti*	Ouvrier de maintenance des bâtiments*	Responsable des services techniques – **Responsable des bâtiments**
Centre-Val de Loire	**Agent de services polyvalent en milieu rural***	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***	**Chargé de projet mobilités durables***
Corse	**Assistant de gestion administrative***	**Chef de projet développement territorial***	**Responsable énergie***
Grand Est	Responsable des services techniques	**Responsable énergie***	**Chargé d'études environnement***
Guadeloupe	Responsable des services techniques*	**Chargé d'études environnement***	**Acheteur public***
Guyane	**Agent d'entretien réseaux d'eau potable et d'assainissement***	**Assistant de direction***	**Responsable des affaires générales***
Hauts-de-France	Chargé de maintenance du patrimoine bâti	**Chef de projet développement territorial**	**Chargé d'opération de construction**
Île-de-France	Chargé de maintenance du patrimoine bâti	Ouvrier de maintenance des bâtiments	**Chargé d'étude environnement***
La Réunion	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers****	***	***
Martinique	**Contrôleur de gestion**	**Directeur de l'environnement***	**Gestionnaire de flux***
Mayotte	**Directeur de l'environnement***	**Directeur du développement territorial***	***
Normandie	**Agent de services polyvalent en milieu rural**	Chargé de maintenance du patrimoine bâti	**Gestionnaire de flux***
Nouvelle-Aquitaine	Ouvrier de maintenance des bâtiments	**Responsable des bâtiments**	**Agent de service polyvalent en milieu rural – Chargé d'étude environnement -…**
Occitanie	**Responsable énergie**	**Agent de services polyvalent en milieu rural**	**Chargé d'étude environnement – Gestionnaire de flux - …**
PACA	Responsable des services techniques	Chargé de maintenance du patrimoine bâti*	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***
Pays de la Loire	Ouvrier de maintenance des bâtiments	Responsable des services techniques*	Chargé de maintenance du patrimoine bâti* - **Responsable des bâtiments***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers cités comme concernés par les transformations environnementales

Globalement, les responsables RH des collectivités répondantes ont ici aussi du mal à se prononcer sur l'impact des transformations environnementales, avec 44,7% déclarant ne pas savoir s'il existe un impact. Si 16,6% d'entre eux déclarent un impact et 11,9% déclarent un ou des métiers impactés, ils sont 38% à déclarer ne pas en percevoir.

Plus de la moitié des régions, près d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, 29% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 28% des départements et 27% des EPCI répondants estiment que ces transformations ont un impact.

La taille et l'emplacement géographique de la collectivité semble peser sur sa sensibilité quant à ce phénomène.
Un tiers des grandes collectivités répondantes (plus de 500 agents) déclarent que les transformations environnementales et ou liées au développement durable auront un impact quantitatif et qualitatif sur leurs ressources humaines, contre 13% des collectivités de moins de 50 agents.
Les collectivités en Guadeloupe (37%), à Mayotte (27%) et en Bretagne (27%) sont celle qui se déclarent le plus concernées par les transformations environnementales et ou liées au développement durable.

Les métiers cités comme concernés sont principalement les métiers de jardinier, d'agent des interventions techniques et d'agent de service polyvalent en milieu rural mais également de chargé de travaux espaces verts. Globalement, ce sont surtout des métiers appartenant au domaine technique qui sont mentionnés, souvent liés aux espaces verts. Les deux métiers de liés à la polyvalence en milieu rural sont particulièrement touchés.

A noter, le fort signalement des métiers liés à la gestion des déchets en Corse, en Guyane et à Mayotte ainsi que des métiers liés à la restauration en Martinique et à la Réunion. En Occitanie, relevons la citation du métier d'« opérateur en démoustication » qui ne figure pas dans le RMT.

Principaux métiers cités comme concernés par les transformations environnementales (1 372 citations)

- Jardinier (142)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (109)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (107)
- Chargé de travaux espaces verts (105)
- Responsable des services techniques (72)
- Agent de propreté des espaces publics (52)
- Chargé d'études environnement (41)
- Assistant de gestion administrative (30)
- Animateur environnement (26)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (25)
- Chef de projet rivière et milieux aquatiques (24)
- Agent de collecte (23)
- Agent de déchèterie (21)
- Directeur espaces verts et biodiversité (21)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (21)
- Agent de restauration (20)
- Directeur de l'environnement (20)
- Responsable des bâtiments (19)
- Autres métiers (494)

Principaux métiers cités comme concernés par les transformations environnementales.

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Jardinier	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	Agent de services polyvalent en milieu rural
Auvergne-Rhône-Alpes	Jardinier	Agent de services polyvalent en milieu rural	Responsable des services techniques – **Agent de propreté des espaces publics**
Bourgogne-Franche-Comté	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural*	**Jardinier**
Bretagne	Jardinier*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural*
Centre-Val de Loire	**Chargé de travaux espaces verts**	Agent de services polyvalent en milieu rural	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural - Jardinier
Corse	**Assistant de gestion administrative***	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural*	**Agent de collecte* / Agent de déchèterie***
Grand Est	Responsable des services techniques	Agent de services polyvalent en milieu rural	Jardinier
Guadeloupe	**Assistant de gestion administrative**	**Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable**	Agent de service polyvalent en milieu rural
Guyane	**Chef de projet développement territorial**	**Agent de collecte* / Agent de déchetterie***	**Assistant de gestion des ressources humaines***
Hauts-de-France	**Chargé de travaux espaces verts**	Jardinier	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
Île-de-France	Jardinier	**Chargé d'études environnement**	**Chargé de travaux espaces verts**
La Réunion	**Assistant de gestion administrative***	**Chargé d'études environnement***	**Responsable de production culinaire***
Martinique	**Directeur de l'environnement**	**Chef de projet paysages***	**Directeur de la restauration collective***
Mayotte	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent de collecte***	**Intervenant des opérations de secours***
Normandie	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	Jardinier*	Agent de services polyvalent en milieu rural*
Nouvelle-Aquitaine	Jardinier	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Chargé de travaux espaces verts**
Occitanie	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	Jardinier	Agent de services polyvalent en milieu rural - **Chargé de travaux espaces verts**
PACA	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	Agent de services polyvalent en milieu rural	Jardinier – **Responsable des services techniques**
Pays de la Loire	Jardinier	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	**Chargé de travaux espaces verts**

*Même nombre de répondants **Peu de répondants
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région.

Les métiers concernés par les transformations d'automatisation et de robotique

Les transformations d'automatisation/de robotique semblent n'avoir que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités répondantes. Seules 6,2% d'entre elles déclarent un impact quand 53,9% déclarent l'absence d'impact et 39,9% d'entre elles déclarent ne pas savoir.

Parmi les répondants, un département sur quatre, près d'un quart des communes de plus de 40 000 habitants et une région sur cinq prévoient des impacts liés à ces transformations.
Encore une fois, la taille de l'établissement ou de la collectivité répondante a un impact fort sur les réponses. Une grande collectivité répondante (plus de 500 agents) sur cinq déclare que les transformations d'automatisation/de robotique auront un impact quantitatif et qualitatif sur leurs ressources humaines, contre 4% des collectivités de moins de 50 agents.

Les trois principaux métiers cités sont les métiers d'assistant de gestion administrative, de chargé d'accueil et d'agent de services polyvalent en milieu rural. Certains métiers absents du trio de tête au national font néanmoins partis des principaux métiers cités au niveau régional : c'est le cas des agents de collecte cités en Auvergne-Rhône-Alpes, en Corse, en Guyane dans les Haut de France ainsi qu'en Nouvelle-Aquitaine. Notons la présence marginale de métiers de « programmeur en automatisation » et d'« agent de bioréacteur », non répertoriés dans le RMT.

Les répondants en Guadeloupe (21%), en Guyane (17%) et à Mayotte (15%) sont ceux qui se déclarent les plus concernées par les transformations d'automatisation/de robotique. Les répondants de Bourgogne-Franche-Comté (3%) sont ceux qui se déclarent les moins concernées par ces transformations

Principaux métiers cités comme concernés par les transformations d'automatisation et de robotique (458 citations)

- Assistant de gestion administrative (39)
- Chargé d'accueil (30)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (24)
- Secrétaire de mairie (19)
- Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (17)
- Assistant de gestion des ressources humaines (17)
- Agent de collecte (14)
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (13)
- Chargé de propreté des locaux (13)
- Agent de restauration (12)
- Responsable des services techniques (11)
- Agent de propreté des espaces publics (9)
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public (9)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (8)
- Directeur des ressources humaines (7)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (7)
- Responsable de gestion comptable (7)
- Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement (6)
- Agent de déchèterie (6)
- Autres métiers (190)

Les principaux métiers cités comme concernés par les transformations d'automatisation et de robotique par région

Régions	1er métier cité	2ème métier cité	3ème métier cité
Ensemble	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil	Agent de services polyvalent en milieu rural
Auvergne-Rhône-Alpes	**Agent de collecte**	Assistant de gestion administrative*	**Secrétaire de mairie* - Bibliothécaire* -** …
Bourgogne-Franche-Comté	Assistant de gestion administrative*	Agent de services polyvalent en milieu rural*	**Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***
Bretagne	Assistant de gestion administrative*	Chargé d'accueil*	Agent de services polyvalent en milieu rural* - **Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable* - …**
Centre-Val de Loire	**Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable**	Assistant de gestion administrative*	**Assistant de gestion des ressources humaines***
Corse	Assistant de gestion administrative	**Agent de collecte***	Chargé d'accueil*
Grand Est	Chargé d'accueil	Assistant de gestion administrative*	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable* - Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural***
Guadeloupe	**Assistant de gestion des ressources humaines***	**Agent de propreté des espaces publics***	**Directeur général de collectivité ou d'établissement public***
Guyane	**Agent de déchetterie***	Chargé d'accueil*	**Chargé de propreté des locaux***
Hauts-de-France	**Agent de collecte***	**Responsable des services techniques***	Assistant de gestion administrative – Chargé d'accueil
Île-de-France	Assistant de gestion administrative	**Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable***	**Aide-soignant***
La Réunion	**Gardien d'immeuble***	**Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulant**	***
Martinique	Assistant de gestion administrative*	**Agent de restauration***	Agent de service polyvalent en milieu rural*
Mayotte	Assistant de gestion administrative**	Chargé d'accueil**	**Conducteur d'engins****
Normandie	Agent de services polyvalent en milieu rural	**Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers***	**Agent de port***
Nouvelle-Aquitaine	**Agente d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**	**Agent de collecte**	**Jardinier**
Occitanie	Assistant de gestion administrative	Chargé d'accueil*	Agent de services polyvalent en milieu rural*
PACA	Chargé d'accueil	Assistant de gestion administrative*	**Secrétaire de mairie***
Pays de la Loire	Assistant de gestion administrative*	Chargé d'accueil*	**Secrétaire de mairie***

*Même nombre de répondants **Peu de répondants *** absence de réponse
Sont indiqués en gras les métiers qui distinguent la région

Portrait synthétique des 20 principaux métiers territoriaux

Afin de croiser et de résumer les enseignements quantitatifs et les grandes tendances qualitatives relevés dans les parties précédentes concernant les principaux métiers de la territoriale, figure ci-après un tableau récapitulatif des vingt métiers les plus dotés en effectifs au niveau national, parmi les 244 métiers répertoriés dans la territoriale. Ces vingt principaux métiers regroupent 55% des effectifs territoriaux. Leur suivi avec un maximum d'attention et de rigueur est primordial car ce sont ces métiers qui font fonctionner les « collectivités ».

Pour chacun de ces vingt métiers figurent les effectifs puis onze caractéristiques sur lesquelles le métier est pointé ou non en fonction des résultats marquants. La coloration de l'intitulé s'appuie sur une étude récente effectuée pendant la crise sanitaire[12] et qui distingue en rouge, les métiers souvent exercés en télétravail et en bleu ceux qui sont souvent exercés en présentiel.

Ce portrait montre que douze métiers ont été pointés comme priorisés en terme de formation, plus particulièrement sur les métiers suivants : les secrétaires de mairie, les agents de service polyvalents en milieu rural et les assistants de gestion administrative. Ces trois métiers ont par ailleurs tous été indiqués par les collectivités comme concernés par les évolutions numériques et d'automatisation, le métier d'agent de service polyvalent en milieu rural étant en outre concerné par les problématiques de pénibilité. Ces trois métiers font de plus l'objet d'une concurrence de recrutement entre collectivités et même parfois avec les autres fonctions publiques voir avec le secteur privé pour les agents de service polyvalents en milieu rural. Ce dernier est d'ailleurs, parmi les vingt principaux métiers, celui pour lequel les difficultés de recrutement ont été le plus signalées.

Il est à noter que ces vingt principaux métiers ont quasiment tous une part d'agents de catégorie C supérieure à la moyenne. A noter également que seuls trois de ces métiers ont une part d'agents de moins de 30 ans inférieure à la moyenne.

Ce portrait alerte et met en exergue la situation emblématique du métier de chargé de propreté des locaux, le plus important de la fonction publique territoriale en terme d'effectifs. Ce métier, concerné par les évolutions en terme d'automatisation, est en effet celui qui arrive en tête des métiers cités comme pénible et des métiers signalés en déclin. Il est par ailleurs composé d'une proportion d'agents de plus de 55 ans très supérieure à la moyenne. Il s'agit également d'un métier, signalé en bleu dans le tableau ci-après, ce qui signifie que les agents l'exerçant continuent d'assurer comme à leur habitude les services publics locaux sur le terrain, comme souvent pour les métiers situés aux avant-postes.

Plus largement, sur ces métiers où la mise en place du télétravail n'a pas été possible, de nombreuses fragilités sont souvent observées quant à la situation des agents, leurs caractéristiques, et les tendances anticipées par les responsables des ressources humaines les concernant.

[12] CNFPT-Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, Les pratiques et les attentes des agents territoriaux en matière de formation et d'accompagnement, 2020.

Tableau synthétique des 20 principaux métiers territoriaux

Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondus)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques	Métiers cités comme priorisés en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	166 600		♀		C						Auto	
Assistant de gestion administrative	109 200		♀	F	C		COL / FP				NUM / ENV / Auto	
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78 100		♀		C		COL					
Agent de restauration	69 100		♀		C						ENV / Auto	
Assistant éducatif petite enfance	67 200		♀		C		COL / FP / P					
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 600		♀	C			COL					
Animateur enfance-jeunesse	63 400			C			COL / FP / P					
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900		♂		C		P				Enérg / Auto	
Jardinier	45 600		♂	EA	C						ENV / Enérg	
Chargé d'accueil	44 500		♀		C						NUM / Auto	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 900		♂	F	C						Auto	
Assistant familial en protection de l'enfance	40 800		♀	C	C							
Aide à domicile	37 900		♀	C	C							
Travailleur social	36 700		♀		B							
Enseignant artistique	35 900			C	A/B							
Agent de services polyvalent en milieu rural	35 100			EA	C		COL / FP / P				ENV / Enérg / Auto	
Agent de propreté des espaces publics	25 000			EA	C						Auto	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	24 200		♀	F	C		COL				NUM / Auto	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	23 700				C							
Secrétaire de mairie	23 400		♀	F	A/B		COL				NUM / Auto	

Légende : Séniors, Jeunes, Hommes, Femmes, Difficulté de recrutement, Non remplacement des retraités, Remplacement des retraités, Métier en augmentation, métier en déclin, Métier en déclin, métier pénible, métiers cités comme priorisés en matière de formation

Plus le symbole est de taille importante, plus la catégorie est surreprésentée (enquête métier) ou plus le métier est cité (enquête RH)

En rouge : Les métiers dont le taux d'agent placés télétravail pendant la crise sanitaire se démarque particulièrement de la moyenne
En bleu : Les métiers dont le taux d'agents dont la présence sur site a été maintenue pendant la crise sanitaire se démarque particulièrement de la moyenne

Conclusion générale : Quelle nouvelle donne pour les métiers territoriaux à l'heure de la Covid-19 ?

A la date de la rédaction de ce panorama statistique, les collectivités territoriales évoluent dans un contexte marqué par une grave crise sanitaire, dont les impacts sur les métiers territoriaux sont d'ores et déjà particulièrement lourds de conséquences.

- A court terme, si les constats dressés par ce panorama statistique avant l'arrivée de la pandémie demeurent globalement toujours d'actualité quant à la morphologie et la dynamique des métiers territoriaux, le principal défi des collectivités et leurs établissements publics dans l'immédiat est de continuer d'assurer le service public local tout en protégeant leurs agents et les usagers. La santé et la sécurité des agents dans l'exercice de leurs métiers constituent un enjeu prioritaire des employeurs territoriaux.

  En braquant les projecteurs sur les vingt principaux métiers regroupant 55% des effectifs territoriaux, dans le tableau précédent, on peut noter que les métiers territoriaux ne sont donc pas tous logés à la même enseigne :

  - Les métiers territoriaux signalés en bleu, sont souvent aux avant-postes, ils continuent d'assurer comme à leur habitude les services publics locaux sur le terrain : aide à domicile, assistant familial, chargé de propreté des locaux, secrétaire de mairie et ouvrier de maintenance des bâtiments…. Il s'agit principalement des métiers « techniques » et de « relations aux usagers ». La crise sanitaire met à rude épreuve leurs missions et leurs pratiques professionnelles, ils sont bien souvent exposés et vulnérables dans l'exercice de leurs fonctions.

  - Cette crise a provoqué une transition à marche forcée vers le télétravail. Cette modalité de travail concerne les métiers signalés en rouge dans le tableau : assistants de gestion budgétaire et comptable, RH et administratif, enseignants artistiques et travailleurs sociaux. Elle se déploie à grande échelle sur les métiers d'« expertise » , de « gestion » et de « management » ce qui nécessite prévention et accompagnement pour la santé des agents. Dans ce cas, il y a fort à parier que cette évolution se maintienne au moins partiellement dans le temps.

  - Cette crise a également porté un coup d'arrêt brutal, ou par intermittence au gré des confinements, à certaines activités (culture, sport…) en raison des fermetures administratives de ces services. Les agents relevant souvent des métiers propres à ces services ont été redéployés dans les secteurs en première ligne.

- A moyen et long terme, s'ouvre une période importante où les impacts économiques, sociaux et politiques de la crise sanitaire seront encore plus **incertains pour l'évolution des métiers territoriaux,** alors que beaucoup de signes avant-coureurs inquiètent : hausse du chômage, pauvreté…

Afin de parer aux conséquences économiques et sociales difficiles à venir de la crise sanitaire, la question stratégique et prospective qui pourrait se poser aux acteurs et aux décideurs territoriaux et /ou aux institutions qui les accompagnent, notamment pour l'emploi et la formation, est la suivante :

Comment tirer parti des atouts et remédier aux faiblesses, inhérents aux métiers territoriaux observés dans cet ouvrage, qui soit renforcent, soit freinent les dynamiques quantitatives et qualitatives mises en lumière ici, sous les assauts du développement du numérique et de la transition écologique ?

La réponse est loin d'être évidente. On pourrait néanmoins avancer qu'elle sera tributaire de la conjugaison, notamment des trois facteurs suivants :

- La place de la décentralisation et/ou de la différenciation territoriale et aux pouvoirs alloués aux élus locaux dans le projet politique national de sortie de crise ;
- Les dotations financières des collectivités, contrainte particulièrement pesante ;
- La mobilisation managériale.

Il ne fait aucun doute sur le fait que les changements écologiques (dont la transition énergétique) et techniques (numérique et robotique) ne sont encore que dans leur amorce des transformations des métiers territoriaux.
Cependant, ce sont actuellement surtout les métiers classiques d'assistant administratif, budgétaire, RH et les chargés d'accueil qui sont cités dans cet ouvrage comme particulièrement concernés par le numérique, et les métiers des espaces verts, des bâtiments publics et du rural par les transformations écologiques.
Côte nouvelles compétences, les collectivités, à l'occasion de leurs réponses à nos enquêtes sur les métiers territoriaux, ne font que très rarement état de ces transformations, comme en témoignent leurs très faibles traces dans les données « métiers » collectés sur 1,1 million d'agents.

Aujourd'hui, rares sont les collectivités qui ont anticipé dans leur recrutement les évolutions amenées par le domaine du numérique et dans une moindre mesure de l'écologie. Cette donnée témoigne à elle-seule du chemin qui reste à parcourir pour les collectivités, pour qui cette digitalisation et la promotion du développement durable sont pourtant des leviers de modernisation et des opportunités de modifier leur fonctionnement, au bénéfice d'agents qui viseraient, de leur côté, une montée en compétences.

En fin, ce propos conclusif rappelle que, parmi des conditions de réussite, pour que la réflexion stratégique et prospective globale des métiers territoriaux soit utile et suivie d'actions et de résultats, il est primordial de la mener et de la faire porter par les acteurs en mesure de décider et de faire évoluer les métiers territoriaux à quelque titre et niveau que ce soit.

Annexes

1. Tableau récapitulatif des métiers

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires[5]	% Contractuels[5]	% Emplois aidés[5]	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)[5]	% CAT B (hors EA)[5]	% CAT C (hors EA)[5]
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Affaires générales	**217 690**	**11,1**	**88,1**	**10,2**	**1,5**	**24,5**	**86,1**	**5,9**	**16,1**	**77,0**
Assistant de direction	17 070	0,9	93,2	6,4	0,3	22,1	96,5	2,2	29,4	67,8
Assistant de gestion administrative	109 240	5,6	88,4	9,7	1,6	23,5	90,6	0,9	13,7	84,5
Chargé d'accueil	44 540	2,3	83,9	13,2	2,6	27,1	82,0	0,7	2,9	94,8
Instructeur gestionnaire de dossiers[1]	6 940	0,4	89,0	10,4	0,4	24,0	85,2	4,9	42,5	51,3
Responsable des affaires générales	9 170	0,5	90,0	9,6	0,0	26,3	73,4	52,8	31,2	15,0
Responsable des services techniques	7 350	0,4	93,0	6,5	0,2	27,1	12,2	27,6	31,4	40,6
Secrétaire de mairie	23 380	1,2	88,1	10,8	0,7	24,5	93,7	16,5	23,1	59,9
Affaires juridiques	**11 580**	**0,6**	**88,2**	**11,7**	**0,1**	**17,3**	**74,1**	**41,9**	**33,7**	**24,0**
Acheteur public	370	0,0	90,9	8,8	0,3	18,6	70,6	33,4	26,8	39,9
Chargé de la commande publique[2]	6 050	0,3	90,4	9,4	0,1	17,4	76,3	23,5	43,1	33,1
Gestionnaire des assurances	480	0,0	90,7	8,8	0,0	27,7	84,3	22,7	42,0	35,4
Instructeur gestionnaire des marchés publics[12]	490	0,0	91,7	7,3	1,0	20,5	79,0	9,2	42,0	48,6
Responsable des affaires juridiques	4 200	0,2	83,9	16,0	0,0	15,5	69,4	75,1	18,8	5,4
Arts et techniques du spectacle	**7 740**	**0,4**	**79,0**	**19,6**	**1,3**	**21,1**	**18,9**	**9,2**	**17,1**	**70,4**
Directeur d'établissement culturel	620	0,0	66,6	33,4	0,0	24,7	50,5	52,8	22,2	21,9
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	3 840	0,2	83,0	16,3	0,6	22,6	20,8	9,1	23,0	64,5
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	3 270	0,2	76,6	20,7	2,3	18,7	10,7	0,7	8,9	86,9
Ateliers et Véhicules	**29 040**	**1,5**	**88,6**	**10,0**	**1,2**	**26,8**	**7,4**	**1,3**	**6,0**	**91,2**
Carrossier peintre	200	0,0	95,1	4,9	0,0	17,4	0,5	0,0	3,6	95,9
Chauffeur	7 090	0,4	84,1	13,0	2,9	28,7	16,1	0,3	1,6	97,5
Conducteur de transports en commun	1 870	0,1	75,1	24,3	0,2	38,9	22,6	0,1	0,4	94,8
Conducteur de véhicule poids lourd[1]	4 610	0,2	91,4	8,0	0,4	24,2	2,1	1,0	1,6	97,1
Conducteur d'engins	3 790	0,2	90,5	9,0	0,5	26,6	2,0	0,0	0,6	96,3
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	6 890	0,4	89,5	8,8	1,5	19,2	1,7	0,1	5,3	92,8
Responsable d'atelier	3 550	0,2	95,5	4,3	0,2	32,5	6,3	7,0	27,0	65,2
Responsable de flotte de véhicules	1 020	0,1	93,8	6,2	0,0	36,7	8,6	4,6	19,0	75,2
Bibliothèques et centres documentaires	**27 200**	**1,4**	**87,6**	**10,7**	**1,4**	**24,0**	**81,7**	**9,1**	**25,4**	**64,7**
Bibliothécaire	6 770	0,3	90,7	8,7	0,5	24,0	83,2	15,2	47,9	36,4
Chargé d'accueil en bibliothèque	15 750	0,8	84,7	12,7	2,1	23,1	80,7	0,5	11,4	87,2
Directeur de bibliothèque	3 200	0,2	93,3	6,6	0,0	26,9	83,4	35,8	38,5	24,9
Documentaliste	1 490	0,1	90,8	8,1	1,1	27,6	80,9	13,8	40,7	44,4
Communication	**15 200**	**0,8**	**68,1**	**30,9**	**0,9**	**12,1**	**64,2**	**29,9**	**26,9**	**39,0**
Chargé de communication	8 220	0,4	70,3	28,5	1,2	9,7	73,5	26,4	26,5	43,9
Chargé de création graphique	1 870	0,1	70,3	28,3	1,3	12,0	51,9	8,5	31,6	55,9
Chargé de publication	1 110	0,1	49,2	50,6	0,1	16,8	59,5	43,4	24,4	19,0
Chef de projet communication numérique	850	0,0	62,3	35,6	2,1	5,3	40,0	30,2	33,4	33,3
Directeur de la communication	2 270	0,1	66,2	33,7	0,0	14,7	67,9	61,2	22,4	13,0
Photographe-vidéaste	870	0,0	77,2	22,3	0,5	28,8	21,5	8,7	28,9	55,1

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Développement territorial	**12 980**	**0,7**	**68,2**	**30,8**	**0,9**	**15,6**	**60,5**	**62,8**	**19,4**	**15,4**
Chargé de développement territorial[1]	1 780	0,1	64,7	32,3	2,9	13,0	59,4	40,0	28,5	29,0
Chargé de développement touristique[1]	1 370	0,1	65,3	31,4	3,0	13,3	77,2	34,9	19,7	41,2
Chargé des affaires européennes et internationales	1 310	0,1	66,2	33,3	0,3	10,8	66,3	78,0	12,4	8,2
Chargé d'études	1 690	0,1	72,9	26,8	0,3	18,6	56,9	59,9	27,0	11,4
Chef de projet développement territorial	2 210	0,1	69,3	30,5	0,1	16,1	60,8	80,3	11,6	5,8
Développeur économique	2 280	0,1	61,8	37,6	0,5	16,0	57,4	60,6	22,4	13,9
Directeur du développement territorial	2 030	0,1	75,6	24,3	0,0	20,1	50,4	81,1	11,2	6,1
Instructeur gestionnaire de fonds européens[1]	300	0,0	74,8	24,4	0,0	7,7	76,4	31,5	44,1	24,0
Direction générale	**15 630**	**0,8**	**85,6**	**14,3**	**0,0**	**27,1**	**52,3**	**84,0**	**9,0**	**4,4**
Auditeur interne	20	0,0	93,9	6,1	0,0	13,1	69,2	62,3	37,7	0,0
Chargé d'évaluation des politiques publiques	490	0,0	68,8	31,2	0,0	19,8	56,4	85,9	9,4	4,5
Conseiller en organisation	1 040	0,1	61,3	38,1	0,1	26,6	51,2	78,7	9,2	3,3
Contrôleur de gestion	1 320	0,1	72,8	27,2	0,0	19,2	59,6	67,6	19,4	10,6
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	4 120	0,2	89,5	10,3	0,0	27,8	49,2	83,4	8,2	5,1
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	8 640	0,4	89,5	10,4	0,1	28,5	52,6	87,3	7,8	3,2
Eau et assainissement	**13 400**	**0,7**	**84,7**	**13,6**	**0,7**	**16,8**	**12,4**	**10,0**	**16,0**	**72,5**
Agent chargé de contrôle en assainissements collectif et non collectif[1]	1 590	0,1	78,0	20,6	0,6	11,9	24,6	3,8	28,8	65,2
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement[1]	6 030	0,3	87,6	10,8	1,0	18,2	2,3	0,1	2,8	95,9
Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration[1]	1 930	0,1	80,1	16,4	1,2	15,5	5,9	0,3	5,1	93,4
Directeur eau potable et assainissement	1 260	0,1	87,8	12,0	0,0	15,7	35,5	61,7	24,6	12,9
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	1 330	0,1	84,9	12,3	0,1	18,6	20,8	6,5	44,0	47,5
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	1 250	0,1	82,9	16,9	0,0	17,1	23,6	31,6	41,4	25,2
Education et animation	**315 070**	**16,0**	**60,1**	**36,6**	**3,0**	**15,5**	**87,7**	**2,7**	**10,1**	**81,4**
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78 140	4,0	82,5	15,0	2,2	23,0	98,9	0,1	0,3	98,7
Animateur de relais assistantes maternelles	4 320	0,2	70,6	22,2	7,0	15,4	97,8	2,4	41,9	54,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 570	3,2	30,5	63,4	5,5	12,6	82,0	0,2	7,2	76,5
Animateur enfance-jeunesse	63 390	3,2	41,1	54,8	4,0	7,7	71,7	0,3	8,8	82,3
Assistant éducatif petite enfance	67 210	3,4	65,9	32,2	1,7	17,1	99,0	0,4	1,0	96,0
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	7 680	0,4	81,8	17,7	0,5	16,3	70,8	21,6	40,7	35,9
Directeur d'équipement socioculturel	1 060	0,1	81,7	17,4	0,2	17,6	51,6	26,0	41,0	30,6
Directeur enfance-jeunesse-éducation	6 330	0,3	88,4	11,5	0,0	18,0	68,8	39,5	32,7	26,7
Educateur de jeunes enfants	9 320	0,5	78,1	21,0	0,3	13,7	97,3	4,0	86,0	9,2
Responsable de structure d'accueil de loisirs	7 700	0,4	84,1	15,1	0,6	7,3	70,1	1,3	27,1	71,1
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	6 350	0,3	89,5	10,1	0,0	21,0	95,1	41,9	48,2	9,2
Enseignements artistiques	**38 460**	**2,0**	**54,8**	**44,6**	**0,0**	**23,9**	**49,0**	**24,7**	**72,1**	**1,2**
Directeur d'établissement d'arts plastiques	70	0,0	73,2	26,8	0,0	40,3	52,4	62,7	31,7	5,6
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1 150	0,1	78,5	21,3	0,0	34,0	31,7	48,9	45,7	3,1
Enseignant artistique	35 860	1,8	54,3	45,1	0,0	23,2	49,4	23,5	73,5	1,1
Enseignant en arts plastiques	1 380	0,1	45,4	53,4	0,0	33,5	54,9	35,0	58,8	3,0
Entretien et services généraux	**239 030**	**12,2**	**76,2**	**17,8**	**5,8**	**28,8**	**67,1**	**0,3**	**0,6**	**98,0**
Agent de services polyvalent en milieu rural	35 130	1,8	73,9	16,8	9,0	27,8	49,1	0,2	0,3	97,9
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	19 650	1,0	80,9	10,0	9,0	25,2	11,3	0,6	0,3	98,3
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie[12]	1 660	0,1	82,6	16,0	1,4	26,6	32,7	1,4	4,3	92,2
Chargé de propreté des locaux	166 620	8,5	74,7	20,0	5,1	29,8	82,4	0,2	0,2	98,6
Coordonnateur d'entretien des locaux	2 120	0,1	94,7	5,1	0,3	30,2	51,6	1,0	11,9	86,5
Logisticien	1 980	0,1	89,9	9,0	1,1	26,7	16,7	3,4	11,2	83,8
Magasinier	7 430	0,4	92,4	6,2	1,4	28,0	18,4	0,5	5,4	93,7
Manutentionnaire	4 430	0,2	85,0	11,0	3,9	21,3	5,7	0,0	1,1	97,7

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Environnement	**8 710**	**0,4**	**75,4**	**22,4**	**2,2**	**12,6**	**39,2**	**36,7**	**27,0**	**34,9**
Animateur environnement[1]	2 430	0,1	65,2	29,8	4,7	10,1	54,5	37,1	24,3	35,9
Chargé d'études environnement	1 170	0,1	72,1	27,4	0,5	13,4	48,9	54,4	32,7	11,1
Chef de projet paysage	370	0,0	72,9	26,4	0,6	14,1	53,2	65,7	23,8	9,0
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	1 450	0,1	67,7	29,1	3,2	8,4	24,9	17,0	46,4	35,3
Directeur de l'environnement	1 540	0,1	89,5	10,5	0,0	15,9	47,7	64,5	21,7	13,3
Garde gestionnaire des espaces naturels	1 260	0,1	87,0	11,3	1,7	15,7	8,2	0,6	10,8	88,3
Responsable des espaces naturels protégés	490	0,0	83,8	15,9	0,3	16,7	25,6	31,8	29,7	37,6
Espaces verts	**61 640**	**3,1**	**80,1**	**10,9**	**8,3**	**20,2**	**9,4**	**0,9**	**2,9**	**92,7**
Animalier	450	0,0	80,5	14,4	5,1	7,0	41,5	0,0	5,6	92,9
Chargé de travaux espaces verts	11 570	0,6	84,8	10,0	5,1	21,1	6,9	0,5	5,9	89,9
Concepteur paysagiste	560	0,0	77,4	19,6	3,0	18,5	25,5	19,2	27,5	45,0
Directeur espaces verts et biodiversité	1 310	0,1	93,5	6,3	0,0	28,3	15,3	21,7	36,0	42,0
Grimpeur-élagueur[1]	1 400	0,1	69,5	4,7	0,7	18,9	0,9	0,3	0,8	73,9
Jardinier	45 620	2,3	78,7	11,3	9,8	19,9	9,3	0,1	0,5	96,6
Responsable de parc animalier	50	0,0	78,9	21,1	0,0	24,8	32,7	23,2	26,8	50,0
Responsable de production végétale	690	0,0	91,7	7,5	0,8	24,0	24,8	3,0	15,7	78,2
Etablissements et services patrimoniaux	**16 350**	**0,8**	**79,3**	**18,9**	**1,5**	**22,6**	**66,0**	**15,6**	**22,5**	**58,1**
Archéologue	470	0,0	54,1	45,9	0,0	10,1	43,2	60,0	25,2	8,5
Archiviste	3 320	0,2	88,4	10,7	0,8	23,8	70,3	17,6	42,9	38,7
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	6 420	0,3	79,1	18,6	1,9	27,0	63,7	0,3	4,3	92,5
Directeur d'établissement patrimonial	1 350	0,1	87,2	12,2	0,0	27,1	67,5	71,5	14,9	11,5
Chargé des publics[1]	3 870	0,2	70,7	26,7	2,2	14,5	67,9	13,9	32,0	45,6
Régisseur d'œuvres	760	0,0	86,9	12,7	0,4	18,4	66,2	16,2	49,9	33,6
Restaurateur d'œuvres	170	0,0	75,6	19,1	1,4	31,3	72,3	16,7	25,8	56,2
Finances	**39 460**	**2,0**	**91,9**	**7,4**	**0,4**	**22,2**	**81,6**	**13,1**	**22,8**	**63,3**
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	24 180	1,2	91,6	7,4	0,6	21,1	85,6	1,0	15,9	82,4
Coordonnateur budgétaire et comptable	2 440	0,1	93,9	5,9	0,1	23,7	76,7	23,9	47,7	28,2
Directeur financier	4 520	0,2	90,8	9,0	0,0	23,8	68,7	62,8	24,9	11,0
Responsable de gestion budgétaire et financière	3 460	0,2	91,8	8,1	0,0	23,1	71,9	34,2	39,1	25,4
Responsable de gestion comptable	4 860	0,2	93,6	6,0	0,2	25,3	83,2	6,4	30,6	62,1
Formation professionnelle	**2 110**	**0,1**	**79,8**	**20,1**	**0,2**	**22,1**	**64,6**	**57,6**	**23,6**	**17,3**
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	1 600	0,1	79,7	20,1	0,2	20,9	66,1	52,7	24,5	21,1
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	510	0,0	79,9	20,1	0,0	26,0	59,6	73,1	20,8	5,3
Habitat logement	**4 020**	**0,2**	**85,0**	**14,3**	**0,7**	**25,4**	**57,0**	**22,5**	**13,4**	**61,5**
Chargé de gestion locative	860	0,0	85,3	14,2	0,6	23,6	82,6	4,7	21,7	70,6
Directeur de la gestion locative	330	0,0	87,4	12,3	0,0	24,2	71,2	62,7	23,6	13,1
Gardien d'immeuble	1 790	0,1	86,8	12,0	1,2	31,9	31,1	0,2	0,8	95,9
Responsable de l'habitat et du logement	1 050	0,1	81,0	18,9	0,1	16,4	76,1	62,0	24,6	11,5
Imprimerie	**1 560**	**0,1**	**92,4**	**6,5**	**0,7**	**32,0**	**30,2**	**0,9**	**9,0**	**89,6**
Chef d'atelier d'imprimerie	130	0,0	96,3	3,7	0,0	33,0	25,7	9,1	39,8	51,1
Façonnier	180	0,0	90,8	9,2	0,0	34,2	47,9	0,0	6,1	93,9
Imprimeur reprographe	1 250	0,1	92,2	6,4	0,9	31,6	28,0	0,2	6,3	92,9

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Incendie secours	**39 340**	**2,0**	**98,9**	**0,9**	**0,2**	**8,8**	**5,8**	**7,8**	**9,0**	**82,5**
Chef de centre d'incendie et de secours	1 880	0,1	99,6	0,4	0,0	18,7	4,6	32,9	45,8	20,3
Chef de groupement	1 750	0,1	98,7	1,3	0,0	23,1	12,6	72,5	15,8	7,6
Directeur des services d'incendie et de secours[1]	200	0,0	98,2	1,8	0,0	38,0	3,9	72,3	6,2	3,6
Encadrant des opérations de secours	17 280	0,9	99,9	0,1	0,0	8,5	3,8	2,6	9,1	88,3
Infirmier de SIS[1]	160	0,0	97,9	2,1	0,0	8,5	33,1	75,7	17,7	6,6
Intervenant des opérations de secours	14 330	0,7	98,0	1,6	0,4	4,1	4,7	0,1	0,8	98,4
Médecin chef de SIS[13]	50	0,0	88,6	11,4	0,0	45,6	15,0	95,7	0,0	-
Médecin de SIS[13]	110	0,0	79,0	21,0	0,0	32,6	42,1	79,2	15,2	-
Opérateur en CTA-CODIS	2 560	0,1	99,1	0,7	0,2	9,2	13,8	1,1	9,0	89,9
Pharmacien de SIS[13]	80	0,0	97,3	2,7	0,0	26,1	41,9	83,6	5,4	-
Préventionniste	600	0,0	97,8	2,2	0,0	26,1	17,0	19,6	52,2	27,4
Prévisionniste	330	0,0	98,0	2,0	0,0	24,6	13,5	29,9	37,1	32,0
Infrastructures	**60 770**	**3,1**	**89,3**	**8,2**	**2,2**	**24,5**	**6,4**	**5,2**	**11,3**	**82,8**
Agent de port	1 290	0,1	83,2	15,9	0,9	23,1	16,8	0,1	4,1	87,8
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 860	2,2	88,1	8,6	3,0	22,5	4,2	0,1	2,3	97,0
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	3 230	0,2	91,0	8,3	0,4	27,8	10,8	9,5	50,8	39,6
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	2 850	0,1	85,0	14,5	0,1	22,1	20,9	24,1	57,6	17,8
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	5 850	0,3	96,4	3,3	0,1	33,3	5,0	5,1	17,6	76,9
Responsable de port	340	0,0	83,1	16,9	0,0	26,9	23,5	22,6	18,0	54,3
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers[1]	4 350	0,2	95,7	4,2	0,0	32,0	12,6	38,3	31,0	30,2
Laboratoires	**3 140**	**0,2**	**83,2**	**15,1**	**0,3**	**15,5**	**63,7**	**14,7**	**50,3**	**33,3**
Aide de laboratoire	440	0,0	81,5	8,4	1,0	15,3	67,4	2,1	19,7	77,2
Directeur de laboratoire	230	0,0	82,9	17,1	0,0	33,8	48,7	74,9	17,1	5,6
Préleveur	430	0,0	77,1	22,9	0,0	10,1	41,8	2,2	27,4	70,4
Responsable métrologie	40	0,0	84,0	16,0	0,0	16,6	51,0	32,7	45,4	16,6
Responsable qualité en laboratoire[2]	250	0,0	84,1	15,4	0,0	20,3	60,3	47,6	28,6	19,6
Technicien de laboratoire	1 750	0,1	85,0	14,6	0,3	13,7	70,9	7,7	71,0	19,5
Patrimoine bâti	**79 620**	**4,1**	**86,5**	**10,3**	**2,9**	**26,2**	**14,5**	**5,5**	**10,7**	**82,1**
Assistant de suivi de travaux bâtiment	3 200	0,2	93,8	5,9	0,3	31,3	8,9	1,3	19,4	78,8
Chargé d'opération de construction	2 420	0,1	86,0	13,4	0,1	24,2	26,4	37,5	47,0	15,1
Dessinateur CAO - BIM[1]	3 330	0,2	91,4	8,2	0,4	23,1	25,7	1,1	27,6	70,8
Gestionnaire de flux	250	0,0	81,7	17,6	0,7	19,7	22,1	10,7	43,5	44,9
Chargé de maintenance du patrimoine bâti[1]	6 560	0,3	90,9	8,7	0,4	26,3	24,3	8,4	43,8	47,6
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	550	0,0	95,1	3,9	1,1	16,9	2,8	1,1	4,5	94,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900	2,9	85,2	10,5	3,9	26,3	12,1	0,2	1,5	96,1
Responsable de conception et de réalisation de constructions	1 590	0,1	81,1	18,6	0,0	23,8	32,2	61,3	28,1	10,3
Responsable des bâtiments	3 440	0,2	92,0	7,7	0,1	30,4	16,2	37,6	28,3	33,8
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation, climatisation[1]	220	0,0	94,5	5,0	0,5	15,7	2,0	4,0	7,5	88,0
Responsable énergie	470	0,0	67,7	32,3	0,0	13,5	29,2	58,0	30,7	9,9
Spécialiste fluides	690	0,0	85,5	14,3	0,1	17,7	5,0	2,5	31,4	64,8

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Population et funéraire	**11 240**	**0,6**	**91,2**	**7,9**	**0,6**	**26,5**	**71,4**	**6,6**	**13,4**	**79,0**
Agent funéraire	1 530	0,1	81,2	16,0	2,8	26,0	9,0	0,1	1,0	97,1
Gestionnaire de l'aire d'accueil des publics itinérants[1]	130	0,0	65,3	34,7	0,0	28,3	34,8	8,9	10,0	74,0
Conseiller funéraire	160	0,0	82,7	16,7	0,6	17,7	49,5	0,0	3,3	91,6
Conservateur de cimetière	500	0,0	96,2	3,5	0,3	34,4	34,0	4,8	16,3	78,5
Directeur de régie funéraire	150	0,0	82,2	17,8	0,0	33,2	51,8	18,3	15,9	60,9
Maître de cérémonie	90	0,0	82,4	17,6	0,0	32,0	3,5	0,0	0,0	98,9
Officier d'état civil	6 310	0,3	92,8	6,3	0,3	24,3	89,4	0,5	7,4	91,2
Opérateur de crémation	80	0,0	88,4	11,6	0,0	15,6	19,5	0,0	0,0	96,9
Responsable du service population	2 300	0,1	95,2	4,5	0,2	31,4	81,0	27,8	39,0	32,9
Prévention et sécurité	**48 580**	**2,5**	**84,5**	**12,3**	**3,0**	**19,3**	**27,2**	**1,1**	**5,7**	**90,9**
Agent de gardiennage et de surveillance[2]	12 400	0,6	73,6	21,0	5,4	30,7	31,7	0,1	0,9	94,5
Agent chargé de la tranquillité publique[1]	3 090	0,2	55,2	30,3	14,5	14,6	34,3	3,1	13,5	73,9
Agent de surveillance des voies publiques	7 710	0,4	70,7	24,8	4,1	18,3	35,7	0,2	0,9	96,2
Garde champêtre	840	0,0	96,8	0,4	0,0	38,1	9,7	0,0	0,1	99,9
Opérateur de vidéoprotection	1 850	0,1	81,3	16,9	1,8	16,0	32,3	0,6	2,5	96,7
Policier municipal	19 340	1,0	99,2	0,6	0,0	11,7	22,6	0,1	2,8	96,8
Responsable du service de police municipale	3 350	0,2	97,4	2,4	0,1	24,6	13,3	11,5	47,0	41,0
Propreté et déchets	**59 090**	**3,0**	**80,0**	**14,4**	**5,2**	**20,8**	**12,8**	**1,2**	**2,4**	**95,8**
Agent de collecte	20 850	1,1	80,3	17,2	2,0	14,8	2,0	0,3	0,3	99,2
Agent de déchèterie	7 650	0,4	80,4	14,3	4,3	23,4	14,3	0,3	0,8	97,8
Agent de propreté des espaces publics	25 030	1,3	77,0	13,6	9,3	25,0	19,6	0,0	0,2	99,3
Coordonnateur collecte	2 280	0,1	92,1	6,9	0,7	21,7	12,9	3,6	13,7	81,5
Responsable de la gestion des déchets	1 420	0,1	90,5	9,5	0,0	13,1	33,6	17,8	29,7	50,9
Responsable propreté des espaces publics	1 460	0,1	94,0	6,0	0,0	29,4	14,1	12,6	20,5	66,5
Responsable traitement des déchets	400	0,0	86,3	12,1	1,0	15,7	34,3	23,6	35,5	37,9
Ressources humaines	**31 050**	**1,6**	**90,8**	**8,3**	**0,6**	**17,8**	**84,3**	**18,5**	**30,4**	**50,5**
Assistant de gestion des ressources humaines[1]	15 900	0,8	90,7	8,2	0,8	15,8	90,6	1,4	22,2	75,8
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	180	0,0	82,9	15,6	1,5	27,9	51,4	37,9	35,0	26,1
Chargé de projet GPEEC	1 180	0,1	84,4	11,5	4,1	15,6	70,3	50,3	26,4	22,4
Chargé du recrutement	610	0,0	85,0	14,6	0,4	15,6	87,8	25,2	45,3	29,6
Conseiller en prévention des risques professionnels	1 800	0,1	84,4	14,9	0,5	18,4	46,4	23,4	45,9	29,8
Conseiller mobilité et parcours professionnels[1]	790	0,0	88,4	11,6	0,0	14,9	89,6	23,8	41,8	33,0
Directeur des ressources humaines	5 020	0,3	93,1	6,5	0,0	20,7	81,1	57,4	30,4	11,5
Ergonome	40	0,0	81,8	18,2	0,0	4,9	53,1	64,4	28,2	7,4
Responsable de la formation	1 660	0,1	90,9	8,7	0,2	17,1	77,8	22,2	38,3	39,1
Responsable de la gestion administrative du personnel	3 860	0,2	95,0	5,0	0,0	23,2	87,6	21,0	49,8	28,8
Restauration collective	**100 460**	**5,1**	**77,7**	**18,1**	**4,1**	**25,6**	**74,3**	**0,3**	**1,3**	**96,3**
Agent de restauration	69 110	3,5	72,9	21,5	5,4	26,4	87,5	0,1	0,2	97,3
Cuisinier	17 160	0,9	87,1	11,1	1,8	20,3	39,9	0,3	0,8	97,7
Directeur de la restauration collective	2 040	0,1	91,3	8,6	0,0	31,0	40,9	6,4	19,1	73,6
Responsable de production culinaire	6 220	0,3	92,6	7,3	0,2	25,3	28,6	0,2	4,7	94,7
Responsable des sites de distribution de repas	1 430	0,1	73,8	25,7	0,1	30,4	78,9	1,1	5,2	83,2
Responsable d'office	4 170	0,2	90,1	9,0	0,9	31,4	82,7	0,8	2,6	96,3
Responsable qualité en restauration collective[2]	330	0,0	92,0	8,0	0,0	17,0	58,8	6,6	46,6	46,5

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Santé	**37 780**	**1,8**	**69,7**	**29,8**	**0,3**	**23,2**	**88,3**	**46,3**	**6,8**	**44,7**
Agent de santé environnementale	1 210	0,1	77,4	19,7	2,9	23,9	40,2	0,5	2,8	95,9
Aide-soignant	15 110	0,8	69,9	29,3	0,6	14,7	92,8	0,2	0,2	98,2
Assistant dentaire	160	0,0	75,8	24,2	0,0	17,1	95,7	0,0	0,0	94,3
Coordonnateur de santé	880	0,0	80,3	19,4	0,3	32,4	91,3	82,4	13,7	2,9
Directeur de la santé publique[1]	550	0,0	82,1	17,7	0,0	36,2	79,6	79,0	11,1	6,6
Ergothérapeute	270	0,0	49,1	50,9	0,0	7,8	85,4	7,9	85,2	3,6
Infirmier	6 370	0,3	74,2	25,7	0,0	20,1	93,8	75,6	20,5	2,9
Manipulateur d'électroradiologie	50	0,0	88,2	11,8	0,0	32,4	91,6	6,3	93,7	0,0
Masseur-kinésithérapeute	70	0,0	17,6	82,4	0,0	41,3	62,8	12,9	44,6	0,0
Médecin[3]	5 480	0,3	37,6	62,3	0,0	46,9	76,1	91,1	0,8	-
Médecin de médecine préventive[3]	320	0,0	28,7	70,8	0,0	63,3	57,8	82,8	2,6	-
Orthophoniste	50	0,0	37,4	62,6	0,0	39,0	83,9	34,0	62,2	0,0
Pharmacien	100	0,0	70,4	29,6	0,0	34,2	61,1	78,3	1,2	-
Psychomotricien	240	0,0	59,5	40,5	0,0	18,1	90,1	11,5	80,3	2,9
Puériculteur	5 210	0,3	91,8	8,1	0,1	20,4	99,0	92,6	0,6	6,3
Responsable en santé environnementale	180	0,0	84,8	14,1	1,1	23,5	57,1	61,7	31,3	5,9
Sage-femme	1 090	0,1	85,7	14,3	0,0	27,7	98,0	98,0	0,1	0,1
Technicien de santé environnementale	450	0,0	86,0	14,0	0,0	23,8	47,4	8,4	78,8	12,2
Services culturels	**6 060**	**0,3**	**70,7**	**28,0**	**0,8**	**19,9**	**64,5**	**43,7**	**27,3**	**24,5**
Chef de projet culturel	3 600	0,2	63,0	34,8	1,4	17,6	68,0	30,0	30,0	33,4
Directeur de l'action culturelle	2 460	0,1	82,1	17,9	0,0	23,3	59,3	63,4	23,5	11,7
Social	**152 090**	**7,7**	**54,9**	**43,4**	**0,8**	**27,5**	**90,6**	**9,3**	**27,5**	**60,8**
Agent d'intervention sociale et familiale	2 390	0,1	76,4	22,4	1,3	22,0	88,8	3,1	44,4	51,1
Aide à domicile	37 890	1,9	60,5	36,7	1,5	26,4	96,6	0,3	1,8	96,4
Assistant familial en protection de l'enfance[1]	40 840	2,1	2,1	96,2	0,0	41,8	91,1	0,1	0,5	94,9
Cadre en charge de la direction d'établissement(s) et de service(s) social ou médico-social[1]	4 360	0,2	88,6	11,4	0,0	28,3	82,6	64,7	25,4	9,2
Chargé d'accueil social	9 960	0,5	86,1	10,9	2,9	26,2	90,0	1,1	10,5	87,5
Conseiller d'action sociale	4 780	0,2	84,9	14,8	0,3	25,0	85,4	35,5	45,6	17,4
Directeur de l'action sociale	3 360	0,2	87,9	11,8	0,0	27,8	77,1	67,5	24,0	7,7
Psychologue[3]	3 710	0,2	52,8	47,1	0,0	18,2	91,4	97,2	0,7	-
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	4 250	0,2	76,1	22,2	1,7	19,5	77,4	19,3	49,2	29,6
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	1 650	0,1	85,5	14,5	0,0	22,0	85,0	47,1	45,2	6,3
Responsable territorial d'action sociale	2 230	0,1	90,3	9,5	0,1	27,7	85,0	43,8	36,5	18,6
Travailleur social	36 680	1,9	81,5	17,7	0,7	16,0	89,2	2,1	84,7	11,2
Sports	**46 220**	**2,4**	**74,9**	**22,7**	**1,9**	**20,8**	**28,4**	**3,3**	**34,6**	**60,0**
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	23 680	1,2	80,5	15,8	3,3	25,0	27,8	0,1	1,4	97,4
Animateur éducateur sportif	16 320	0,8	60,8	37,9	0,7	12,7	31,6	0,3	75,5	20,7
Directeur du service des sports	2 410	0,1	91,9	7,9	0,1	22,5	25,5	42,5	38,8	17,4
Responsable d'équipement sportif	2 040	0,1	87,0	12,6	0,1	30,3	15,0	13,5	45,3	39,3
Responsable des activités physiques et sportives	1 770	0,1	91,5	8,2	0,2	25,9	27,8	7,9	72,1	18,2

Métiers territoriaux 2019	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes	% CAT A (hors EA)	% CAT B (hors EA)	% CAT C (hors EA)
Ensemble	**1 965 300**	**100,0**	**74,8**	**22,0**	**2,8**	**22,3**	**61,6**	**9,1**	**14,3**	**73,2**
Systèmes d'information et TIC	**16 810**	**0,9**	**81,2**	**17,4**	**1,3**	**14,7**	**21,9**	**29,1**	**38,3**	**30,7**
Administrateur systèmes et bases de données	990	0,1	81,1	18,6	0,4	14,5	18,5	38,8	40,8	18,2
Chargé de support et services des systèmes d'information	7 220	0,4	82,7	14,5	2,4	12,7	20,1	3,5	43,6	50,6
Chargé des réseaux et télécommunications	1 410	0,1	83,3	15,5	1,2	13,1	9,1	18,7	44,4	35,5
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	2 150	0,1	77,9	21,6	0,5	18,3	36,0	62,2	30,6	5,7
Chef de projet des systèmes d'information géographique[1]	1 220	0,1	78,3	21,6	0,1	11,6	33,5	42,2	39,4	17,4
Chef de projet technique des systèmes d'information	440	0,0	80,8	19,2	0,0	14,2	23,9	62,7	28,3	6,5
Directeur des systèmes d'information	1 720	0,1	78,7	20,9	0,2	19,5	16,9	66,4	22,6	9,0
Responsable des études et applications des systèmes d'information	380	0,0	82,5	17,5	0,0	15,4	31,0	36,8	35,4	27,9
Responsable production et support des systèmes d'information	810	0,0	83,8	15,7	0,2	18,5	20,3	44,0	37,4	17,7
Responsable sécurité des systèmes d'information	470	0,0	77,1	22,5	0,4	17,6	10,8	39,5	38,3	19,6
Transports et Déplacements	**2 900**	**0,1**	**85,5**	**14,5**	**0,0**	**18,6**	**43,4**	**46,9**	**25,0**	**27,6**
Chargé de la gestion du réseau de transport	530	0,0	89,2	10,8	0,0	23,2	44,1	22,3	38,3	39,4
Chargé de projet mobilité durable[1]	1 060	0,1	79,6	20,4	0,0	14,6	46,6	63,8	25,5	10,1
Contrôleur du service public de voyageurs	400	0,0	90,7	9,3	0,0	20,9	33,8	2,1	18,3	79,2
Responsable des transports et déplacements	910	0,0	87,9	12,1	0,0	19,6	43,6	61,4	19,8	18,5
Urbanisme et aménagement	**13 090**	**0,7**	**84,7**	**14,9**	**0,2**	**18,0**	**65,7**	**35,4**	**32,9**	**30,9**
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	3 140	0,2	75,4	24,4	0,0	15,8	59,8	57,9	26,1	14,4
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	3 340	0,2	87,1	12,8	0,0	18,6	60,6	65,8	24,4	9,0
Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme[1]	5 140	0,3	87,7	11,5	0,5	17,6	71,4	3,7	40,5	55,4
Responsable des affaires immobilières et foncières	1 470	0,1	88,6	11,3	0,1	23,1	69,4	28,4	40,6	30,4
Métiers non déclarés	**163 200**	**8,3**	**68,2**	**27,0**	**4,3**	**21,4**	**54,6**	**15,4**	**17,2**	**55,5**
Métiers non répertoriés	**16 280**	**0,8**	**46,9**	**50,9**	**2,1**	**20,8**	**56,2**	**26,3**	**11,3**	**30,5**
"Fonction" identifiée mais l'activité n'est pas déclarée[4]	**690**	**0,0**	**64,1**	**34,7**	**1,1**	**24,5**	**38,1**	**5,9**	**16,6**	**46,1**

1 Ces métiers ont vu leur intitulé évoluer dans la version actualisée du RMT. Les présents intitulés sont donc les versions actuelles.

2 Certains métiers ont été fusionnés dans la version actualisée du RMT mais sont présentés ici séparément puisque dissociés au moment de l'enquête

"Chargé de la commande publique" est fusionné au sein d'"Instructeur gestionnaire des marchés publics"

"Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie" est fusionné avec "Agent de gardiennage et de surveillance" au sein du métier "Chargé de prévention et de sécurité"

"Responsable qualité laboratoire" fusionne avec "Responsable qualité restauration" au sein du nouveau métier "Responsable qualité"

3 Ces métiers relatifs à la médecine sont réglementairement composés d'agents de catégorie A. Y trouver des agents de catégorie C est donc anormal. Cela peut être dû à des renseignement erronés de la part de certaines collectivités ou à des erreurs de recodage des données collectées. Nous avons décidé de ne pas afficher le pourcentage d'agents de catégorie C pour les métiers concernés.

4 Dans certains cas, l'intitulé du métier tel que fourni par la collectivité ne correspond pas à un métier mais à une « fonction ». Elle ne renseigne en rien sur le métier de l'agent concerné. A titre d'exemple, un assistant de gestion administrative peut avoir la fonction d'assistant de prévention des risques professionnels au sein de son établissement.

5 La somme des pourcentages n'est pas égale à 100 car les statuts et catégories hiérarchiques inclassables n'ont pas été indiquées dans le tableau

2. Précisions méthodologiques

Le panorama statistique des métiers territoriaux s'appuie sur les données agrégées de trois vagues d'enquêtes régionales lancées entre 2017 et 2019 et ayant permis de couvrir l'ensemble des agents territoriaux de France en métropole et dans les territoires d'outre-mer.

En trois ans, l'observatoire des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale a ainsi recueilli les réponses de collectivités représentatives de chacune des 18 régions françaises, en s'attachant à faire correspondre les échantillons aux délégations du CNFPT.

Pour parvenir à ce résultat, ce sont chaque année entre cinq et huit régions différentes qui étaient enquêtées selon le calendrier suivant :

2017 : La Réunion, Mayotte, la Bourgogne-Franche-Comté, l'Île de France, la Nouvelle-Aquitaine
2018 : L'Auvergne-Rhône-Alpes, la Corse, le Grand Est, la Normandie, la Provence-Alpes-Côte d'Azur
2019 : La Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Bretagne, les Pays de la Loire, le Centre-Val de Loire, les Hauts-de-France, l'Occitanie

Pour chacune des régions enquêtées, un rapport d'étude a été proposé. Ces derniers sont disponibles en ligne sur le site internet du CNFPT.

Les données sont recueillies pour les agents rémunérés par les collectivités territoriales ou établissements interrogés au 1er janvier de l'année de l'enquête. Les fichiers réponses concernent l'ensemble des postes principaux, secondaires et non annexes. C'est-à-dire que les agents sont comptabilisés quel que soit leur volume horaire de travail, et plusieurs fois s'ils travaillent dans plusieurs collectivités. Cela pourrait expliquer quelques légers décalages avec les résultats d'autres publications.

Ces trois vagues d'enquêtes se déroulaient chacune en deux temps. Les collectivités et établissements répondaient d'abord à une enquête quantitative sur les emplois et métiers territoriaux, puis à une enquête qualitative portant sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation dans les collectivités et les établissements publics.

Nous allons ici détailler la méthodologie pour chacune de ces deux enquêtes complémentaires.

Enquête régionale sur les métiers et les emplois territoriaux

Au niveau national, plus de 8 400 collectivités et établissements publics territoriaux sur environ 16 700 collectivités interrogées en trois ans ont répondu à cette étude.

Pour chacune des collectivités ou établissements interrogés, une dizaine de données ont été collectées, uniquement pour les agents rémunérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics interrogées au 1er janvier de l'année de l'enquête.

Pour chacune des régions, la base de sondage de l'enquête a été établie de sorte que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la région.
Pour certaines régions, les collectivités ont été interrogées de manière parfaitement exhaustives et les taux de réponses ont atteint les 100%.
Cela n'était cependant pas possible partout et, dans la plupart des régions interrogées, la base de sondage a été échantillonnée : Les plus grandes collectivités ont toujours été sélectionnées de manière exhaustive. Les autres collectivités ont été échantillonnées différemment selon leur taille et selon le nombre, la part et la nature des agents qu'elles concentrent. L'échantillon a été sélectionné séparément pour chaque région enquêtée à partir du croisement de plusieurs bases de données.

Cet échantillon stratifié a permis des taux de réponses variables selon les régions mais globalement autour de 50%, ce qui a permis de couvrir à chaque fois plus d'un agent territorial sur deux.
Afin d'obtenir des résultats représentatifs de l'ensemble des agents territoriaux, un coefficient de redressement a été attribué à chacun d'entre eux selon le type de collectivité auquel il est rattaché. Ce coefficient est basé sur une population « théorique » calculée à partir d'effectifs de référence fournis par l'INSEE.

Coefficient année N = Population théorique de la strate sur l'année N / répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux de la strate année N

Les données collectées sont :

- **Statutaires** : statut, situation juridique, date de première entrée dans la collectivité, cadre d'emplois ;
- **Conditions d'emploi** : temps complet ou non, durée hebdomadaire de travail ;
- **Démographiques** : genre, date de naissance ;
- **Organisationnelles et professionnelles** : services d'affectation, intitulé du métier.

Finalement, les résultats concernent les 1 965 300 personnels titulaires, non titulaires et en emplois aidés des collectivités territoriales et de leurs établissements publics : régions, départements, SIS, CNFPT, communes et établissement communaux (CCAS, caisses des écoles et caisses de crédit municipal), établissements publics intercommunaux à fiscalité propre (EPCI), SIVOM, SIVU et syndicats mixtes.
En raison de leurs statuts particuliers, le personnel des administrations locales de Paris et les pompiers de Marseille ne sont pas pris en compte dans cette étude.
De même, en raison d'une trop fluctuation des données récoltées, les résultats issus des centres de gestion n'ont pas été pris en compte.

Les intitulés de métiers et de services délivrés par les établissements et collectivités interrogées ont été recodées afin de les faire correspondre à la nomenclature du répertoire des emplois territoriaux (RMT). Certains métiers ininterprétables ont été codés comme une non réponse, les métiers identifiables mais ne rentrant pas dans la nomenclature retenue ont été codés comme des métiers inclassables et ont fait l'objet d'une étude particulière.

Cette contrainte d'homogénéisation des intitulés fournis par les collectivités s'est également appliquée à l'ensemble des variables fournies par les collectivités : sur les intitulés des services/secteurs d'affectation, les statuts, les cadres d'emploi, les situations juridiques ou encore la quotité de travail. Chaque fois, la logique qui a dominé le recodage a été le respect de la réponse de la collectivité lorsque l'intitulé fourni n'était sujet à aucune interprétation. Lorsque la réponse de la collectivité était incomplète mais pouvait être déduite des autres variables fournies, une interprétation de la réponse a pu être faite. Par exemple, un intitulé métier incomplet a pu être codé en rapport à la nomenclature RMT lorsque l'intitulé fourni dans la variable secteur ou cadre d'emploi permettait de déduire de façon certaine le métier exercé par l'agent.

Le nombre de métiers est calculé en fonction des intitulés présents dans le RMT. Il exclut donc les métiers non déclarés, les métiers non répertoriés et les intitulés de poste qui renvoient quelquefois à des « fonctions ». La part des agents au sein des vingt principaux métiers est calculée quant à elle à partir de l'intégralité des effectifs territoriaux. En raison d'une consolidation méthodologique qui suit la consolidation nationale des données récoltées à des niveaux régionaux, les chiffres peuvent parfois différer très légèrement de ceux indiqués dans les rapports d'observation régionalisée.

Des comparaisons ont été menées avec l' « enquête nationale métiers territoriaux » menée en 2012. Ces comparaisons doivent être accueillies avec précaution. Si les méthodologies sont globalement semblables pour les deux enquêtes, le RMT a évolué entre les deux dates, de même que certains partis pris sur le codage des métiers et des secteurs, ainsi que sur le contrôle de cohérence des données. Ces comparaisons restent cependant un très bon indicateur de l'évolution des métiers territoriaux en 7 ans.

Bilan de collecte de l'enquête régionale sur les métiers et les emplois territoriaux par type de collectivité

Type de collectivité	Collectivités interrogées[4]	Collectivités répondantes[4]	Taux de réponse (%)	Effectifs répondants[5]	Effectifs pondérés[5]	Taux de couverture (%)
Régions[1] (hors collectivités territoriales uniques et Mayotte)	14	13	92,9	74 232	83 094	89,3
Départements (dont Mayotte)	96	76	79,2	214 914	284 393	75,6
SIS	97	89	91,8	48 836	52 030	93,9
Centres de gestion[2]	-	-	-	-	-	-
Communes de moins de 1 000 habitants	3 295	1 782	54,1	9 770	96 443	10,1
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	2 646	1 399	52,9	33 139	134 685	24,6
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	1 609	924	57,4	84 897	189 251	44,9
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	527	293	55,6	73 460	140 098	52,4
Communes de 20 000 à 79 999 habitants	399	217	54,4	180 885	323 747	55,9
Communes de plus de 80 000 habitants	58	46	79,3	143 541	171 020	83,9
Centres communaux d'action sociale	1 483	817	55,1	34 343	114 837	29,9
Caisses des écoles	430	223	51,9	8 288	10 717	77,3
Communautés urbaines (dont Métropole de Lyon)	43	31	72,1	64 670	84 300	76,7
Communautés de communes	894	498	55,7	44 235	90 609	48,8
Communautés d'agglomération	340	192	56,5	60 896	101 100	60,2
Syndicats de communes à vocation multiple: SIVOM	886	390	44,0	3 857	9 124	42,3
Syndicats de communes à vocation unique: SIVU	1 592	615	38,6	4 334	28 669	15,1
Syndicats mixtes communaux	1 469	698	47,5	14 808	33 966	43,6
Collectivités territoriales uniques (Guyane, Martinique, Corse)	3	3	100,0	11 464	11 464	100,0
Autres collectivités[3]	286	139	48,6	3 462	5 758	60,1
Ensemble	16 167	8 445	52,2	1 114 031	1 965 304	56,7

[1] La somme des régions et des collectivités territoriales uniques donne 17, Mayotte ayant le statut de département.
[2] Les CDG ont été neutralisés en raison d'incohérences importantes entre les données récoltées et les données SIASP
[3] Caisses de crédits, autres établissements publics, autres établissements publics administratifs et autres cas
4 Données issues de l'addition des données présentes dans chaque bilan de collecte régional
[5] Données issues de l'addition des effectifs régionaux par type de collectivité, sans et avec pondération

Bilan de collecte de l'enquête régionale sur les métiers et les emplois territoriaux par région

Région	Nombre de collectivités interrogées*	Nombre de collectivités répondantes*	% de réponse*	Effectifs interrogés*	Effectifs estimés*	% de couverture*
Occitanie	2250	1047	47%	119502	195278	61%
Auvergne-Rhône-Alpes	1408	668	47%	113947	228462	50%
Nouvelle-Aquitaine	1462	1147	78%	119888	191698	63%
Grand Est	1396	743	53%	67616	133822	51%
Hauts-de-France	1588	565	36%	80371	170315	47%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1186	646	54%	113133	167718	67%
Île-de-France	1286	478	37%	138613	322617	43%
Bourgogne-Franche-Comté	1301	715	55%	43208	79276	55%
Normandie	1135	576	51%	69016	100168	69%
Centre-Val de Loire	855	418	49%	38185	71996	53%
Pays de la Loire	793	446	56%	58828	101337	58%
Bretagne	821	367	45%	45237	94702	48%
Corse	296	244	82%	11560	12962	89%
Martinique	112	108	96%	16595	16615	100%
Guadeloupe	111	110	99%	16877	16883	100%
La Réunion	78	78	100%	43615	43615	100%
Guyane	49	49	100%	8920	8920	100%
Mayotte	40	40	100%	8920	8920	100%
Ensemble	16167	8445	52%	1114031	1965304	57%

*Résultats hors CDG, les CDG ont été neutralisés en raison d'incohérences importantes entre les données récoltées et les données SIASP

En 2017, **2 024** collectivités ou établissements ont répondu à l'enquête au sein des régions Bourgogne Franche-Comté, Île-de-France, La Réunion, Mayotte et Nouvelle-Aquitaine.
En 2018, **2 905** collectivités ou établissements ont répondu à l'enquête au sein des régions Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.
En 2019, **2 870** collectivités ou établissements ont répondu à l'enquête au sein des régions Hauts-de-France, Occitanie, Bretagne, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Martinique, Guadeloupe et Guyane.

Les collectivités sélectionnées pour ce deuxième volet sont, pour chaque année, sélectionnées parmi les répondants de l'enquête quantitative. Sur les trois ans qu'a duré cette étude, ce sont environ 7 800 collectivités qui ont répondu à cette grande enquête sur les **tendances et les politiques des ressources humaines et de formation dans les collectivités et les établissements publics**. Ces 7800 collectivités qui représentent 61% des collectivités interrogées ont permis de couvrir également 61% des agents territoriaux.

Les résultats présentés ici sont à considérer comme des tendances et doivent être interprétés comme tels. Contrairement au premier volet quantitatif de l'enquête, les résultats sont présentés tels qu'ils ont été accueillis, sans redressement des données.

Conséquence directe de ce parti pris, on assiste à un certain effet loupe sur les plus petites collectivités. En effet, une réponse est enregistrée par établissement ou collectivité territoriale, sans prise en compte du nombre d'agents qui exercent dans la collectivité. De ce fait, les « petits » établissements et les « petites » collectivités étant plus nombreuses que les « grandes », les métiers qui y sont exercés sont considérablement mis en valeur dans cette étude.
Ainsi, la représentativité des plus grosses collectivités peut être réduite face aux plus petites collectivités au sein des résultats globaux.

Les questions posées aux acteurs des ressources humaines peuvent être regroupés sous quatre principales thématiques :

- Les perspectives d'évolution des métiers territoriaux
- La gestion des âges.
- Les enjeux, objectifs et outils des politiques des ressources humaines
- Les métiers priorisés en terme de formation

Afin d'affiner les résultats en prenant en compte les particularités régionales, un tableau est présenté pour chaque question qui a été posée aux collectivités, dans lequel figure les trois métiers les plus cités par région sur chaque thématique.

Bilan de collecte de l'enquête statistique sur les tendances et les politiques des ressources humaines et de formation dans les collectivités et les établissements publics

Région	Nombre de répondants	Taux de réponse	Taux de couverture
Occitanie	798	65%	66%
Auvergne-Rhône-Alpes	787	61%	57%
Nouvelle-Aquitaine	750	61%	53%
Grand Est	746	58%	58%
Hauts-de-France	729	63%	70%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	719	63%	74%
Île-de-France	598	53%	42%
Bourgogne-Franche-Comté	587	62%	63%
Normandie	534	52%	65%
Centre-Val de Loire	381	64%	55%
Pays de la Loire	374	63%	58%
Bretagne	361	61%	47%
Corse	119	48%	68%
Martinique	94	83%	93%
Guadeloupe	91	83%	83%
La Réunion	62	83%	89%
Guyane	42	84%	94%
Mayotte	27	84%	90%
Ensemble	7 799	61%	61%

Publication réalisée et diffusée par la Direction générale adjointe chargée de l'évolution des compétences et des métiers – Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Directeur de publication : François DELUGA / Co-directeur de la publication : Laurent TRIJOULET

Rédacteur en chef : Mohamed AMINE

Rédacteurs : Mohamed AMINE, Camille BENTZ, Adrien MARQUIE, Mladen STOJKOVIC

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY – CS 41232 – 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 – FAX : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR

© 21/15257/AJ - CNFPT Studio graphique