

Tendances de l'emploi territorial

Note de conjoncture / numéro 11
janvier 2007

En 2007, les collectivités et établissements publics stabiliseront sûrement leurs recrutements. Entre les incertitudes liées au calendrier électoral, le développement de l'intercommunalité, les transferts de personnel liés à l'Acte II de la décentralisation et le début de l'accélération des départs à la retraite, les collectivités continuent à renforcer leurs équipes dans les domaines des interventions sur le cadre de vie et les prestations à la population.

Page

- 2 Principales évolutions des effectifs en 2006
- Accroissement des effectifs territoriaux de 1 à 2 %.
 - Pour 2007, les régions et les départements prévoient environ 47 300 transferts supplémentaires.
- 4 Les tendances de recrutement
- Les perspectives de recrutement des collectivités se stabilisent autour de 23 200 agents.
 - Le domaine des interventions techniques, premier domaine en termes de recrutement (30 % des recrutements envisagés) connaît une forte hausse par rapport à l'année dernière (+ 9 points). Les secteurs du bâtiment et du patrimoine bâti, de la voirie, de l'eau et de l'assainissement ainsi que le secteur de la propreté, de la collecte et de la gestion des déchets voient le volume des recrutements envisagés augmenter.
 - Aux secteurs précédents s'ajoutent également deux autres secteurs porteurs : la petite enfance et le social.
 - Les collectivités sont plus nombreuses comparativement à l'année dernière à déclarer être confrontées à des difficultés de recrutement.
- 6 Les tendances des organismes régionaux et départementaux
- Les collectivités qui envisagent le plus de recruter : les départements.
 - Les secteurs porteurs : la voirie, le social.
- 8 Les tendances des organismes communaux
- Les collectivités qui envisagent le plus de recruter : les communes de moins de 1 000 habitants ainsi que celles de 20 000 habitants et plus.
 - Les secteurs porteurs : la petite enfance, la voirie, la santé et le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti.
- 10 Les tendances des organismes intercommunaux
- Les collectivités qui envisagent le plus de recruter : les intercommunalités d'agglomération et les communautés de communes.
 - Les secteurs porteurs : la propreté, la collecte et la gestion des déchets, l'eau et l'assainissement et les espaces verts.
- 11 Les tendances par région pour les moyennes et grandes collectivités
- Les régions qui envisagent le plus de recruter : les régions situées à l'ouest de la France à l'exception du Limousin et de la Basse-Normandie.
 - Les secteurs porteurs : le secteur de la voirie, des infrastructures et réseaux divers et le secteur social.

Tous les numéros des Tendances
de l'Emploi territorial
ainsi que l'ensemble de nos publications
sont consultables sur notre site
www.observatoire.cnfpt.fr

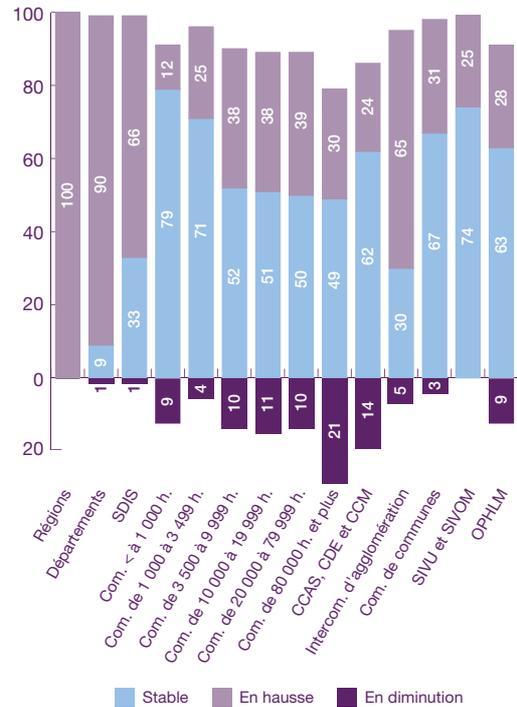
Principales évolutions des effectifs en 2006

Poursuite de l'accroissement des effectifs

Au cours de l'année 2005, les effectifs des collectivités territoriales poursuivent leur accroissement de 1 à 2 %. Celui-ci s'explique par l'augmentation des effectifs des organismes régionaux et départementaux (conseils régionaux, conseils généraux, SDIS) et par la poursuite du développement de l'intercommunalité, notamment en ce qui concerne les communautés d'agglomération et les communautés de communes.

Les déclarations faites par les collectivités dans la précédente enquête de conjoncture concernant leur évolution de personnel en 2006 se voient confirmées. Dans cette nouvelle édition, elles sont d'ailleurs plus nombreuses à déclarer avoir augmenté leur effectif en 2006. Pour 2007, les collectivités territoriales sont en revanche relativement moins nombreuses à déclarer envisager une augmentation de leur effectif ; c'est particulièrement le cas des communes et de l'ensemble des organismes intercommunaux. Seuls les conseils régionaux et généraux continuent à être aussi nombreux à envisager une augmentation de leur effectif en 2007, certainement du fait des transferts de compétence en cours.

Part des collectivités envisageant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leur effectif en 2006 (en %)



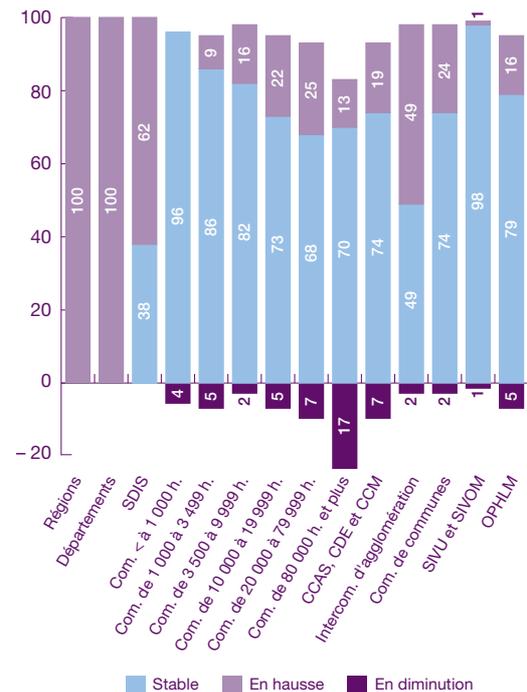
Des transferts de personnels reportés en 2007

Selon les déclarations des DRH des collectivités, environ 19 000 agents auraient été transférés en 2005 et 2006 aux régions et départements qui prévoient pour 2007 environ 47 300 transferts supplémentaires. D'ailleurs une partie des transferts envisagés pour l'année 2006 dans la précédente enquête n'a pas eu lieu et semble être reportée en 2007.

Pour 2007, environ 27 300 transferts sont envisagés par les départements principalement dans deux secteurs d'activités, à savoir les affaires scolaires, secteur qui comptabilise à lui seul la moitié des transferts envisagés et d'autre part, le secteur de la voirie et des infrastructures et réseaux divers, soit un tiers des transferts envisagés.

Quant aux régions, les DRH envisagent environ 20 000 transferts pour 2007. Ces transferts concernent essentiellement deux secteurs d'activités : les affaires scolaires pour la moitié des agents et le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti pour 40 % des transferts.

Part des collectivités envisageant une augmentation, une diminution ou une stagnation de leur effectif en 2007 (en %)



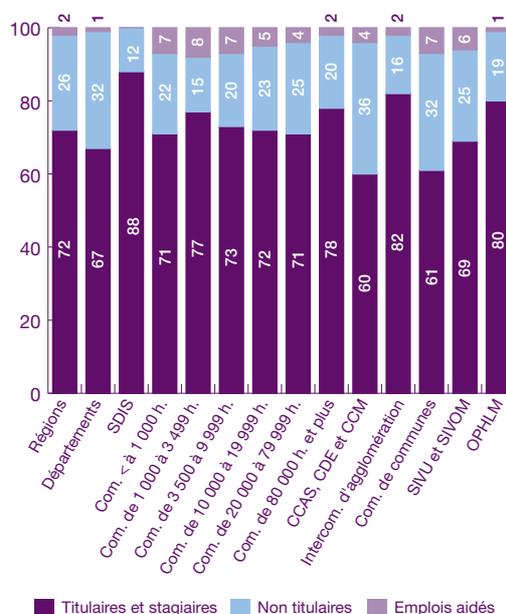
Une structure statutaire inchangée

Pour l'ensemble des collectivités territoriales, la structure statutaire de l'emploi au 1^{er} janvier 2006 est globalement identique à celle de 2005 :

- 71 % de titulaires et stagiaires,
- 24 % de non titulaires permanents et non permanents, y compris les assistantes maternelles et les emplois de cabinet,
- 5 % d'emplois aidés.

Parmi les non titulaires, les agents permanents représentent les deux tiers des agents. Les agents recrutés pour vacances temporaires d'emploi (11 % des non titulaires) et les contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant (8 %) constituent avec les assistantes maternelles (14 % des non titulaires) les principales composantes de l'emploi non titulaire.

Structure statutaire de l'emploi territorial (en %) au 1^{er} janvier 2006



Répartition des effectifs selon leur statut juridique

Fonctionnaires territoriaux et détachés de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière	67,5 %
Stagiaires	4,1 %
Ensemble des titulaires	71,6 %
Vacances temporaires d'emploi	2,7 %
Contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant ou besoin spécifique	2,0 %
Pour occuper un emploi dans une commune de moins de 1 000 hab.	1,4 %
Travailleurs handicapés	0,2 %
Emplois fonctionnels (« emplois de direction »)	0,1 %
Collaborateurs de cabinet	0,2 %
Assistants maternelles (à domicile ou non)	3,4 %
Auxiliaires	1,7 %
Contrats de droit public à durée indéterminée (loi du 26/07/2005)	0,8 %
Autres contrats à durée indéterminée*	0,3 %
Personnes engagées pour un acte déterminé et ponctuel rémunérées sur des crédits autres que de personnel (« vacataires »)	1,1 %
Recrutés par les centres de gestion et mis à la disposition de la collectivité	0,1 %
Engagements oraux ou verbaux ou non titulaires maintenus dans la collectivité	0,5 %
Contrats de droit privé (hors emplois aidés)	0,6 %
Apprentis	0,4 %
Pacte**	0,0 %
Ensemble des non titulaires permanents	15,3 %
Remplacements momentanés	4,0 %
Besoins saisonniers ou occasionnels	4,3 %
Ensemble des non titulaires non permanents	8,3 %
Contrats d'avenir et Contrat d'accompagnement dans l'emploi	2,0 %
CEC, CES (Contrats emploi consolidé et solidarité)	2,1 %
Emplois jeunes	0,6 %
Ensemble des emplois aidés	4,7 %
Ensemble des agents territoriaux	100,0 %

* CDI avant la loi de 1984 et personnels d'associations en CDI repris par une collectivité.

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

Les tendances de recrutement pour 2007

Bien que les collectivités territoriales soient encore une fois moins nombreuses à envisager des recrutements (14 % contre 17 % et 22 % les années précédentes), ceux-ci se stabilisent autour de 23 200 agents.

Sur l'ensemble des recrutements envisagés (cf. tableau page 5) :

- 18 % sont prévus dans le domaine « direction et gestion des ressources »,
- 5 % dans les politiques publiques d'aménagement et de développement,
- 30 % dans les interventions techniques (+ 9 points par rapport aux tendances 2006),
- 22 % dans les prestations sociales et culturelles (- 2 points),
- 17 % dans l'éducation, l'enfance et la jeunesse (- 3 points),
- 7 % dans les missions régaliennes (- 2 points).

La répartition des recrutements se modifie par rapport aux déclarations faites dans la précédente note de conjoncture. Contrairement à 2006, les tendances 2007 confortent les recrutements dans le domaine des interventions techniques qui connaît par ailleurs une diminution de ses effectifs liée aux départs à la retraite.

Plus précisément, les secteurs d'activités dans lesquels les collectivités envisagent le plus de recruter sont :

- la petite enfance qui regroupe près de 12 % de l'ensemble des recrutements envisagés demeure le principal secteur recruteur (+ 1 point par rapport à l'année dernière) ;
- la voirie et les infrastructures et réseaux divers avec 9 % des recrutements envisagés, puis toujours dans le domaine des interventions techniques, la propreté, la collecte et la gestion des déchets (4,5 %) et le patrimoine bâti (8 %) sont les plus porteurs cette année ;
- le social avec un peu moins de 7 % des recrutements envisagés perd 1 point par rapport à l'année dernière mais demeure parmi les 5 secteurs en tête des recrutements.

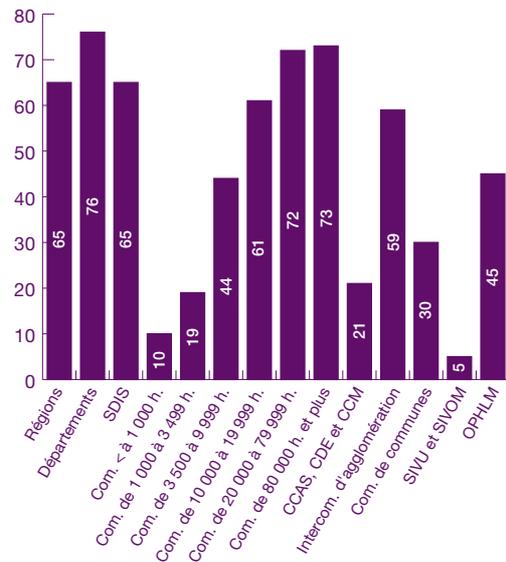
Le secteur de la petite enfance recherche principalement des puéricultrices, des auxiliaires de puériculture, des éducateurs de jeunes enfants et des agents sociaux afin d'occuper des postes de directeur ou de responsable de structure d'accueil, de puéricultrice et d'assistant d'accueil ou d'éducation.

Les métiers les plus recherchés dans le secteur social concernent les travailleurs sociaux, les aides-soignants et les aides à domicile.

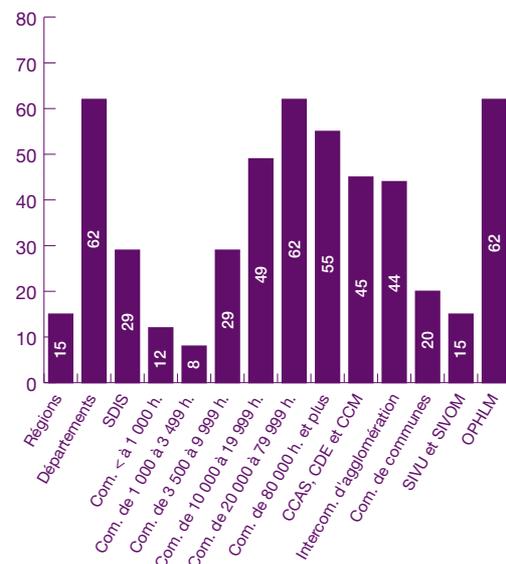
Dans le domaine des interventions techniques, les collectivités envisagent de recruter pour le secteur voirie des ingénieurs, des techniciens et des agents d'exploitation de la voie publique et d'autre part, pour le secteur de la propreté, de la collecte et de la gestion des déchets, des agents de nettoyage, de collecte et de déchetterie.

Les collectivités qui envisagent de recruter sont plus nombreuses cette année à nous déclarer éprouver des difficultés de recrutement (25 % contre 17 % et 21 % les deux années précédentes). Les principaux secteurs concernés par ces difficultés sont les affaires juridiques et administratives, l'eau et l'assainissement, le social, la petite enfance et le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti. Les dix principaux métiers déclarés en tension sont : les agents d'entretien des locaux, les agents d'exploitation de la voie publique, les agents de restaurant, les aides à domicile, les infirmiers, les agents d'accueil sociaux, les puéricultrices, les policiers municipaux, les aides-soignants et les agents d'entretien des espaces de nature. Pour l'ensemble des collectivités, les raisons les plus souvent évoquées sont que les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés ou que les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats.

Part des collectivités envisageant de recruter au cours de l'année 2007



Part des collectivités déclarant éprouver des difficultés de recrutement en 2006



Estimation des effectifs au 01/01/2006 et des recrutements envisagés au cours de l'année 2007

	Estimation des effectifs au 01/01/2006	%	Estimation du nombre de recrutements envisagés en 2007	%	Poids des recrutements en % par rapport aux effectifs du secteur
Equipe de direction	42 600	2,6	580	2,5	1,4
Affaires juridiques et administratives	100 900	6,2	1 360	5,9	1,3
Gestion financière et comptabilité	36 450	2,2	800	3,4	2,2
Personnel et ressources humaines	32 680	2,0	1 010	4,3	3,1
Informatique et traitement information (NTIC)	15 670	1,0	370	1,6	2,4
Communication	13 000	0,8	130	0,6	1,0
Direction et gestion des ressources	241 300	14,9	4 250	18,3	1,8
Politique de la ville	6 160	0,4	100	0,4	1,6
Urbanisme et aménagement	20 050	1,2	430	1,9	2,1
Transports et déplacements	9 950	0,6	140	0,6	1,4
Environnement	13 950	0,9	130	0,6	0,9
Action économique et développement local	11 000	0,7	170	0,7	1,5
Emploi et insertion professionnelle	5 330	0,3	90	0,4	1,7
Formation professionnelle	3 720	0,2	40	0,2	1,1
International, Europe	1 730	0,1	40	0,2	2,3
Politiques publiques d'aménagement et de développement	71 890	4,4	1 140	4,9	1,6
Bâtiment et patrimoine bâti	129 300	8,0	1 450	6,2	1,1
Voirie, infrastructures et réseaux divers	94 300	5,8	2 050	8,8	2,2
Eau et assainissement	25 900	1,6	730	3,1	2,8
Propreté – Collecte et gestion des déchets	73 800	4,5	1 580	6,8	2,1
Espaces verts	71 260	4,4	1 000	4,3	1,4
Ateliers et matériels	42 380	2,6	220	0,9	0,5
Interventions techniques	436 940	26,8	7 030	30,3	1,6
Action culturelle	22 760	1,4	180	0,8	0,8
Culture – Lectures publiques	29 270	1,8	270	1,2	0,9
Culture – Patrimoine	19 500	1,2	200	0,9	1,0
Culture – Enseignement artistique	35 770	2,2	160	0,7	0,4
Social	130 070	8,0	1 540	6,6	1,2
Restauration collective	82 920	5,1	920	4,0	1,1
Logement – Habitat	9 300	0,6	130	0,6	1,4
Santé	28 570	1,8	1 420	6,1	5,0
Laboratoires	4 690	0,3	30	0,1	0,6
Sport	52 880	3,3	370	1,6	0,7
Prestations sociales et culturelles	415 730	25,6	5 220	22,5	1,3
Petite enfance	130 160	8,0	2 710	11,7	2,1
Affaires scolaires	132 210	8,1	560	2,4	0,4
Jeunesse et animation	68 060	4,2	710	3,1	1,0
Education, enfance et jeunesse	330 430	20,3	3 980	17,1	1,2
Population et citoyenneté	18 090	1,1	110	0,5	0,6
Funéraire	6 020	0,4	20	0,1	0,3
Police et sécurité	32 910	2,0	780	3,4	2,4
Pompiers et secours	43 290	2,7	700	3,0	1,6
Missions régaliennes	100 310	6,2	1 610	6,9	1,6
Autres	27 140	1,7			
Total	1 623 740	100,0	23 230	100,0	1,4

Note de lecture

Le secteur « Equipe de direction » comporte environ 42 600 agents, soit 2,6 % de l'ensemble des effectifs territoriaux. Pour l'année 2007, environ 580 recrutements sont envisagés dans ce secteur, soit 2,5 % de l'ensemble des recrutements prévus. Ces 580 recrutements représentent 1,4 % des effectifs actuels du secteur.

Les tendances des organismes régionaux et départementaux

70 % des organismes régionaux et départementaux envisagent de recruter et parmi eux, 44 % disent éprouver des difficultés de recrutement.

Environ 3750 recrutements sont prévus au cours de l'année 2007, représentant ainsi 1,5 % de leurs effectifs actuels.

Sur 100 recrutements envisagés :

- 24 sont prévus dans les interventions techniques (+ 6 points par rapport à l'année dernière),
- 23 dans les prestations sociales et culturelles (- 3 points),
- 19 dans la direction et la gestion des ressources (+ 1 point),
- 19 dans les missions régaliennes (- 4 points),
- 8 dans les politiques publiques d'aménagement et de développement (+ 4 points),
- 7 dans l'enfance et la jeunesse (- 4 points).

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Les régions			
<p>Détails du graphique : 44% (bleu foncé), 37% (bleu clair), 12% (bleu moyen), 4% (bleu très clair), 1% (bleu très foncé), 2% (bleu gris).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - personnel et ressources humaines (21 %) - affaires juridiques et administratives (12 %) - action économique et développement local (9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - chargé de la gestion administrative du personnel - assistant administratif, conseiller juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la formation professionnelle (responsable de l'emploi et de la formation professionnelle, coordonnateur emploi formation insertion), la gestion financière et la comptabilité (agent de gestion...) et le secteur de l'informatique et du traitement de l'information - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les départements			
<p>Détails du graphique : 32,2% (bleu clair), 31,4% (bleu foncé), 19,0% (bleu moyen), 10,6% (bleu très clair), 6,6% (bleu gris), 0,2% (bleu très foncé).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - voirie, infrastructures et réseaux divers (27 %) - social (21 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - technicien voirie et réseaux divers, ingénieur en infrastructure et réseaux, agent d'exploitation de la voie publique - travailleur social, psychologue, responsable d'unité territoriale d'action sociale ou d'établissement social ou médico-social 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la santé (médecin clinicien, médecin de médecine professionnelle et préventive, puéricultrice), le social (travailleur social) et la voirie (ingénieur en infrastructure et réseaux) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs et l'image de la collectivité ou de l'environnement est défavorable
Les services départementaux d'incendie et de secours			
<p>Détails du graphique : 83% (bleu foncé), 9% (bleu clair), 5% (bleu moyen), 2% (bleu très clair), 1% (bleu très foncé).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pompiers et secours (82 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - équipier - chef de groupement, chef de garde 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le secteur pompier et secours (chef de groupement, chef de groupe et équipier) et le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti (technicien bâtiment) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats

- Direction et gestion des ressources
- Politiques publiques d'aménagement et de développement
- Interventions techniques
- Prestations sociales et culturelles
- Education, enfance et jeunesse
- Missions régaliennes

Note de lecture :

Concernant les perspectives de recrutement des régions, le domaine de la direction et gestion des ressources regroupe 44 % des recrutements envisagés. Parmi les principaux secteurs recruteurs, le secteur du personnel et des ressources humaines concerne 21 % de ces recrutements. Dans ce secteur sont recherchés principalement les chargés de la gestion administrative du personnel.

Les tendances de recrutement par type de collectivités territoriales

	% envisageant des recrutements	Nombre de recrutements envisagés	Tendance	Poids par rapport aux effectifs actuels en %	% affirmant éprouver des difficultés de recrutement
Les régions	67	320	→	2,0	14
Les départements	76	2 580	→	1,3	62
Les services départementaux d'incendie et de secours	65	850	→	1,6	29
Organismes régionaux et départementaux	70	3 750	→	1,5	44
Les communes de moins de 1 000 habitants	10	4 420	↗	3,8	12
Les communes de 1 000 à 3 499 habitants	19	1 200	↘	0,9	8
Les communes de 3 500 à 9 999 habitants	44	1 900	→	1,1	29
Les communes de 10 000 à 19 999 habitants	61	1 420	→	1,0	49
Les communes de 20 000 à 80 000 habitants	72	2 990	→	0,9	62
Les communes de 80 000 habitants et plus	72	1 380	↗	0,8	54
Les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles et de crédit municipal	21	2 110	→	2,3	45
Organismes communaux	16	15 420	→	1,4	25
Structures communales d'agglomération	59	1 510	→	1,9	44
Communautés de communes	30	1 470	↘	3,0	20
Syndicats intercommunaux	5	750	↘	1,5	15
Organismes intercommunaux	9	3 730	↘	2,1	19
Ensemble des collectivités et établissements publics locaux	14	22 900	↘	1,5	25

Note de lecture

67 % des conseils régionaux déclarent envisager des recrutements pour l'année 2007. Ces recrutements envisagés représenteraient 320 agents, soit 2 % des agents travaillant au 1^{er} janvier 2006 dans les conseils régionaux. La situation est stable par rapport à l'année précédente : l'évolution des recrutements envisagés entre 2006 et 2007 n'est pas très fortement marquée. Enfin, 14 % des conseils régionaux estiment éprouver des difficultés de recrutement.

Les tendances des organismes communaux

16 % des organismes communaux envisagent de recruter et parmi ceux-ci, 25 % des organismes communaux disent éprouver des difficultés de recrutement. Les communes de moins de 1 000 habitants et celles de 20 000 à 80 000 habitants sont les collectivités qui envisagent le plus de recruter en volume.

Environ 15 420 recrutements sont prévus au cours de l'année 2007, représentant ainsi 1,3 % de leurs effectifs actuels.

Sur 100 recrutements envisagés :

- 29 sont prévus dans les interventions techniques (+ 10 points par rapport à l'année dernière),
- 23 dans les prestations sociales et culturelles (- 2 points),
- 22 dans l'éducation, l'enfance et la jeunesse (- 6 points),
- 18 dans la direction et gestion des ressources (+ 2 points),
- 6 dans les missions régaliennes (- 3 points),
- 2 dans les politiques publiques d'aménagement et de développement (- 1 point).

Plus précisément, les 4 principaux secteurs porteurs en termes de recrutement sont la petite enfance (15 % des recrutements envisagés) puis la voirie, la santé et le secteur du bâtiment et du patrimoine bâti.

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Les communes de moins de 1 000 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - voiries, infrastructures et réseaux divers (17 %) - propreté, collecte et gestion des déchets (17 %) - petite enfance (17 %) 		<ul style="list-style-type: none"> - secteur concerné : les affaires administratives et juridiques - les principales raisons évoquées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, l'image de la collectivité ou de l'environnement est défavorable
Les communes de 1 000 à 3 499 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - espaces verts (22 %) - jeunesse et animation (21 %) - affaires juridiques et administratives (18 %) - équipe de direction (16 %) - bâtiment et patrimoine bâti (11 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - agent d'entretien des espaces de nature - agent d'animation - secrétaire de mairie, agent de gestion administrative 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs les plus concernés : le bâtiment et patrimoine bâti, les espaces verts et la voirie - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés et les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats
Les communes de 3 500 à 9 999 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (14 %) - bâtiment et patrimoine bâti (9 %) - espaces verts (8 %) - police (8 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - responsable de structure d'accueil petite enfance, assistante d'accueil, agent d'entretien des locaux - ouvrier et agent d'entretien bâtiments - responsable de travaux espaces verts et agent d'entretien des espaces de nature - policier municipal 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le bâtiment et patrimoine bâti (ouvrier d'entretien des bâtiments), la petite enfance (puéricultrice, responsable de structure d'accueil, éducateur de jeunes enfants), la police et la sécurité (policier municipal) et l'équipe de direction (directeur général) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés et les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Les communes de 10 000 à 19 999 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (17 %) - bâtiment et patrimoine bâti (8 %) - police et sécurité (8 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, assistant d'éducation - ouvrier et agent d'entretien du bâtiment, techniciens bâtiment, responsable des services techniques - policier municipal, agent de surveillance des voies publiques 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la petite enfance (puéricultrice, éducateur de jeunes enfants), le bâtiment et patrimoine bâti (ouvrier d'entretien des bâtiments, technicien bâtiment), la voirie (technicien voirie et réseau divers, ingénieur en infrastructure), la police et la sécurité (policier municipal) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les communes de 20 000 à 80 000 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (18 %) - police et sécurité (11 %) - bâtiment et patrimoine bâti (7 %) - jeunesse et animation (6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - responsable de structure d'accueil petite enfance, assistant, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants - policier municipal, agent de surveillance des voies publiques - directeur et responsable de centre de loisirs, animateur - responsable et gestionnaire de bâtiments, dessinateur bâtiment, ouvrier et agent d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la petite enfance (puéricultrice, éducateur de jeunes enfants), le bâtiment et patrimoine bâti (technicien bâtiment), la police et la sécurité (policier municipal) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les communes de plus de 80 000 habitants			
	<ul style="list-style-type: none"> - petite enfance (17 %) - affaires scolaires (9 %) - police et sécurité (9 %) - bâtiment et patrimoine bâti (8 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - responsable de structure d'accueil petite enfance, assistant, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants - gardien d'immeuble et agent de nettoyage - policier municipal, agent de surveillance des voies publiques - responsable des bâtiments, technicien bâtiment, agent et ouvrier d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le bâtiment et patrimoine bâti (technicien bâtiment), la police et la sécurité (policier municipal), la petite enfance (puéricultrice, infirmier) - les principales raisons avancées : les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats, les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles et de crédit municipal			
	<ul style="list-style-type: none"> - santé (49 %) - social (29 %) - petite enfance (11 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - aide soignant, infirmier, médecin - aide à domicile, travailleur social, aide soignant - puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, agent d'entretien des locaux 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le social est largement en tête (aide à domicile, agent d'accueil social) puis la santé (infirmier et aide soignant) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les conditions de travail sont difficiles, l'image de l'emploi est défavorable, les perspectives de carrière sont limitées, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats

- Direction et gestion des ressources
- Politiques publiques d'aménagement et de développement
- Interventions techniques
- Prestations sociales et culturelles
- Education, enfance et jeunesse
- Missions régaliennes

Note de lecture

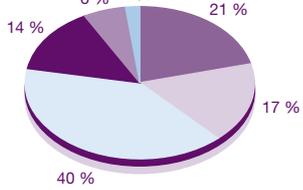
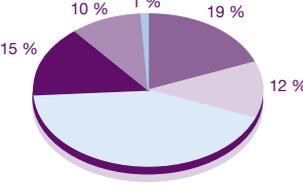
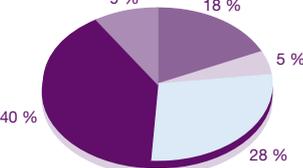
Concernant les perspectives de recrutement des communes de 80 000 habitants et plus, le domaine de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse regroupe 28 % des recrutements envisagés. Parmi les principaux secteurs recruteurs, la petite enfance concerne 17 % de ces recrutements. Dans ce secteur sont recherchés principalement des responsables de structure d'accueil petite enfance, des puéricultrices, des éducateurs de jeunes enfants.

Les tendances des organismes intercommunaux

9 % des organismes intercommunaux envisagent de recruter en 2007 et 19 % d'entre eux disent éprouver des difficultés. Environ 3 730 recrutements sont prévus au cours de l'année 2007, représentant ainsi 2,1 % de leurs effectifs actuels.

Sur 100 recrutements envisagés :

- 39 sont prévus dans les interventions techniques (+ 2 points par rapport à l'année dernière),
- 20 dans les prestations sociales et culturelles (+ 6 points),
- 19 dans la direction et la gestion des ressources (- 9 points),
- 13 dans les politiques publiques d'aménagement et de développement (+ 3 points),
- 8 dans l'éducation, l'enfance et la jeunesse (- 2 points),
- 1 dans les missions régaliennes (stable).

LES RECRUTEMENTS ENVISAGÉS			LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Quels domaines ?	Les principaux secteurs	Les principaux métiers	
Structures intercommunales d'agglomération			
	<ul style="list-style-type: none"> - propreté, collecte et gestion de déchets (15 %) - voirie, infrastructures et réseaux divers (8 %) - eau et assainissement (6 %) - bâtiment et patrimoine bâti (6 %) - sport (6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - agent de nettoyage, de collecte et de déchetterie - ingénieur en infrastructures et réseaux, technicien voirie et réseaux divers - technicien de contrôle des stations d'épuration, ouvrier d'entretien réseau d'eau potable et surveillant de travaux en eau potable et assainissement - responsable et gestionnaire des bâtiments, ouvrier d'entretien bâtiment 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : la voirie, les infrastructures et réseaux divers (ingénieurs et techniciens voirie et réseaux divers), le bâtiment et le patrimoine bâti (technicien bâtiment) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats, les régimes indemnitaires et autres avantages sont peu attractifs
Les communautés de communes			
	<ul style="list-style-type: none"> - propreté, collecte et gestion de déchets (16 %) - espaces verts (15 %) - affaires juridiques et administratives (10 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - agent de nettoyage, de collecte et de déchetterie - agent d'entretien des espaces de nature - assistant administratif, conseiller juridique, gestionnaire des marchés 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et métiers les plus concernés : le social (aide à domicile), les affaires juridiques et administratives (gestionnaire des marchés), le bâtiment et le patrimoine bâti (technicien bâtiment), l'équipe de direction (directeur général), l'environnement (agent de collecte), le sport (animateur éducateur sportif, assistant d'éducation) - les principales raisons avancées : les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés, les perspectives de carrières sont limitées, les candidats ne sont pas assez mobiles, les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats
Les syndicats intercommunaux			
	<ul style="list-style-type: none"> - santé (20 %) - social (18 %) - eau et assainissement (13 %) - propreté, collecte et gestion de déchets (12 %) 	<ul style="list-style-type: none"> - aide-soignant, infirmier - aide à domicile, aide-soignant, infirmier - ouvrier d'entretien réseau d'eau potable et assainissement - agent de nettoyage, de collecte et de déchetterie 	<ul style="list-style-type: none"> - les secteurs les plus concernés : l'eau et l'assainissement, la petite enfance - les métiers les plus concernés : agents d'entretien des locaux, agent d'exploitation de la voie publique - les principales raisons avancées : les rémunérations ne correspondent pas aux attentes des candidats, les candidats ne correspondent pas aux profils recherchés

- Direction et gestion des ressources
- Politiques publiques d'aménagement et de développement
- Interventions techniques
- Prestations sociales et culturelles
- Education, enfance et jeunesse
- Missions régaliennes

Note de lecture

Concernant les perspectives de recrutement des structures intercommunales d'agglomération, le domaine des interventions techniques regroupe 40 % des recrutements envisagés. Parmi les principaux secteurs recruteurs, la propreté, la collecte et la gestion des déchets concerne 15 % de ces recrutements. Dans ce secteur sont recherchés principalement les agents de nettoyage, de collecte et de déchetterie.

Précisions méthodologiques

Cette note a été élaborée à partir des déclarations des 2 317 collectivités ayant répondu à la onzième enquête de conjoncture et nous les remercions. Réalisée sous forme de questionnaires en ligne puis d'entretiens téléphoniques, cette enquête s'est déroulée entre fin août et fin novembre 2006. Le taux de réponse à l'enquête est de 89 %. Les résultats présentés sont redressés.

> Le champ de l'enquête

Le champ de l'enquête est composé des établissements et des collectivités territoriales figurant dans le tableau ci-dessous.

Type de collectivités	Nombre de collectivités interrogées
Régions	26
Départements	99
Services départementaux d'incendie	95
Communes < 1 000 h	74
Communes 1 000 à 3 499 h	77
Communes 3 500 à 9 999 h	416
Communes 10 000 à 19 999 h	470
Communes 20 000 à 79 999 h	377
Communes de 80 000 h et plus ¹	49
CCAS, caisses des écoles et de crédit municipal	331
Intercommunalité d'agglomération ²	185
Communautés de communes	174
Syndicats intercommunaux	120
OPHLM	119
Total	2 612

1. Les réponses de la commune de Strasbourg, fournies respectivement avec celles de la communauté urbaine de Strasbourg ont été classées avec les intercommunalités d'agglomération.
2. Syndicats d'agglomérations nouvelles, communautés urbaines et d'agglomération.

Ne sont pas couverts par le champ, les centres de gestion et le CNFPT ainsi que les administrations parisiennes (ville, CCAS, conseil général...).

Les résultats régionaux concernent les moyennes et les grandes collectivités. Sont exclus les communes de moins de 3 500 habitants, les communautés de communes de moins de 100 agents, les CCAS et les CDE de moins de 100 agents, les SIVU et les SIVOM de moins de 100 agents et les OPHLM de moins de 100 agents.

Aucuns résultats régionaux n'ont pu être fournis pour la Guyane et la Réunion étant donné l'insuffisance du taux de réponse.

> L'élaboration de l'échantillon des collectivités enquêtées

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 2 612 collectivités.

Afin d'assurer la représentativité de l'échantillon, la méthode retenue est la suivante :

- les départements, les régions, les syndicats d'agglomération nouvelle, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les caisses de crédit municipal et les services départementaux d'incendie et de secours ont tous été interrogés,
- pour les communes, nous avons interrogé toutes les communes de 10 000 habitants et plus ; pour les autres, nous avons procédé à un tirage aléatoire dans chaque strate définie en fonction du nombre d'habitants,
- pour chacun des autres types de collectivité, nous avons systématiquement interrogé les collectivités les plus importantes (en termes d'effectifs) et procédé à un tirage aléatoire pour les autres en veillant à interroger des collectivités de taille différente.

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale
Directeur de publication : André Rossinot / Co-directeur de la publication : Jacques Charlot
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Sylvie Quiblier et Malika Passchier
avec la participation de Natacha Devriendt et Augustin Galley

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



OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
www.observatoire.cnfpt.fr

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
10-12, rue d'Anjou - 75381 Paris cedex 08 - Tél. : 01 55 27 42 12 - Fax : 01 55 27 42 28 - www.cnfpt.fr