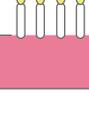
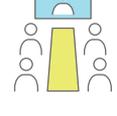
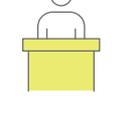
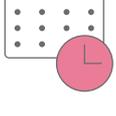
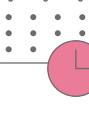
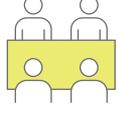
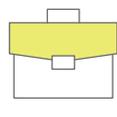
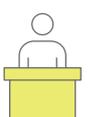
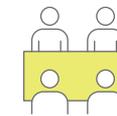
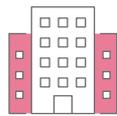


ÉDITION 2023



# PRÉAMBULE

L'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales accompagne les CDG de la région Occitanie dans le recueil, la collecte, la qualité et l'exploitation des données sociales des collectivités afin de mieux comprendre les dynamiques de l'emploi et les défis à venir du territoire.

La prise en compte de cette dimension régionale permet notamment de développer des partenariats avec des organismes institutionnels (la région, les universités, les organismes de formation...) pour préparer l'avenir sans pour autant oublier les spécificités locales des territoires départementaux.

Ce travail collaboratif est un atout majeur qui permet de mieux visualiser la dynamique du marché de l'emploi territorial ainsi que le profil de la population territoriale régionale. La valorisation de ces éléments chiffrés contribue à la prospective en matière d'emploi. Elle permet de se projeter vers l'avenir, d'identifier les enjeux de demain pour mieux accompagner les décideurs publics.

## CONTEXTE

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la région Occitanie devient la 4<sup>ème</sup> région la plus peuplée de France.**

Sa forte progression de population s'explique notamment par un fort excédent migratoire. Les deux départements de France métropolitaine où la population augmente le plus fortement sur la période 2015-2021 sont la Haute-Garonne et l'Hérault (4 fois plus vite que la moyenne nationale). Sur cette même période, les arrivées sont plus nombreuses que les départs, et cela, quel que soit le département de la région. Cette attractivité compense ainsi le déficit des soldes naturels. Le territoire compte 4 communes de plus de 100 000 habitants : Toulouse, Montpellier, Nîmes et Perpignan.

En 2021, la population territoriale en Occitanie compte plus de 196 000 agents. Elle occupe la 3<sup>ème</sup> place régionale derrière les régions Ile-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes. Cette population représente plus de 10 % de la population territoriale de France métropolitaine. Près de 47 % des agents territoriaux de la région travaillent en Haute-Garonne et dans l'Hérault. Globalement le taux d'administration est de 25,6 agents territoriaux pour 1 000 habitants mais quelques variations sont visibles selon les départements.

### Taux d'administration (en ‰) par département en 2021

Département	Taux d'administration	Département	Taux d'administration
Aude	27,7 ‰	Gers	27,3 ‰
Gard	21,6 ‰	Haute-Garonne	27 ‰
Hérault	27,4 ‰	Hautes-Pyrénées	24,9 ‰
Lozère	25,9 ‰	Lot	26,2 ‰
Pyrénées-Orientales	26,1 ‰	Tarn	23,7 ‰
Ariège	25,9 ‰	Tarn-et-Garonne	21,9 ‰
Aveyron	22 ‰	<b>Ensemble</b>	<b>25,6 ‰</b>

**Exploitation :** Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales du CDG31

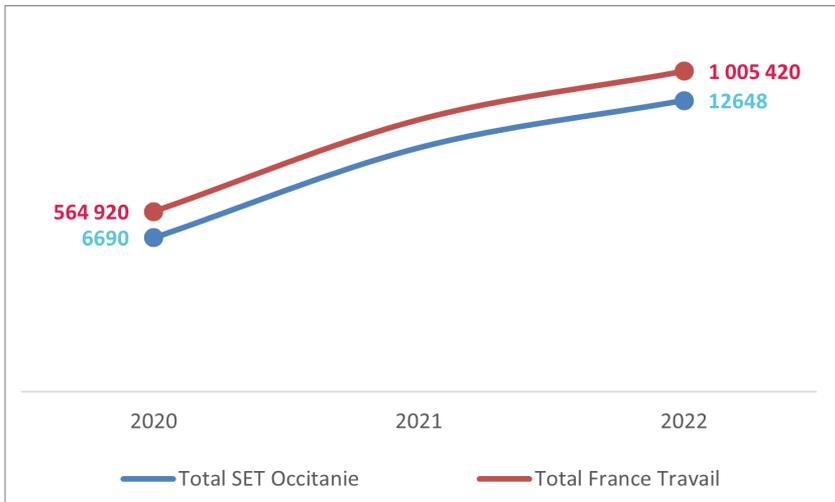
**Sources :** Données SIASP INSEE 2021, Populations légales des départements en 2021, RP, INSEE

# 1. DYNAMIQUE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI TERRITORIAL SUR LA PÉRIODE 2020-2022

## Nombre d'offres d'emploi publiées dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) au regard du nombre d'offres diffusées par France Travail.

Les employeurs publics territoriaux d'Occitanie ont publié 12 648 offres d'emploi en 2022, soit une progression de 87 % depuis 2020.

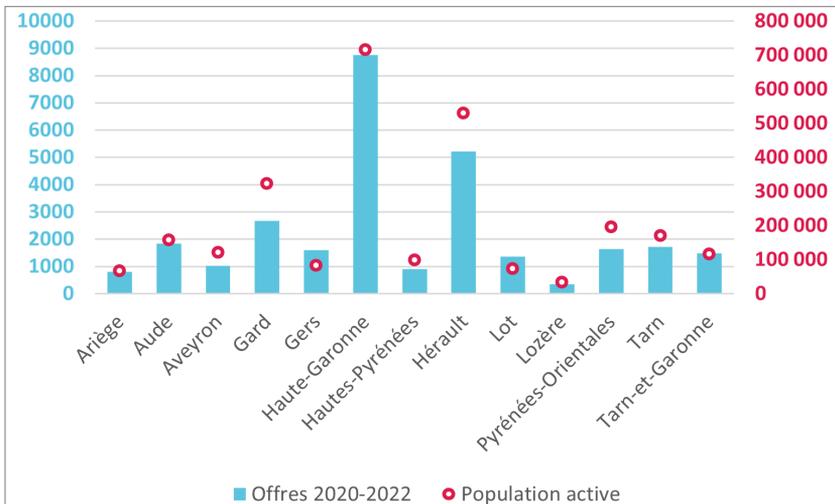
Bien que le marché de l'emploi territorial ne représente que 1% des offres publiées annuellement par France Travail, on constate que la tendance à la hausse du nombre d'offres publiées est similaire sur les 2 plateformes.



## Nombre d'offres d'emploi publiées dans la FPT au regard de la population active du département

En Occitanie, les employeurs publics territoriaux publient en moyenne 116 offres d'emplois publics pour 10 000 actifs.

Néanmoins, on remarque une différence significative selon les départements : 192 offres pour 10 000 actifs dans le Gers contre 83 offres pour 10 000 actifs dans le Gard.



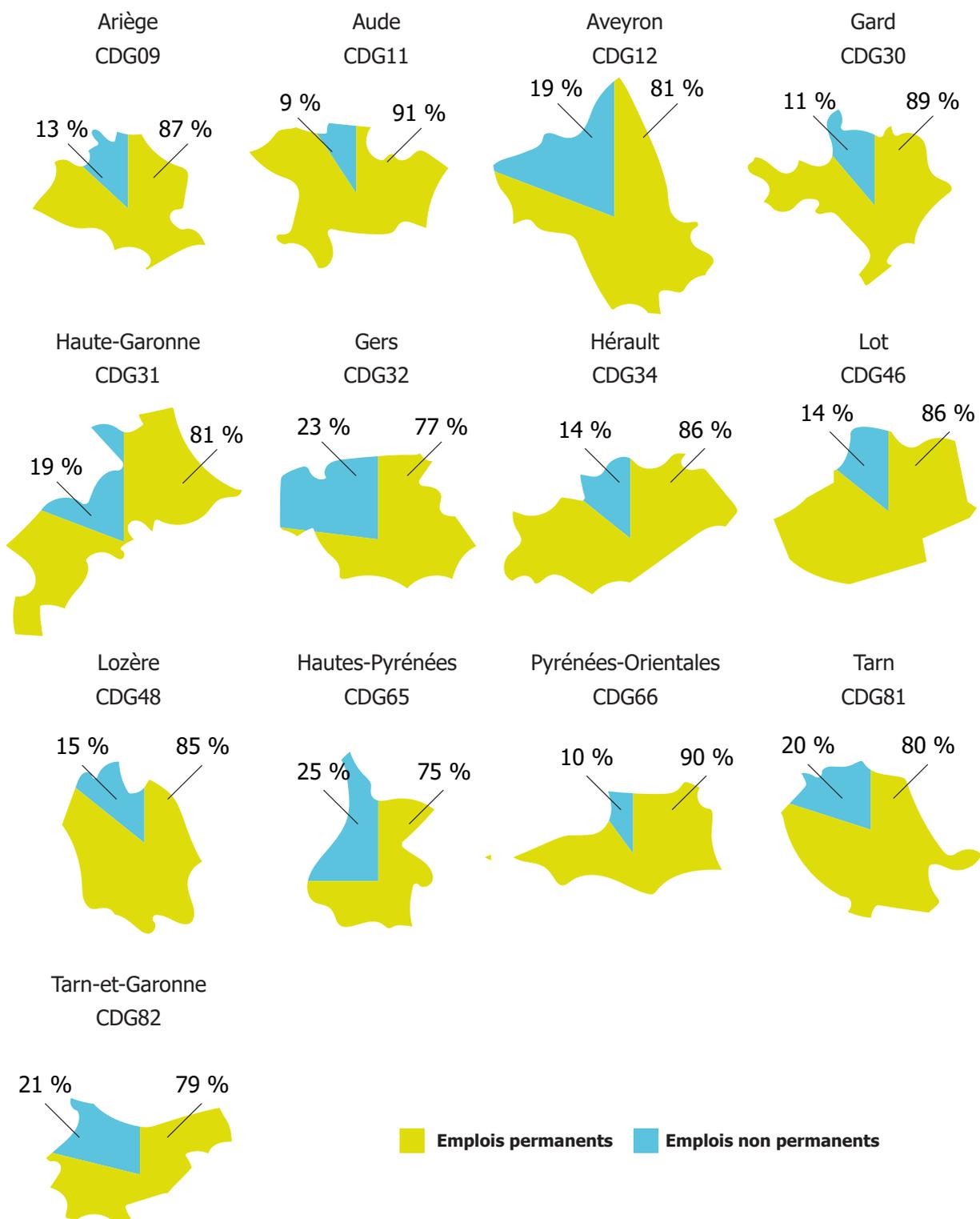
## Le profil des offres d'emploi publiées

Sur l'ensemble du territoire régional, 84 % des offres d'emploi publiées sur la période concernent des emplois permanents contre 16 % d'emplois non-permanents.

4 départements se distinguent avec une part des offres pour emploi non-permanents supérieure à 20 % : Gers, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

À l'inverse, le département de l'Aude compte moins de 10 % des offres sur emploi non permanent.

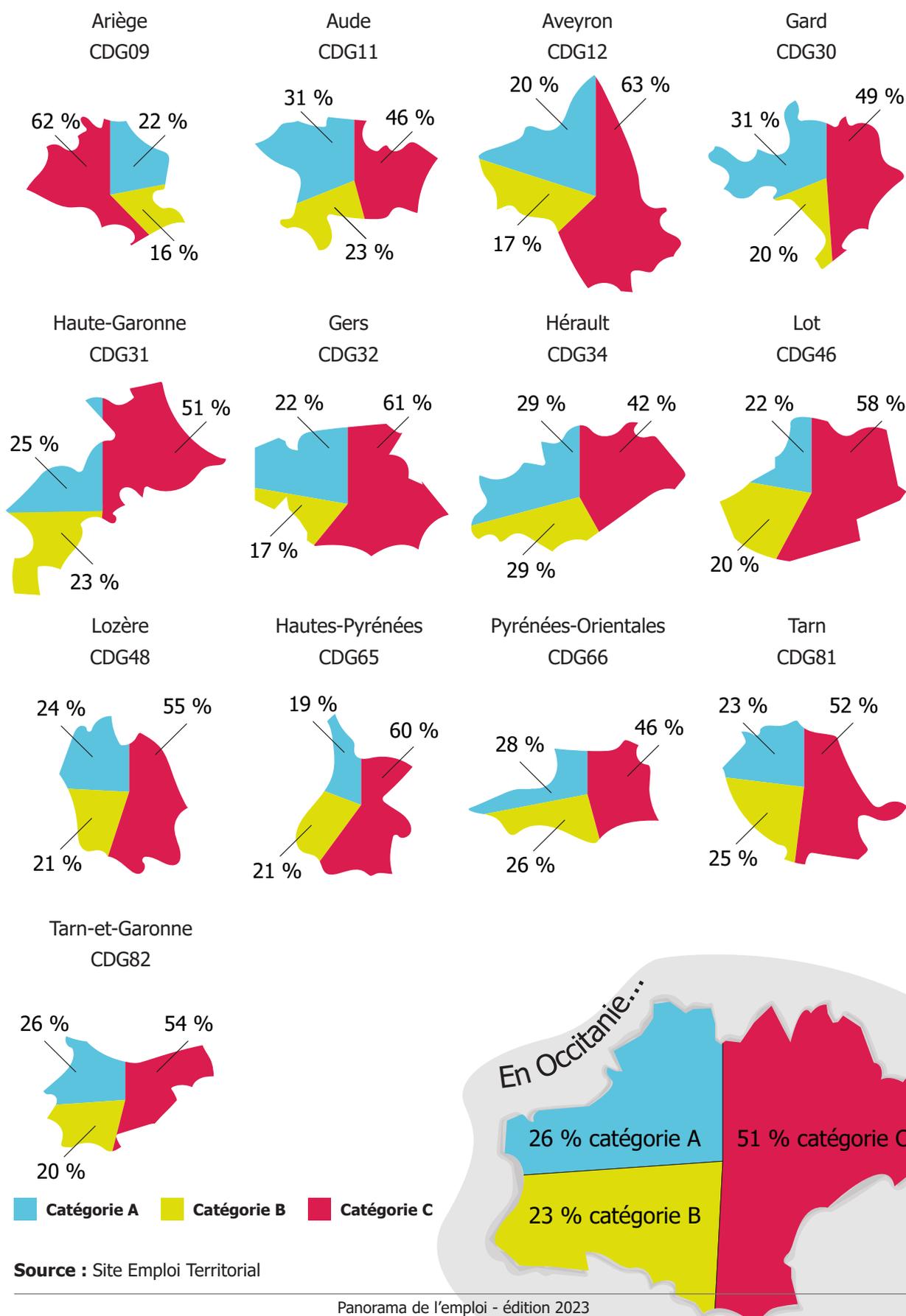
A titre de comparaison, le volume d'emplois "non-durables" diffusé par France Travail s'élève à 47% sur la même période.



Source : Site Emploi Territorial

## Les offres publiées selon leur catégorie hiérarchique

Des variations non négligeables s'observent dans les départements sur la répartition des offres selon la catégorie hiérarchique de l'emploi. Dans le Gard et l'Hérault, plus de 30 % des offres d'emploi concernent des postes de catégorie A contre à peine 20 % dans les Hautes-Pyrénées ou en Aveyron. La différence la plus marquée est observée sur les offres de catégorie B : 16 % en Ariège contre 29 % en Hérault. Enfin pour la catégorie C, le minimum est de 42 % dans l'Hérault et atteint 63 % dans l'Aveyron.



Source : Site Emploi Territorial

Les domaines les plus représentés parmi les offres publiées de 2020 à 2022 en Occitanie	% / Total des offres publiées
<b>1 Affaires administratives</b>	<b>12%</b>
2 Logistique et maintenance des moyens techniques	6%
3 Petite enfance	5%
4 Activités de soins	5%
5 Accompagnement éducatif	4%
6 Travail social et développement social	4%
7 Police municipale	3%
8 Ressources humaines, statut et rémunération	3%
9 Gestion et ingénierie financière	3%
10 Production et distribution en restauration collective	3%

## Métiers les plus recherchés par les collectivités

Période : 2020-2022

<b>1</b> Assistant de gestion administrative	<b>2</b> Secrétaire général de mairie	<b>3</b> Policier municipal	<b>4</b> Assistant éducatif petite enfance	<b>5</b> Travailleur social
<b>6</b> Agent de services polyvalent en milieu rural	<b>7</b> Animateur enfance-jeunesse	<b>8</b> Chargé d'accueil	<b>9</b> Assistant ou assistante de gestion des RH	<b>10</b> Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

## Métiers avec la plus forte progression en matière de publicité

Période : 2020-2022

<b>1</b> Agent d'intervention sociale et familiale	<b>2</b> Aide à domicile	<b>3</b> Technicien du spectacle et de l'événementiel	<b>4</b> Cadre en charge de la direction d'établissement social ou médico-social	<b>5</b> Chargé de maintenance du patrimoine bâti
<b>6</b> Chargé du développement touristique	<b>7</b> Animateur éducatif accompagnement périscolaire	<b>8</b> Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	<b>9</b> Chargé du développement territorial	<b>10</b> Responsable de gestion budgétaire et financière

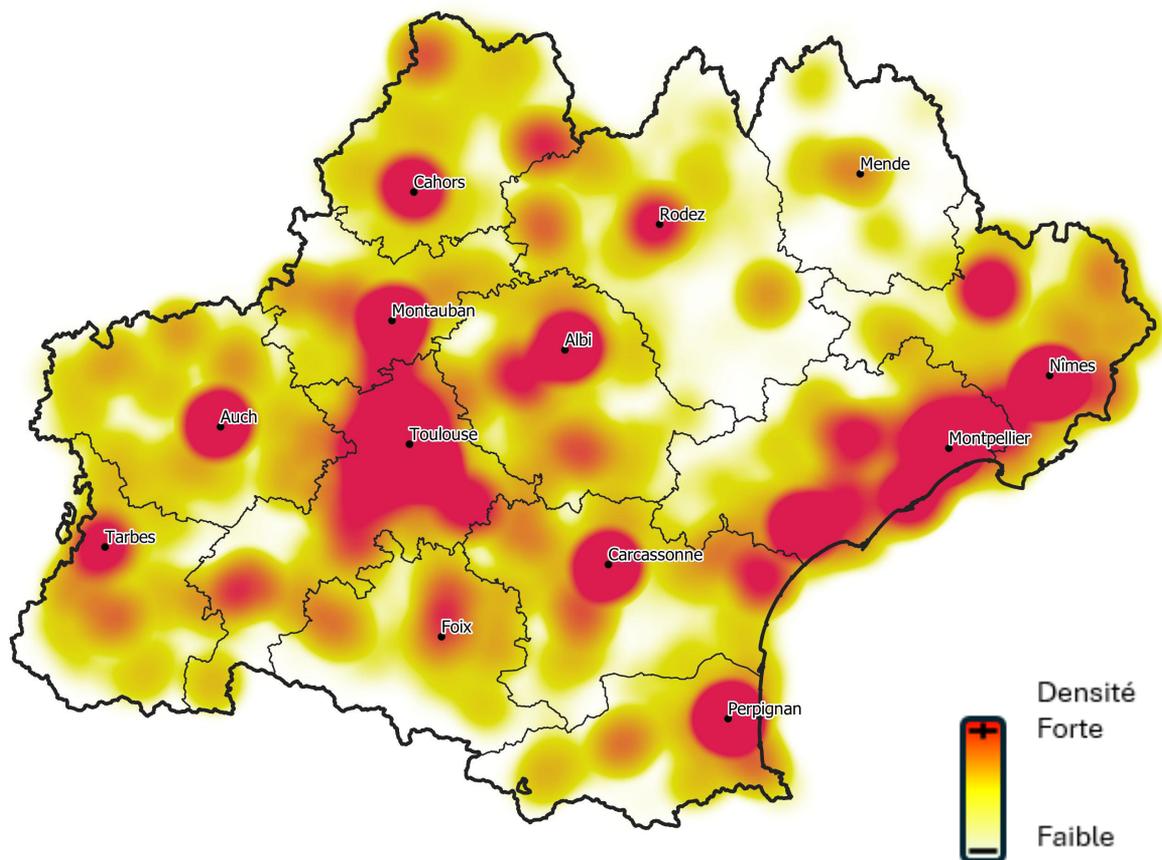
## Densité des offres d'emploi de la FPT en Occitanie

Période : 2020-2022

La région Occitanie occupe une superficie de près de 73 000 km<sup>2</sup> et représente plus de 13 % de la France métropolitaine.

Ce territoire est particulièrement hétérogène en termes de densité de publicité d'offres d'emploi. Les zones les plus denses du marché de l'emploi territorial sont concentrées sur le long de la côte occitane et sur les grandes villes :

- Toulouse
- Montpellier
- Nîmes



**Exploitation** : Service Emploi territorial du CDG31

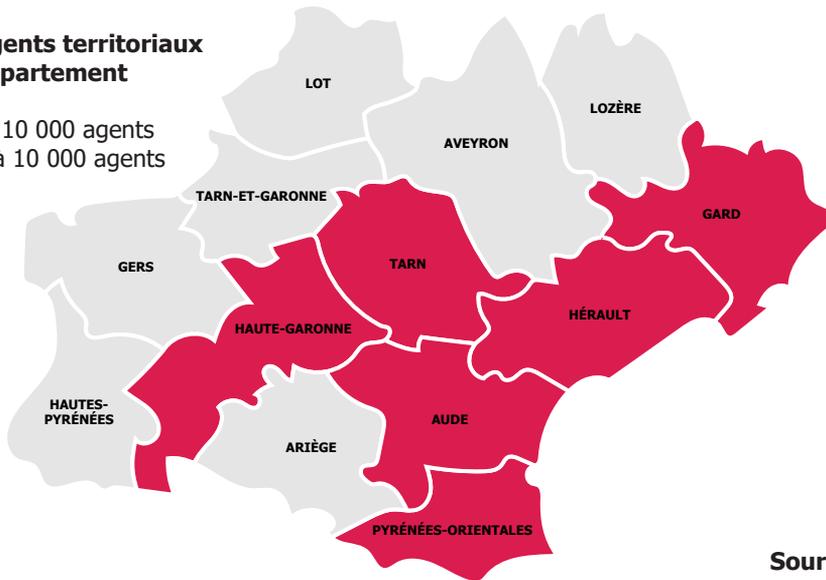
**Source** : Les offres publiées sur le site emploi-territorial.fr, de 2020 à 2022, IGN

## 2 - PROFIL DE LA POPULATION TERRITORIALE DE LA RÉGION OCCITANIE

En 2021, 6 départements comptent plus de 10 000 agents territoriaux :

### Nombre d'agents territoriaux par département

- inférieur à 10 000 agents
- supérieur à 10 000 agents



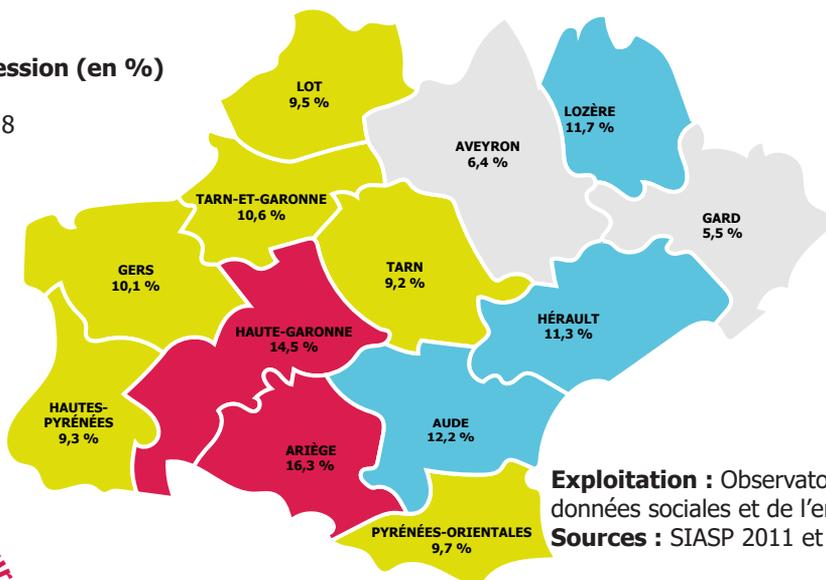
Sources : SIASP 2021



### Progression des effectifs territoriaux en équivalent temps plein sur la période 2011-2021 par département

#### Taux de progression (en %)

- inférieur à 8
- 8 - 10,9
- 11 - 13,9
- 14 et plus



**Exploitation :** Observatoire régional des données sociales et de l'emploi, CDG31  
**Sources :** SIASP 2011 et 2021, INSEE, IGN.



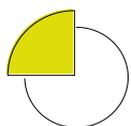
L'équivalent temps plein annuel du poste (EQTP) est calculé sur la base d'un temps plein à 1 820 heures annuelles payées.

Un agent ayant été rémunéré 910 heures dans l'année aura un EQTP = 910/1820 soit 0,5 qu'il ait travaillé 6 mois à 100 % ou 12 mois à 50 %.

Sur cette même période en termes d'effectifs, une progression de 11 % est constatée sur la région.

L'Ariège est le département qui connaît la plus forte progression sur la période avec plus de 16 % suivi de la Haute-Garonne avec 14,5 %.

À l'inverse, le département du Gard connaît une progression légère de 5,5 %.



### Une part des agents contractuels qui ne cesse de progresser chaque année

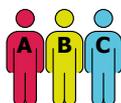
En Ariège et dans le département du Lot, cette part est supérieure à 25 %.

À contrario, dans les Pyrénées Orientales ainsi que dans le Gard cette part est respectivement de 19,8 % et 15,8 %.



## Le taux de féminisation des agents permanents

Le plus élevé est observé dans le Gers (64%). En revanche, il atteint respectivement 53 % et 55 % dans les Pyrénées Orientales ainsi qu'en Lozère. Au niveau régional, cette part est de 59 % (soit légèrement inférieure à celle observée au niveau national).



## Dans la FPT, les agents sont classés dans une catégorie hiérarchique en fonction de leur niveau de recrutement.

Sont classés en catégorie A, les cadres d'emplois qui donnent accès aux fonctions de direction et de conception et les métiers de l'enseignement (BAC+3 min). En catégorie B, les cadres d'emploi qui correspondent à des postes d'encadrement intermédiaire, d'application et de rédaction (à partir de BAC+2) et en catégorie C, ceux qui correspondent à des fonctions d'exécution.

La majorité des agents territoriaux sont de catégorie hiérarchique C. Au niveau régional, cette part atteint 72 %. Elle varie de 67 % en Aveyron, à 76 % en Lozère et dans les Pyrénées Orientales.



## Près d'une collectivité sur 4 déclarent avoir au moins un agent BOETH

Cette part atteint à peine 15 % en Ariège et dans le Lot. A l'inverse on comptabilise près d'une collectivité sur trois dans le Gard et en Haute-Garonne. Le taux le plus élevé est observé dans l'Hérault avec plus de 40 % des structures.



## Un âge moyen des agents relativement proche quelque soit le département

Les agents fonctionnaires/stagiaires ont en moyenne entre 47,5 ans en Lozère et 48,9 ans dans le Gard, dans le Tarn ou encore le Tarn et Garonne. Sur l'ensemble de la région, l'âge moyen est de 48,7 ans.

Les agents contractuels sur emploi permanent sont globalement plus jeunes que les fonctionnaires (41,3 ans) mais quelques variations sont remarquées sur les territoires (39,5 ans en moyenne dans le Tarn et Garonne contre 45 ans dans l'Aude).



## Une population territoriale de plus en plus mobile

Sur les 5 677 collectivités et établissements publics territoriaux (près de 174 000 agents territoriaux) qui ont répondu au RSU 2022, le taux de rotation des agents permanents s'élève à 13,2 %. Ce taux varie de 10,9 % dans le Gard et en Haute-Garonne à plus de 20 % en Lozère et dans le Tarn-et-Garonne.

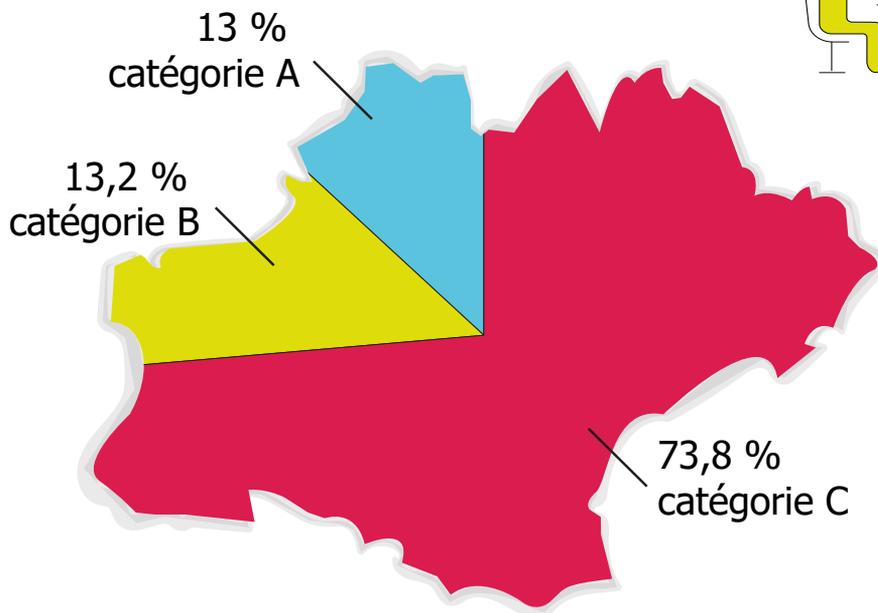
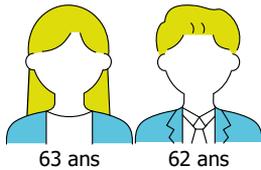
Entre 2020 et 2022, on note une progression de 3,7 % du taux de rotation des agents permanents.

## Les départs

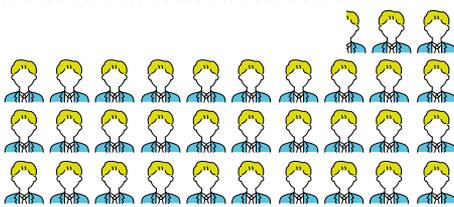
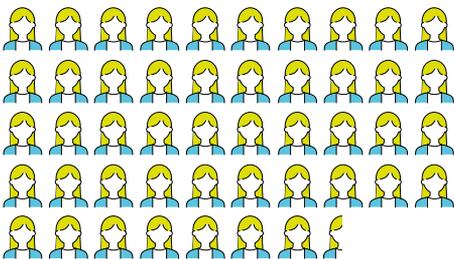
Pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2021, le nombre total des départs à la retraite a dépassé la barre des 5 000 (pour atteindre 5 076 départs).

Les départs à la retraite des fonctionnaires dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 28 heures, représentent près de 9 départs sur 10. Ce motif de départ occupe la 2<sup>e</sup> place derrière les fins de contrats.

### Le profil de ces départs à la retraite



57,5 % de femmes



42,5 % d'hommes

#### Les principales raisons de départs des agents permanents

	%
1 Fin de contrat	32,9 %
2 Départ à la retraite	18,4 %
3 Mutation	8,7 %
4 Démission	6 %

## Les arrivées

Les principaux modes de recrutement des agents positionnés sur des emplois permanents sont :		%
1	en tant que remplaçants d'agents titulaires momentanément absents	35 %
2	en tant que contractuels à défaut de fonctionnaires	24 %
3	par recrutement direct (sans concours) d'agents déjà présents en tant que contractuels sur emploi permanent ou non permanent	15 %
4	par voie de mutation	9 %

À noter sur cette même année :

**1 436 lauréats  
de concours**

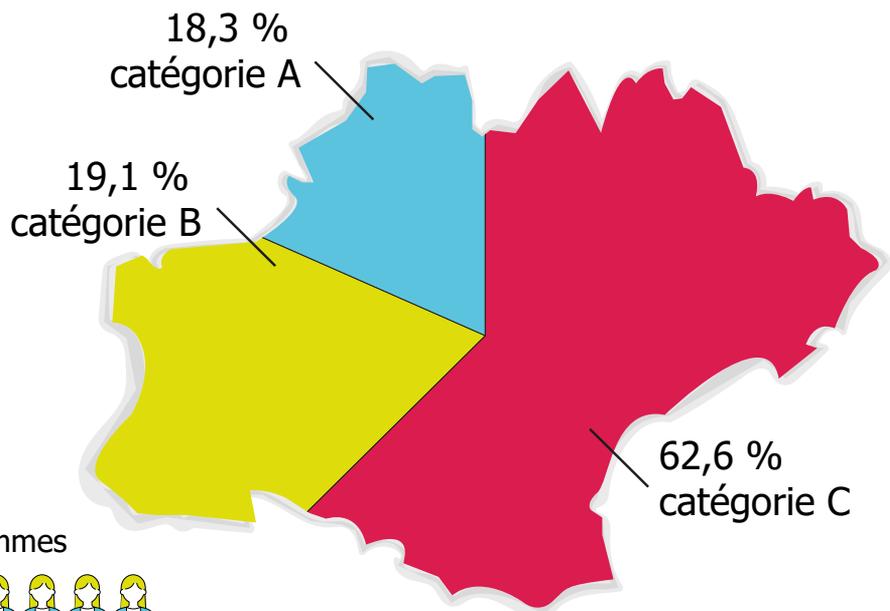
28 opérations organisées sur le territoire



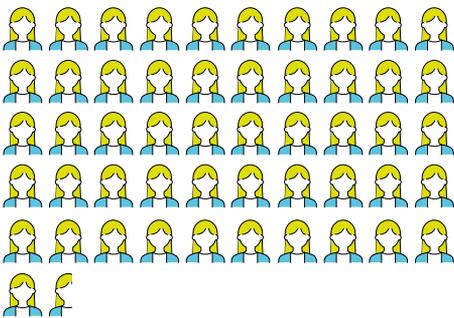
**1 360 lauréats  
d'examens professionnels**

26 opérations organisées sur le territoire

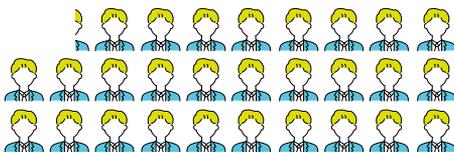
## Le profil des arrivées



61,8 % de femmes



38,2 % d'hommes



# Temps forts 2022 de la coordination régionale des CDG d'Occitanie

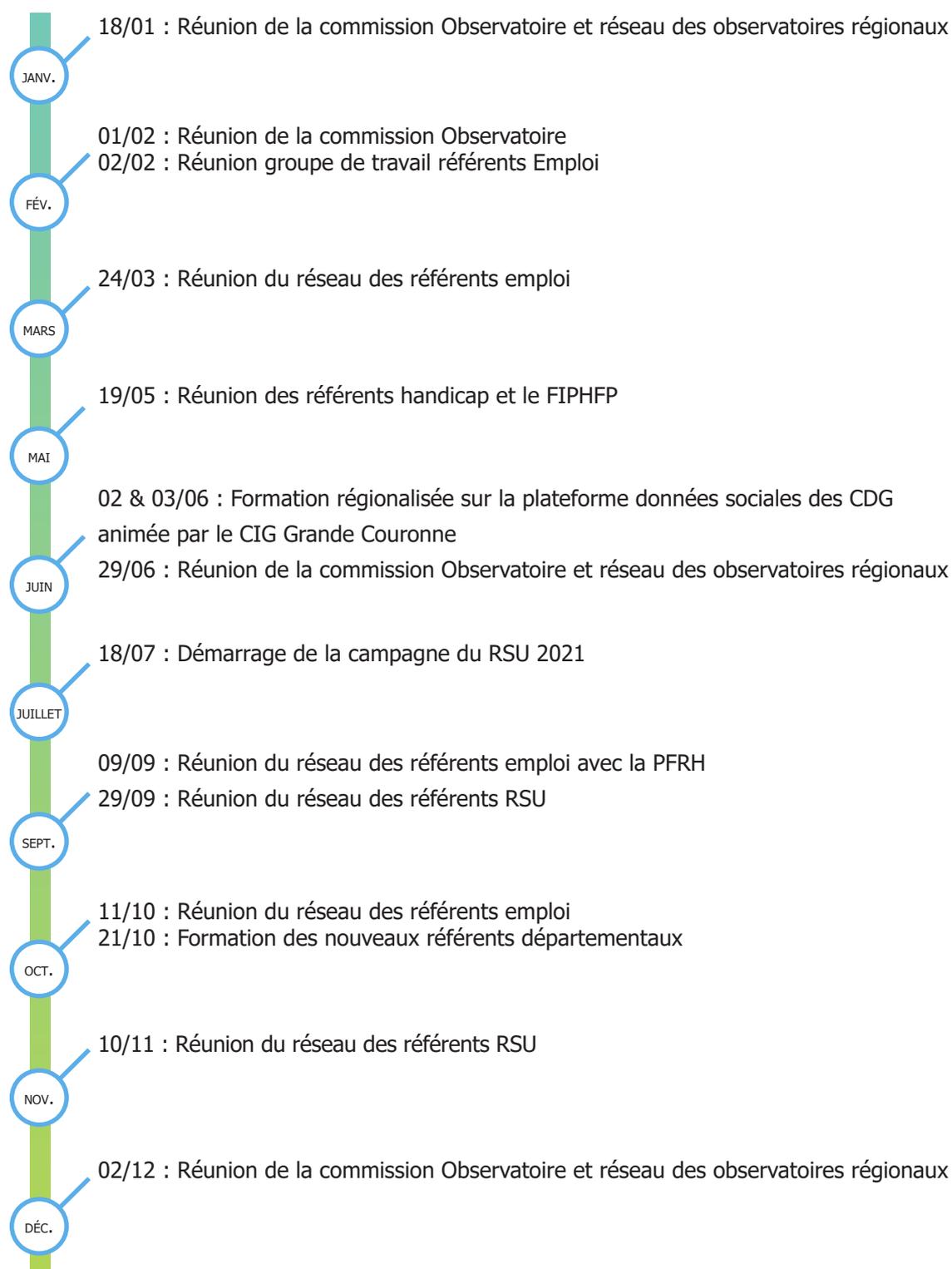
Un travail collaboratif à plusieurs échelles :

Au niveau régional :

- Réseau des référents départementaux du RSU
- Réseau des référents emploi
- Réseau référent handicap

Au niveau national :

- Commission Observatoire des données et politiques de l'emploi de l'Association Nationale des Directeurs et des Directeurs adjoints des CDG (ANDCDG)
- Réseau des Observatoires régionaux



## Définitions et méthodes

**Agent BOETH** : Agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

**Agents permanents** : Les agents permanents regroupent les agents titulaires/stagiaires et les agents contractuels positionnés sur des emplois permanents (remplacement de titulaires ou affectés sur un poste vacant).

**FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

**Offre d'emploi permanente** : Réponds à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours.

**Offre d'emploi durable** : Contrat de travail de 6 mois ou plus.

**Population active** : La population active regroupe les personnes en emploi et les personnes au chômage.

**Population territoriale (agent territorial)** : Regroupe les personnels (appelés agents) des collectivités territoriales (communes, départements, régions), des structures intercommunales (communauté d'agglomérations, communauté des communes...) et les établissements publics territoriaux et des offices publics de l'habitat.

**Taux d'administration** : Nombre moyen d'agents territoriaux en équivalent temps plein rémunéré pour 1 000 habitants.

**Taux de rotation** : (moyenne des entrées et des départs/Effectif moyen) \*100. Cet indicateur permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs.

## Glossaire des sources

**CNRACL** : La Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales ou CNRACL est le régime de retraite obligatoire de base des fonctionnaires titulaires dès lors que la durée hebdomadaire de travail des agents est  $\geq 28$  heures.

**France Travail** : France Travail est le service public de l'emploi en France. Il indemnise les demandeurs d'emploi et les accompagne vers le retour à l'emploi ; d'autre part, il guide les entreprises dans leurs recrutements. Ses données sont rendues publiques sur la page [www.francetravail.org/opendata](http://www.francetravail.org/opendata).

**INSEE** : L'Institut national de la statistique et des études économiques est une direction générale du ministère de l'Économie et des Finances. Deux sources de données sont concernées :

- Le **système d'information sur les agents des services publics (SIASP)** est un dispositif commun aux 3 versants de la fonction publique. Il repose sur la mobilisation de sources administratives.
- Le **recensement de la population 2021 (RP, exploitation principale)** est utilisé pour la population active.

**IRCANTEC** : L'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques est le régime auquel cotisent les agents contractuels mais également les agents titulaires dont la durée hebdomadaire de travail des agents est inférieure à 28 heures.

**RSU** : Le Rapport Social Unique est une enquête annuelle obligatoire menée dans les 3 fonctions publiques. La campagne 2022 représente 71 % des collectivités de la région Occitanie et 90 % des effectifs territoriaux (soit près de 174 000 agents tous statuts confondus).

**SET** : Le Site Emploi Territorial regroupe l'ensemble des offres d'emploi et des déclarations de poste des collectivités et établissements publics.



# COORDINATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'OCCITANIE

