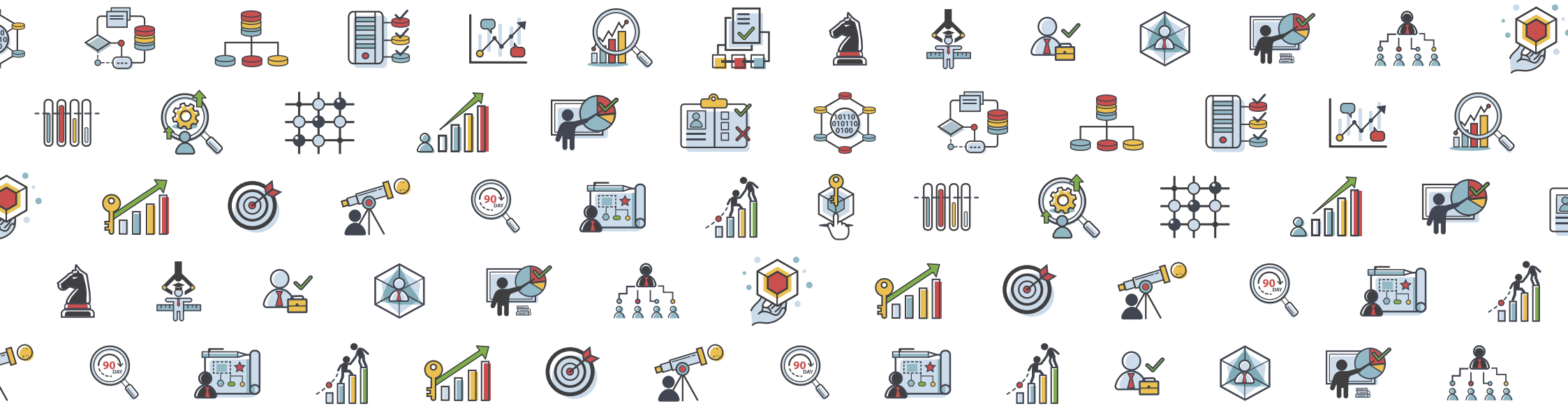
PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

14e ÉDITION



FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Notre 14e publication du Panorama de l'emploi territorial témoigne de nouveau du rôle privilégié des Centres de Gestion en matière d'observation des tendances, en présentant des données issues de l'agrégation des Bilans de l'emploi de 95 CDG.

Sans surprise au regard de la tendance recensée ces dernières années, le dynamisme des nominations de contractuels sur emploi permanent ne se dément pas. Ce qui pose question non seulement eu égard au principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper de tels emplois publics mais surtout au regard de l'attrait pour une fonction publique de carrière et des difficultés des employeurs publics à satisfaire leurs besoins de recrutement. En témoigne la hausse des offres d'emploi et, parmi elles, la part significative et en augmentation des offres publiées qui restent non pourvues et s'élève désormais à 19 %.

Alors que les tendances les plus récemment observées indiquent une progression de l'emploi public, il est remarquable que, dans la FPT, cette hausse est entièrement portée par l'augmentation sensible du recrutement d'agents contractuels, à mettre en rapport avec la diminution du nombre de fonctionnaires qui se poursuit.

Il est par ailleurs à prévoir que les difficultés de recrutement ne faiblissent pas compte-tenu des injonctions relatives à la maîtrise des dépenses de fonctionnement dans un contexte budgétaire dégradé, et des nouveaux efforts demandés aux collectivités pour contribuer au redressement des finances publiques. Ainsi, la Cour des comptes soulignait, dans son rapport sur la situation financière des collectivités territoriales de juin 2025, qu'« en 2024, les collectivités contribuent fortement à la hausse du déficit public total des administrations publiques, malgré leur part limitée dans ce dernier. C'est la conséquence d'un effet de ciseaux croissant entre des dépenses de fonctionnement et d'investissement dynamiques et des recettes qui progressent, mais moins fortement ».

Cependant, notre Panorama reflète de nombreux autres défis en matière d'emploi public. Aussi, nous remercions les CDG pour cette nouvelle édition et nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel HIRIART

Président de la Fédération Nationale
des Centres De Gestion (FNCDG)

14E ÉDITION DU PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL, ENTRE STABILITÉ, TENSIONS ET DÉFIS À RELEVER

Notre 14e édition du Panorama de l'emploi territorial révèle une Fonction Publique Territoriale (FPT) en mutation, marquée par une stabilisation des effectifs (*1,98 million d'agents*) mais confrontée à des tensions croissantes sur le recrutement et l'attractivité. Ce document dresse un état des lieux précis et propose des pistes pour anticiper les évolutions RH. Nous tenons également à remercier les services Concours de chaque Centre de Gestion qui se sont mobilisés pour la remontée d'informations.

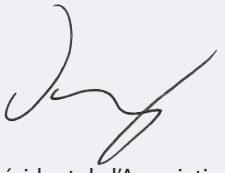
Les effectifs de la FPT se stabilisent (*+0,5 % en 2023*), avec des disparités selon les territoires et les filières. Les établissements intercommunaux (*+2,5 %*) et départementaux (+0,5 %) progressent, tandis que les communes (*-0,2 %*) et les régions (*-0,2 %*) reculent. La féminisation des emplois reste forte (*61 % des agents*), avec des métiers techniques et opérationnels peinant à attirer des candidats.

En 2024, 83 % des offres ont donné lieu à une nomination, mais 17 % restent non pourvues, soulignant des déséquilibres structurels. Les métiers en tension (*police municipale, gestion financière, éducateurs jeunes enfants*) affichent des durées de publication élevées (*47 jours en moyenne*) et un déficit de candidatures. La hausse de la part des contractuels (*51 % des nominations en 2023*) interroge sur l'équilibre statutaire à long terme.

A contrario, les concours connaissent un regain (*27 208 postes ouverts en 2023*), mais les taux de réussite varient selon les filières (*35 % en catégorie A contre 23 % en catégorie C)*. La promotion interne, via les examens professionnels (*46 % de réussite*), reste un levier sous-exploité, notamment pour les femmes dans les filières techniques.

Face aux défis démographiques (*avec par exemple, 34 % des gestionnaires financiers ont plus de 55 ans*) et aux attentes des agents (f*ormation, conditions de travail*), les employeurs territoriaux doivent repenser leurs stratégies RH. Ce Panorama appelle à une action collective pour renforcer l'attractivité et la pérennité de la FPT.

Olivier DUCROCQ



Président de l'Association Nationale des Directeurs
et Directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Les données sont collectées via une connexion en API sur le site emploi-territorial.fr et via un export en local des données pour le CDG de la Martinique. Cette connexion s'actualise toutes les semaines, nous avons ciblé l'analyse des données emploi sur la période 2024. Nous invitons les CDG à consulter les données via Qliksense.

Procédure d'extraction et traitement des données

Extraction des données
du site emploi-territorial.fr via une connexion en API

Exploitation et datavisualisation
avec le logiciel Qlik

Précisions méthodologies sur les effectifs et sur la notion d'employeur sur emploi principal

Depuis 2022, les données du SIASP reposent exclusivement sur les Déclarations Sociales Nominatives (DSN), qui remplacent progressivement les DADS. Cette évolution a conduit l'INSEE à revoir ses traitements statistiques et à redéfinir la notion d'emploi principal : il s'agit désormais du poste non annexe le plus rémunérateur, qu'il relève du secteur privé ou de la fonction publique.
Dans ce panorama, l'analyse porte uniquement sur les collectivités employant au moins un agent en emploi principal. Ce choix réduit mécaniquement le champ, qui passe d'environ 70 000 à moins de 39 000 collectivités.
Par ailleurs, la distinction est faite entre la notion d'employeur et celle de structure administrative : ainsi, la collectivité européenne d'Alsace regroupe deux départements sur le plan administratif mais constitue un seul employeur départemental.
Ces évolutions méthodologiques impliquent que les résultats de cette édition ne sont pas directement comparables à ceux des précédentes ni à ceux publiés par l'Insee. En outre, une révision menée par l'INSEE en 2023 a conduit à rehausser le nombre d'agents en poste non annexe, et donc d'emplois principaux. Afin de garantir la cohérence des comparaisons, les données de 2022 ont été recalculées sur cette nouvelle base.

Précisions méthodologiques

Les données présentées dans cette synthèse sont issues de l'agrégation des Bilans de l'emploi réalisés par 95 Centres De Gestion, conformément à la réglementation.
Les données agrégées ont pour finalité de présenter les grandes tendances de l'emploi public territorial au niveau national, mais également des comparaisons régionales ont pu être intégrées.
Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive : aucune pondération ou redressement n'ont été appliqués sur la partie Bourse de l'emploi.

*Ces limites n'enlèvent rien à la pertinence des tendances dégagées, mais invitent à lire les résultats comme des **indicateurs de dynamique** plutôt que comme des valeurs absolues. Pour toute interprétation locale ou sectorielle, il est recommandé de croiser ces résultats avec les rapports sociaux uniques (RSU), les rapports DGAFP et les données INSEE.*

Sources de données

Bilan de l'emploi année 2023-2024 (Bourses de l'emploi des Centres De Gestion) - RSU 2023 - Rapport DGAFP 2024 - Enquête GPEEC des Centres De Gestion 2023 - Rapport OFGL 2025 - Rapport CNRACL 2023

SOMMAIRE

PAGE 7
UNE DYNAMIQUE DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

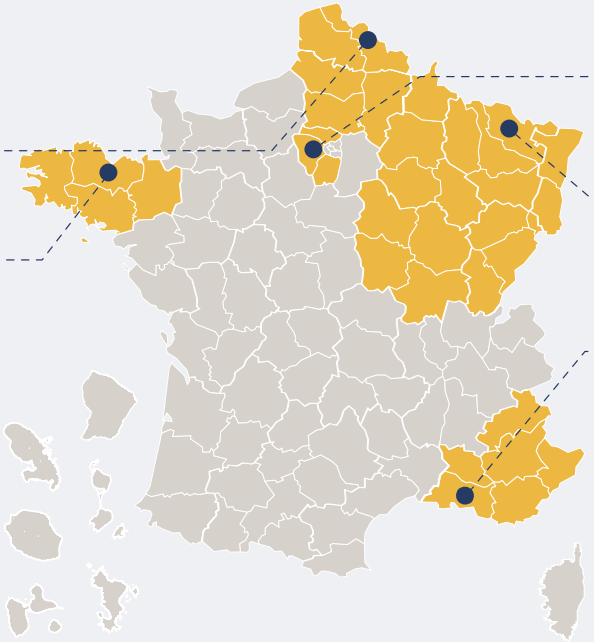
PAGE 9
FOCUS SUR…
LES DONNÉES EMPLOI

PAGE 15
FOCUS SUR…
LES DONNÉES RECRUTEMENT

PAGE 25
FOCUS SUR…
LES DONNÉES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

PAGE 33
FOCUS SUR…
LES DONNÉES RETRAITE

PAGE 37
ZOOM SUR…
LES GESTIONNAIRES FINANCES



ANALYSE ET RÉDACTION

Mathilde HEREL
CDG 59

Camille MAHONEY
Christelle ROUXEL
Observatoire régional de Bretagne

ANALYSE ET RÉDACTION

Alexandre FERREIRA
Eléonore LEBLANC
CIG GRANDE COURONNE

Prescilia ANDALORO
Thibault BREZE
Observatoire Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté

Brigitte GALVIN-CALAPPI
CDG 13

COURRIEL DE CONTACT
données-sociales@cigversailles.fr

DIRECTEURS DE PUBLICATION

Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

Patricia LE SAUX
Présidente par intérim de la commission « Observation des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG

MISE EN PAGE / INFOGRAPHIE
Service Communication
CIG GRANDE COURONNE

ABRÉVIATIONS GÉNÉRALES

- **ANDCDG** : Association Nationale des Directeurs et Directeurs adjoints des Centres De Gestion
- **ATSEM** : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles
- **CA** : Communauté d'Agglomération
- **CC** : Communauté de Communes
- **CCAS** : Centre Communal d'Action Sociale
- **CDE** : Caisse Des Écoles
- **CDG** : Centre De Gestion (de la FPT)
- **CGFP** : Code Général de la Fonction Publique
- **CIAS** : Centre Intercommunal d'Action Sociale
- **CNFPT** : Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- **CNRACL** : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales
- **CU** : Communauté Urbaine
- **DGAFP** : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
- **DGCL** : Direction Générale des Collectivités Locales
- **DGS** : Directeur Général des Services
- **EPCI** : Établissement Public de Coopération Intercommunale
- **EPA** : Établissement Public Administratif
- **FNCDG** : Fédération Nationale des Centres De Gestion
- **FPT** : Fonction Publique Territoriale
- **GPEEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
- **PACTE** : Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et de l'État
- **RH** : Ressources Humaines
- **RSU** : Rapport Social Unique (*données sociales des collectivités*)
- **SDIS** : Service Départemental d'Incendie et de Secours
- **SET** : Site Emploi Territorial (*plateforme de recrutement*)
- **SIVOM** : Syndicat Intercommunal à Vocations Multiples
- **SIVU** : Syndicat Intercommunal à Vocation Unique

UNE DYNAMIQUE DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

38 868 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX[1]

28 822 COMMUNES

5 219 SIVU, SIVOM...

920 SIVOM/ 2 409 SIVU
1 893 Syndicats mixtes/ 392 Autres

2 662 CCAS, CIAS, CDE

1 261 EPCI / EPT

dont Métropole de Lyon et établissements publics territoriaux CU et Métropole / CA / CC

94 DÉPARTEMENTS

hors Paris et DOM / TOM

96 CDG / CIG / CNFPT

96 SDIS

17 RÉGIONS

hors Mayotte

601 AUTRES EMPLOYEURS
(CAISSE CRÉDIT MUNICIPAL, EPA LOCAUX…)

2 034 000 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX[2]

51 % DANS LES COMMUNES
1 051 900 AGENTS

15 % DANS LES EPCI
306 200 AGENTS

14 % DANS LES DÉPARTEMENTS*
289 300 AGENTS

**hors Paris*

6 % DANS LES CCAS, CDE
123 100 AGENTS

5 % DANS LES RÉGIONS
99 700 AGENTS

4 % DANS LES CDG / CIG / CNFPT / SDIS
71 900 AGENTS

3 % DANS LES SIVU, SIVOM...
66 600 AGENTS

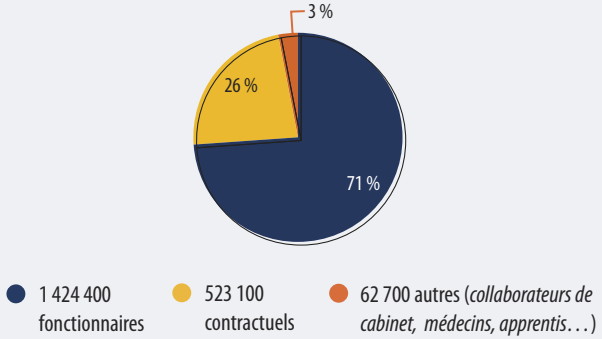
1 % AUTRES
24 800 AGENTS

Source : Rapport OFGL 2025 p. 247 et p. 229
Note méthodologique en p. 4

[1] *employeurs principaux ayant au moins 1 agent - hors Mayotte*

[2] *au 31 décembre 2023, hors Mayotte*

Répartition des agents publics territoriaux par statut au 31 décembre 2023



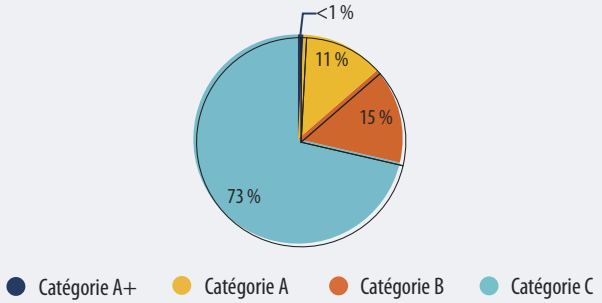
Source : Rapport OFGL 2025 + Rapport annuel DGAFP p. 239

La croissance du nombre de contractuels dans la FPT en 2022 et 2023 (*+19 300 entre 2021 et 2022, +29 900 entre 2022 et 2023*) est à mettre en relation avec la diminution du nombre de fonctionnaires (*-17 600 agents, soit -1,2 % en 2022, -0,7% en 2023*).

En 2023, le nombre d'agents contractuels de la fonction publique territoriale a considérablement augmenté (*+6,1 %*), ce qui constitue la hausse la plus importante depuis 2015.

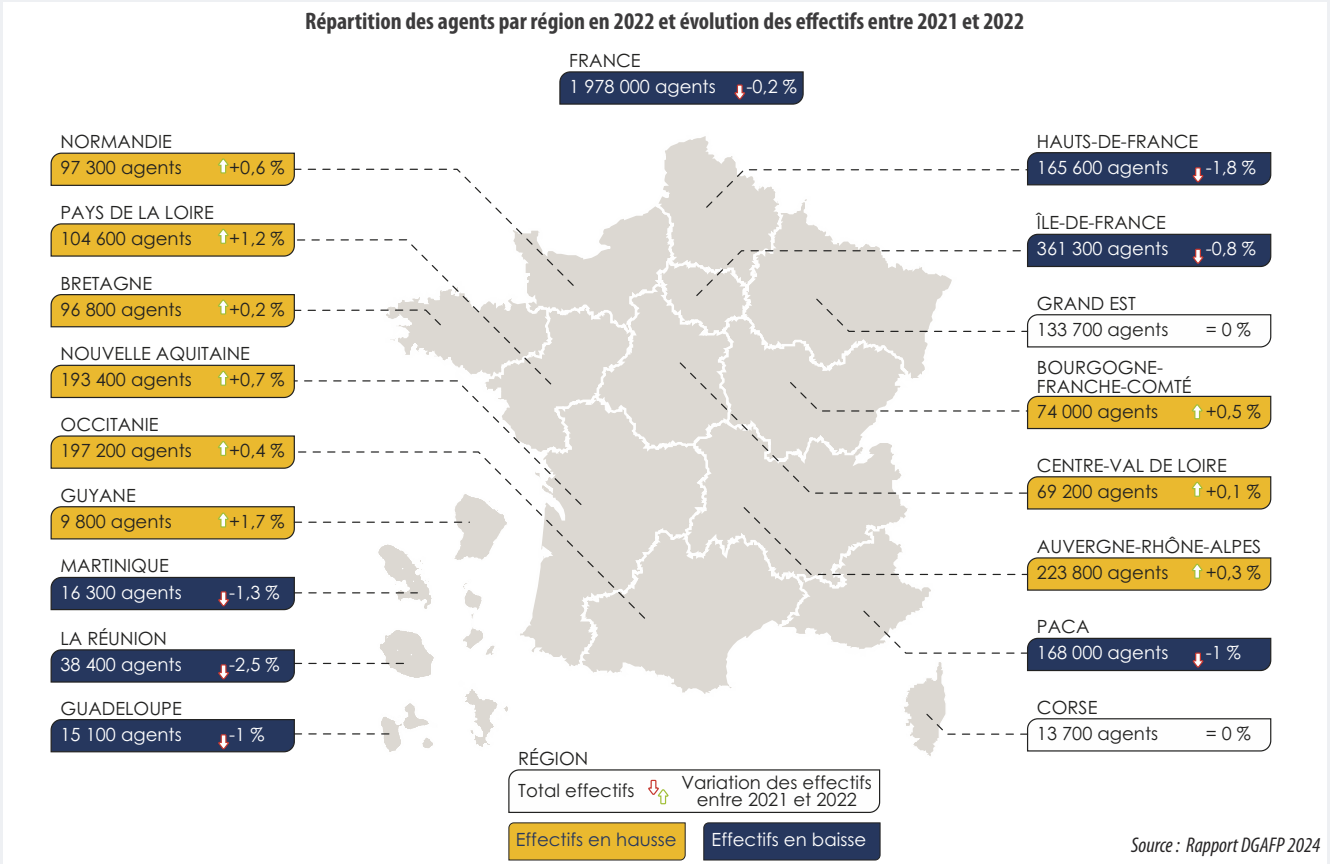
La fonction publique territoriale regroupe 62 % des apprentis de l'ensemble de la fonction publique, soit 19 700 apprentis, représentant une progression de 13,9 % par rapport à l'année précédente.

Répartition des emplois par catégorie au 31 décembre 2023



Source : rapport annuel DGAFP

Répartition des agents par région en 2022 et évolution des effectifs entre 2021 et 2022



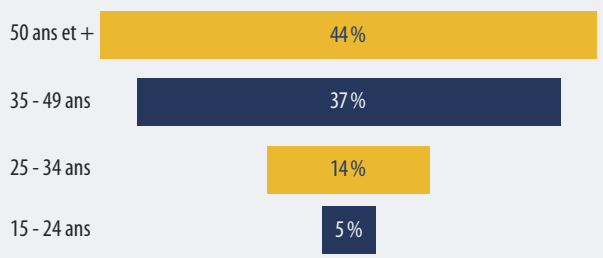
Source : Rapport DGAFP 2024

La catégorie A+ représente moins de 1 % des effectifs. Le reclassement en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, au 1er janvier 2022, a entraîné un repli de deux points de la proportion des agents de catégorie C.

La FPT se distingue par un âge moyen élevé de ses agents (*46 ans*), ce qui en fait le versant le plus âgé de la fonction publique.

L'âge moyen au sein de la FPT a augmenté de plus de deux ans entre 2011 et 2023, une évolution particulièrement marquée dans les filières Animation et Incendie-secours, qui sont pourtant celles composées des agents les plus jeunes en moyenne.

Pyramide des âges des agents en 2023



FOCUS SUR… LES DONNÉES EMPLOI

UNE CROISSANCE SOUTENUE DES OFFRES FACE À UN DÉSÉQUILIBRE DE CANDIDATURES

Précisions méthodologiques

L'ensemble des données traitées dans cette partie est issu de la saisie des collectivités sur le site emploi-territorial.fr (SET) et des bilans de l'emploi

Ces données brutes n'enlèvent rien à la pertinence des tendances dégagées, mais invitent à lire les résultats comme des **indicateurs de dynamique** plutôt que comme des valeurs absolues. Pour toute interprétation locale ou sectorielle, il est recommandé de croiser ces résultats avec les rapports sociaux uniques (RSU), les rapports DGAFP et les données INSEE..

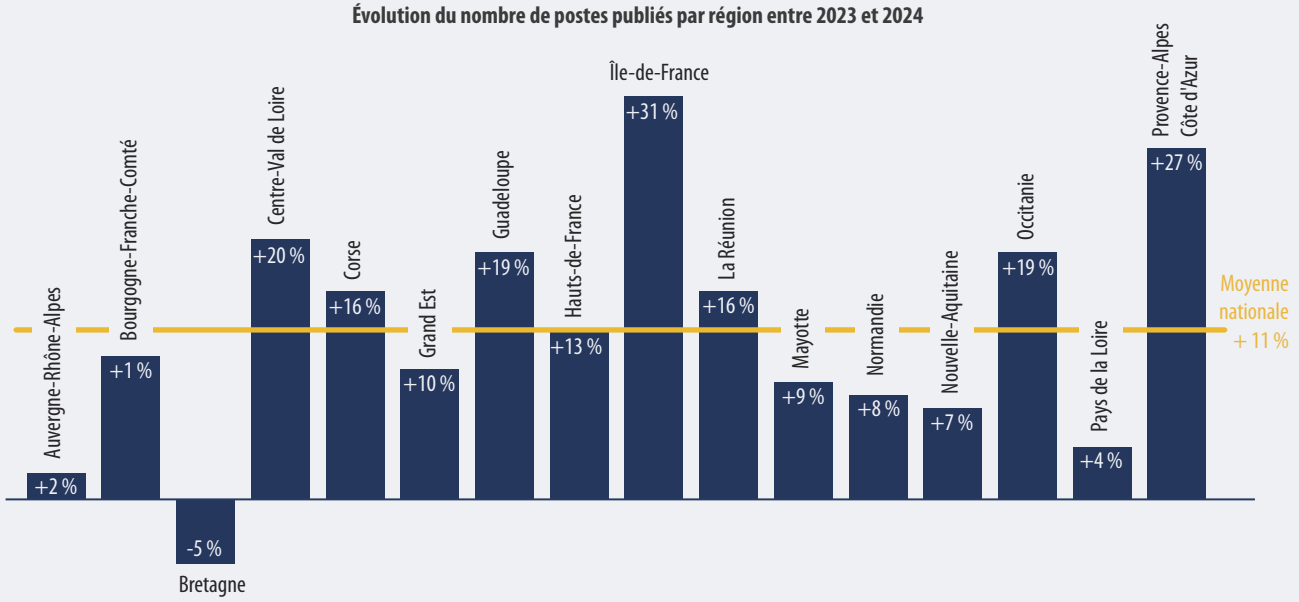
261 787 annonces ont été diffusées par les Centres de Gestion en 2024 (*hors Guyane et Martinique*). Leur nombre continue d'augmenter (+13 % entre 2023 et 2024) mais les hausses d'une année sur l'autre ont tendance à se stabiliser et à être moins marquées depuis 2022.

Le nombre d'offres diffusées par région est de 15 373 avec des disparités pouvant être importantes d'une région à une autre :

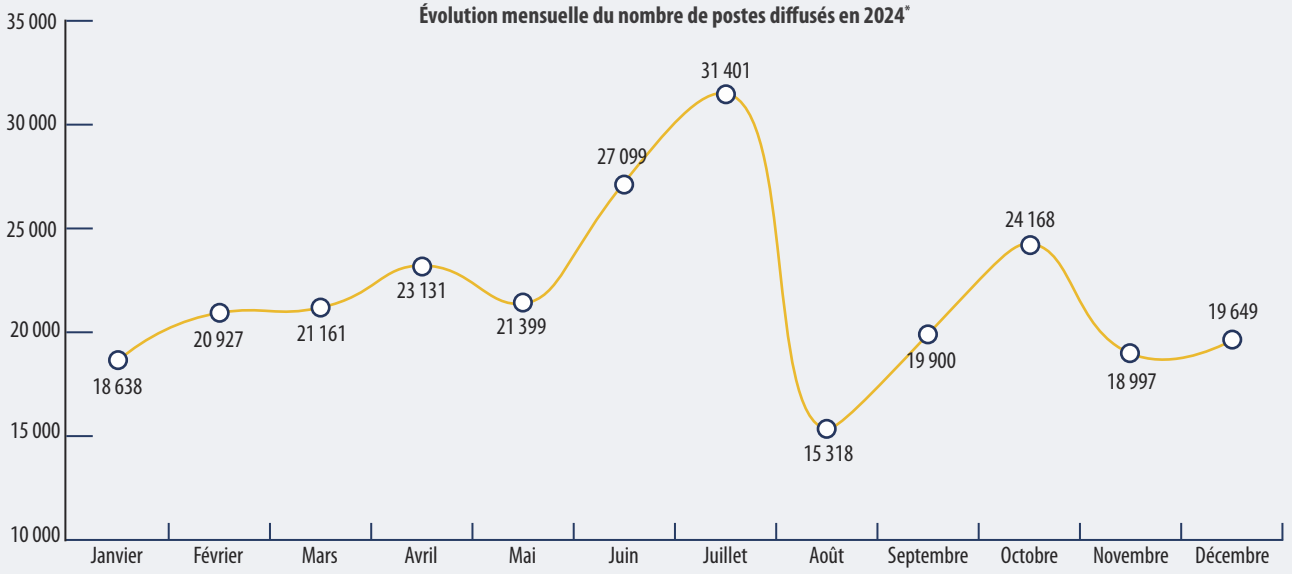
- Minimum : 687 postes ;
- Maximum : 55 908 postes.

À noter que la majorité des régions connait une augmentation du nombre d'offres entre 2023 et 2024, mais que cette hausse est également très hétérogène d'un territoire à un autre (de +2 % à +31 %)*. La Bretagne fait toutefois exception car elle est la seule à voir diminuer le nombre de postes (-5 %).

Évolution du nombre de postes publiés par région entre 2023 et 2024

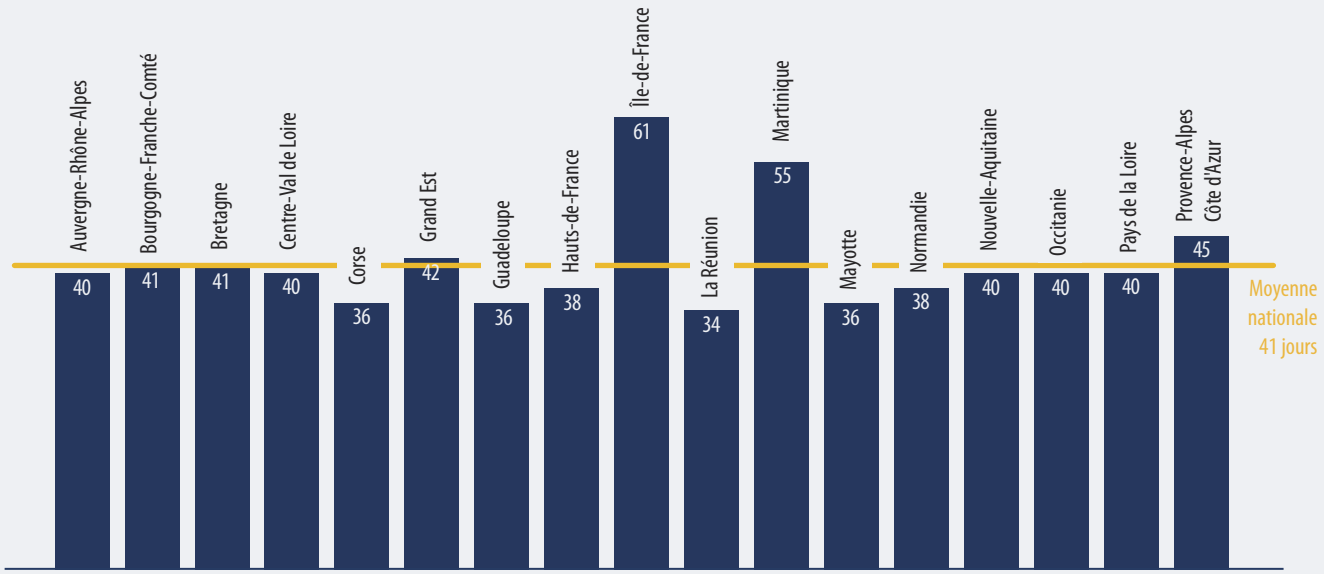


Évolution mensuelle du nombre de postes diffusés en 2024*

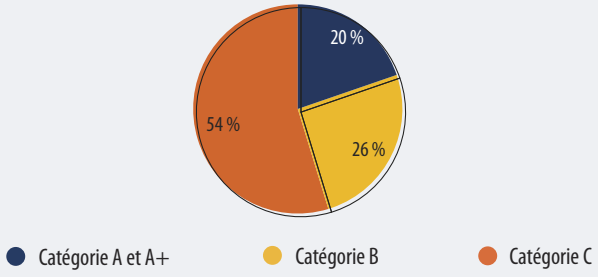


**hors Martinique et Guyane non représentés sur le SET*

Nombre moyen de jours de diffusion par région en 2024



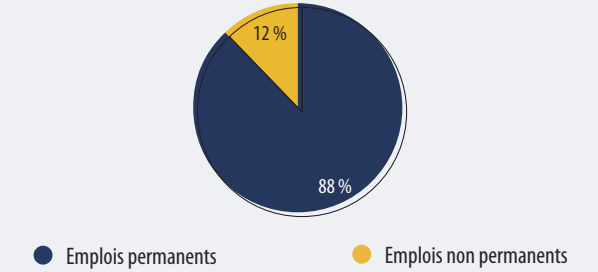
Répartition des offres par catégorie en 2024



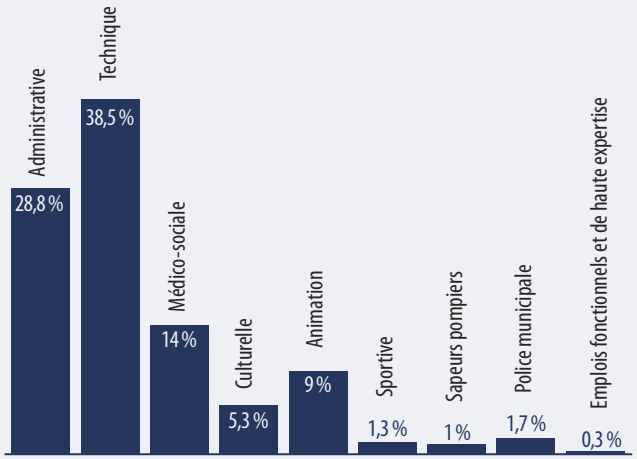
Évolution par rapport à 2023

Catégories A et A+ -2 %
Catégorie B +8 %
Catégorie C +20 %

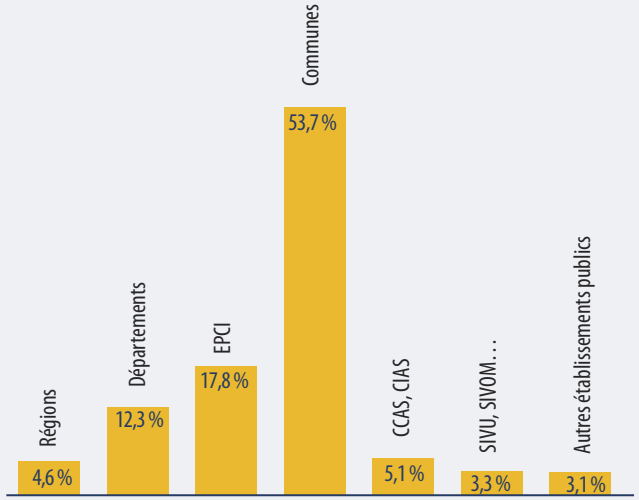
Répartition des emplois permanents et non permanents parmi les postes diffusés en 2024



Répartition des postes diffusés par filière en 2024



Répartition des postes diffusés par type de collectivités et d'établissements en 2024



Entre 2023 et 2024, la quasi-totalité des filières est concernée par une hausse du nombre d'offres avec une très forte augmentation pour celle des sapeurs-pompiers (+42 %).

Deux filières sont cependant concernées par une diminution du nombre d'offres :

- La filière sportive (-7 %)
- La filière administrative (-1 %).

Le nombre d'offres publiées sur emploi non permanent continue d'augmenter (+3 % par rapport à 2023) mais sa part au sein du nombre total d'offres publiées a tendance à diminuer. Elle représente en effet 12 % de l'ensemble des postes diffusés en 2024 contre 14 % en 2022.

L'OBLIGATION DE PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOI ET DES DÉCLARATIONS DE VACANCE

Rappels règlementaires

Articles D311-1 à D311-9 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).
Articles R332-2 à R332-19 du CGFP.
Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.
Article L311-2 du CGFP : « Sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret. ».
Article L313-4 du CGFP : « L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.
Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. ».

Si l'obligation de déclaration des créations ou des vacances d'emploi ne fait pas débat, en revanche l'obligation de publication des offres d'emploi a pu être diversement interprétée.

La formulation de l'article D311-1 du CGFP sur l'obligation de publicité des emplois a pu induire une confusion entre offre d'emploi et déclaration de vacance.

Or, il faut bien distinguer deux obligations de publicités indispensables pour garantir l'égal accès à l'emploi public et la validité des recrutements : d'une part, les créations ou déclarations de vacance parues sur arrêtés transmis en Préfecture et d'autre part, les offres publiées sur Choisir le Service Public (*pour tous les emplois permanents et les contrats d'au moins 1 an*), tout deux saisies sur le portail des centres de gestion et du CNFPT : emploi-territorial.fr

S'abstenir de publier une offre d'emploi quand elle est requise expose la collectivité à un risque de contentieux pouvant entraîner l'annulation de la nomination.

Les cas de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31 décembre 2024

- **Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels** *(article L 332-13 du code général de la fonction publique*). Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuels, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires.
- **Les agents employés temporairement sur des emplois vacants** sont recrutés pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, pour faire face à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*article L332-14 du code général de la fonction publique*).
- **Les emplois de secretaires généraux de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.**
- **Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes** (*article L332-8 du code général de la fonction publique*).
- **Les agents recrutés sur des emplois visant à pourvoir aux emplois permanents** lorsque les fonctions ou les besoins du service justifient le recours aux agents contractuels et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable sur ces emplois (*2° de l'article L332-14 du code général de la fonction publique*).
- **Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population** (*3°, 4° et 5° de l'article L332-14 du code général de la fonction publique*) :
  - les emplois des communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (3°) ;
  - pour les autres collectivités ou établissements, les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet (4°) ;
  - les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (5°).
- **Autres agents contractuels** : comprend les bénéficiaires de la règlementation relative aux travailleurs handicapés (*article L326-1 du code général de la fonction publique*), PACTE (*article L326-10 du code général de la fonction publique*), emplois fonctionnels dans les grandes collectivités (*article L343-1 du code général de la fonction publique*), agents contractuels transférés (*article L445-1 du code général de la fonction publique*), etc.

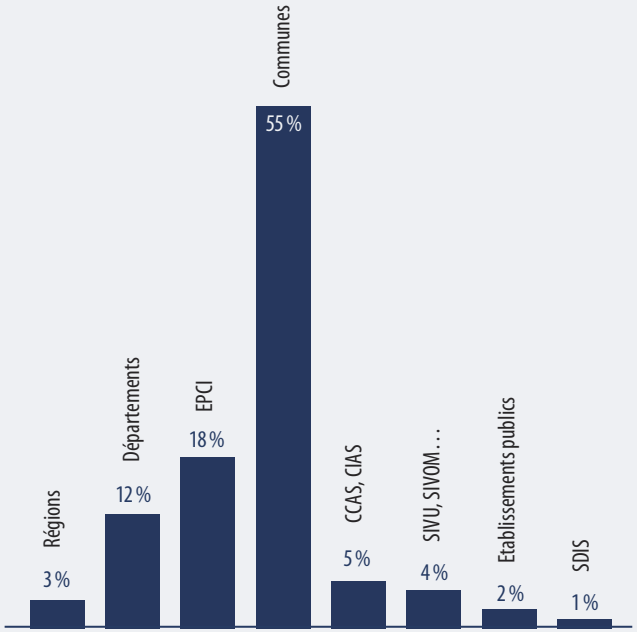
Les cas de recrutement des agents contractuels sur des emplois non permanents au 31 décembre 2024

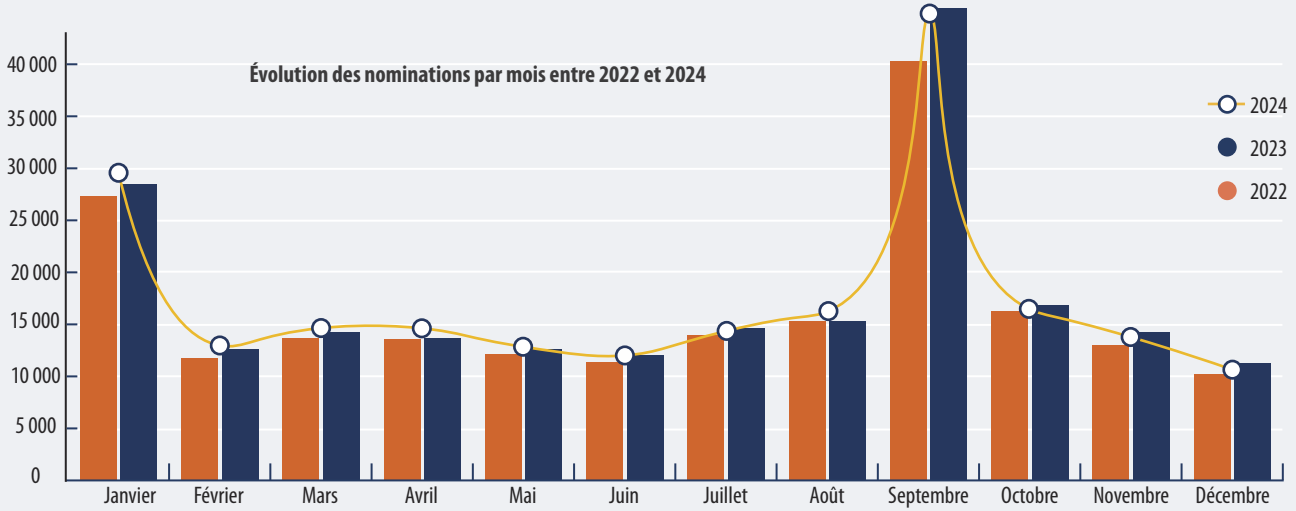
- Les collaborateurs de cabinet (*article L332-14 du code général de la fonction publique*) ;
- Les assistants maternels et les assistants familiaux (*articles L422-6 et L422-7 du CASF*) ;
- Les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (*article L332-23 du code général de la fonction publique*) ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé ;
- Les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (*concernent uniquement les CDG*) ;
- Les apprentis ;
- Les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois ;
- Les vacataires, hors jury de concours ;
- Autres (*agents non classables dans les catégories précédentes*) : par exemple, les intermittents du spectacle, etc.

LES NOMINATIONS

En 2024, les collectivités ont réalisées 213 154 nominations, (*+2 % par rapport à 2023*). 81 % des postes diffusés ont donné lieu à une nomination, soit un pourcentage en diminution de 2 points par rapport à 2023.

Répartition des nominations par type de collectivités et établissements en 2024





Répartition des nominations par région selon les 5 principaux modes de recrutement en 2024

	Concours	Mutation externe	Mutation interne	Promotion interne	Recrutement direct catégorie C
Auvergne-Rhône-Alpes	10 %	27 %	26 %	9 %	27 %
Bourgogne-Franche-Comté	12 %	23 %	25 %	13 %	28 %
Bretagne	10 %	25 %	28 %	7 %	30 %
Centre-Val de Loire	13 %	24 %	22 %	12 %	29 %
Corse	14 %	11 %	62 %	12 %	2 %
Grand Est	13 %	20 %	31 %	10 %	26 %
Guadeloupe	8 %	11 %	27 %	26 %	27 %
Hauts-de-France	11 %	20 %	31 %	12 %	26 %
Île-de-France	12 %	28 %	34 %	7 %	19 %
La Réunion	16 %	14 %	20 %	25 %	24 %
Mayotte	16 %	19 %	41 %	1 %	23 %
Normandie	10 %	23 %	28 %	11 %	27 %
Nouvelle-Aquitaine	10 %	22 %	22 %	12 %	34 %
Occitanie	13 %	23 %	24 %	13 %	27 %
Pays de la Loire	10 %	26 %	24 %	8 %	32 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 %	20 %	25 %	17 %	26 %
France	**11 %**	**24 %**	**27 %**	**11 %**	**27 %**

Répartition des nominations par statut en 2024

	Part des nominations de contractuels	Part des nominations de titulaires
Auvergne-Rhône-Alpes	53 %	47 %
Bourgogne-Franche-Comté	52 %	48 %
Bretagne	38 %	62 %
Centre-Val de Loire	54 %	46 %
Corse	11 %	89 %
Grand Est	56 %	44 %
Guadeloupe	24 %	76 %
Hauts-de-France	44 %	56 %
Île-de-France	70 %	30 %
La Réunion	65 %	35 %
Martinique	53 %	47 %
Mayotte	57 %	43 %
Normandie	52 %	48 %
Nouvelle-Aquitaine	44 %	56 %
Occitanie	46 %	54 %
Pays de la Loire	46 %	54 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	50 %	50 %
France	**53 %**	**47 %**

Taux de nomination des contractuels

< ou = à 30 % | entre 31 % et 50 % | > à 50 %

Le taux de nomination correspond à la part des offres pour lesquelles des informations concernant la nomination ont été communiquées

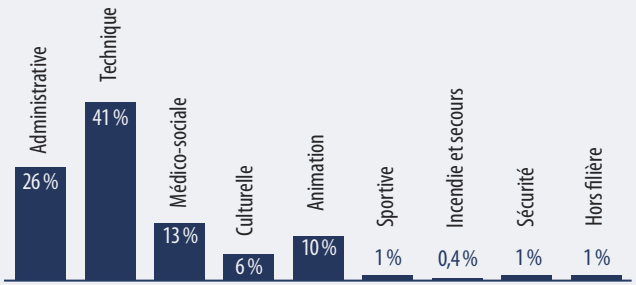
Répartition des nominations en fonction du champ d'action publique en 2024

	Part de nominations
Citoyenneté, éducation, culture et sport	42 %
Services techniques et environnementaux	27 %
Social, santé publique	12 %
Organisation et gestion des ressources	11 %
Aménagement et développement durable des territoires	4 %
Sécurité	3 %

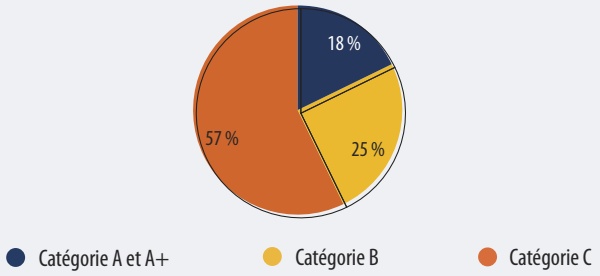
Top 10 des familles de métiers en fonction des parts de nominations en 2024

Architecture, bâtiment et logistique	16 %
Education, animation et jeunesse	16 %
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	12 %
Culture	7 %
Voirie et infrastructures	6 %
Restauration collective	6 %
Ingénierie écologique	5 %
Enfance et famille	4 %
Inclusion sociale	3 %
Santé publique	3 %

Répartition des nominations par filière en 2024



Répartition des nominations par catégorie en 2024



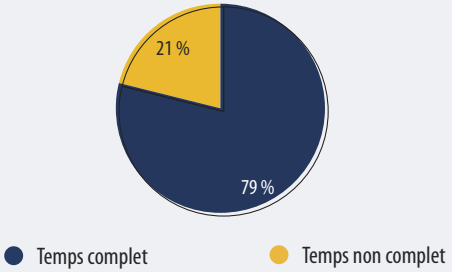
Top 10 des nominations par cadre d'emplois en 2024

	Part de nominations
Adjoint technique	27 %
Adjoint administratif	11 %
Adjoint d'animation	9 %
Attaché	7 %
Rédacteur	7 %
Technicien	4 %
Agent de maîtrise	3 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3 %
Assistant d'enseignement artistique	3 %
Ingénieur	3 %

En 2024, la part des nominations d'agents de catégorie C (*-7 points*) au profit de la part des nominations d'agents de catégorie B (*+6 points*) baisse. Pour autant, les nominations d'agents de catégorie C restent les plus nombreuses et représentent près de 60 % des nominations.

Le nombre de nominations du top 10 représente 79 % de l'ensemble des nominations de l'année 2024 avec les filières technique et administrative qui restent, en toute logique, les plus représentées.

Répartition des nominations par temps de travail en 2024



FOCUS SUR… LES DONNÉES RECRUTEMENT

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les tensions en matière de recrutement se caractérisent par un déséquilibre persistant entre les offres et les demandes d'emploi, déséquilibre qui se traduit par une difficulté à recruter des candidats qualifiés et expérimentés.

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de ces tensions :

- Le déficit, voire la pénurie de compétences expertes spécifiques ;
- Des conditions de travail et de rémunération insuffisamment attractives ;
- Ou encore une répartition géographique des offres et demandes d'emploi discordante.

Le principal marqueur des difficultés de recrutement est la durée moyenne de publication des offres, supérieure à celle requise par l'article D311-2 du CGFP qui fixe à 1 mois minimum la durée de publicité sur le portail commun « Choisir le Service Public ». Mais il n'est pas le seul. La volumétrie des besoins crée aussi une difficulté à recruter.

Aussi, pour cette nouvelle édition du Panorama de l'emploi, l'identification des métiers en tension repose sur la combinaison de ces deux critères :

- Les métiers pour lesquels au moins 1 000 postes ont été diffusés en 2024 ;
- Et parmi eux, ceux qui affichent le plus grand nombre de jours de publicité.

LES MÉTIERS EN TENSION DIFFÈRENT PEU ENTRE 2023 ET 2024

Cette similitude témoigne de la persistance des besoins de recrutement, et ce malgré les efforts des employeurs territoriaux pour renforcer leur attractivité à travers le déploiement de diverses mesures comme la formation des agents, l'amélioration des conditions de travail (*flexibilité horaire, régime indemnitaire, avantages en nature, actions de qualité de vie au travail, aide à la mobilité…*) ou encore la valorisation de la structure et de son territoire.

Cependant, ces solutions ne sont pas à la portée de toutes les collectivités, notamment celles qui disposent de peu de marge de manœuvre en termes budgétaire et organisationnel.

Top 10 des familles de métiers en fonction des postes publiés en 2023 et 2024

	Part des postes publiés	
	2023	2024
Architecture, bâtiment et logistique	14 %	14 %
Education, animation et jeunesse	11 %	12 %
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	12 %	11 %
Culture	6 %	6 %
Voirie et infrastructures	6 %	6 %
Restauration collective	4 %	4 %
Ingénierie écologique	4 %	5 %
Enfance et famille	3 %	5 %
Inclusion sociale	3 %	5 %
Santé publique	4 %	4 %

LES MÉTIERS EN TENSION PAR RÉGION

Deux critères ont été pris en compte pour établir le classement des familles de métiers :

- Le plus grand nombre de postes diffusés en 2024 par famille de métiers ;
- Le nombre moyen de jours de diffusion le plus élevé.

Top 10 des métiers en tension en 2024

	Moyenne de jours de diffusion	Nombre de postes diffusés
Médecin	70	1 243
Policier municipal	67	4 170
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	55	1 299
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	55	1 365
Éducateur de jeunes enfants	54	3 187
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	54	1 132
Instructeur gestionnaire des marchés publics	53	1 922
Responsable des bâtiments	52	1 248
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	52	1 040
Responsable de gestion budgétaire et financière	52	1 806

Top 10 des métiers en fonction des recrutements infructueux en 2024

	Part	Nombre
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	3,7 %	73
Responsable de gestion budgétaire et financière	3,4 %	84
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	3,4 %	60
Instructeur gestionnaire des marchés publics	3,3 %	83
Policier municipal	3,2 %	186
Responsable des bâtiments	3 %	55
Médecin	2,9 %	61
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	2,8 %	42
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	2,5 %	42
Éducateur de jeunes enfants	2,4 %	83
Ensemble des 250 métiers de la FPT	**1,8 %**	**7 981**

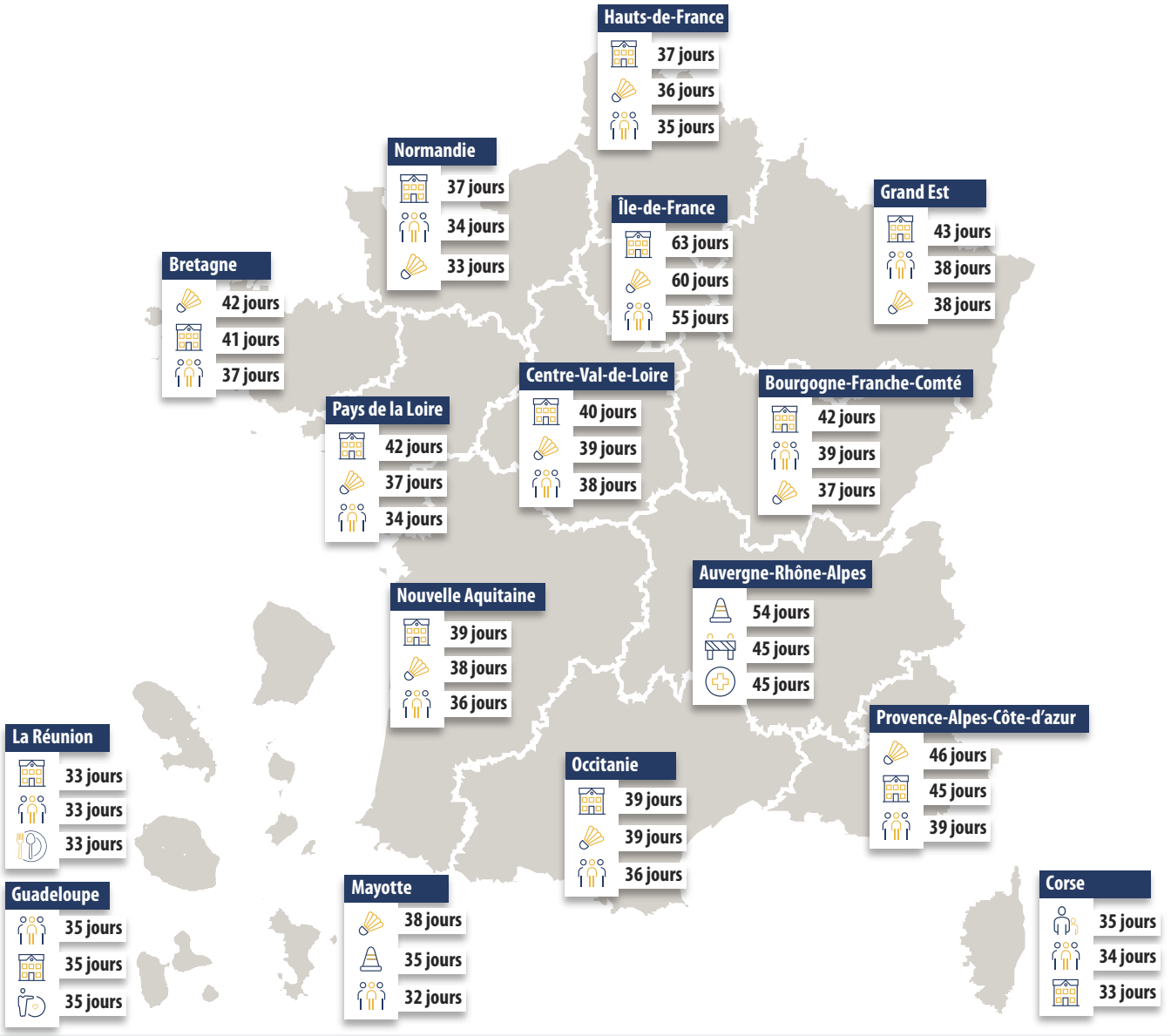
Précisions méthodologiques

La tension par famille de métiers est liée à la durée moyenne de publication des offres en jours

Légende

- Voirie et infrastructures
- Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative
- Education / animation et jeunesse
- Prévention et sécurité publique
- Santé publique
- Enfance, famille
- Inclusion sociale
- Architecture, bâtiment et logistique
- Restauration collective

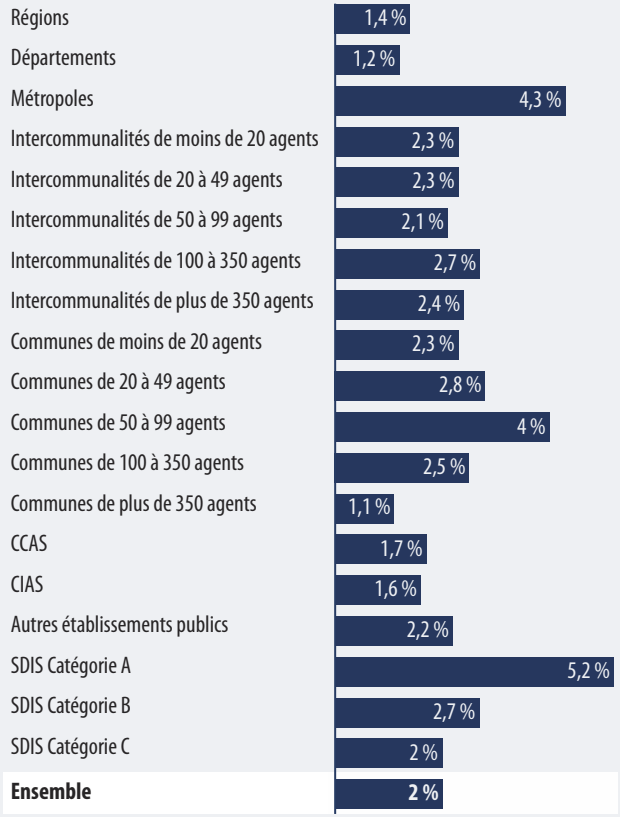
Top 3 des familles de métiers en tension par région en 2024



Au-delà d'afficher un nombre de postes diffusés élevé, et un nombre de jours de diffusion des offres d'emploi plus important que celui requis par la règlementation, les métiers en tension se caractérisent également par un taux de recrutement infructueux plus élevé que la moyenne.

Enfin, ce sont les métropoles qui ont déclaré le plus grand nombre de recrutements infructueux en 2024, soit 4,3 % de recrutements infructueux contre 1,8 % en moyenne pour les collectivités de tout type et de toute taille.

Part des recrutements infructueux



Le métier de secrétaire général de mairie n'apparaît pas dans le top 10 des métiers en tension dont le calcul s'appuie sur des critères quantitatifs. Au niveau national, les tensions en matière de recrutement semblent s'être légèrement apaisées. On observe une tendance à la baisse de la durée de publication des offres d'emploi pour ce métier. Cette durée est passée de 46 jours en moyenne sur l'année 2022 à 40 jours sur l'année 2024, ce qui témoigne d'un léger raccourcissement des délais de recrutement pour ce type de poste. Cette évolution, bien que modeste, constitue un signe encourageant dans un contexte marqué par des tensions de recrutement persistantes dans la fonction publique territoriale.

A cette occasion, les actions de professionnalisation et d'accompagnement mises en œuvre par les Centres de gestion commencent à produire des effets, notamment à travers des dispositifs spécifiques de soutien à la fonction de secrétaire général de mairie. Ces initiatives contribuent à mieux préparer les candidats potentiels, à renforcer la visibilité et l'attractivité du métier et à fluidifier les processus de recrutement.

Cependant, cette évolution favorable ne s'observe pas de manière uniforme et les difficultés de recrutement de secrétaires généraux de mairie perdurent dans certains territoires. Il s'agit principalement des territoires ruraux ou à faible densité démographique qui peinent à attirer et/ou à retenir la population active.

Des départements largement urbanisés, comme les Bouches-du-Rhône, sont confrontés aux mêmes difficultés de recrutement sur ce métier. Dans ce département, les quelques communes de moins de 2 000 habitants peinent à recruter des secrétaires généraux de mairie en raison de la pénurie de ce profil peu présent dans une aire géographique qui emploie très majoritairement des DGS.

RAPPORT ENTRE POSTES DIFFUSÉS ET CANDIDATURES EN LIGNE EN 2024

Tous métiers confondus, le nombre moyen de consultations par poste s'élève à 361 et le nombre de candidatures en ligne par poste diffusé s'élève à 13,9. En revanche, pour 7 des 10 métiers en tension, en moyenne, chaque offre recueille moins de 10 candidatures en ligne par poste diffusé.

	Moyenne de consultations par poste	Moyenne de candidatures par poste
Médecin	305	0,1
Policier municipal	395	27,4
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	421	7,6
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	413	6,7
Éducateur de jeunes enfants	311	5,2
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	400	5,7
Instructeur gestionnaire des marchés publics	417	14,9
Responsable des bâtiments	443	14,2
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	340	5
Responsable de gestion budgétaire et financière	450	8,1

Par ailleurs, le rapport entre offres d'emploi et demandes d'emploi est très défavorable pour les métiers en tension, notamment pour la profession de médecin qui n'a recueilli que 8 inscriptions sur le site Emploi Territorial en 2024 pendant que 1 243 postes étaient ouverts au recrutement.

Enfin, pour l'ensemble des métiers en tension, l'âge moyen des demandeurs inscrits sur le site Emploi Territorial en 2024 laisse supposer que ces candidats au recrutement ont déjà capitalisé

Top 10 des métiers en tension en 2024

	Nombre de postes diffusés	Nombre de demandes d'emploi	Âge moyen du demandeur	Nombre de demandes d'emploi /poste diffusé
Médecin	1 243	8	54 ans	1/155
Policier municipal	4 170	828	39 ans	1/5
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	1 299	5	52 ans	1/260
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	1 365	0	-	0
Éducateur de jeunes enfants	3 187	0	-	0
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	1 132	0	-	0
Instructeur gestionnaire des marchés publics	1 922	187	39 ans	1/10
Responsable des bâtiments	1 248	343	45 ans	1/4
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	1 040	39	41 ans	1/27
Responsable de gestion budgétaire et financière	1 806	16	43 ans	1/113

de l'expérience et s'engagent dans une nouvelle tranche de vie professionnelle. Cette expérience n'est cependant pas toujours en lien avec celle recherchée, soit en termes d'environnement de travail (*méconnaissance de la fonction publique territoriale*), soit en termes de compétences techniques capitalisées et/ou transférables.

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS

Les métiers en tension ne sont pas ceux qui recrutent le plus. En effet, si l'on considère uniquement le nombre d'offres d'emploi publiées sur emploi permanent en 2024, sans prendre en considération la durée moyenne de publication, le classement des métiers qui recrutent en plus grand nombre est différent de celui du top 10 des métiers en tension.

Il s'agit principalement de métiers relevant de la catégorie C et/ou d'emplois faisant fréquemment l'objet de recrutements sous statut de contractuel.

Métiers qui recrutent le plus en 2024

	Postes diffusés
Animateur enfance-jeunesse (B ou C)	13 780
Assistant de gestion administrative (C)	13 375
Chargé de propreté des locaux (C)	10 132
Assistant éducatif petite enfance (C)	9 523
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (C)	9 293
Agent de restauration (C)	8 986
Animateur éducatif accompagnement périscolaire (C ou B)	8 092
Enseignant artistique (B ou A)	7 628
Agent de services polyvalent en milieu rural (C)	7 498

FOCUS SUR LES MÉTIERS DE LA GESTION FINANCIÈRE, BUDGÉTAIRE OU COMPTABLE – OFFRES D'EMPLOI

Sont concernés dans cet ensemble le métier d'assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, de coordonnateur budgétaire et comptable, de responsable de gestion budgétaire et financière et de responsable de gestion comptable.

	Postes diffusés	Moyenne de jours de diffusion	Moyenne de consultations / poste
Communes de moins de 20 agents	530	46	481
Communes de 20 à 49 agents	452	52	518
Communes de 50 à 99 agents	403	53	498
Communes de 100 à 349 agents	657	53	462
Communes de 350 agents et +	1366	54	394
Intercommunalités de moins de 20 agents	124	49	460
Intercommunalités de 20 à 49 agents	97	52	496
Intercommunalités de 50 à 99 agents	156	51	485
Intercommunalités de 100 à 349 agents	374	48	453
Intercommunalités de 350 agents et +	1013	41	394
CCAS / CIAS	207	43	410
SDIS	109	38	454
Autres établissements publics	824	50	451
Départements	1188	45	424
Régions	376	43	426

Lors de la 13e édition du Panorama de l'emploi, une première analyse des profils inscrits sur le site emploi-territorial.fr avait permis de dresser un portrait des utilisateurs de la plateforme et de mieux comprendre les caractéristiques de leurs recherches d'emplois dans la fonction publique territoriale.

Cette année, nous poursuivons cette exploration afin d'analyser les évolutions des candidats inscrits sur emploi-territorial.fr et les critères qui caractérisent leurs recherches d'emplois.

L'ESPACE DEMANDEURS EMPLOI DU SITE EMPLOI TERRITORIAL

Le site emploi-territorial.fr permet aux candidats de créer jusqu'à 3 demandes d'emploi. Pour chaque demande, les candidats renseignent notamment le métier recherché, le périmètre géographique et des informations complémentaires. Ils peuvent également déposer leur CV de manière anonyme ou nominative.

Une fois complétée, la demande est transmise au Centre de gestion qui la valide. En s'inscrivant sur le site Emploi Territorial, les candidats ne postulent pas directement aux offres d'emploi.

Leur inscription leur permet en revanche :

- De bénéficier d'une assistance dans leur recherche de poste ou de mobilité proposée par les conseillers emploi des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale ;
- D'être intégrés dans la CVthèque du site Emploi Territorial et ainsi d'être contactés par les employeurs territoriaux pendant la durée de validité de leur inscription ;
- D'être visibles par les employeurs territoriaux pendant une durée déterminée.

De leur côté, les employeurs territoriaux peuvent dans un premier temps faire un rapprochement entre leurs offres d'emploi et les candidats inscrits et, le cas échéant, contacter ceux dont le profil répond à leurs attentes.

AUGMENTATION DE LA CRÉATION DU NOMBRE DE DEMANDE SUR EMPLOI-TERRITORIAL.FR

83 282 **demandes ont été réalisées** en 2024 (*+21 187 par rapport à 2023 soit +34 %*).

72 338 **demandeurs d'emploi sont présents sur le site Emploi-Territorial** en 2024 soit 16 957 nouveaux inscrits (30 %).

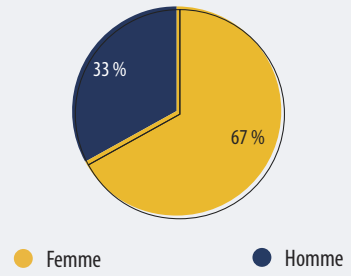
Ces augmentations peuvent partiellement s'expliquer par les actions de promotion menées par les Centres de gestion pour faire connaître le site emploi-territorial.fr. La visibilité de la plateforme auprès de nouveaux publics, notamment les jeunes diplômés, les agents en reconversion ou les demandeurs d'emploi a pu être améliorée.

PORTRAIT DES DEMANDEURS

Comme en 2023, les femmes représentent une nette majorité des demandeurs (55 715 demandes), tandis que les hommes représentent un peu plus d'un tiers des candidatures (27 567 demandes).

Cette tendance suit celle constatée dans les effectifs de la fonction publique territoriale où les femmes sont également majoritaires (61,5 % des effectifs de la fonction publique territoriale en 2023*).

Répartition des demandeurs par genre



** Source : Bulletin d'information statistique DGCL n° 198-Mai 2025).*

LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE D'ORIGINE

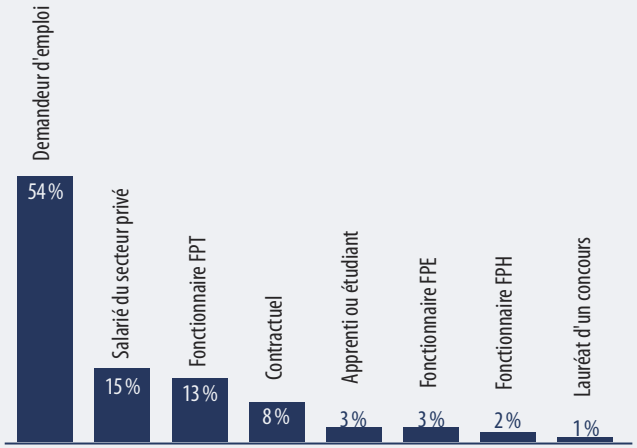
Parmi les personnes qui s'inscrivent sur emploi-territorial.fr, les demandeurs d'emploi restent majoritaires et leur nombre est en augmentation de 5 points par rapport à 2023.

Si la part des salariés du secteur privé est identique à celle de 2023, 27 % des demandeurs sont déjà des praticiens de la fonction publique (*titulaires ou contractuels et lauréats de concours*).

Les fonctionnaires territoriaux utilisant l'espace demandeur sont en légère diminution (*16 % en 2023 contre 13 % en 2024*). Plusieurs explications sont possibles :

- Les fonctionnaires maîtrisent davantage la plateforme que d'autres actifs et se contentent de consulter les offres d'emploi et de créer des alertes ;
- Ils souhaitent conserver un anonymat absolu sur leur recherche de mobilité et ne souhaitent pas être contactés, y compris par les centres de gestion qui traitent les inscriptions.

Répartition des demandeurs en fonction de leur situation professionnelle d'origine en 2024



LEURS DIPLÔMES

La répartition par niveau de diplômes des demandeurs inscrits sur Emploi Territorial est similaire à celle constatée en 2023.

Près des trois quarts des inscrits sur le site Emploi Territorial détiennent a minima le niveau Bac.

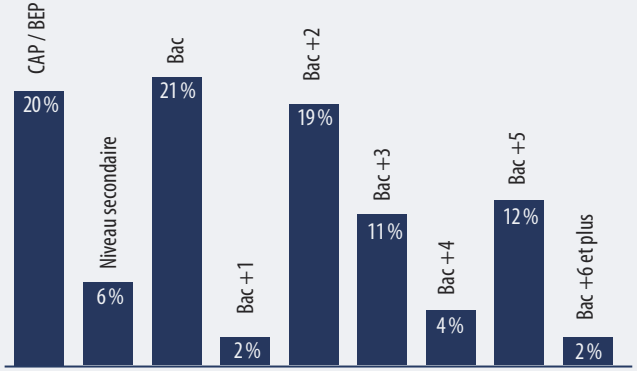
Cette répartition relativement homogène traduit une diversité de profils, avec une légère baisse du niveau Bac et une progression des CAP/BEP.

Les niveaux Bac +3 (*11 % en 2023 et 12 % en 2024*) et Bac +5 (*11 % en 2024 contre 12 % en 2023*) restent globalement stables. Cela confirme la présence constante de profils qualifiés sur la plateforme.

La catégorie « niveau secondaire » permet d'identifier les demandeurs n'ayant pas atteint le niveau Bac, auparavant dilués dans les catégories inférieures ou non renseignées.

Enfin, l'ajout des catégories « Bac+1 », « Bac+4 » et « Bac+5 et plus » permet une lecture plus fine des parcours de formation, notamment pour les profils en cours d'études ou très qualifiés qui représentent au total 8 % des demandeurs.

Répartition des demandeurs en fonction du diplôme en 2024



ZOOM SUR L'ÂGE DES DEMANDEURS

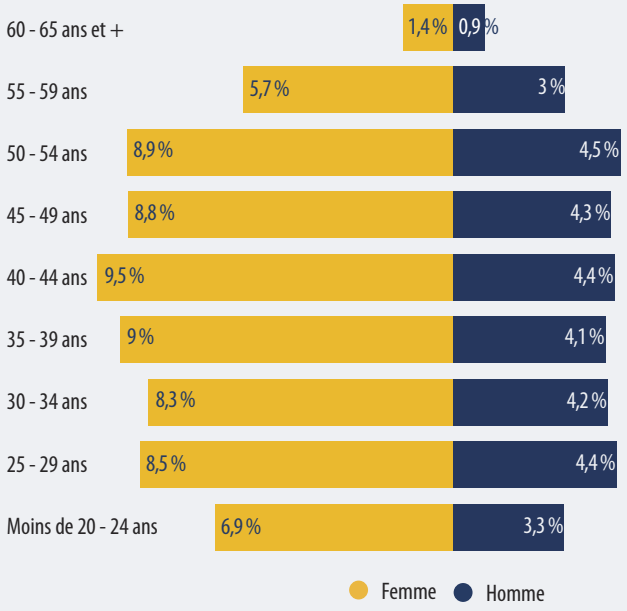
Tout comme en 2023, les personnes de 30 à 54 ans représentent la majorité des demandeurs inscrits sur Emploi Territorial.

Contrairement à la pyramide des âges des effectifs de la fonction publique territoriale, les demandeurs de moins de 30 ans restent surreprésentés.

La recherche d'un premier emploi par cette tranche d'âge peut en partie expliquer sa surreprésentation au sein de la famille des demandeurs. En outre, les jeunes actifs constituent un vivier intéressant pour remplacer les futurs départs.

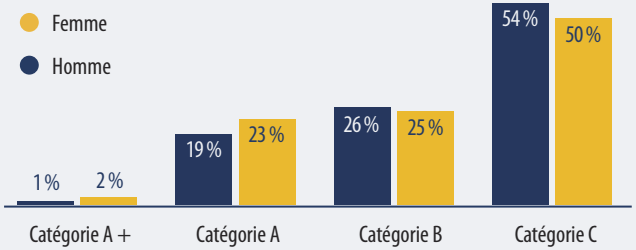
L'âge moyen des demandeurs, tous genres confondus, est de 40 ans soit 6 ans de moins que l'âge moyen des agents de la fonction publique territoriale.

Pyramide des âges des demandeurs sur emploi-territorial en 2024



ANALYSE PAR GENRE ET CATÉGORIE

Répartition des demandeurs en fonction du genre et de la catégorie recherchée en 2024



Les femmes sont davantage en recherche de postes de catégories B et C, alors que les postes de catégorie A et A+ sont plutôt convoités par les hommes. Ce constat est à nuancer avec les effectifs de la fonction publique territoriale puisqu'en 2022 la part des femmes a augmenté de 9 points pour la catégorie A.

Le reclassement en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs (*qui sont des cadres d'emplois fortement féminisés*) a mécaniquement fait évoluer la part des femmes au sein de la catégorie A.

Enfin, en 2023, parmi les fonctionnaires titulaires de catégorie A, 71,6 % sont des femmes.

LES CRITÈRES DE RECHERCHES DES DEMANDEURS

Tout comme en 2023, les postes recherchés par les demandeurs relèvent majoritairement de la catégorie C. Les postes relevant de la catégorie B sont plus recherchés qu'en 2023, une évolution cohérente avec la stabilité observée des niveaux Bac+2 et Bac+3 dans les données de diplôme.

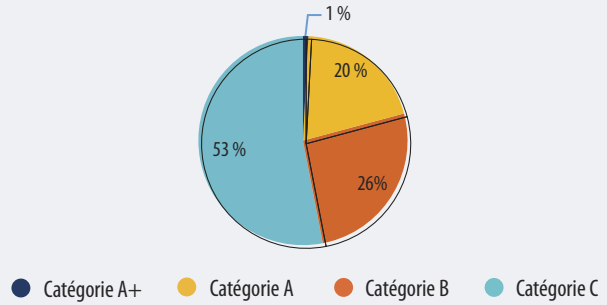
Enfin, les postes de catégorie A reculent d'un point, reflétant une moindre mobilisation de profils cadres ou une orientation vers d'autres canaux de recherche d'emploi.

La catégorie A+ reste très peu représentée, compte tenu de la rareté de ces postes (*emplois de direction, conservateurs de musée…*) et de leur accès très sélectif.

Enfin, alors même que le site Emploi Territorial ne comporte aucune indication quant au niveau de diplôme requis pour accéder à chaque catégorie hiérarchique, force est de constater que les candidats ont sélectionné des catégories hiérarchiques compatibles avec leur niveau de diplôme.

Dès lors, il est possible d'imaginer qu'ils se sont renseignés par ailleurs avant de procéder à leur inscription. Peut-être ont-ils également déduit les critères de répartition des agents par catégorie en consultant, par exemple, les offres d'emploi diffusées sur Emploi Territorial (*missions et responsabilités / profil et niveau de diplôme requis*).

Répartition des demandeurs par catégorie en 2024



LE TOP 5 DES METIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS EN 2024

1	Assistant de gestion administrative
2	Chargé d'accueil
3	Assistant de direction
4	Secrétaire général de mairie
5	Agent de restauration

Comme en 2023, la majorité des demandeurs choisit, lors de leur inscription, un ou des métiers à caractère administratif, toutes catégories confondues. Il s'agit des métiers qui étaient déjà les plus recherchés par les demandeurs en 2023.

Le métier d'agent de restauration a également fait l'objet d'un nombre important de demandes. Il convient de noter que seuls les métiers d'assistant de gestion administrative et d'agent de restauration font partie des métiers dont les offres d'emplois ont été les plus consultées. Ainsi, ces métiers, bien que recherchés par les demandeurs, ne correspondent pas forcément aux métiers qui suscitent le plus d'intérêt de la part des candidats, mais ils sont peut-être les plus connus et ceux sur lesquels il y a le plus de nominations dans la Fonction Publique Territoriale.

LA LOCALISATION DES DEMANDEURS EN 2024

	Demandes
CDG de la Réunion (974)	4 194
CDG d'Ille-et-Vilaine (35)	3 912
CDG du Nord (59)	3 116
CIG de la Grande Couronne (78, 91, 95)	3 036
CDG de l'Isère (38)	2 956
CIG de la Petite Couronne (92, 93, 94)	2 802
CDG de la Haute-Garonne (31)	2 482
CDG du Pas-de-Calais (62)	2 373
CDG de la Seine-Maritime (76)	2 172
CDG de la Gironde (33)	2 103

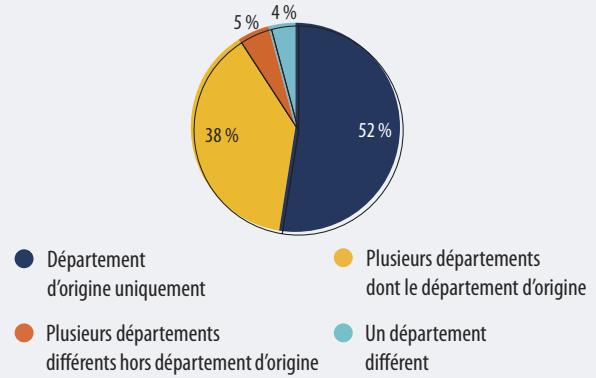
Plus de 80 % des Centres de gestion valident moins de 1 000 inscriptions sur le site Emploi Territorial chaque année témoignant d'un volume de demandes et d'une activité assez homogène sur le territoire national, alors même que les services de Bourse de l'emploi ont des missions communes, mais avec des organisations et des moyens humains différents.

Ratio demandeurs/offres d'emploi par CDG

	Ratio
CDG de la Guadeloupe (971)	142 %
CDG de la Charente-Maritime (17)	110,4 %
CDG d'Ille-et-Vilaine (35)	100,6 %
CDG des Ardennes (08)	97,3 %
CDG de l'Aisne (02)	71,1 %
CDG de l'Aude (11)	66,9 %
CDG de la Somme (80)	66 %
CDG de Mayotte (976)	62,5 %
CDG du Gard (30)	61,3 %
CDG des Pyrénées-Orientales (66)	58,2 %

LA MOBILITÉ DES DEMANDEURS

Répartition des mobilités des demandeurs par demande géographique en 2024

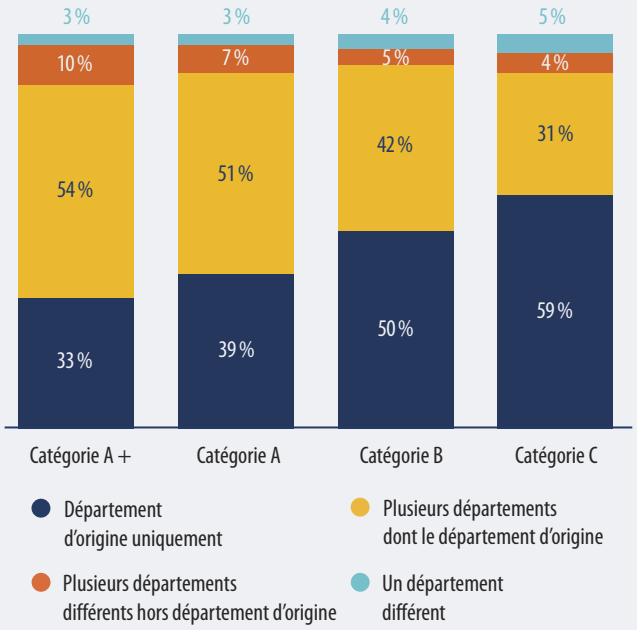


Comme en 2023, 90 % des demandeurs incluent leur département d'origine dans leur périmètre géographique de recherche d'emploi, ce qui démontre un fort ancrage territorial.

Plus de la moitié des demandeurs reste dans son département d'origine. Néanmoins, le nombre de demandeurs qui explorent des opportunités dans d'autres départements, tout en incluant leur département d'origine, est en augmentation.

Cette tendance peut refléter une certaine ouverture à la mobilité, mais avec un ancrage local fort. Seuls 9 % recherchent des opportunités d'emploi en excluant leur département d'origine. Cette démarche d'éloignement peut être motivée par des considérations d'ordre économique (*marché de l'emploi peu dynamique*), social (*conditions de vie éloignées des attentes*) ou encore familial.

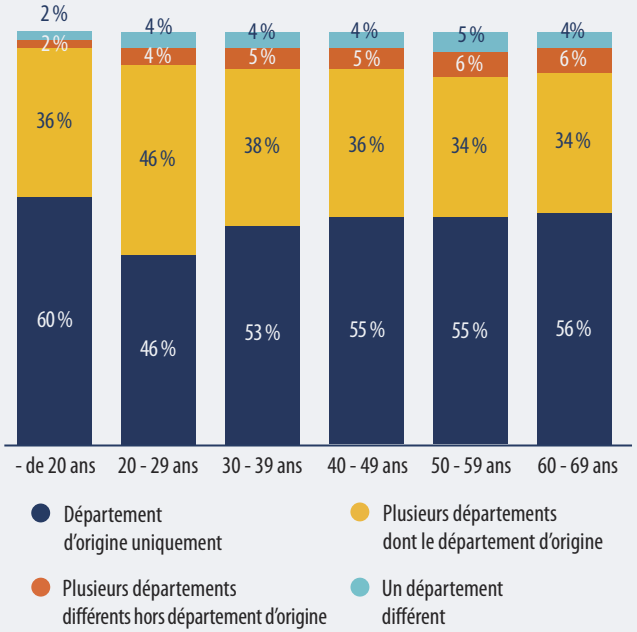
Mobilité des demandeurs selon la catégorie en 2024



Les personnes en recherche d'un emploi de catégories A+ et A sont traditionnellement plus enclines à la mobilité sur un autre territoire, en raison d'opportunités d'emploi moins nombreuses que pour celles recherchant des postes en catégories C et B.

Cependant, contrairement à 2023, les demandeurs élargissent plus fréquemment leur recherche d'emploi à plusieurs départements, au-delà de leur département d'origine (*+9 points pour la catégorie A+, +11points pour la catégorie A, +9 points pour la B et+5 points pour la C*).

Mobilité des demandeurs par tranche d'âge en 2024



Conformément au précédent Panorama, l'âge continue d'avoir peu d'impact sur les comportements de mobilité géographique des demandeurs. Quelle que soit la tranche d'âge observée, plus de la moitié des demandeurs recherche un emploi exclusivement dans leur département de résidence.

Cette tendance est particulièrement prégnante chez les moins de 20 ans. En effet, 60 % d'entre eux cherchent un emploi dans leur département, révèlant peut-être une réticence à s'éloigner du domicile familial, en raison d'une moindre faculté à être autonome.

Les tranches d'âge de 20 à 59 ans semblent eux faire preuve d'une ouverture plus marquée à la mobilité interdépartementale.

À partir de 30 ans, la mobilité des agents varie peu selon l'âge et dépend davantage de facteurs personnels ou professionnels. Quel que soit l'âge, les agents restent fortement ancrés dans leur département d'origine, quand bien même environ 40 % d'entre eux se montrent ouverts à la mobilité inter-départementale.

FOCUS SUR LES MISSIONS TEMPORAIRES : UNE PORTE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les Centres de Gestion peuvent assurer une mission de gestion de l'intérim public, peu connue du grand public, qui a intégré le concours, comme la seule voie d'accès à la fonction publique territoriale.

Face aux difficultés de recrutement et en raison d'une représentation souvent incomplète ou stéréotypée des métiers exercés dans la fonction publique territoriale, les missions temporaires sont de plus en plus mises en avant par les CDG, notamment comme porte d'entrée dans la fonction publique territoriale.

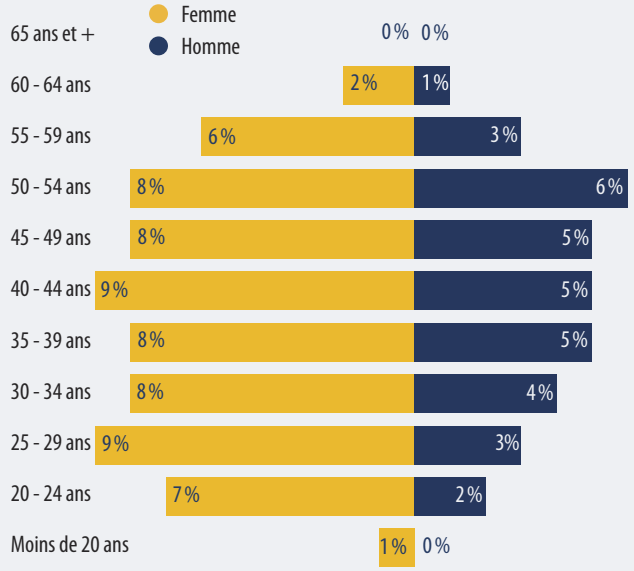
Cette valorisation contribue à changer la perception de l'intérim : auparavant souvent perçu comme un recours ponctuel, il est une véritable opportunité professionnelle à part entière.

En 2024, dans le cadre de leur recherche d'emploi, 65 % des demandeurs acceptaient de travailler dans le cadre d'une mission temporaire soit une augmentation de deux points par rapport à 2023.

Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les demandeurs identifient mieux les avantages à se rendre visibles pour des missions temporaires, notamment dans un objectif de mise en réseau ou de pré-recrutement.

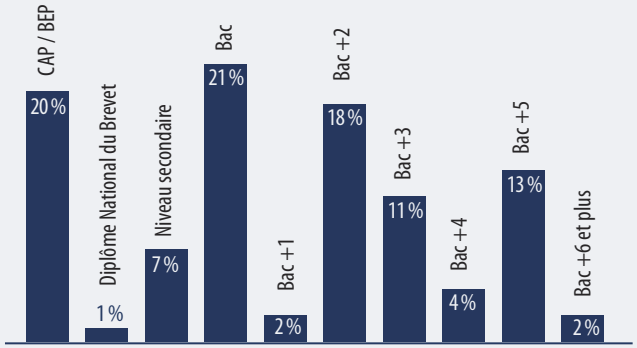
Parmi eux les 25-54 ans, de plus en plus flexibles et ouverts à des formes d'emploi variées, notamment pour acquérir de l'expérience ou tester un environnement professionnel, sont les plus favorables aux missions temporaires.

Pyramide des âges des demandeurs pour des missions temporaires en 2024



Les missions temporaires attirent une large diversité de profils, notamment ceux ayant atteint un niveau Bac à Bac+2. Les diplômés de niveaux très élevés (*Bac+5 et plus*) sont présents, mais en proportion plus faible, peut-être en raison d'attentes plus exigentes en termes de rémunération, de missions, de responsabilités et de perennités de l'emploi.

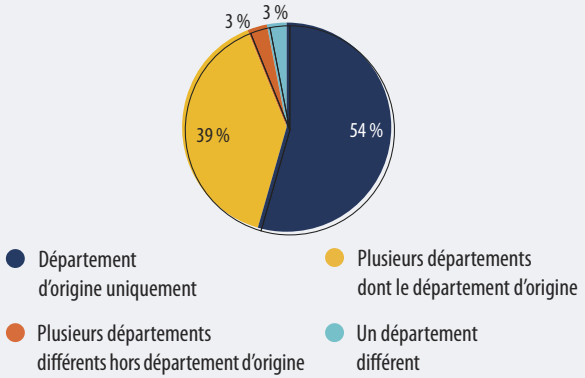
Répartition des demandeurs acceptant des missions temporaires par diplôme en 2024



Les personnes avec un niveau inférieur au Bac sont légèrement sous-représentées dans les effectifs territoriaux, en raison peut-être des difficultés d'accès au numérique ou par méconnaissance du site emploi-territorial.

En 2024, la mobilité des demandeurs acceptant des missions temporaires est la même que celle des demandeurs tous types d'emplois confondus.

Répartition des demandeurs acceptant des missions temporaires par demande géographique en 2024



La mobilité des agents progresse. Bien que la majorité reste attachée à son département d'origine, de plus en plus de candidats élargissent leur recherche à d'autres départements.

Par rapport à 2023, ils sont 8 points de moins à rester exclusivement dans leur département et le type de mission (*permanente ou temporaire*) n'influence pas cette mobilité.

FOCUS SUR… LES DONNÉES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

FOCUS SUR LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Éléments d'information générale

Le concours est le mode d'accès de droit commun à la Fonction Publique Territoriale. Trois types de concours existent :

- Les concours externes ouverts aux candidats possédant un titre ou un niveau de diplôme déterminé (*ou bénéficiant d'une dérogation ou d'une équivalence de diplôme*) ;
- Les concours internes ouverts aux agents publics (*fonctionnaires et contractuels de droit public*) justifiant d'une certaine ancienneté dans la fonction publique ;
- Les concours de troisième voie ouverts aux candidats ayant exercé pendant une durée prolongée de certaines activités professionnelles privées, d'un mandat d'élu local ou d'un mandat de responsable d'association.

Les concours externes de catégorie A, sont accessibles aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac +3 ou plus ; les concours externes de catégorie B, aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac à Bac +2, selon le cadre d'emploi visé. Enfin pour l'accès à un concours externe de catégorie C, necessite un diplôme de niveau 3 (*CAP, BEP, brevet des collèges*).

S'agissant des examens professionnels, ils sont ouverts uniquement aux fonctionnaires remplissant certaines conditions de grade et d'ancienneté. Ils permettent d'accéder à un grade ou à un cadre d'emplois plus élevé et, contrairement aux concours, ils ne reposent généralement pas sur un nombre de postes ouverts.

Il existe 2 types d'examens professionnels :

- L'examen professionnel d'avancement de grade, comme son nom l'indique, permet à un fonctionnaire d'accéder au grade supérieur ;
- L'examen professionnel de promotion interne permet à un fonctionnaire d'évoluer sur un cadre d'emplois supérieur.

L'admission à un examen professionnel repose sur un seuil minimal à atteindre, fixé par les membres du jury, qui ne peut être inférieur à 10/20.

Il est à noter que la majorité des concours et examens professionnels sont organisés à un rythme biennal.

Données comparatives des concours territoriaux organisés par les CDG de 2013 à 2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de concours organisés	**32**	**27**	**28**	**33**	**32**	**35**	**30**	**26**	**40**	**29**	**34**
Nombre de postes ouverts	22 086	24 492	21 411	16 973	18 219	18 540	17 315	19 464	27 456	21 494	27 236
Candidats inscrits	180 909	181 658	179 331	154 937	138 210	140 765	143 008	95 258	164 077	104 402	187 620
Candidats présents	123 238	125 135	123 247	98 314	83 529	90 764	89 186	59 039	102 999	75 562	91 215
Lauréats	18 829	18 998	19 274	15 109	15 632	15 146	14 193	14 185	20 858	15 506	20 389

	Concours	Examen professionnel
Nombre d'opérations organisées	38**	13
Nombre de postes ouverts	27 335	Non concerné
Taux de réussite*	22 %	46 %

Répartition des types de concours organisés par catégorie et par filière en 2023***

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	1	0	2	0	**2**
Technique	1	1	0	2	**3**
Sociale	NC	2	0	2	**4**
Médico-sociale	NC	7	2	2	**11**
Médico-technique	NC	0	0	0	**0**
Culturelle	2	2	1	1	**4**
Animation	NC	NC	2	2	**4**
Sportive	NC	0	0	0	**0**
Incendie et secours	****	1	1	2	**4**
Sécurité	NC	0	1	1	**2**
Total	**4**	**13**	**9**	**12**	**34**

** Taux de réussite = Nombre de lauréats / Nombre de candidats présents*
*** 34 par les CDG et 4 par le CNFPT*
**** Concours A+ organisés par le CNFPT*
***** organisé par le CNFPT*
NC : non concernées

L'évolution du nombre de concours organisés dépend, conformément à l'article L.325-29 du Code général de la fonction publique, de l'état des listes d'aptitude, de la périodicité définie, du recensement des besoins prévisionnels des employeurs territoriaux et du nombre de Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emplois (FMPE).

LE RETOUR D'UNE DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT SOUTENUE EN 2023

En 2023, les Centres de gestion ont organisé 34 concours territoriaux, soit un volume en hausse par rapport aux années précédentes (*29 concours en 2022, 26 en 2021*), témoignant d'une reprise marquée des opérations de recrutement après plusieurs années perturbées par la crise sanitaire.

Cette activité s'inscrit dans un contexte de renouvellement des effectifs et d'attractivité des métiers territoriaux à renforcer en 2023.Le nombre de postes ouverts s'élève à 27 208, un niveau historiquement élevé, supérieur à la moyenne des années étudiées (*environ 19 500 postes par an*).

DES CHIFFRES EN HAUSSE SUR L'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE CONCOURS

L'année 2023 se distingue également par une forte mobilisation des candidats tout au long du processus :

- 187 620 candidats inscrits aux concours (*contre 104 492 en 2022*), soit une hausse de plus de 30 % sur un an.
- 20 389 candidats présents aux épreuves (*contre 75 562 en 2022*), traduisant un taux de présence proche de 67 %.
- 20 240 lauréats admis à l'issue des épreuves, un chiffre également en nette progression (*15 506 lauréats en 2022*), confirmant l'élargissement des viviers de recrutement.

Ce regain d'activité permet de repositionner 2023 comme une année dynamique en matière d'accès par concours à la fonction publique territoriale.

Cette hausse s'explique par le transfert des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B, depuis le 1er janvier 2022, et par les conventionnements avec les SDIS pour les opérations concernant la catégorie C.

UNE OFFRE DE POSTES EN FORTE AUGMENTATION

Le pic du nombre de postes ouverts en 2023 s'explique aussi par l'organisation de concours massifs dans certains cadres d'emplois stratégiques *(notamment administratifs, techniques ou médico-sociaux*), et par les besoins cumulés non pourvus des années précédentes. Ce rattrapage est d'autant plus notable qu'il intervient dans un contexte de tensions sur le recrutement.

DES CONCOURS À FORTS ENJEUX POUR LE RENOUVELLEMENT DES EFFECTIFS

Avec plus de 20 000 lauréats, les concours de 2023 ont permis un renouvellement important des effectifs territoriaux. Environ un candidat sur quatre à la FPT a passé les épreuves.

Le taux de réussite moyen s'inscrit dans la continuité des années antérieures et la sélectivité des concours reste toujours marquée. Il convient toutefois de souligner que certains concours très demandés conservent encore une sélectivité forte, tandis que d'autres (*souvent en tension*) peinent à pourvoir tous les postes.

UNE PRESSION TOUJOURS FORTE SUR CERTAINS CONCOURS

Malgré l'augmentation du nombre de concours et de postes ouverts, les chiffres montrent finalement un maintien de l'attractivité des concours dans certaines filières (*notamment administrative et médico-sociale*), avec un nombre élevé de candidatures.

Les concours territoriaux de 2023 marquent un tournant, tant en volume qu'en dynamique. Ils confirment que la voie statutaire reste le pilier du recrutement territorial, tout en soulignant l'importance de la planification des besoins en emplois et de l'accompagnement des candidats.

Pour les élus et DRH des collectivités, les enseignements de 2023 doivent inciter à anticiper dès à présent les futures sessions, en articulant les concours avec d'autres leviers RH : GPEEC, attractivité, gestion des viviers, et parcours d'intégration.

FOCUS SUR LES FEMMES

Les concours de catégorie B présentent une forte féminisation (*84 % de lauréates*), probablement liée à la prédominance des femmes dans la filière administrative, très représentée dans cette catégorie.

Répartition des lauréates de concours ou d'examen professionnel en 2023 en fonction de la catégorie

	Concours	Examen professionnel
Catégorie A	45 %	74 %
Catégorie B	84 %	20 %
Catégorie C	45 %	51 %

À l'inverse, les examens professionnels de catégorie B n'enregistrent que 20 % de lauréates, suggérant une sous-représentation des femmes dans les parcours de promotion interne en particulier sur la filière technique. Ce décalage pourrait s'expliquer par les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes d'encadrement, particulièrement dans les filières techniques historiquement masculines.

Globalement, ces écarts illustrent une segmentation genrée des filières : la filière administrative, très féminisée, donne plus accès à certaines voies d'évolution, tandis que les fonctions d'encadrement, notamment techniques, restent peu accessibles aux *femmes*. Cette situation doit interroger sur les leviers à mobiliser *(formations, valorisation des parcours, quotas, accompagnement spécifique*) pour promouvoir une meilleure égalité d'accès aux responsabilités.

Soulever ces déséquilibres est essentiel pour bâtir une gestion des ressources humaines réellement équitable dans la fonction publique.

LES EXAMENS PROFESSIONNELS 2023 ORGANISÉS PAR LES CDG

En 2023, les Centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé de nombreux examens professionnels destinés à la promotion interne ou à l'avancement des agents. Ces examens professionnels (*distincts des concours internes*) permettent aux fonctionnaires territoriaux en poste d'accéder à des grades supérieurs au sein de leur cadre d'emplois, ou à des cadres d'emplois supérieurs.

UNE PARTICIPATION ÉLEVÉE

Au total, **23 102 candidats ont été inscrits et admis à concourir** sur l'ensemble des examens professionnels organisés en 2023. Parmi eux, 19 694 se sont effectivement présentés à la première épreuve, soit un taux de présence global de 85 %.

Ce chiffre de participation atteste de l'intérêt marqué des agents territoriaux pour ces voies d'évolution interne, ainsi que de l'ampleur des opérations d'examens menées par les CDG sur l'année.

PRÈS DE LA MOITIÉ DES CANDIDATS ADMIS

Sur l'ensemble des participants, **14 174 candidats ont été déclarés admissibles** (*ayant réussi les épreuves écrites d'admissibilité*) et, in fine, 8 974 lauréats ont été proclamés à l'issue des épreuves d'admission. Le taux de réussite global s'établit ainsi à 46 % des présents. Autrement dit, près d'un candidat sur deux ayant composé aux examens professionnels en 2023 a réussi à obtenir son examen.

La catégorie C se distingue par son poids prépondérant dans le volume des lauréats et par une probabilité de succès plus élevée. Au total, la catégorie C a fourni environ 47 % des inscrits et 60 % des lauréats de l'ensemble des examens professionnels de 2023, traduisant l'importance de ce vivier.

Les catégories A et B représentent respectivement 24 % et 28 % des inscrits (*18 % et 22 % des lauréats*). Ces chiffres reflètent en partie la structure des effectifs territoriaux (*largement dominée par la catégorie C*).

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Candidats inscrits et admis à concourir	5 637	6 561	10 904	**23 102**
Candidats présents à la première épreuve	4 877	5 198	9 619	**19 694**
Taux de présence	87 %	79 %	88 %	**85 %**
Candidats admissibles	2 359	3 396	8 419	**14 174**
Lauréats	1 606	1 987	5 381	**8 974**
Taux de réussite	33 %	38 %	56 %	**46 %**

TOP 5 DES EXAMENS PROFESSIONNELS LES PLUS REPRÉSENTÉS

Ces cinq examens professionnels concentrent près de 20 500 inscrits, soit environ 89 % de l'ensemble des candidats aux examens professionnels de 2023.

	Inscrits et admis à concourir	Taux de présence	Taux de réussite
Agent de maîtrise	6 228	88 %	49 %
Adjoint administratif principal de 2e classe	4 676	89 %	66 %
Attaché principal	4 627	84 %	32 %
Technicien principal de 2e classe	3 651	81 %	28 %
Technicien principal de 1re classe	1 315	82 %	54 %

On observe également une hétérogénéité des taux de réussite parmi ces examens phares.

Cette disparité rejoint les différences déjà constatées entre catégories hiérarchiques : les examens de catégorie C (*par exemple adjoint administratif principal 2e classe*) ont permis la réussite d'une proportion importante de candidats, alors que les examens de catégorie A ou certains de catégorie B restent très sélectifs.

Non seulement les agents de catégorie C forment le gros des effectifs territoriaux, mais ils participent massivement aux épreuves de d'examen professionnel.

Cette tendance s'explique aussi par la pyramide des emplois territoriaux (*beaucoup de postes de base ouvrant des possibilités d'avancement*) et par la volonté des collectivités de valoriser l'expérience de ces agents de terrain.

Pour les décideurs, elle souligne l'importance d'accompagner et de former les agents dans leurs perspectives d'évolution, puisque c'est à ce niveau que se concentrent les aspirations et les opportunités de mobilité interne. Il s'agit d'un levier essentiel pour dynamiser les parcours professionnels de la majorité des agents territoriaux.

UN LEVIER STRATÉGIQUE POUR LA GESTION DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Ce volume significatif de lauréats aux examens professionnels contribue à motiver les agents en récompensant leur expérience et leurs compétences. Il permet aux collectivités de pourvoir des postes vacants ou émergents en s'appuyant sur les talents internes.

Dans un contexte où la fidélisation des agents et la valorisation des parcours professionnels sont cruciales, le succès aux examens professionnels joue un rôle d'entraînement. Les collectivités ont tout intérêt à considérer ces dispositifs d'examens comme un moyen de développement des compétences internes et d'adaptation de l'organisation aux besoins nouveaux.

En conclusion, ce bilan des examens professionnels organisés par les CDG en 2023 met en évidence une participation soutenue des agents territoriaux et une proportion notable de réussites, particulièrement marquée en catégorie C.

Les tendances observées (*poids prédominant des cadres d'emplois de base, contrastes de sélectivité selon les filières, impact direct sur les mobilités de carrière*) invitent les collectivités à poursuivre une politique RH proactive en matière d'avancement et de promotion interne.

Les examens professionnels s'affirment comme un vecteur de promotion sociale et d'optimisation des ressources humaines : ils permettent d'accompagner l'évolution des agents en reconnaissant leurs mérites et en répondant aux besoins en compétences des services publics locaux.

FOCUS SUR L'ÂGE DES CANDIDATS

En 2023, conformément aux années précédentes, les femmes candidates aux concours sont plus âgées que les hommes avec 37,7 ans contre 34,7 ans.

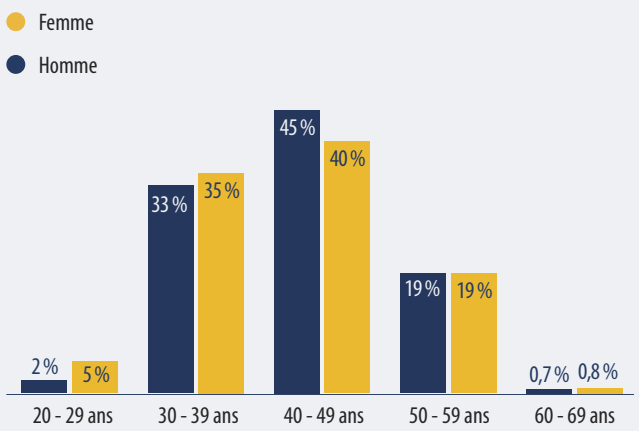
La proportion d'hommes est plus élevée que celle des femmes entre 16 et 30 ans, alors que la proportion de femmes est plus élevée dans les tranches d'âge après 30 ans.

Quand 68 % des candidats ont entre 20 et 39 ans, seulement 55 % des candidates appartiennent à cette tranche d'âge.

Cette différence s'explique par le fait que la catégorie C compte 72 % de candidats âgés de 20 à 39 ans, cette proportion monte jusqu'à 78 % chez les hommes (*contre 67 % chez les femmes*).

De plus, les femmes de la catégorie B entre 30 et 49 ans représentent 67 % des femmes de cette catégorie sachant que 64 % des femmes présentes aux épreuves (toutes catégories confondues) sont issues de la catégorie B.

Répartition des candidats aux examens professionnels présents à la première épreuve (2023) selon le genre et la tranche d'âge



Comme attendu, l'âge moyen des candidats aux examens professionnels (42,7 ans) est supérieur à celui des candidats aux concours (36,5 ans).

L'âge des candidats semble assez similaire, sur l'année 2023. Les examens professionnels étaient plus paritaires que les concours avec 52 % d'hommes et 48 % de femmes (*contre 30 % d'hommes et 70 % de femmes*), traduisant une plus grande homogénéité entre les profils des hommes et des femmes.

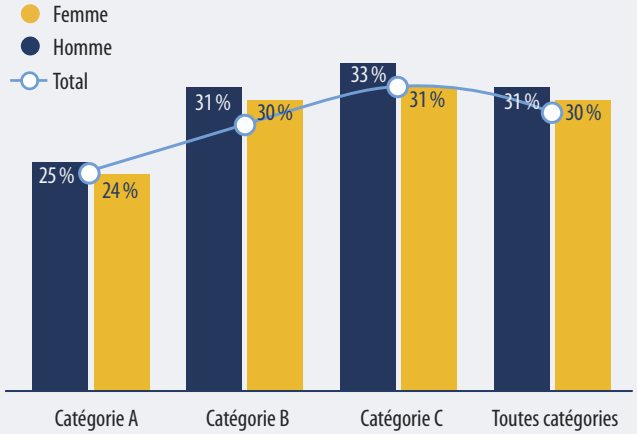
75 % des candidats aux examens professionnels sont âgés entre 30 et 49 ans. Ces opérations sont clairement perçues comme moyen d'évolution professionnelle en milieu de carrière.

Les concours semblent plus recherchés au début de la carrière des agents, ils permettent d'acquérir une situation professionnelle plus favorable, les concours étant plus accessibles et moins soumis aux conditions d'ancienneté.

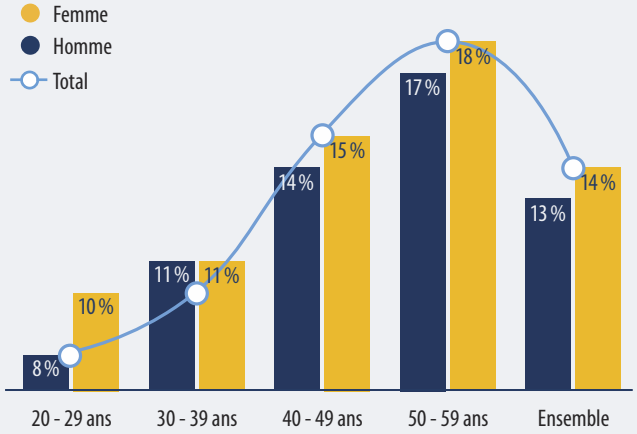
FOCUS SUR L'ABSENTÉISME AUX CONCOURS - MILLÉSIME 2023

Il existe une corrélation entre la sélectivité et l'absentéisme, dans le cadre des concours et des examens professionnels.

Répartition de l'absentéisme aux concours par catégorie et genre en 2023



Part de l'absentéisme aux examens par tranche d'âge et genre en 2023*



** Les candidats de moins de 20 ans et de plus de 60 ans ne sont pas représentés sur le graphique, les effectifs de ces classes d'âges étant trop faibles. Les deux classes d'âges sont toutefois comprises dans « Ensemble ». Les données proviennent d'un échantillon non-exhaustif de 13 889 admis à concourir, des seules sessions qui indiquent le nombre d'absents à la première épreuve. La moyenne de l'échantillon diffère légèrement de la moyenne de l'ensemble des examens professionnels organisés en 2023.*

Lorsque la sélectivité augmente, l'absentéisme augmente également de 5,4 points ; quand la sélectivité passe de 2 à 3, l'absentéisme passe de 10,8 % à 16,2 %. Pour les examens professionnels lorsque la sélectivité augmente d'une unité, l'absentéisme augmente de 6,9 points ; quand la sélectivité passe de 2 à 3, l'absentéisme passe de 13,8 % à 20,7 %.

Quand la catégorie A présente 24 % d'absentéisme, elle a un taux de réussite de 2,8 candidats présents par lauréat, la catégorie B avec 28,3 % d'absentéisme présente 5,4 candidats présents par lauréat. Seule la catégorie C fait exception avec une sélectivité plus faible que la catégorie B (4,4) et un absentéisme supérieur de 31 % (*tirés vers le haut par les filières Sécurité et Incendie*).

L'absentéisme des hommes est supérieur à celui des femmes, en 2023 *(30,8 % contre 29,7 % les femmes*). Cette différence est présente dans les données des années précédentes (notamment 2021-2022).

Dans le cadre des examens professionnels, l'absentéisme croît avec l'âge des candidats : alors qu'il est de 8 % chez les 20-29 et de 10,5 % chez les 30-39 ans, il atteint 17,6 % chez les 50-59 ans. La tendance est la même quel que soit le genre des candidats. L'absentéisme homme-femme ne présente pas de différences significatives contrairement au concours (13,9 % pour les femmes et 13,3 % pour les hommes).

Plus les concours ou examens professionnels sont sélectifs, plus le risque est grand que les candidats ne se représentent pas aux épreuves. On peut supposer que les candidats connaissent la difficulté du concours et font des choix d'ordre émotionnel (*les candidats préfèrent un retrait à un échec*) ou rationnel (*les candidats moins bien préparés sachant leurs chances compromises ne viennent pas concourir*).

D'autres raisons morales peuvent aussi être invoquées, un candidat qui valorise peu l'importance de concourir à un examen a plus de chance de ne pas se présenter. C'est certainement une combinaison de ces facteurs qui explique l'absentéisme plus élevé des hommes aux concours, qui disparaît lors des examens professionnels.

Si on remarque une corrélation entre l'absentéisme et la sélectivité, la deuxième n'est pas la seule cause de la première et n'est pas un fait immuable. D'autres éléments peuvent influer comme des raisons de logistique personnelle (*lieu du concours éloigné, difficultés d'accès, raisons familiales ou personnelles*).

FOCUS SUR L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES CANDIDATS MILLÉSIME 2023

Les 5 principaux départements d'origine des candidats font partie des 15 départements les plus peuplés hors région parisienne. Le département francilien avec le plus d'inscriptions est l'Essonne (91). À noter aussi que les Bouches-du-Rhône (3e *département de France en termes de population*) ne font pas partie du top 10 des départements d'origine.

De plus, dans le top 5 des départements de 2023, 4 départements ont en leur sein une métropole de taille importante (*Lille, Toulouse, Bordeaux et Lyon*).

Concours

	Part des inscrits	Inscrits pour 1 000 habitants 2023	Taux d'administration 2023
Nord (59)	4,8 %	2,7	30,1
Haute-Garonne (31)	3,1 %	3,2	34,9
Pas-de-Calais (62)	3 %	2,9	26
Gironde (33)	2,8 %	2,5	31,7
Rhône (69)	2,8 %	2,2	28,9
La Réunion (974)	2,6 %	4,4	38
Hérault (34)	2,6 %	3,3	34,4
Corse (2A et 2B)	0,8 %	3,3	38,8
Aude (11)	0,8 %	3,3	35,9

Examens professionnels

	Part des inscrits	Taux d'administration 2023
Loire-Atlantique (44)	3,7 %	28
Nord (59)	3,7 %	30,1
Bouches-du-Rhône (13)	3,5 %	33,1
Haute-Garonne (31)	3,3 %	34,6
Gironde (33)	3,2 %	31,7
Var (83)	3,2 %	29,9
Rhône (69)	3 %	39,9
La Réunion (974)	2,9 %	38
Hérault (34)	2,7 %	34,4
Isère (38)	2,7 %	28,5

Parmi les 5 départements avec le plus d'inscrits pour 1 000 habitants, on retrouve des départements avec de forts taux d'administration, éloignés et insulaires : La Réunion et les deux départements de la Corse, ainsi que 3 départements d'Occitanie, où les concours semblent très attractifs avec les départements de l'Aude, de l'Hérault et de la Haute-Garonne.

Le top 10 des examens professionnels suit la même logique, les départements les plus peuplés (*hors région parisienne*) sont représentés.

L'absence de la région parisienne peut s'expliquer par une attractivité plus faible de la fonction publique territoriale, en concurrence avec le privé dans le moteur économique du pays (*salaires plus attractifs*) et également avec la fonction publique d'État.

En 2021, les départements de la Grande Couronne ont des taux d'administration pour la fonction publique territoriale compris entre 17 et 23 agents pour 1 000 habitants. L'Essonne se distingue avec un taux d'administration qui se rapproche des chiffres de la Petite Couronne avec plus de 24 agents pour 1 000 habitants.

Globalement, les différents rapports de l'INSEE et de la DGAFP rapportent une stagnation du nombre d'agents de la fonction publique territoriale dans ces départements.

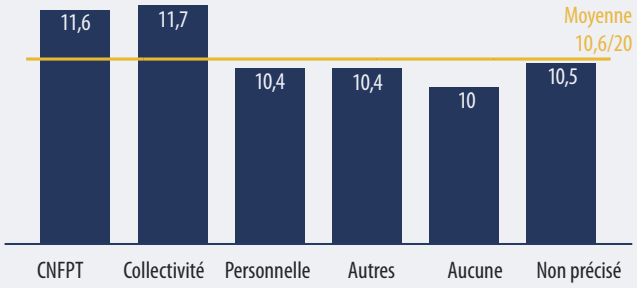
Ce faisant, les besoins de fonctionnaires territoriaux remontés par les collectivités sont minorés, et cela pourrait expliquer que le nombre de fonctionnaires diminue. L'activité économique est polarisée au centre des Régions, expliquant la concentration des fonctionnaires territoriaux dans les pôles.

FOCUS SUR LA PRÉPARATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS MILLÉSIME 2023

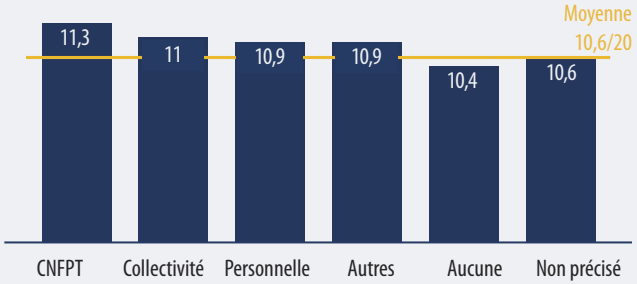
L'échantillon de la base de données AGHIRE Concours n'est pas exhaustif. Il comprend seulement 36 863 admis à concourir en 2023. Des concours importants comme ceux de rédacteur, caporal de Sapeurs-Pompiers Professionnel, ATSEM, rédacteur principal de 2e classe et animateur (*entre 3 000 et 36 000 admis à concourir*) ne sont pas représentés.

L'échantillon sur l'absentéisme aux concours n'est pas exhaustif. Il comprend 55 885 admis à concourir. Manquent les concours importants de rédacteur, caporal de Sapeurs-Pompiers Professionnel, rédacteur principal de 2e classe.

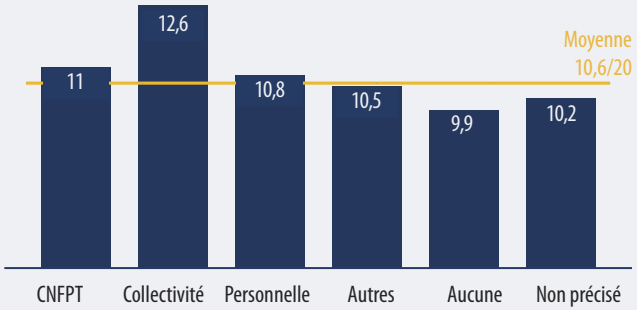
Moyenne des notes des 20-29 ans en fonction de la préparation aux concours



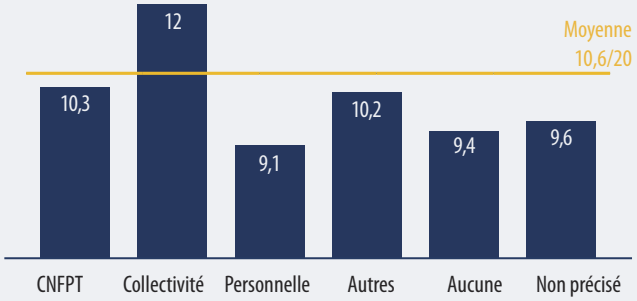
Moyenne des notes des 30-39 ans en fonction de la préparation aux concours



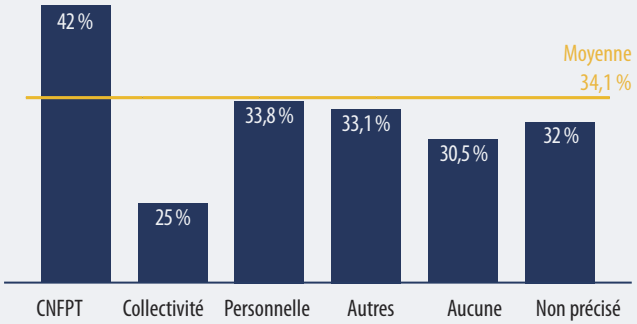
Moyenne des notes des 40-49 ans en fonction de la préparation aux concours



Moyenne des notes des 50-59 ans en fonction de la préparation aux concours



Taux de réussite aux examens professionnels en fonction de la préparation



Les candidats aux concours et examens professionnels qui suivent une préparation CNFPT ou interne au sein de leur collectivité, ont les meilleurs résultats et dépassent 11/20 pour de nombreuses classes d'âge. Proche de la moyenne, la préparation personnelle est également un facteur de réussite.

Les notes des concours décroissent avec l'âge : la moyenne des 20-39 est supérieure à celle des 40-59 ans (*10,7 contre 10,2*). Cette différence doit être liée à des aspects motivationnels : les candidats les plus jeunes peuvent moins bénéficier de dispositifs comme l'avancement de grade ou la promotion interne ; le concours leur permet donc une évolution de carrière plus rapide. Les résultats sont conformes à ceux observés sur les deux années précédentes. Les candidats les plus jeunes pourraient aussi avoir un avantage en termes de méthodologie acquise et appliquée dans un passé plus récent.

Les candidats aux concours suivant une formation CNFPT ou au sein de leur collectivité désertent moins les épreuves avec des taux d'absentéisme moins élevés (*10 % et 8 %*) que la moyenne de l'ensemble des candidats (*16 %*). Les candidats suivant une préparation dite « personnelle » ou d'autres préparations ou ne suivant aucune préparation sont plus absents que la moyenne des candidats (*respectivement 24 %, 20 % et 19 %*).

Même tendance pour les examens professionnels. L'absentéisme moyen mesuré est autour de 15 %. La préparation CNFPT reste au-dessous de la moyenne (6 %), tandis que pour ceux ayant suivi la préparation en collectivité, ce chiffre est conforme la moyenne.

RÉUSSITE SELON LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE DONNÉES 2023

Avec l'analyse des années précédentes (2021-2022), les candidats de catégorie C ont les meilleurs taux de réussite aux concours et examens professionnels. Cette année fait exception : les candidats de catégorie A présentent les meilleurs résultats aux concours avec 35 % de lauréats par candidats présents, alors que la catégorie C n'est qu'à 23 %.

La catégorie B suit la tendance pluriannuelle, avec 18 % de lauréats par candidats, elle apparaît comme la catégorie la plus sélective (*nombre de lauréats / postes à pourvoir x 100*). Cette différence est due à l'absence de concours de catégorie A de la filière administrative en 2023. Les concours de catégorie B de la filière administrative présentent les taux de réussite les plus faibles (*15 % des présents*). Seule la filière culturelle (*dans la catégorie B*) affiche des résultats moins favorables avec 11,5 % de lauréats présents. L'attractivité de la catégorie B est corroborée par un taux de pourvoi de 84 % des postes ouverts.

Comme lors des années précédentes, on observe que les femmes candidates concourent dans les filières plus sélectives que les hommes.

En effet, les femmes ont un taux de réussite de 19,9 % par présent, contre 24,4 % pour les hommes. Cette différence s'explique par le fait que 35 % du total des femmes concourent dans la filière administrative (*87 % de femmes présentes à la première épreuve dans cette filière*), alors qu'avec ses 15 % de lauréats, c'est la filière la plus sélective.

À l'opposé, la filière technique, qui présente 27 % de femmes, affiche 28,5 % de lauréats par rapport aux présents.

Les examens professionnels de catégorie C ont une sélectivité moindre avec 1,78 présent à la première épreuve pour un lauréat. Le taux de réussite s'élève à 56 % des candidats présents. En 2023, les deux examens professionnels les plus sélectifs sont celui de technicien principal de 2e classe (*3,5 présents pour 1 lauréat*) et attaché principal (*3,1 présents pour 1 lauréat*), soient des taux de réussite aux épreuves respectivement de 28 % et de 31%. La catégorie A est la plus sélective (*3,0 présents pour 1 lauréat*) contrairement à ce que l'on observe pour les concours, devant la catégorie B (2,6).

En conclusion, la réussite des candidats est liée à :

- La catégorie et la filière du concours.
  Les candidats de la catégorie C et des filières techniques réussissent mieux que ceux des catégories B ou A et que les candidats de la filière administrative.
- L'âge des candidats.
  Les candidats les plus jeunes (*de 20 à 39 ans*) obtiennent les meilleurs résultats.
- La préparation aux épreuves.
  Avec une préparation CNFPT ou en collectivité, les candidats ont de meilleurs résultats en moyenne (*toutes catégories confondues*) et ils sont aussi moins absents aux épreuves.

FOCUS SUR… LES DONNÉES RETRAITE

DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FPT EN 2023 : ÉTAT DES LIEUX

TENDANCES GÉNÉRALES

En 2023, la CNRACL (*Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales*) a enregistré 72 794 nouvelles attributions de pensions de droit direct, dont 47 684 concernaient des agents de la Fonction Publique Territoriale. Ce volume de départs en retraite dans la FPT est en légère baisse par rapport à 2022 (*on comptait 48 823 nouveaux retraités territoriaux en 2022, soit -2,3 %*).

Cette diminution s'explique par le recul des départs pour limite d'âge ou retraite normale, partiellement compensé par une hausse des retraites pour invalidité. En effet, 5 170 pensions ont été attribuées pour invalidité aux territoriaux en 2023, contre 4 649 en 2022. Ainsi, environ 11 % des nouveaux retraités de la FPT en 2023 sont partis pour invalidité, proportion en hausse par rapport à l'année précédente (*où elle tournait autour de 9,5 %*). Inversement, les départs au titre de la vieillesse (*retraite pour limite d'âge ou anticipée hors invalidité*) ont légèrement fléchi, passant de 44 174 en 2022 à 42 514 en 2023 dans la FPT.

L'âge moyen de liquidation d'une pension est resté pratiquement stable entre 2022 et 2023. D'après la CNRACL, l'âge moyen des nouveaux retraités (*tous régimes confondus*) est d'environ 63,2 ans en 2023, contre 63,1 ans en 2022.

Dans la fonction publique territoriale spécifiquement, l'âge moyen de départ pour une pension de vieillesse se situe autour de 62,8 ans, tandis que celui des départs pour invalidité est nettement plus bas (*environ 57,8 ans en moyenne*). Ce différentiel s'explique par la nature même des retraites pour invalidité, qui touchent des agents contraints de cesser leur activité plus tôt pour raisons de santé.

Parmi les grandes tendances observées en 2023, figure également la structure des motifs de départ à la retraite.

La très grande majorité des retraités territoriaux liquide une pension de vieillesse au titre des droits directs (*89 % des cas*), contre 11 % pour invalidité. Au sein même des départs pour vieillesse, on note que plus de la moitié (53,4 %) correspondent à des pensions « normales », c'est-à-dire des départs une fois les conditions remplies ouvrant droit à une pension complète . Cette part des retraites « normales » a augmenté d'environ 1 point par rapport à 2022, traduisant un recul relatif des autres dispositifs de départ.

En parallèle, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue demeure très utilisé dans la FPT : il concerne un tiers des nouveaux retraités territoriaux en 2023 (33,3 %). Autrement dit, une part importante d'agents territoriaux a pu partir avant l'âge légal grâce à une carrière débutée jeune et suffisamment longue. À titre de comparaison, ce même dispositif des carrières longues n'a représenté que 13,3 % des départs dans la fonction publique hospitalière en 2023.

Répartition des nouveaux pensionnés en 2023 en fonction du genre et du motif de départ à la retraite

	Femme	Homme	Total
Motif vieillesse	24 473	18 041	42 514
Motif invalidité	3 229	1 941	5 170
Total	**27 702**	**19 982**	**47 684**

Les autres formes de départ anticipé (*hors invalidité*) jouent un rôle plus marginal. Par exemple, les retraites anticipées pour catégorie active (*métiers à risques ou pénibilité particulière, comme les sapeurs-pompiers*) ne constituent que 5,8 % des pensions civiles directes en 2023 dans la FPT, et les départs anticipés pour raisons familiales (*parents de trois enfants, dispositif fermé en 2011*) ou au titre de fonctionnaire handicapé représentent chacun moins de 1 % des départs.

Ces éléments confirment que le profil des départs à la retraite en 2023 se caractérise par un recours majoritaire aux dispositifs classiques (*limite d'âge ou départ volontaire à taux plein*) et carrières longues, tandis que les dispositifs exceptionnels continuent de décliner.

Entre 2022 et 2023, on constate une baisse du nombre total de départs, concentrée sur les pensions de vieillesse dans la FPT et la FPH, ainsi qu'un poids relatif plus élevé des départs pour invalidité tant dans la FPT qu'à l'hospitalière.

En 2023 les femmes représentent la majorité des nouveaux retraités, aussi bien dans la FPT (*58 % de femmes*) que dans la FPH (*80 % de femmes*). Par ailleurs, on observe qu'entre 2022 et 2023, le total des pensions directes liquidées a diminué (*de 75 264 à 72 794, soit -3,3 % au global*), essentiellement du fait du recul des départs pour vieillesse (baisse de 3 300 pensions), alors que les départs pour invalidité ont augmenté (*+814 pensions au global*).

Cette évolution se retrouve dans chaque versant : dans la FPT, les nouvelles pensions de vieillesse ont baissé d'environ 3,7 %, tandis que les pensions d'invalidité ont augmenté de 11 % en un an.

RÉPARTITION PAR GENRE DES DÉPARTS

En 2023, les femmes constituent la majorité des agents partis à la retraite dans la fonction publique territoriale. Sur les 47 684 nouveaux retraités territoriaux de l'année, 27 702 sont des femmes, soit 58,1 % du total. Les hommes (*19 982 départs soit 41,9 %*) représentent un peu plus de deux cinquièmes des effectifs partants.

Ce déséquilibre en faveur des femmes reflète en partie la structure de l'emploi territorial, où les femmes sont légèrement majoritaires dans de nombreux cadres d'emplois (*notamment dans les filières administrative, sociale, médico- sociale et culturelle*).

L'écart de genre parmi les retraités de la FPT s'est accentué par rapport aux générations précédentes. À titre de comparaison, l'ensemble des pensionnés CNRACL (*tous régimes confondus*)

vivants au 31 décembre 2023 se répartit à 57,6 % de femmes et 42,4 % d'hommes. Le fait que les femmes représente une proportion encore plus forte parmi les nouveaux retraités territoriaux peut s'expliquer par la féminisation progressive des effectifs dans certaines filières territoriales au fil des décennies, ainsi que par une espérance de vie plus élevée conduisant les femmes à atteindre plus souvent l'âge de la retraite.

Il convient de noter que la répartition par genre varie selon le motif de départ. Les femmes sont majoritaires aussi bien dans les retraites pour vieillesse (*environ 57,5 % des départs vieillesse de la FPT en 2023*) que dans les retraites pour invalidité (*62,4 % des départs invalidité*).

L'écart est un peu plus marqué pour les pensions d'invalidité, ce qui signifie que proportionnellement, les femmes territoriales partent légèrement plus souvent en retraite pour raisons d'invalidité que leurs collègues masculins. Cela peut être lié à la répartition des métiers et des conditions de travail : dans les filières à prédominance féminine (*aide à domicile, soins, médico-social…*), les contraintes physiques et l'usure professionnelle peuvent conduire à davantage d'invalidités reconnues en fin de carrière.

À l'inverse, dans la fonction publique hospitalière, où les femmes représentent 80 % des nouveaux retraités, la part des invalidités est plus faible (*seulement 7,7 % des hommes et 7,9 % des femmes agents hospitaliers ont liquidé une pension pour invalidité en 2023*), traduisant peut-être des politiques de maintien dans l'emploi différentes ou une santé au travail distincte selon les versants.

Enfin, on observe que l'âge moyen de départ diffère légèrement entre hommes et femmes. D'une manière générale dans la FPT, les femmes partent un peu plus tard que les hommes, en raison de carrières plus heurtées en moyenne (*interruption de carrière pour maternité ou temps partiels plus fréquents*) nécessitant souvent de prolonger l'activité pour atteindre le taux plein. Par exemple, en 2023, l'âge moyen de liquidation d'une pension de vieillesse directe était de 63 ans pour les femmes agents territoriaux et 62 ans pour les hommes agents territoriaux.

Cette tendance à un départ un peu plus tardif des femmes se vérifie surtout pour les retraites pour limite d'âge ou carrières longues, les dispositifs d'âge étant ajustés pour compenser en partie les durées de cotisation incomplètes.

FOCUS SUR LES DÉPARTS POUR INVALIDITÉ

En 2023, les départs pour invalidité ont concerné environ un agent sur dix dans la FPT, avec 5 170 nouveaux pensionnés, en hausse par rapport à 2022 (*4 649 départs*).

Cette augmentation (+11 % en un an) contraste avec la tendance générale de légère baisse des départs pour limite d'âge, et contribue à maintenir le volume global de départs à un niveau élevé malgré la décélération des départs « classiques ».

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la part non négligeable, et croissante, des invalidités dans les retraites d'agents territoriaux.

D'une part, la pyramide des âges des agents territoriaux atteint un point où de nombreux agents ayant eu des métiers pénibles arrivent en fin de carrière. Certains, usés par des années de service, ne remplissent pas forcément les conditions pour une retraite anticipée « active » mais voient leur état de santé dégradé justifiant alors une mise à la retraite anticipée pour invalidité.

D'autre part, les démarches de reconnaissance d'invalidité et les politiques de prévention en collectivité ont évolué, pouvant conduire à davantage de départs anticipés sécurisés pour raison médicale. Il est à noter que l'âge moyen des nouveaux pensionnés pour invalidité dans la FPT est de 58 ans environ, soit presque 5 ans de moins que l'âge moyen des retraités pour limite d'âge.

Bon nombre de ces départs pour invalidité interviennent donc avant 60 ans, signe que les agents concernés ont dû cesser leur activité bien avant l'âge légal de la retraite en raison de problèmes de santé.

Parmi ces 5 170 agents partis pour invalidité, on retrouve une surreprésentation féminine (*62 % de femmes*) et vraisemblablement une proportion importante d'agents de catégorie C (*emplois d'exécution*) où les contraintes physiques sont élevées. Les données du recueil statistique indiquent en effet que les invalidités touchent davantage les catégories aux indices et grades moins élevés.

Par exemple, l'indice moyen de liquidation pour les pensionnés invalidité est de 408 chez les territoriaux (en indice majoré), inférieur à celui des pensionnés pour vieillesse. Cet écart suggère que les agents de catégorie C (*plus souvent des femmes*) partent plus fréquemment en invalidité, possiblement du fait de conditions de travail plus pénibles (*agents d'entretien, aides à domicile, ATSEM, etc.*).

Enfin, il convient de souligner que les départs pour invalidité, bien qu'anticipés, ne représentent pas une « surprise » statistique pour la CNRACL : ils s'inscrivent dans une tendance observée de longue date.

ZOOM SUR… LES GESTIONNAIRES FINANCES

Assistant de gestion financière, budgétaire et comptable

24 180 AGENTS*

près de 1,5 % de l'effectif total de la FPT

STATUT DES AGENTS

FONCTIONNAIRE 82 %

CONTRACTUEL 18 %

CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

A 10 %

B 15 %

C 75 %

AGENTS EN POSTE DANS

1ER COMMUNES

2E DÉPARTEMENTS

3E INTERCOMMUNALITÉS

GENRE

12 %

88 %

ÂGE

ÂGE MOYEN
46 ANS ET 3 MOIS

ÂGE MÉDIAN
48 ANS

NIVEAU DE DIPLÔME

AUCUN DIPLÔME 8 %

CAP 14 %

BAC 35 %

BTS 30 %

LICENCE 10 %

MASTER 3 %

RÉMUNÉRATION

SALAIRE MOYEN ANNUEL
31 602 € BRUTS

ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ MÉDIANE
9 ANS

ANCIENNETÉ MOYENNE
12 ANS

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS COMPLET 82 %

TEMPS PLEIN 91 %

TÉLÉTRAVAIL 23 %

FORMATION

MOYENNE ANNUELLE
4 JOURS / AGENT

60 % DES AGENTS
SATISFAITS / TRÈS SATISFAITS
DES FORMATIONS CNFPT SUR LE MÉTIER

RETRAITE

34 % DES AGENTS ONT + DE 55 ANS

D'ICI 3 ANS 6 %

D'ICI 5 ANS 14 %

RECRUTEMENT

47 jours DURÉE MOYENNE DE PUBLICATION D'UNE OFFRE

4 982 OFFRES DE POSTES PUBLIÉES EN 2024

438 CONSULTATIONS
EN MOYENNE PAR ANNONCE PUBLIÉE

54 %
DES OFFRES
SONT SUIVIES D'UNE NOMINATION
3,2 % DE RECRUTEMENTS INFRUCTEUX

CONDITIONS DE TRAVAIL

4 AGENTS EN MOYENNE
PAR SERVICE FINANCES

15 JOURS
D'ABSENCE /AGENT EN MOYENNE/AN

** 1 631 répondants se déclarant sur ce métier d'après l'enquête des CDG réalisées entre mars et mai 2025. Pas de redressement appliqué*

ANALYSE DU MÉTIER GESTIONNAIRE FINANCIER EN COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Analyse basée sur 1 631 répondants

RÔLE ET MISSIONS

Le gestionnaire financier joue un rôle central dans la gestion des finances locales. Ses principales responsabilités incluent :

- **La gestion budgétaire :**
  Préparation, exécution, suivi et analyse des budgets.
- **L'optimisation des ressources :**
  Recherche de financements, maîtrise des dépenses, pilotage des recettes.
- **Le respect des règles comptables et budgétaires :**
  Application des cadres réglementaires (*M57, M4, etc.*).
- **L'accompagnement des élus et services :**
  Conseil stratégique, appui à la prise de décision, vulgarisation des enjeux financiers.
- **La supervision des outils de pilotage :**
  Exploitation de logiciels spécialisés (*logiciels finance/RH, Excel*), tableaux de bord.

COMPÉTENCES CLÉS

TECHNIQUES

- Maîtrise de la comptabilité publique et des outils métiers.
- Capacité d'analyse financière et de projection budgétaire.
- Connaissance des procédures de marchés publics et de subvention.

TRANSVERSALES

- **Rigueur et méthode** pour gérer des échéances serrées.
- **Polyvalence** pour traiter des sujets variés (*RH, aménagement, etc.*).
- **Adaptabilité** face aux urgences ou à l'évolution des règles.
- **Qualités relationnelles** pour la pédagogie avec les élus, la coordination avec les services…

COMPORTEMENTALES (*SOFT SKILLS*)

- Sens aigu du service public et déontologie.
- Résistance à la pression et esprit de responsabilité.
- Curiosité et veille réglementaire continue.

SOURCES DE MOTIVATION

- **Agir pour l'intérêt général** en soutenant les projets locaux.
- **Diversité des missions** qui évite la routine et stimule la réflexion.
- **Autonomie et responsabilité**, avec un impact direct sur la gestion de la collectivité.
- **Reconnaissance professionnelle** au sein des équipes et des élus.

CONTRAINTES ET DÉFIS

- **Charge administrative importante :**
  Réglementation dense, flux dématérialisés, pics d'activité (*notamment en début d'année*).
- **Relations parfois tendues :**
  Délais de décision politique, coordination avec les services, contraintes de la trésorerie.
- **Moyens limités :**
  Effectifs restreints, besoins de formation, outils parfois obsolètes.
- **Pression constante** liée à la rigueur exigée dans la gestion de fonds publics.

PROFIL RECHERCHÉ

- **Formation :** Bac+3 à Bac+5 en finances publiques, comptabilité ou gestion.
- **Expérience souhaitée** dans le secteur public local et connaissance de ses spécificités.
- **Qualités humaines :** patience, pédagogie, sens de l'analyse, discrétion.

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Vers des fonctions de direction (*DAF, secrétaire général*) ou de conseil (*expert comptable public*).
- Nouveaux enjeux : digitalisation accrue, budgets durables (*budgets verts*), mutualisation des services.

PAROLES DE PROFESSIONNEL

« Travailler dans l'ombre pour rendre les choses possibles ».

Une phrase qui illustre bien la contribution discrète mais essentielle du gestionnaire financier au bon fonctionnement des territoires. Ce métier, à la croisée de la technique et de l'intérêt général, conjugue expertise, engagement et sens des responsabilités pour garantir la soutenabilité des politiques publiques locales.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Les données ont été collectées via un questionnaire Limesurvey, diffusé directement auprès des collectivités par les CDG. Cette étude n'a pas de vocation à être exhaustive et sans redressement statistique. La finalité de l'étude étant de présenter le métier de gestionnaire financier et de réaliser un baromètre de satisfaction métier.

REMERCIEMENTS

Nous vous remercions pour votre participation à l'enquête métier de gestionnaire financier ; vos contributions sont précieuses pour mieux comprendre vos réalités professionnelles et faire évoluer notre réflexion collective.