PANORAMA

DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE

décembre 2016



OBSERVATOIRE RÉGIONAL
de l'Emploi Public Territorial
et des Ressources Humaines

Depuis de nombreuses années, les Centres de Gestion Bretons et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne (CNFPT), coopèrent pour proposer des actions en faveur de la promotion des métiers et de l'emploi public territorial. A travers l'organisation de manifestations régionales notamment, telles que le FEEPL (forum des élus et de l'emploi public local) ou encore la CREF (conférence régionale emploi formation), nos équipes ont à cœur de participer à la présentation des opportunités professionnelles que propose la fonction publique et plus particulièrement son versant territorial.

L'information des élus locaux, fonctionnaires, demandeurs d'emploi, étudiants, est d'autant plus importante dans un contexte en forte mutation de l'environnement territorial. Les réformes successives empreintes d'une réduction importante des moyens financiers impactent fortement la gestion des ressources humaines et en particulier la maîtrise de la masse salariale.

Au regard de ces nouvelles contraintes, les Centres de Gestion et le CNFPT, au service des collectivités, doivent faire preuve de réactivité et de créativité en proposant des alternatives, tout particulièrement en matière d'organisation du travail. Les agents territoriaux ont eux aussi, à s'adapter et à requestionner leurs parcours professionnels dont ils sont les principaux acteurs en faisant évoluer leurs connaissances et compétences, pour préserver la qualité du service public rendu et favoriser leur mobilité.

Ces différents constats positionnent plus encore la gestion des ressources humaines (RH) au cœur des organisations territoriales avec la mise en œuvre d'une politique RH dynamique et proactive basée sur l'observation préalable permettant le développement d'une véritable GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) dont l'objectif primordial est d'anticiper au mieux les attentes futures des collectivités en termes notamment, de recrutement et de formation.

Pour répondre à ces enjeux, les Centres de Gestion consolidés par la Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, se mobilisent pour proposer des données et indicateurs permettant aux collectivités et établissements publics d'avoir connaissance des grandes tendances et évolutions régionales en matière d'emploi public local.

C'est dans cette dynamique que s'inscrivent les travaux de l'observatoire breton de l'emploi public et des RH, dont les moyens sont mutualisés entre les 4 Centres de Gestion de la région Bretagne.

Nous vous invitons à découvrir ses premiers travaux dans ce panorama de l'emploi public territorial qui retrace à la fois l'état actuel des effectifs et les flux de recrutements constatés.

Cette édition sera complétée chaque semestre par la publication régulière de notes de conjoncture et/ou de baromètres de l'emploi permettant de suivre l'évolution des principaux paramètres de l'emploi public territorial en Bretagne et d'effectuer quelques focus sur les problématiques d'actualité en matière de ressources humaines.

Très bonne lecture à toutes et tous.

Loïc Cauret
Président du CDG 22

Yoann Nedelec
Président du CDG 29
Délégué Régional du CNFPT de Bretagne

Jean-Jacques Bernard
Président du CDG 35

Joseph Brohan
Président du CDG 56

SOMMAIRE

PROPOS INTRODUCTIFS

POINT MÉTHODOLOGIQUE
CHIFFRES CLÉS SUR LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

PARTIE 1 : L'ÉTAT DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE

LES CHIFFRES REPÈRES
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS ET CEUX EN PÉNURIE DE RECRUTEMENT
LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN BRETAGNE
LES DONNÉES RETRAITES

PARTIE 2 : LES TENDANCES DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES (JANVIER 2015 - JUIN 2016)

QUELLE DYNAMIQUE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE ?
QUELS EMPLOYEURS ?
QUELS PROFILS RECHERCHÉS DANS LES OFFRES PUBLIÉES ?

ANNEXE

PRÉSENTATION DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI PUBLIC ET DES RH

A - POINT MÉTHODOLOGIQUE

S'agissant des éléments et données contenus dans la partie 1du présent document :
Cette première partie de publication porte sur les données recueillies dans les bilans de l'emploi 2015 (données emploi 2014, données SIASP 2013) des 4 départements bretons ainsi que sur les données présentées dans le panorama régional public territorial de Bretagne publié en 2015.
Les données de rang national sont pour la plupart extraites de la 5e édition du panorama de l'emploi territorial publiée par la FNCDG et l'ANDCDG et s'appuient également sur des données INSEE.
S'agissant des éléments portant sur les données retraites, ils sont extraits de bases de données de la CNRACL et de l'IRCANTEC (données 2014 et 2015) disponibles sur le site https://bilan-social.fr alimenté notamment par le CIG Versailles.

S'agissant des éléments et données contenus dans la partie 2 du présent document :
Les données traitées dans cette partie sont pour l'essentiel issues du site « Emploi Territorial » et du panorama national de l'emploi territorial (5e édition).

Cette première publication à vocation à présenter l'état des effectifs au niveau régional (avec des éléments de comparaison nationale) et les grandes tendances de recrutement en région Bretagne.
Une prochaine publication sera réalisée au cours du 1er semestre 2017 ; celle-ci fera état d'une mise à jour des données présentes dans ce document ainsi que des données recueillies dans le cadre de la campagne Bilan Social 2015.

B - CHIFFRES CLÉS SUR LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

5,4 millions d'agents publics en France

- 2.3 millions dans la Fonction Publique d'Etat
- 1.8 million dans la Fonction Publique Territoriale
- 1.1 million dans la Fonction Publique Hospitalière

La FPT représente 35 % de l'emploi public

- Une majorité de femmes : 60,9%
- 75.7% d'agents de catégorie C, 14.1% d'agents en catégorie B, 9.5% d'agents en catégorie A
- Les communes représentent 67% des employeurs territoriaux
- 55% des agents territoriaux travaillent dans les communes
- La moyenne d'âge des agents territoriaux est de 44,3 ans
- 8 agents sur 10 sont répartis dans 3 filières : technique (46.7%), administrative (23.3%), médico-sociale (9.6%)

(Source : Panorama de l'emploi territorial, 5e édition (FNCDG / ANDCDG))

1 L'ÉTAT DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE

1-1 LES CHIFFRES REPÈRES

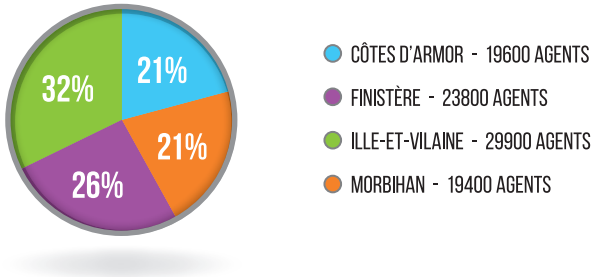
PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU TERRITOIRE BRETON :

- Population en 2013 : **3 258 707 habitants (63 697 865 en France Métropolitaine)**
  - Côtes d'Armor : 597 085 habitants
  - Finistère : 903 921 habitants
  - Ille-et-Vilaine : 1 019 923 habitants
  - Morbihan : 737 778 habitants
  - Densité de la population (nb habitants au km²) en 2013 : 119.8
- Superficie (en km²) : 27 207.9
- Emploi total (salarié et non salarié) en 2013 : 1 301 768
- Nombre d'établissements actifs au 31/12/2014 : 300 422
  - Part de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale : 13.9%

Point sur les effectifs régionaux

- Les agents bretons représentent 4.9% de l'effectif territorial national, avec **92 700 agents**. Ces effectifs ont augmenté de 6.7% de 2010 à 2013 passant de 86 900 à 92 700 agents. **En 10 ans, l'augmentation a été de 26.3%** (73 400 agents au 31 décembre 2003).
- Un taux d'administration dans la FPT de 25 agents publics pour 1 000 habitants.
- **62% de femmes et 38% d'hommes parmi les agents territoriaux.**
- **Les agents de catégorie C sont les plus nombreux et représentent 77% de l'effectif.** Les agents de catégorie B représentent 14% de l'effectif et ceux de catégorie A 9%.
- **La filière technique est celle qui compte le plus d'agents** (48% des effectifs) devant la filière administrative (21%) puis la filière sociale/médico-sociale (19%).
- 78% des agents travaillent à temps complet.

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR DÉPARTEMENT - BRETAGNE

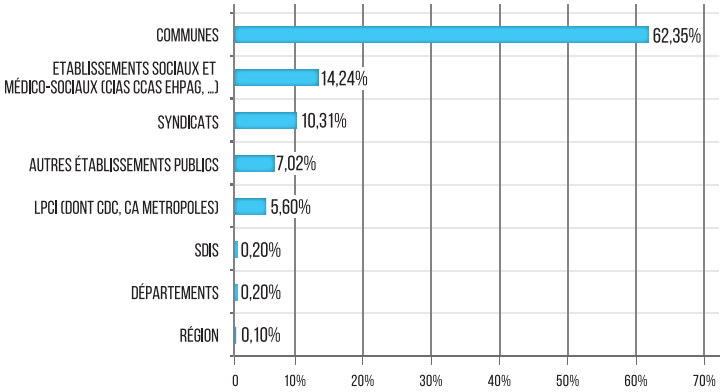


(Sources : Panorama de l'emploi territorial, 5e édition (FNCDG / ANDCDG), Panorama de l'emploi territorial en Bretagne 2015 - Données BS 2014 consolidé (Observatoire Régional de Bretagne), données SIASP/INSEE).

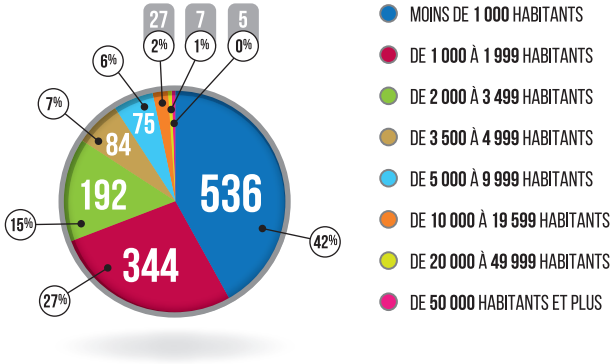
Les employeurs

Au 31 décembre 2014, la Région Bretagne comptait 2 037 structures territoriales.

TYPES DE STRUCTURES TERRITORIALES EN BRETAGNE AU 31/12/2014 (EN %)



RÉPARTITION DES COMMUNES BRETONNES PAR STRATES DE POPULATION AU 31/12/2014



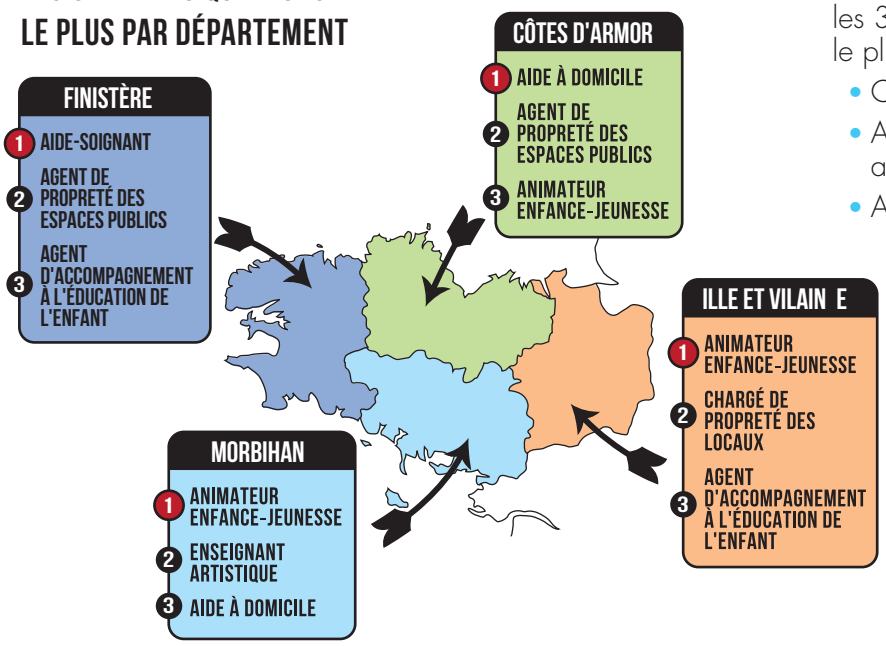
Parmi les structures territoriales, la proportion de communes est la plus élevée représentant 62% des structures, ce qui est inférieur au niveau national où elles représentent plus de 67% des employeurs territoriaux. **En 2013, les communes françaises employaient 55% des agents territoriaux contre 46% en Bretagne.**

En Bretagne, ce sont les communes de moins de 1 000 habitants qui sont les plus représentées (42% des communes).

(Sources : Bilan de l'emploi 2015 (données emploi 2014)).

1-2 LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS ET CEUX EN PÉNURIE DE RECRUTEMENT

LES 3 MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS PAR DÉPARTEMENT



Au niveau national, les 3 métiers qui recrutent le plus sont :

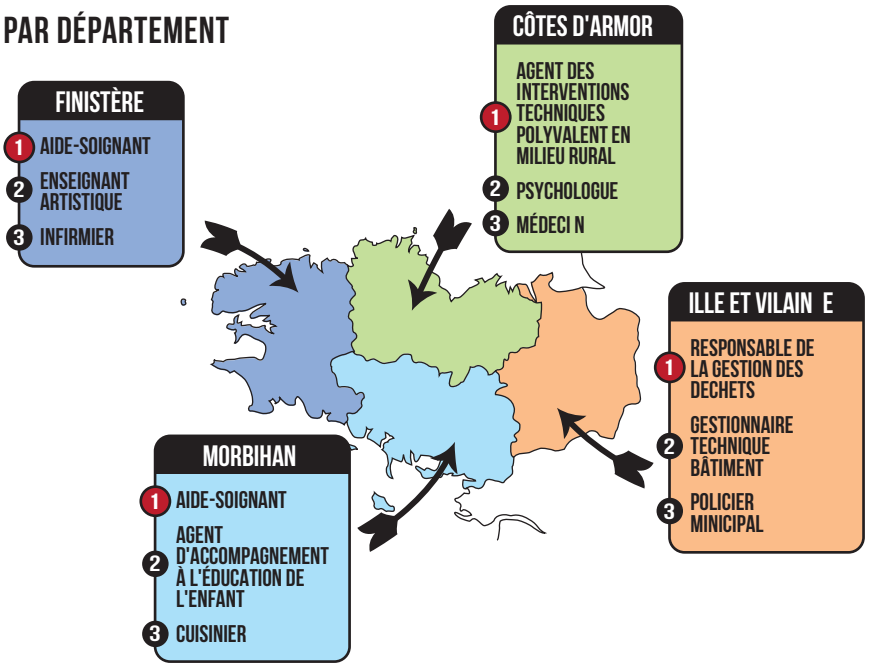
- Chargé de propreté des locaux
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire
- Animateur enfance jeunesse

En Bretagne, les métiers d'aide à domicile et d'aide-soignant figurent parmi les 3 métiers les plus recherchés dans certains départements, alors qu'ils ne figurent pas dans le top 10 des métiers qui recrutent le plus au niveau national. Cela montre que le domaine médico-social est particulièrement représenté au niveau de la Région Bretagne.

Selon une étude de l'INSEE*, du fait de l'augmentation de l'espérance de vie et du vieillissement des retraités arrivés en Bretagne il y a quelques années, la part des 80 ans ou plus, progresse plus vite qu'au niveau national. Ce phénomène génère ainsi des besoins particuliers de services d'accompagnement auprès des personnes âgées en perte d'autonomie.

(*Source : Insee Analyses Bretagne - N° 30 - décembre 2015)

LES 3 MÉTIERS QUI RENCONTRENT LE PLUS DE DIFFICULTÉS À RECRUTER PAR DÉPARTEMENT



Au niveau national, le métier de secrétaire de mairie est le métier qui connait le plus de difficulté à recruter. En Bretagne, cette situation n'est pas observée, ceci peut en partie être expliqué par les dispositifs proposés par les CDG qui forment aux métiers administratifs territoriaux.

EXEMPLES DE FORMATIONS DÉVELOPPÉES PAR LES CENTRES DE GESTION BRETONS

Le dispositif de formation **Métiers Administratifs Territoriaux (MAT)** proposé par le CDG 22

40 demandeurs d'emploi formés par an, un taux d'insertion de 90%

Un diplôme universitaire **Carrières juridiques administration territoriale** proposé par le CDG 56 en lien avec l'Université de Bretagne Sud

Une formation de **préparation à l'emploi de gestionnaire administratif** développée au CDG 29

La formation **PREMICOL** développée par le CDG 35

40 agents formés par an aux métiers administratifs dont 70% sur le métier de secrétaire de Mairie, un taux d'insertion en collectivités de 95%

POUR RAPPEL : L'organisation des concours et examens professionnels d'accès la Fonction Publique Territoriale fait partie des missions obligatoires des Centres de Gestion. Depuis le 1er janvier 2010, date d'application de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la FPT, est confiée aux Centres de Gestion l'organisation de l'ensemble des concours à l'exception des concours de catégorie A+ organisés par le CNFPT.

Les Centres de Gestion bretons organisent les concours de catégorie B et C pour l'ensemble de la Région Bretagne.

Concernant les concours de catégorie A, ils sont organisés par le Service Interrégional des Concours (SIC) qui est adossé au CDG 35. Cette instance est organisée entre les 14 CDG du Grand Ouest (Normandie, Bretagne et Pays de la Loire). Elle donne lieu à un calendrier commun des opérations réparties entre les CDG et repose sur un système de conventionnements. Le CDG 35 a été désigné « centre organisateur » pour le Grand Ouest.

Enfin, d'une manière générale, chaque Centre de Gestion procède auprès des collectivités et établissements publics territoriaux de son ressort au recensement des postes à pourvoir pour les opérations programmées et en communique les résultats aux CDG organisateurs afin qu'ils déterminent le nombre de postes à ouvrir aux concours.

Les concours de la FPT

En 2014, au niveau national, 27 types de concours territoriaux ont été organisés par les Centres de Gestion et le CNFPT.

Quelques chiffres sur les concours organisés à l'échelle nationale en 2014 :

- 18 998 lauréats de concours
- Un taux de présence aux épreuves d'admissibilité au niveau de l'ensemble des concours de 69%
- Un taux (moyen) d'admissibilité de 27%
- Un taux de pourvoi des postes : 78% (nombre de lauréats par rapport au nombre de postes ouverts)

Les Centres de Gestion Bretons ont quant à eux organisé 7 concours au cours de cette période :

CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
• Assistant territorial socio-éducatif • Technicien • ETAPS principal de 2e classe • ETAPS • Technicien principal de 2e classe	• Adjoint technique de 1re classe • Adjoint administratif de 1re classe



En Bretagne, tous concours confondus, le taux de présence aux épreuves d'admissibilité est de 64% et le taux d'admissibilité est de 15%, ce qui est inférieur à la moyenne nationale. En revanche le taux de pourvoi des postes est supérieur puisqu'il atteint 94% (contre 78% au niveau national).

Par ailleurs, le SIC a organisé 3 concours de catégorie A pour répondre en partie aux besoins de la Région Bretagne :

- Attaché
- Bibliothécaire
- Puéricultrice cadre de santé

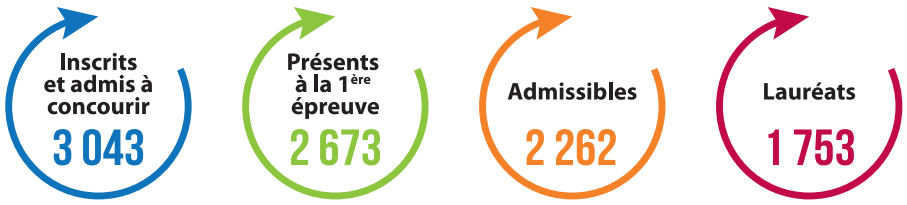
Les examens professionnels

En 2014, au niveau national 21 types d'examens professionnels ont été organisés par les CDG :

- 5 de catégorie A, 11 de catégorie B, 5 de catégorie C
- 87% de taux de présence aux épreuves (en 2013)
- 81% d'admissibles (sur les présents aux épreuves)
- 62% d'admis soit 20 585 lauréats

En Bretagne, les CDG ont organisé 15 types d'examens professionnels (3 de catégorie C, 12 de catégorie B).

CAT. B	• Rédacteur principal de 2e cl. (AG) • Rédacteur principal 2e cl. (PI) • Rédacteur principal de 1re classe • Assistant conservation principal de 1re cl. (AG) • Assistant conservation principal de 2e cl. (AG) • Assistant conservation principal de 2e cl. (PI) • Assistant d'enseignement artistique principal 1re cl. (AG) • ETAPS principal 2e classe • ETAPS • Animateur principal de 2e classe (AG) • Animateur principal 2e classe (PI) • Animateur principal 1re classe (AG)
CAT. C	• Adjoint d'animation de 1re cl. • Adjoint technique de 1re cl. • Agent social 1re cl



Ainsi en Bretagne, le taux de présence aux épreuves était de 88%, le taux d'admissibilité* de 85%, et 65% des candidats ont été admis*, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne nationale. (*sur les présents aux épreuves)

Par ailleurs, l'examen professionnel de Puéricultrice cadre supérieur de santé (catégorie A) a été organisé par le SIC.

Focus sur le concours d'attaché territorial

47 864 inscriptions enregistrées pour la session 2014 du concours d'attaché territorial, organisé par 7 CDG au niveau national. L'organisation tous les 2 ans de ce concours semble produire des conséquences puisqu'une augmentation de 40% des inscriptions a été constatée par rapport à 2012.

En revanche, un autre phénomène apparaît avec une présence plus faible des candidats inscrits, en 2014 par rapport aux précédentes sessions. Enfin, le taux de pourvoi des postes ouverts est de 100%.

ORGANISATION DU CONCOURS D'ATTACHÉ 2014

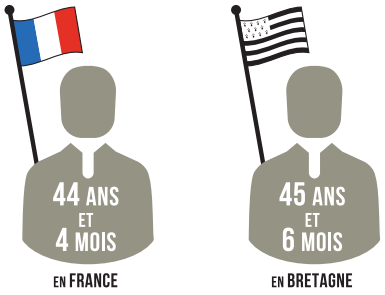
	Postes ouverts	Inscrits et admis à concourir	Présents à la première épreuve	Taux de présence	Admissibles	Lauréats	Taux de pourvoi
Niveau national	**2 663**	**47 864**	**28 437**	**59.4%**	**4 895**	**2 650**	**99.6%**
Inter-région Grand Ouest	**254**	**6 602**	**4 003**	**60.6%**	**603**	**254**	**100%**
Part de l'inter-région par rapport au niveau national	**9.5%**	**13.8%**	**14%**	**-**	**12.3%**	**9.6%**	**-**

1-4 LES DONNÉES RETRAITES

Moyenne d'âge des agents territoriaux :

- En France : 44 ans et 4 mois
- En Bretagne : 45 ans et 6 mois

(Sources : Panorama de l'emploi territorial, 5e édition, FNCDG - ANDCDG et le Panorama de l'emploi territorial en Bretagne 2015 (Observatoire Régional de Bretagne) - données BS 2014 consolidé)



1/ PROJECTIONS DES DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 2020 ET 2030, PAR DÉPARTEMENT EN BRETAGNE

En l'état actuel des textes en vigueur, l'ANDCDG a produit des estimations sur les départs à la retraite d'ici 2020 et 2030. Voici les chiffres pour la région Bretagne :

	Ensemble des effectifs au 31/12/2013	Départs en retraite d'ici 2020	Part des effectifs	Départs en retraite d'ici 2030	Part des effectifs
CÔTES D'ARMOR	**19 600**	**3 533**	**18%**	**9 983**	**50.9%**
FINISTÈRE	**23 800**	**4 541**	**19.1%**	**12 478**	**52.4%**
ILLE ET VILAINE	**29 900**	**5 127**	**17.1%**	**14 843**	**49.6%**
MORBIHAN	**19 400**	**3 275**	**16,9%**	**9 841**	**50.7%**
BRETAGNE	**92 700**	**16 476**	**17.8%**	**47 175**	**50.9%**

Pour l'ensemble du territoire national, les estimations sont les suivantes : 19.5% des effectifs FPT partiraient en retraite d'ici 2020 et 53.1% d'ici 2030.

(Source : base de données ANDCDG - données SIASP 2013)

Ces chiffres auront sans doute vocation à évoluer en fonction notamment de nouvelles dispositions juridiques qui pourraient être prises au niveau national.

2/ FOCUS SUR LES DÉPARTS EN RETRAITE DEPUIS 2 ANS

En 2015, sur l'ensemble du territoire national :

- 33 167 agents CNRACL ont fait valoir leurs droits à la retraite (contre 32 782 en 2014)
  Dont 1 584 agents Bretons, soit 4.8% (contre 1 479 en 2014)
- 5 173 agents IRCANTEC* ont fait valoir leurs droits à la retraite (contre 5 612 en 2014)
  Dont 260 agents Bretons, soit 5% (contre 316 en 2014). Parmi ces 260 agents, 187 sont contractuels (soit 72% des agents Bretons IRCANTEC partis en retraite en 2015)

**Rappel : parmi les agents IRCANTEC figurent notamment les contractuels, les titulaires de moins de 28 heures/semaine, les assistantes maternelles.*

Une évolution à la hausse de l'âge moyen des départs à la retraite

Au niveau national, dans la FPT, entre 2011 et 2014, les âges moyens de départs à la retraite ont progressé, passant de :

- 58 ans et 7 mois à 61 ans pour les agents CNRACL (soit une augmentation de 2 ans et 5 mois)
- 61 ans et 10 mois à 62 ans et 7 mois pour les agents IRCANTEC (soit une augmentation de 9 mois)

Ces augmentations se confirment également au niveau régional, notamment entre 2014 et 2015 :

Age moyen des départs en retraite des agents	2014 en France	2014 en Bretagne	2015 en France	2015 en Bretagne
Affiliés CNRACL	**61 ANS**	**60 ANS** ET **5 MOIS**	**61 ANS** ET **2 MOIS**	**60 ANS** ET **6 MOIS**
Affiliés IRCANTEC	**62 ANS** ET **7 MOIS**	**62 ANS** ET **1 MOIS**	**62 ANS** ET **10 MOIS**	**62 ANS** ET **4 MOIS**

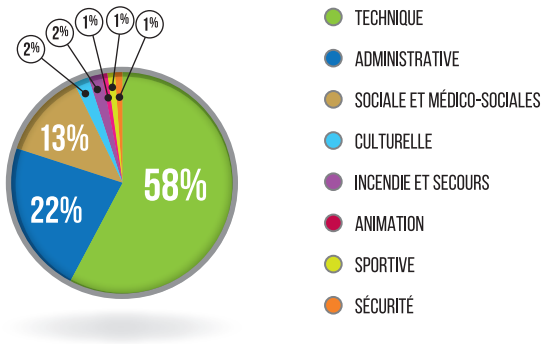
De nombreux départs d'agents issus de la filière technique

Pour rappel, en 2013, la filière technique représente 48% des effectifs territoriaux en Bretagne.

Au cours de l'année 2015, en France, 54% de l'ensemble des départs d'agents CNRACL concernent la filière technique contre 58% en Bretagne.

Sur cette même période, en Bretagne, parmi les départs en retraite d'agents CNRACL, le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux est surreprésenté avec 643 départs sur 1 584 (soit 41%). 54% de ces agents sont issus de communes et 12% des services des conseils départementaux. Le cadre d'emploi des agents de maitrise représente quant à lui 10% des départs (154 sur 1 584) parmi lesquels 61% des agents sont issus de communes.

RÉPARTITION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS CNRACL, PAR FILIÈRES, EN BRETAGNE, EN 2015



Une grande majorité de départs d'agents de catégorie C

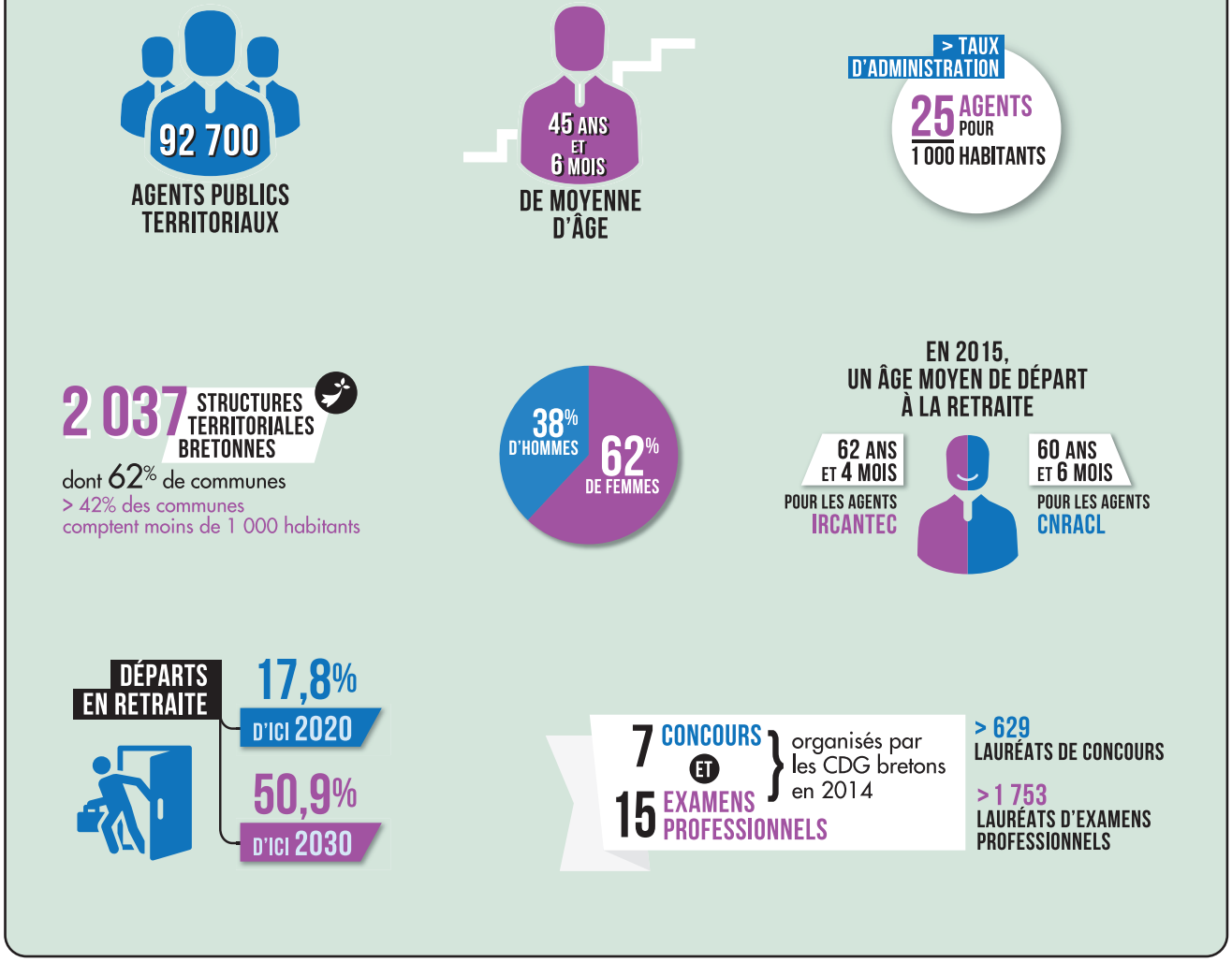
Au regard de la structure des effectifs territoriaux*, voici les incidences de départs à la retraite des agents CNRACL en 2015 en Bretagne :

- Alors que les agents de catégorie A représentent 9% des effectifs territoriaux en Bretagne, ils sont représentés à hauteur de 13% des départs en retraite
- Les agents de catégorie B quant à eux représentent 16% des départs alors qu'ils constituent 14% des agents territoriaux Bretons
- La catégorie C est donc celle qui est proportionnellement la moins impactée par les départs en Bretagne, avec 77% des effectifs territoriaux sur le territoire régional, les départs des agents de cette catégorie s'élèvent à 71%.

Ces mêmes tendances s'observent également au niveau national.

(*Sources : Panorama de l'emploi territorial en Bretagne 2015 - données Bilan social 2014 consolidé et panorama national de l'emploi territorial, 5e édition).

L'ÉTAT DE L'EMPLOI PUBLIC BRETON : CE QU'IL FAUT RETENIR !



2 LES TENDANCES DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES *(JANVIER 2015 - JUIN 2016)*

Quelques définitions

La déclaration de vacance d'emploi est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale (loi n-84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale). Elle doit être mise en œuvre :

- lors du recrutement d'un fonctionnaire quel que soit le mode de recrutement
- dans tous les cas de recrutement d'un agent non titulaire sur un emploi permanent. Sont exclus le recrutement en remplacement momentané d'un fonctionnaire et le recrutement sur un emploi occasionnel ou saisonnier.

Il s'agit d'une obligation légale dont l'absence peut entraîner l'illégalité de la nomination.

La procédure de déclaration de vacance de poste ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi (ou l'appel à candidatures) qui comporte des mentions telles que la date limite de dépôt de candidature ou le profil de poste (missions, compétences recherchées, etc…).

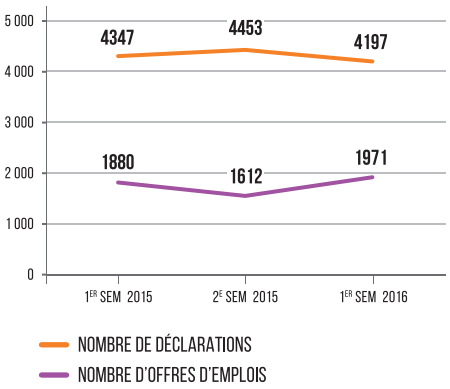
FOCUS :

- 7.4% des offres publiées sur le site « emploi territorial » au niveau national sont bretonnes
- Suite au redécoupage de périmètres régionaux, la Bretagne occupe la 5e place au rang national

(Source : Panorama de l'emploi territorial 2016, 5e édition - FNCDG / ANDCDG)

2-1 QUELLE DYNAMIQUE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE ?

EVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCLARATIONS DE VACANCES D'EMPLOIS ET DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOIS AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES



Les déclarations de vacances d'emploi

- 1er semestre 2015 : 4347
- 2nd semestre 2015 : 4453
- 1er semestre 2016 : 4197

Baisse de 5.7% du nombre de déclarations entre le 2nd semestre 2015 et le 1er semestre 2016.

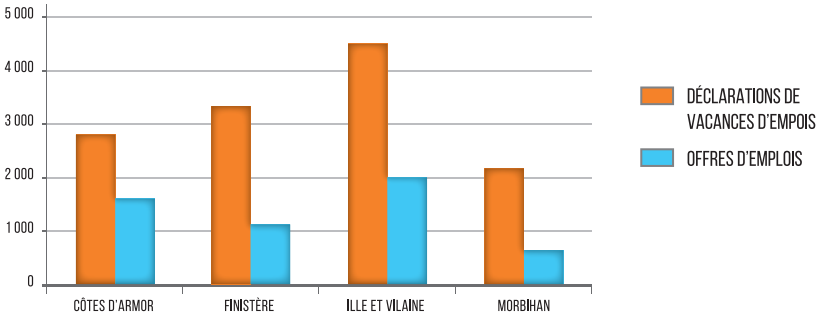
Les offres d'emplois publiées

- 1er semestre 2015 : 1880
- 2nd semestre 2015 : 1612
- 1er semestre 2016 : 1971

Augmentation de 22 % du nombre d'offres entre le 2nd semestre 2015 et le 1er semestre 2016.

Alors que le nombre de déclarations a baissé au cours du 1er semestre 2016 (par rapport aux 1er et 2nd semestre 2015), le nombre d'offres a augmenté.

NOMBRE MOYEN DE DÉCLARATIONS DE VACANCES ET D'OFFRES D'EMPLOIS AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES PAR DÉPARTEMENT



À NOTER :
Sur la période, 625 offres ont été publiées sans déclaration de vacance préalable.

Pour apprécier les dynamiques territoriales par département, il convient de comparer le pourcentage de déclarations et d'offres d'emplois à l'effectif de chaque département, en calculant un pourcentage pondéré.

DÉCLARATIONS D'EMPLOIS DES 3 DERNIERS TRIMESTRES

	DÉCLARATIONS	EFFECTIF	PONDÉRÉ*
CÔTES D'ARMOR	21.71%	21.12%	25.98%
FINISTÈRE	25.93%	25.66%	25.54%
ILLE ET VILAINE	34.72%	32.33%	27.14%
MORBIHAN	17.64%	20.89%	21.34%

OFFRES D'EMPLOIS DES 3 DERNIERS TRIMESTRES

	OFFRES	EFFECTIF	PONDÉRÉ*
CÔTES D'ARMOR	30.8%	21.1%	36.81%
FINISTÈRE	20.2%	25.7%	19.84%
ILLE ET VILAINE	36.9%	32.3%	28.75%
MORBIHAN	12.1%	20.9%	14.60%

**Explication du calcul du pondéré : %offres/%effectifs = ratio (x), puis : ratio (x)/total des ratios (x)*

Ainsi, en terme de déclarations d'emplois, l'Ille et Vilaine est le département qui publie le plus de déclarations de vacances d'emplois proportionnellement à leurs effectifs. Concernant les offres d'emplois, ce sont les départements des Côtes d'Armor et l'Ille et Vilaine qui en publient le plus grand nombre proportionnellement à leurs effectifs.

›››› Zoom sur les motifs des déclarations et des offres

Des motifs non renseignés pour de nombreuses déclarations et offres au cours des 3 derniers semestres (12% des déclarations / 20% des offres n'ont pas de motifs).

MOTIFS LES PLUS REPRÉSENTÉS DANS LES DÉCLARATIONS ET OFFRES AU COURS DES 3 SEMESTRES

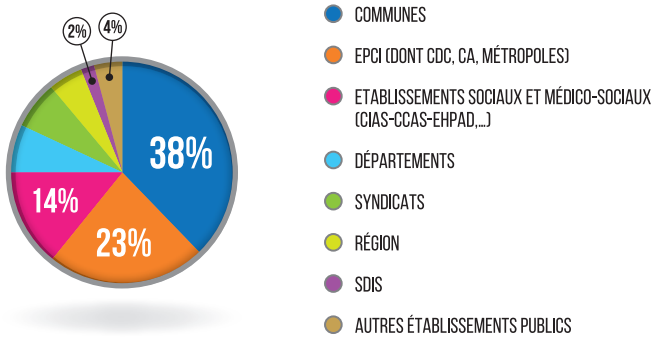
	MOTIF #1	MOTIF #2	MOTIF #3
DÉCLARATIONS	**26%** Création d'emploi	**17%** Fin de contrat sur emploi permanent	**17%** Mobilité interne au sein de la collectivité
OFFRES	**24%** Création d'emploi	**16%** Fin de contrat sur emploi permanent	**14%** Radiation des cadres

2-2 QUELS EMPLOYEURS ?

Une augmentation du nombre d'offres publiées par les communes est observée au cours du 1er semestre 2016. La création de communes nouvelles au 1er janvier 2016, peut en partie, expliquer ce phénomène en raison notamment des restructurations et réorganisations qui en ont découlé.

En parallèle, les offres d'emplois publiées par les EPCI au cours des deux derniers semestres ont connu une légère baisse par rapport au 1er semestre 2015. Certains recrutements ont pu être mis en attente dans la perspective des réorganisations liées aux fusions d'EPCI qui interviendront dès le 1er janvier 2017.

RÉPARTITION DES OFFRES PUBLIÉES AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES EN BRETAGNE PAR TYPES DE STRUCTURES

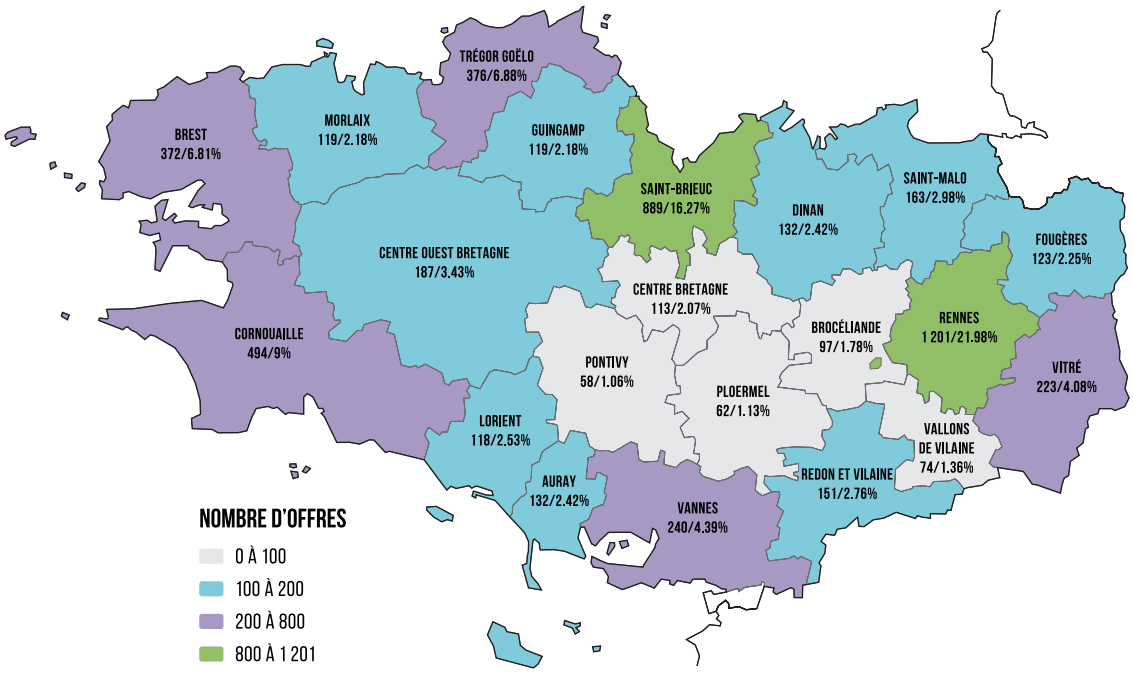


Les bassins d'emplois (Pays) qui publient le plus d'offres (au cours des 3 derniers semestres) sont :

- Le Pays de Rennes : 1201 offres soit 22% des offres
  dont 18.37% publiées par la Région Bretagne, 13.04% par la Mairie de Rennes et 12.54% par le Conseil Départemental 35
- Le Pays de Saint Brieuc : 889 soit 16% des offres
  dont 10.85% publiées par le Conseil Départemental 22
- Le Pays de Cornouaille : 494 soit 9% des offres
  dont 21.33% publiées par le Conseil Départemental 29

- Le Pays du Trégor Goëlo : 376 soit 7 % des offres
  dont 23% publiées par la Ville de Lannion
- Le Pays de Brest : 372 soit 7% des offres
  dont 48% publiées par la Métropole de Brest
- Le Pays de Vannes : 240 soit 4% des offres
  dont 16% publiées par la Ville de Vannes et 10% par le Conseil Départemental 56

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES EN BRETAGNE AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES PAR PAYS (EN NOMBRE ET POURCENTAGE)



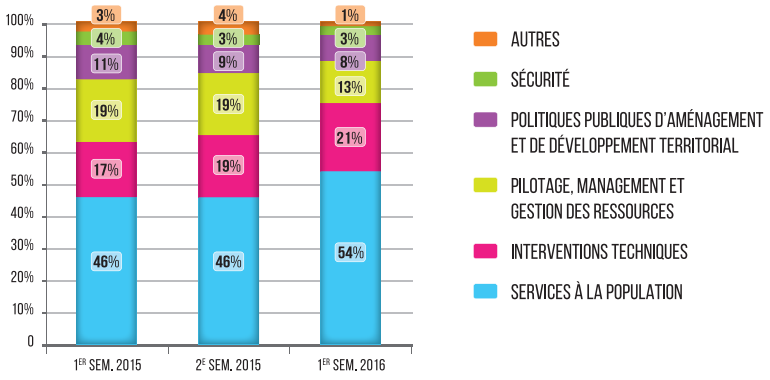
2-3 QUELS PROFILS RECHERCHÉS DANS LES OFFRES PUBLIÉES ?

Répartition des offres par familles de métiers

Les familles de métiers les plus représentées dans les offres au cours des 3 derniers semestres :

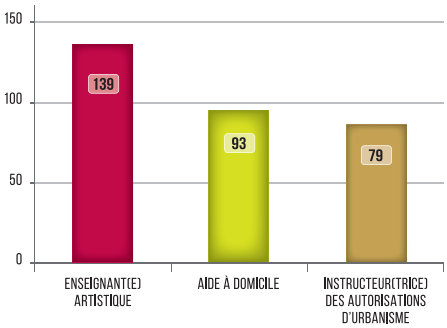
- Services à la population : 48.7% des offres
- Interventions techniques : 19% des offres
- Pilotage-management-gestion des ressources : 17% des offres

EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES OFFRES PAR FAMILLE DE MÉTIERS AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES

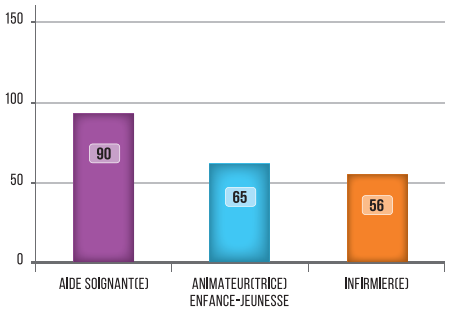


Métiers les plus représentés

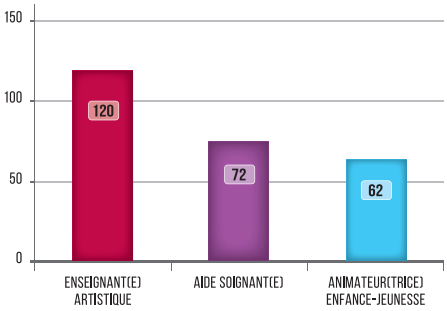
LES 3 MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS AU 1ER SEMESTRE 2015



LES 3 MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS AU 2E SEMESTRE 2015



LES 3 MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS AU 1ER SEMESTRE 2016

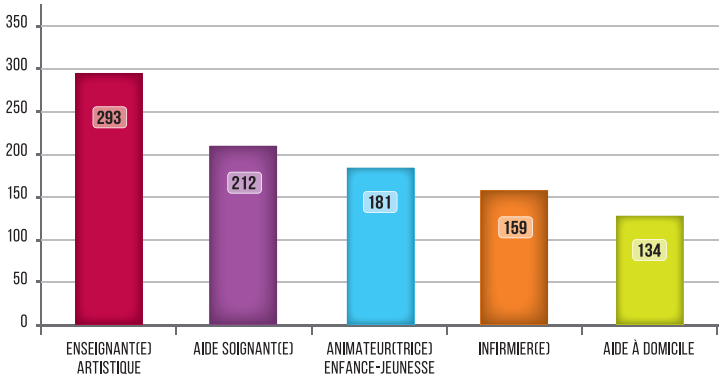


POINT DE VIGILANCE :
Au cours des 3 derniers semestres, 36% des offres ne contiennent pas de données métiers.

Au 1er semestre 2015, le métier d'instructeur(trice) des autorisations d'urbanisme est le 3e métier le plus recherché parmi les offres d'emplois. Cela peut être en partie corrélé aux dispositions de la loi ALUR de 2014. (17.7% des offres concernant le métier d'instructeurs dans les Côtes d'Armor, 20.25% dans le Finistère, 32.9% dans l'Ille et Vilaine, 29.1% dans le Morbihan).

Le secteur social/médico-social est très représenté dans les Côtes d'Armor. En effet, 94% des aides à domicile, 52,4% des infirmiers et 52% des aides-soignants recrutés en Bretagne au 1er semestre le sont dans les Côtes d'Armor.

LES 5 MÉTIERS LES PLUS REPRÉSENTÉS DANS LES OFFRES D'EMPLOIS AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES



Les 5 cadres d'emplois les plus représentés dans les offres

	1er semestre 2015	2nd semestre 2015	1er semestre 2016	Total	% par rapport au total des offres
Adjoints techniques	284	279	366	929	17%
Attachés	165	154	176	495	9.1%
Adjoints administratifs	175	124	150	449	8.2%
Techniciens	121	133	144	398	7.3%
Rédacteurs	126	80	115	321	5.9%

Au cours des 3 derniers semestres, ces 5 cadres d'emplois concernent 47.4% des offres.

Avec 17% des offres d'emplois, le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est celui le plus recherché (augmentation de 31% entre le 2nd semestre 2015 et le 1er semestre 2016).

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est celui parmi les 5 plus représentés qui a connu la plus forte augmentation entre le 2nd semestre 2015 et le 1er semestre 2016, avec une augmentation de 44%.

Répartition des offres par filière

La filière technique est la plus représentée dans les offres d'emplois publiées (34%) au cours des 3 derniers semestres, ce qui correspond à la tendance nationale (34.4%).

(Source : Panorama de l'emploi territorial 2016 - FNCDG - ANDCDG)

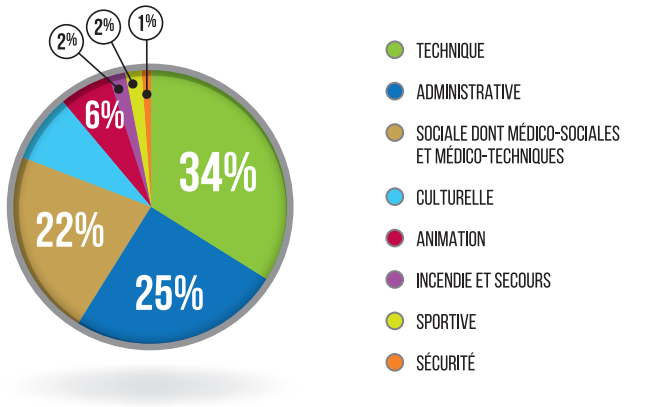
Ce pourcentage augmentera probablement au cours des prochaines années en raison d'une population particulièrement vieillissante dans la filière technique.

En effet, en Bretagne, plus de 45% des agents de cette filière ont plus de 50 ans.

(Source : Panorama de l'emploi régional 2015 Observatoire Bretagne).

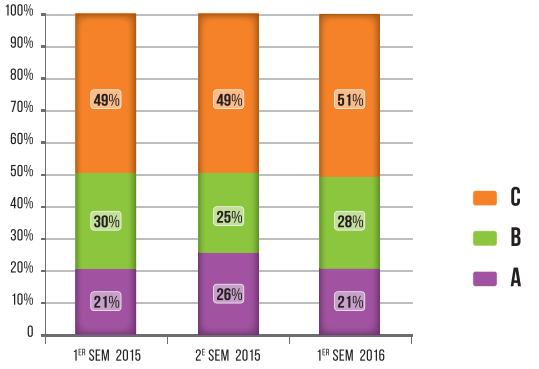
La part de la filière sociale dans les offres publiées en Bretagne est supérieure à la proportion des offres au niveau national dans cette même filière (22% en Bretagne, contre 14,9% au niveau national).

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES PAR FILIÈRE EN BRETAGNE



Répartition des offres par catégorie (A, B, C)

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES EN BRETAGNE PAR CATÉGORIE (A, B, C) AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES



Au cours des deux semestres 2015, la part des offres appartenant à la catégorie C est restée la même (49%), elle a légèrement augmenté au 1er semestre 2016 (51%).

Entre le 2nd semestre 2015 et le 1er semestre 2016, la proportion d'offres de catégorie B a augmenté (+41%) et la proportion de catégorie A a diminué (-2%).

L'augmentation de catégorie B est en partie liée à l'augmentation de la publication d'offres concernant le cadre d'emplois de rédacteur.

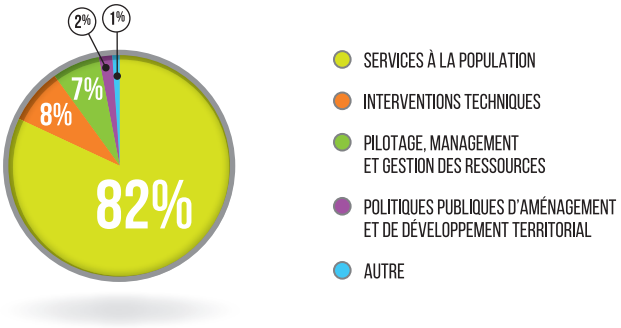
Répartition par temps de travail (TC, TNC)

Au cours des 3 derniers semestres en Bretagne, la part d'offres d'emplois publiées à temps complet est de 73% et de 27% à temps non complet.

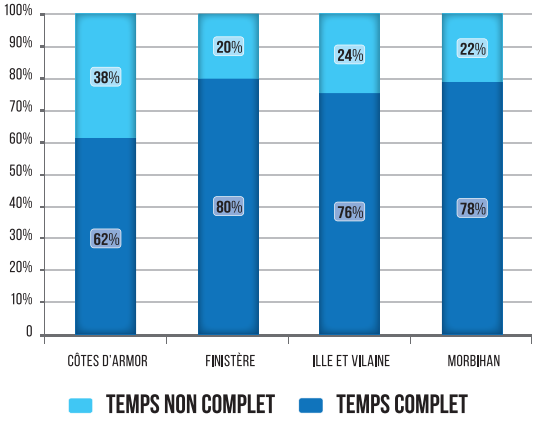
Parmi les offres à temps non complet, 61% sont des offres dont la DHS est comprise entre 17h30 et moins de 35h et 39% des offres pour des DHS strictement inférieures à 17h30.

Les offres publiées à temps non complet concernent principalement la famille de métiers des services à la population (82% des offres à TNC).

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES À TEMPS NON COMPLET PAR FAMILLE DE MÉTIERS



RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES TEMPS DE TRAVAIL (TC, TNC) ET PAR DÉPARTEMENT



Les métiers les plus représentés dans les offres publiées à temps non complet sont les enseignants artistiques* (21% des offres à TNC au 1er semestre 2015, et 51% au 1er semestre 2016), les aides à domicile (17% des offres publiées à TNC au 1er semestre 2015), les animateurs enfance-jeunesse (8% des offres publiées à TNC au 1er semestre 2015, 10% au 2nd semestre 2015).

Les offres d'emplois à TNC peuvent également concernés d'autres métiers tels que les infirmiers, les aides-soignants, les animateurs éducatifs accompagnements vie scolaire, les médecins, psychologues…

*Sachant que les enseignants artistiques travaillent à temps complet lorsque leur DHS est de 20 heures.

Le département des Côtes d'Armor est celui qui, proportionnellement, publie le plus d'offres à temps non complet (38%). Ces offres d'emplois à temps non complet concernent souvent des métiers de la filière médico-sociale (avec une part importante d'aides à domicile) et ceux de la filière artistique (enseignants artistiques). Les autres départements publient en moyenne 22% d'offres à TNC et c'est le Finistère qui en publie le moins.

Nous pouvons supposer que la taille des communes a un impact sur les temps de travail proposés aux agents. En Bretagne, sur 1 270 communes, 507 (soit 40%) comptent moins de 1000 habitants. 39% de ces communes de moins de 1 000 habitants sont situées dans le département des Côtes d'Armor.

Dans le cadre de la révision des périmètres communaux, nous pouvons supposer que la création de communes nouvelles aura des impacts sur les DHS des offres publiées.

LES TENDANCES DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL AU COURS DES 3 DERNIERS SEMESTRES :

CE QU'IL FAUT RETENIR !

4197
déclarations et **1971 offres publiées** sur le site emploi territorial

22%
d'augmentation du nombre d'offres par rapport au 2nd semestre 2015

41%
des **offres publiées** par les communes et **22%** par les intercommunalités

51%
des offres concernent des emplois de **catégorie C**

12%
des offres issues du secteur **«éducation et animation»**

74%
des offres concernent des emplois **à temps complet**

24%
des offres bretonnes publiées par des **structures du Pays de Rennes**

Pour toute question sur le site www.emploi-territorial.fr (employeurs/demandeurs), n'hésitez pas à prendre contact auprès des CDG bretons :

- **Centre de Gestion 22** - 02 96 58 63 68 - bourse.emploi@cdg22.fr
- **Centre de Gestion 29** - 02 98 64 19 75 - accueil.emploi@cdg29.bzh
- **Centre de Gestion 35** - 02 99 23 31 04 - service.metiers@cdg35.fr
- **Centre de Gestion 56** - 02 97 61 54 62 - emploiterritorial@cdg56.fr

ZOOM SUR LA CRÉATION DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL ET SES MISSIONS

CONTEXTE

Les Centres de Gestion de la région Bretagne, en partenariat avec le CNFPT ont décidé de mettre en place un observatoire régional de l'emploi et des ressources humaines. Cela fait notamment suite à un partenariat affirmé entre les différentes structures avec un historique de travail en commun sur les problématiques liées à l'emploi public territorial (organisation de manifestations régionales, création de supports régionaux, mise en place de partenariats communs, création d'un réseau RH régional…).

Par ailleurs, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est venue confirmer cet axe de travail en inscrivant la gestion de l'observatoire régional de l'emploi dans les missions à assurer par les Centres de Gestion.

LES OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL

1 - Disposer de données régionales en matière d'emploi public territorial
- Connaître en permanence l'état de l'effectif et ses évolutions
- Anticiper et maîtriser les besoins en recrutements

2 - Communiquer ces données
- Diffuser des baromètres/panoramas de l'emploi

3 - Réaliser des études thématiques en lien avec les problématiques RH rencontrées dans les collectivités
- Construire et proposer des outils communs de gestion des RH
- Alimenter et promouvoir les travaux du Réseau RH régional

L'objectif à moyen terme étant de disposer d'un laboratoire d'idées RH au niveau régional.

Pour mener à bien l'ensemble de ces missions, les Centres de Gestion bretons ont mutualisé leur moyen à l'échelle régionale entre les 4 CDG en affectant deux agents à mi-temps (soit 1 ETP) à la gestion de l'Observatoire.

LES PREMIERS TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE

- Animation d'un groupe de travail sur l'harmonisation régionale des pratiques pour la réalisation des bilans sociaux départementaux
- Création d'un tableau de bord permanent de suivi des effectifs et des données relatives à l'emploi (déclarations et offres notamment)
- Participation aux travaux préparatoires du Forum des Elus et de l'Emploi Public Local
  - Animation d'ateliers dans le cadre d'une rencontre régionale des DRH (le 03/11/2016)
  - Elaboration d'un panomara Breton de l'emploi public territorial

OBSERVATOIRE RÉGIONAL
de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines

02 96 58 63 76
observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr

PANORAMA

DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE

CENTRE DE GESTION 22
02 96 58 64 00

CENTRE DE GESTION 29
02 98 64 11 30

CENTRE DE GESTION 35
02 99 23 31 00

CENTRE DE GESTION 56
02 97 68 16 00

Publication réalisée par :

OBSERVATOIRE RÉGIONAL
de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines

02 96 58 63 76
observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr

www.agence-totem.com - décembre 2016