



**PANORAMA**  
**DE L'EMPLOI PUBLIC**  
**TERRITORIAL**  
**RÉGION SUD PACA**

**6<sup>ÈME</sup> ÉDITION**

# AVANT-PROPOS

Le présent panorama régional de l'emploi a été établi à partir de plusieurs sources de données.

Il met en valeur :

- > **Les données sociales 2022\***.
- > **Les chiffres issus des concours et examens professionnels** organisés par les 6 Centres de gestion de la région PACA en 2022 et 2023.
- > **Les données issues des bilans de l'emploi 2023** qui reflètent l'activité des Centres de gestion en matière de gestion des créations et vacances d'emplois mais aussi de gestion des demandes d'emploi.

Cette édition est l'occasion pour les Présidents des six Centres de gestion de la région PACA de saluer une fois encore la mobilisation des employeurs territoriaux dans la saisie de leur rapport social unique 2022 avec **un recensement de 93%** des agents permanents de PACA, comparable à celui de l'année 2021 (94%).

*\*Le recueil des données sociales 2023 a démarré le 23 avril 2024 pour se terminer en décembre.*

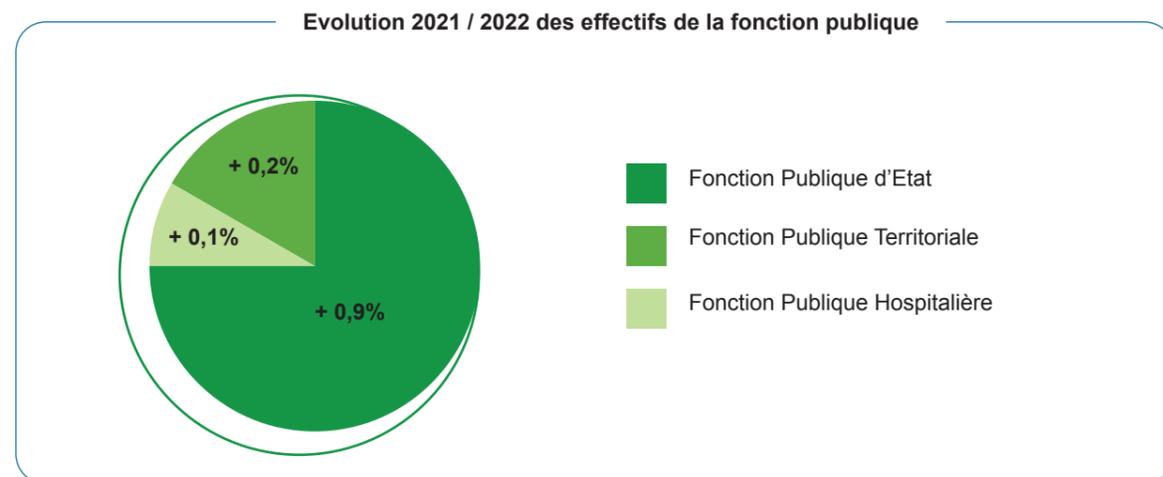
# LES EFFECTIFS TERRITORIAUX

## CHIFFRES-CLÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE AU NIVEAU NATIONAL

### Une augmentation globale de l'effectif d'agents publics au niveau national

Selon l'INSEE, au 31 décembre 2022, la population des agents travaillant dans la fonction publique a augmenté de 0,5% (hors contrats aidés) par rapport à 2021, soit 27 300 emplois supplémentaires en France. Ainsi, la population d'actifs publics s'élève à un peu plus de 5,7 millions de salariés.

Les trois versants de la fonction publique sont concernés par cette augmentation qui est néanmoins principalement portée par la fonction publique d'Etat.



Selon le bulletin d'information statistique de la DGCL, dans la fonction publique territoriale où l'on dénombre au 31/12/2022 1,94 million d'agents, « la hausse des effectifs de contractuels (+ 3,8%) compense la diminution du nombre d'agents sous statut de fonctionnaire (- 1,1%) ».

Entre 2021 et 2022, on observe en revanche une baisse significative des contrats aidés (- 29,4%) alors qu'ils étaient en forte croissance en 2021 (+ 21,8%).

## LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN PACA

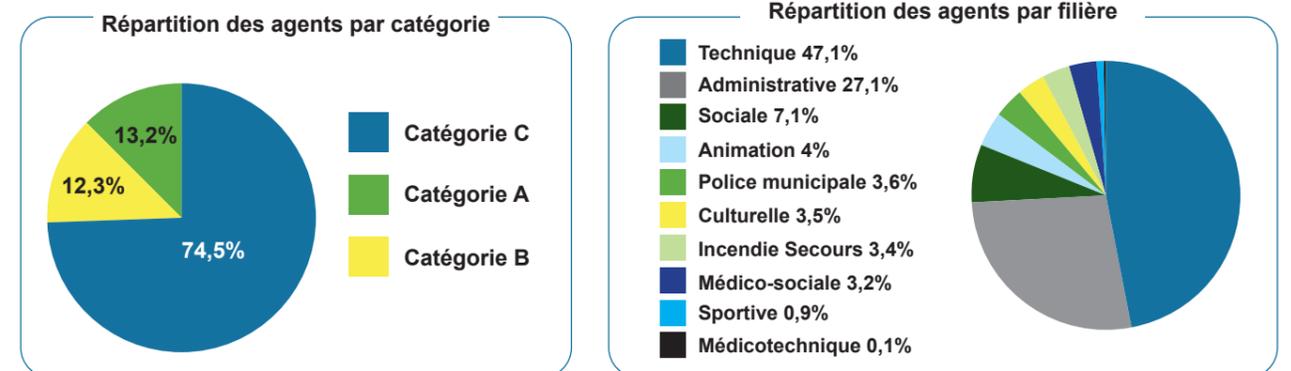
Aucune statistique régionale INSEE / SIASP n'étant parue pour les années 2022 et 2023, le présent panorama s'appuiera exclusivement sur les données issues du recueil des bilans sociaux 2022 en PACA.

A titre liminaire, il convient de préciser que **74% des employeurs territoriaux de la région PACA ont transmis leur RSU 2022**, ce qui représente la collecte de **93% des agents territoriaux** de la région, soit au total **155 559 agents recensés**. Ces volumes sont suffisamment significatifs pour que les données recueillies fassent l'objet d'une analyse.

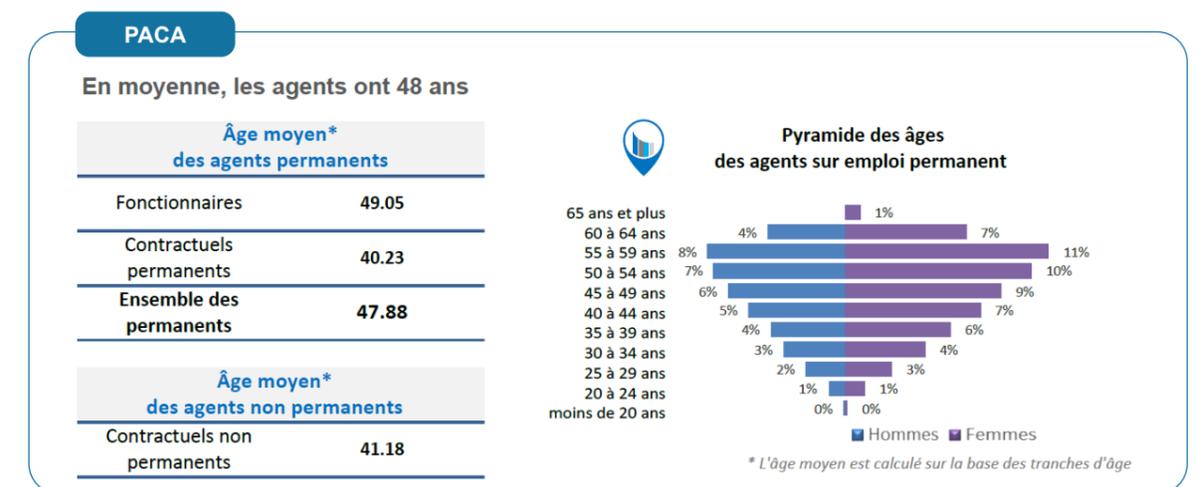
### Caractéristiques des agents territoriaux en PACA

Le taux de féminisation des emplois permanents en PACA est de 58 %, soit deux points de plus qu'au niveau national.

**74%** des agents sur emploi permanent relèvent de la catégorie C (contre 71% au niveau national) et **47,1%** de la filière technique (contre 48% au niveau national).



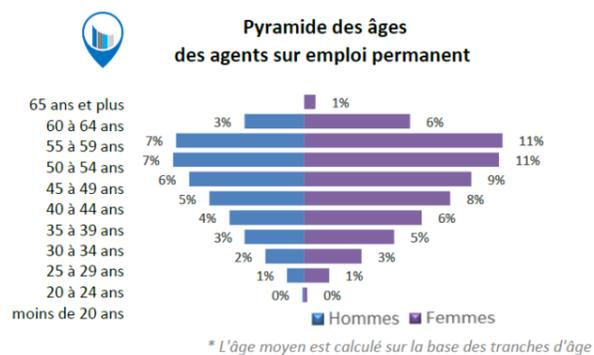
Les agents permanents en PACA sont en moyenne plus âgés par rapport à l'échelon national :



## FRANCE

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,48
Contractuels permanents	40,93
Ensemble des permanents	47,10
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,80



77% des agents sont sous statut de fonctionnaire (contre 70% niveau national), pendant que 12% sont des contractuels sur emploi permanent (parmi lesquels 13,2 % sont en CDI) et 11% des contractuels sur emploi non permanent. Ainsi, la part des contractuels dans les effectifs PACA est inférieure à celle observée au niveau national et reste identique à celle constatée à l'occasion de la campagne RSU 2021.

Au 31/12/2022, elle s'élevait à :

**23% de contractuels en PACA** dont **12%** sur emploi permanent et 11% sur emploi non permanent.

**30 % de contractuels au niveau national** dont 16 % sur emploi permanent et 14% sur emploi non permanent.

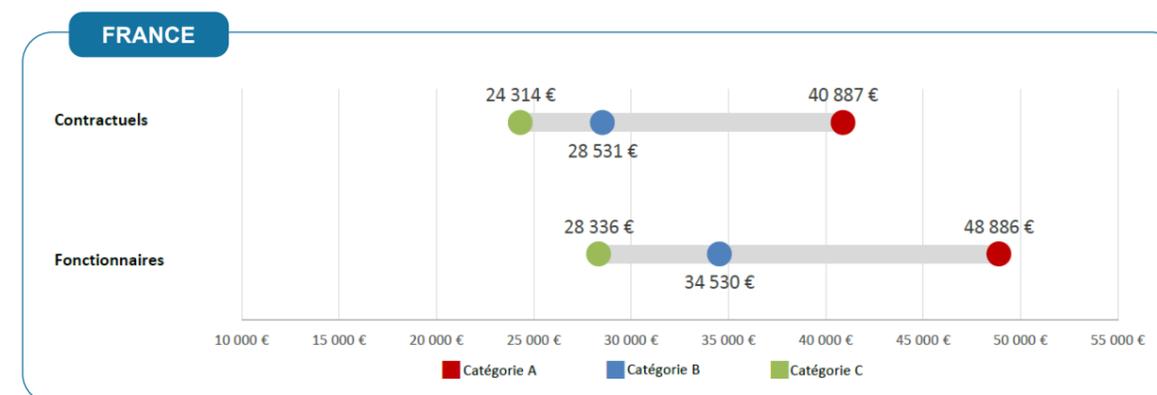
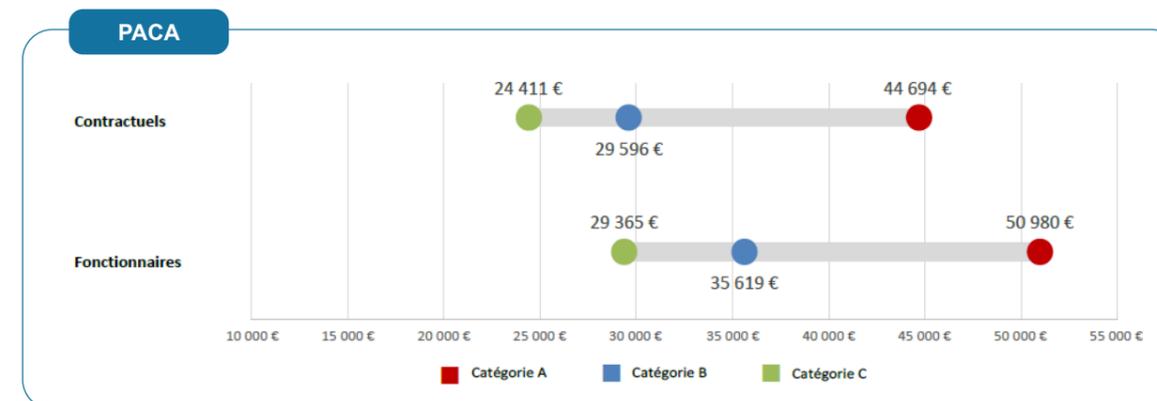
Toutefois, il convient de souligner que la variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022 s'opère en faveur de l'emploi contractuel, tant en PACA qu'à l'échelon national :

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

	PACA	FRANCE
Fonctionnaires	- 2,6%	- 2,4%
Contractuels	23,9%	21,2%
Ensemble	0,3%	1,2%

## Des rémunérations globalement plus favorables en PACA

Les rémunérations par équivalent temps plein saisies par les employeurs territoriaux font ressortir un niveau global de rémunération des agents permanents plus favorable en PACA que sur l'ensemble du territoire national :



Les écarts les plus significatifs s'observent chez les fonctionnaires et sont principalement portés par la part du régime indemnitaire dans les rémunérations :

PACA		FRANCE	
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :		Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,25%	Fonctionnaires	18,29%
Contractuels sur emplois permanents	17,94%	Contractuels sur emplois permanents	15,42%
Ensemble	19,99%	Ensemble	17,87%

## Un taux d'absentéisme nettement plus élevé en PACA

Le taux d'absentéisme observé en PACA chez les agents sur emploi permanent s'élève à **9,47%** (8% à l'échelon national) avec **en moyenne 23,5 jours d'absence** pour tout motif compressible par fonctionnaire et 11,3 jours par contractuel permanent, contre respectivement 19,9 jours et 9,9 jours au niveau national.

Les accidents du travail participent fortement à alimenter cet écart :

	Part des collectivités concernées par les accidents du travail	Accidents du travail pour 100 agents	Nombre moyen de jours d'absence consécutifs à un accident du travail
PACA	51%	7,7	61
FRANCE	28%	6,5	50

## Davantage de mouvements sociaux et moins d'accords collectifs en PACA

En 2022, **32%** des collectivités de PACA qui ont saisi leur RSU déclarent avoir été concernées par des mouvements sociaux. Ce sont **en moyenne 168 jours de grève** qui ont été enregistrés pendant qu'au niveau national, seuls 17% des employeurs territoriaux déclarent avoir enregistré des grèves pour un nombre moyen de 68 jours par collectivité.

Ces résultats peuvent être mis en perspective avec les négociations collectives engagées, nettement plus fréquemment au niveau national qu'au niveau régional :

	Part des collectivités ayant engagé des négociations collectives	Part des collectivités ayant conclu un ou plusieurs accords collectifs*
PACA	0,7%	0,7%
FRANCE	3,5%	3,3%

\* Principaux accords : temps de travail, qualité de vie au travail, conditions et organisation du travail, mise en place du télétravail.

# L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

L'activité des services concours des CDG PACA a été soutenue en 2022 comme en 2023.

## LES CONCOURS

Les CDG PACA ont organisé **17 concours en 2022** et **23 concours en 2023**. Si le nombre d'opérations organisées a significativement augmenté, le nombre de dossiers d'inscription instruits a toutefois peu varié, en témoigne le nombre d'admis à concourir qui n'affiche pas de différence significative au cours de ces deux années : 11 585 admis à concourir en 2022 et 12 712 en 2023.

Récapitulatif des opérations concours menées en 2022 et 2023  
toutes filières, spécialités et voies d'accès confondues

	2022				2023			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Nombre de postes ouverts	515	602	672	1 789	418	873	1 011	2 302
Nombre de candidats admis à concourir	4 103	2 490	4 992	11 585	1 465	5 279	5 968	12 712
Nombre de candidats présents	2 442	1 724	3 491	7 657	1 133	3 217	3 463	7 813
Taux d'absentéisme	40,5%	30,8%	30,1%	33,9%	22,7%	39,1%	42,0%	38,5%
Nombre de lauréats	504	469	604	1 577	310	836	872	2 018
Taux de pourvoi des postes	97,9%	77,9%	89,9%	88,1%	74,2%	95,8%	86,3%	87,7%
Nombre de postes non pourvus	11	133	68	212	108	37	139	284
Taux de réussite	20,6%	27,2%	17,3%	20,6%	27,4%	26,0%	25,2%	25,8%

Le taux d'absentéisme global déjà élevé en 2022 (33,9%), n'a fait qu'augmenter en 2023 pour atteindre 38,5% des candidats admis à concourir.

Les taux d'absentéisme les plus élevés ont été constatés lors des opérations suivantes :

- >> **Assistant socio-éducatif en 2022** : 50,2%
- >> **Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe en 2023** : 60,5%

Toutefois, en observant plus particulièrement **trois concours « emblématiques »**, on assiste à un recul de l'absentéisme dans la voie d'accès externe :

Attaché	2016	2018	2021/22	2022
Absentéisme	62,3%	55,1%	58,6%	51,6%
Taux de mobilisation*	4,24	3,84	3,52	4,43
Rédacteur	2017	2019	2021	2023
Absentéisme	58,7%	60,0%	59,0%	54,7%
Taux de mobilisation	6,11	7,62	4,49	5,56
Technicien	2016	2018	2020/21	2022
Absentéisme	39,4%	45,1%	50,6%	35,9%
Taux de mobilisation	2,33	6,24	2,19	2,12

\*Nombre de candidats présents par poste ouvert

Malheureusement, ce constat ne suffit pas à nourrir l'espoir d'un léger regain d'attractivité de la fonction publique territoriale dans la mesure où le taux de mobilisation par poste ouvert évolue en dent de scie.

S'agissant du taux de réussite global (nombre de lauréats / nombre de candidats présents à la première épreuve), il s'établissait à 20,6% en 2022 et grimpe à 25,8% en 2023.

Les meilleurs scores - avec au moins un lauréat pour 2 candidats présents - sont enregistrés sur les opérations suivantes :

- >> Concours externe d'infirmiers en soins généraux (66,67% de taux de réussite), d'assistant socio-éducatif (53,7%), de psychologue (51,1%) et d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement (50%).
- >> Concours interne d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement (56,8% de taux de réussite).
- >> 3<sup>ème</sup> concours d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe (50%).

Enfin, l'année 2023 est marquée par l'organisation, par le CDG13, du 1<sup>er</sup> concours de la filière sapeurs-pompiers, celui d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels, qu'ont disputé 264 candidats. Les 28 postes ouverts ont été pourvus.

## LES EXAMENS PROFESSIONNELS

S'agissant des examens professionnels, l'activité a également été dense avec **16 examens organisés en 2022 et 10 en 2023**. Au cours de ces deux années, **4 035 candidats** au total se sont présentés aux épreuves pour 5 066 admis à concourir, soit un taux d'absentéisme global de 20,8% (presque deux fois moins élevé que chez les candidats aux concours).

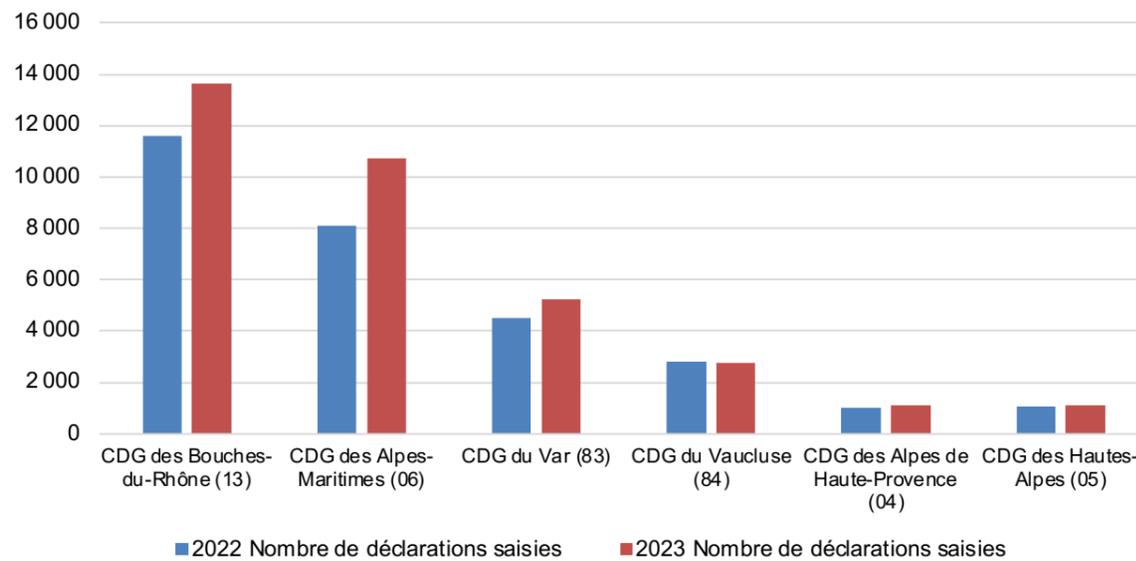
Aucun absent n'a été enregistré en 2022 parmi les candidats admis à concourir aux épreuves des examens professionnels de bibliothécaire principal, d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle et d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Le plus fort taux d'absentéisme est enregistré parmi les candidats à l'examen de chef de service de police municipale par voie de promotion interne (43,8%). Au total, 905 candidats aux examens professionnels ont été inscrits sur liste d'admission, soit **un taux de réussite de 40,71%** (contre 23,2% chez les candidats aux concours).

# LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

Une augmentation du nombre d'opérations de recrutement entre 2022 et 2023 mais moins de nominations saisies

Répartition du nombre de déclarations saisies par département



En région PACA, 34 521 déclarations de vacance d'emploi (DVE) ont été saisies en 2023 contre 29 005 en 2022, soit **une augmentation de 19% en un an**.

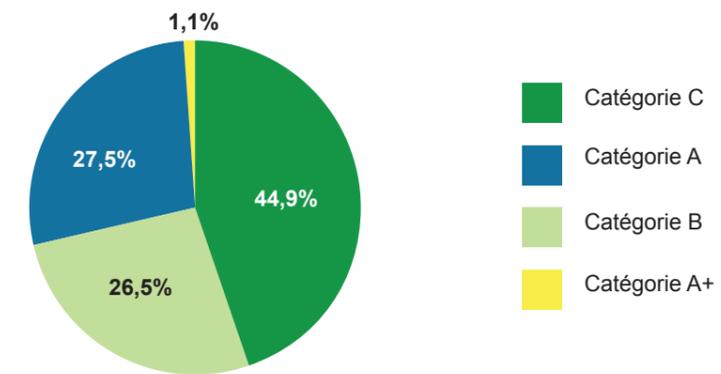
Le nombre de DVE assorties d'une offre d'emploi augmente dans des proportions moindres : **+ 13% en un an** (14 230 en 2023 contre 12 602 en 2022).



En revanche, le taux de saisie des nominations sur emplois permanents évolue à la baisse, passant de **54,7% en 2022 à 50% en 2023**.

## Un alignement sur le niveau national de la proportion de postes publiés en catégorie A

Répartition des offres d'emploi selon la catégorie

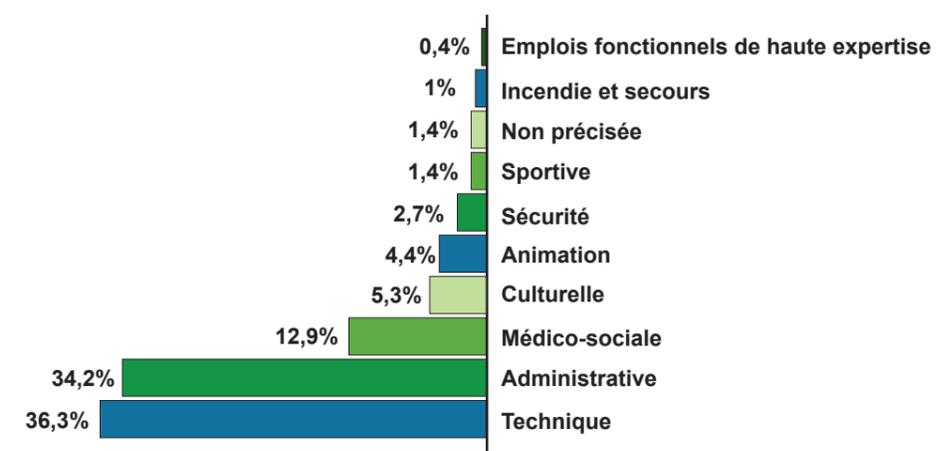


**17,6% des offres d'emploi sont publiées pour répondre à un nouveau besoin** (création d'emploi) pendant que **74,4%** correspondent à une vacance sur emploi permanent et **8%** à un emploi temporaire (remplacement d'agents absents, contrats de projets et recrutements temporaires).

**93% des postes diffusés concernent des emplois à temps complet.** Les cinq principaux métiers concernés par les **7%** de postes à temps non complet publiés sont ceux d'enseignant(e) artistique, d'animateur(trice) périscolaire, de psychomotricien(ne), d'agent de restauration et de pharmacien(ne) de Service d'Incendie et de Secours.

Alors qu'en 2020 la part des postes publiés en catégorie A était supérieure de 10 points en PACA par rapport à celle enregistrée au niveau national, 2023 marque un alignement de PACA sur l'échelon France.

Répartition des offres d'emploi selon la filière



La répartition des offres d'emploi par filière telle qu'observée en PACA, ne présente pas de singularité par rapport à celle enregistrée au plan national : les filières technique et administrative concentrent traditionnellement le plus grand nombre de postes publiés.

# LES DÉPARTS À LA RETRAITE

## Des constats basés sur les données sociales 2022

Les données CNRACL et IRCANTEC n'étant pas disponibles pour l'année 2022, les projections de départ à la retraite s'appuient sur les données saisies agent par agent par les employeurs territoriaux lors de la campagne de recueil des données sociales au 31 décembre 2022.

Lors de la campagne 2022, 978 collectivités et établissements territoriaux de PACA ont saisi leurs données sociales agent par agent\*, ce qui représente un total de 44 696 agents recensés de manière précise (représentant 26 439 équivalents temps plein rémunéré). Les projections de départ à la retraite se basent donc sur 29% du total des 155 559 agents recensés en 2022.

Pour 47,3% de ces agents (soit 21 123 en effectif physique), les employeurs ont fait l'effort de renseigner le métier exercé.

Aussi, il convient de pondérer les résultats ci-après.

## Des effectifs assez conséquents à renouveler

L'âge moyen des 44 696 agents renseignés individuellement est de **43,3 ans** et l'âge médian de 45 ans. L'âge moyen de départ à la retraite constaté en 2022 est de **61,9 ans**.

S'agissant des 44 696 agents saisis de manière individualisée, les projections de départ à la retraite s'établissent comme suit :

>> **A horizon de 3 ans** : 5 240 agents seraient concernés par un départ à la retraite, soit 11, % des effectifs saisis en agent par agent.

>> **A horizon de 6 ans** : les départs à la retraite devraient concerner 19,7% de ces mêmes effectifs, soit 8 792 agents au total.

\*Les employeurs territoriaux peuvent opter entre deux modes de saisie de leurs effectifs :

- La saisie agent par agent qui consiste à renseigner les indicateurs du rapport social unique pour chacun des agents (option possible pour les collectivités employant jusqu'à 2 000 agents),
- La saisie en consolidé qui consiste à déclarer les effectifs par grandes masses (filères, cadres d'emplois, grades ...)

## Des indicateurs qui confirment les difficultés de recrutement dans plusieurs métiers

Les tensions en matière de recrutement subsistent et le nombre moyen de jours de diffusion des offres d'emploi s'élève à 47, quand l'obligation réglementaire impose un délai minimum de 30 jours. Dans les départements du Var, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse, ce temps de diffusion est plus long affichant respectivement 52 jours pour les deux premiers et 49 jours pour le dernier.

L'observation du nombre de postes diffusés pour un même métier révèle quant à elle un point commun aux 6 départements de la région PACA : la recherche récurrente d'assistants(es) de gestion administrative. Le métier de chargé(e) d'accueil fait quant à lui partie du « top 5 » des métiers les plus recherchés dans les 3 départements ruraux de la région (Alpes de Haute-Provence, Hautes-Alpes et Vaucluse). En revanche, aucune tendance commune aux trois départements littoraux ne se dégage.

Enfin, le ratio entre le nombre de postes diffusés (toutes catégories confondues) et le nombre de demandes d'emploi confirme la difficulté à recruter également dans d'autres métiers, le ratio le plus défavorable étant détenu par le métier d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant :

MÉTIER	Nombre de demandes d'emploi	Nombre d'offres d'emploi diffusées	Nombre de postes diffusés par demande
Assistant(e) de gestion administrative	635	876	1,38
Chargé(e) du recrutement	21	33	1,57
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	12	21	1,75
Chargé(e) du communicaion	153	292	1,91
Assistant(e) de gestion des ressources humaines	224	449	2
Agent de restauration	87	219	2,52
Assistant(e) de gestion financière, budgétaire ou comptable	115	458	3,98
Secrétaire général de mairie	11	44	4
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	124	628	5,06

Le tableau ci-après recense, parmi les 21 123 agents pour lesquels le métier a été précisé, les métiers qui affichent une proportion supérieure ou égale à 25% d'agents qui prendront potentiellement leur retraite à 3 ans.

MÉTIER	Nombre d'agents	Parts des + de 50 ans	Parts des + de 60 ans	Départ en retraite à 3 ans	Départ en retraite à 6 ans
Infirmier ou infirmière de Service d'Incendie et de Secours	1	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Médecin-chef ou médecin-chef de Service d'Incendie et de Secours	1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Carrossier ou carrossière peintre	5	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%
Auditeur ou auditrice interne	2	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Façonnier ou façonnrière	2	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	2	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Médecin de médecine préventive	19	89,5%	63,2%	42,1%	47,4%
Référent ou référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle	5	60,0%	20,0%	40,0%	40,0%
Chef ou cheffe de projet technique des systèmes d'information	8	75,0%	37,5%	37,5%	50,0%
Chargé ou chargée d'opération de construction	11	81,8%	27,3%	36,4%	36,4%
Responsable de flotte de véhicules	12	75,0%	25,0%	33,3%	41,7%
Contrôleur ou contrôlease de gestion	9	55,6%	33,3%	33,3%	44,4%
Responsable de l'habitat et du logement	6	83,3%	33,3%	33,3%	50,0%
Contrôleur ou contrôlease du service public de voyageurs	3	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%
Directeur ou directrice d'établissement d'enseignement artistique	3	100,0%	33,3%	33,3%	66,7%
Responsable des transports et déplacements	3	66,7%	33,3%	33,3%	33,3%
Directeur ou directrice de la restauration collective	22	63,6%	22,7%	31,8%	36,4%
Responsable des activités physiques et sportives	16	50,0%	6,3%	31,3%	37,5%
Assistant ou assistante de suivi de travaux bâtiment	24	37,5%	25,0%	29,2%	33,3%
Préventionniste	14	35,7%	21,4%	28,6%	28,6%
Spécialiste fluides	7	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%
Gardien ou gardienne d'immeuble	15	60,0%	20,0%	26,7%	33,3%
Officier ou officière d'état civil	79	58,2%	19,0%	25,3%	36,7%
Responsable des affaires générales	36	58,3%	19,4%	25,0%	36,1%
Responsable de production culinaire	24	62,5%	20,8%	25,0%	29,2%
Responsable d'office	20	65,0%	15,0%	25,0%	50,0%
Documentaliste	8	62,5%	25,0%	25,0%	50,0%
Chargé ou chargée de la gestion du réseau de transport	4	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Chef ou cheffe de projet communication numérique	4	75,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Responsable de port	4	75,0%	25,0%	25,0%	50,0%
Responsable des études et applications des systèmes d'information	4	50,0%	25,0%	25,0%	50,0%

## DE LA NÉCESSITÉ DE FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Le constat est général et perdure : **la fonction publique peine à recruter alors même que les effectifs à renouveler sont conséquents et que les profils sont « pénuriques » pour certains métiers.**

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de **redorer l'image et de raviver le sens du service public, mais aussi de valoriser les métiers et les parcours professionnels.** Certains employeurs publics, dont des collectivités et établissements territoriaux, se sont lancés dans le développement d'une marque employeur. Toutefois, il s'agit dans la plupart des cas d'initiatives isolées menées par des structures de grande taille. Ces initiatives, si elles ont le mérite de rendre plus visibles et plus attractifs les employeurs publics concernés, alimentent la concurrence avec ceux qui n'ont pas les ressources pour s'engager dans cette voie. Certes, des initiatives plus « collectives » voient le jour comme la capsule vidéo « ces métiers qui nous font avancer » qui donne l'image d'une fonction publique utile et dynamique. Toutefois, cette vidéo est visible sur le site « choisir le service public » et les sites Internet de différents ministères qui sont visités par des personnes déjà convaincues de l'intérêt de rejoindre le secteur public et d'y opérer une mobilité. Reste donc à identifier le bon canal de diffusion généraliste et financièrement accessible. En cela, le ministère des armées parvient à toucher le grand public avec des clips vidéo diffusés sur les chaînes de télévision et des affiches apposées sur les abris bus, les panneaux publicitaires ; cependant recourir à ce type de support représente un coût non négligeable.

En conséquence, si travailler sur la marque employeur apparaît utile, cela représente toutefois un investissement important et nécessite des ressources créatives qui ne sont pas à la portée de tous les employeurs publics.

Dès lors, il est possible de faire preuve d'originalité et de faire évoluer les pratiques de recrutement. Cela passe par des mesures simples comme la rédaction d'offres d'emploi qui valorisent davantage la collectivité, son environnement et les missions du poste de manière à donner envie aux candidats de se positionner.

En outre, de plus en plus d'employeurs publics recourent au réseau LinkedIn pour diffuser leurs offres d'emploi. L'utilisation de ce support pourrait être optimisée en diffusant une capsule vidéo qui illustre de manière dynamique la collectivité, ses projets, ses équipes et le poste à pourvoir plutôt qu'en y postant un simple duplicata de l'offre qui paraît déjà sur les sites officiels.

Par ailleurs, le triptyque offre d'emploi / candidature / entretien de recrutement peut être revisité car il ne fait plus vraiment recette. Les employeurs territoriaux peuvent envisager l'organisation d'un recrutement par le jeu (basé sur un escape game, un jeu de rôle ou tout autre outil ludiques\*) qui permet d'observer les postures et d'identifier des potentialités ; à l'instar de la méthode de recrutement par simulation (MRS) proposée par France Travail (quant à elle basée sur la mise en situation professionnelle). Ce type d'initiative permet de découvrir des talents non détectables par le CV et la lettre de motivation. En revanche, elle nécessite de reconsidérer les attentes et les priorités. En effet, il faut pour cela s'écarter de la recherche de candidats qui détiennent des compétences techniques (hard skills) et une expérience dans un poste similaire pour centrer l'attention sur les potentialités et les savoir-être (softskills) ; ces qualités précieuses qui constituent des prédispositions personnelles qui ne s'apprennent pas contrairement aux savoir-faire. Dans la même optique, des immersions professionnelles\*\* préalables à un recrutement ou l'organisation de job dating sont des moyens efficaces pour opérer une présélection voire de constituer un vivier de candidats au recrutement.

Enfin, aller à la rencontre des futurs diplômés en organisant des interventions dans les écoles ou d'un public plus large dans le cadre de l'organisation/la participation à des forums ou salons de l'emploi permet de faire connaître la collectivité et de sourcer des candidats potentiels.

**Ce panorama de l'emploi ne saurait se refermer sans évoquer l'immixtion de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement.** En matière de recrutement - comme dans bien d'autres domaines où elle est apparue récemment - l'intelligence artificielle nourrit des espoirs tout autant qu'elle crée des inquiétudes. Se posent, entre autres, les questions de déshumanisation des décisions, de biais d'interprétation, de critères sur lesquels sont basés les algorithmes, de confiance à accorder ou pas aux résultats, de discriminations à l'embauche...

Plusieurs solutions d'IA sont d'ores et déjà commercialisées. Pourtant, il semble urgent d'attendre qu'elles soient fiabilisées tant d'un point de vue technique que d'un point de vue juridique.

\*A titre d'exemple «Le stade vers l'emploi public» organisé en 2024 par les services de l'Etat en PACA en partenariat avec France Travail.

\*\*Le site «Immersion facilitée» permet de poster des propositions d'immersion auxquelles peuvent répondre des demandeurs d'emploi pour venir à la découverte d'un nouveau métier et faire découvrir leur profil. Cette faculté est également ouverte aux salariés sur leur temps libre (périodes de vacances ou de disponibilité).

# RAPPEL DES CHIFFRES-CLÉS

## Données d'ordre général

Près de 5,7 millions d'agents publics au 31/12/2022 :

- 2,54 millions d'agents de l'Etat
- 1,94 million d'agents territoriaux
- 1,21 million d'agents hospitaliers

## Campagne RSU 2023 sur les effectifs au 31/12/2022

93 % de taux de retour effectifs en PACA - 155 559 agents recensés

- 119 518 fonctionnaires
- 18 238 contractuels sur emploi permanent
- 17 803 contractuels sur emploi non permanent
- Taux d'absentéisme PACA : 9,47% (8% en France)

## Activité de la bourse de l'emploi 2023

- 35 000 DVE saisies
- 14 230 offres d'emploi publiées  
(soit 7% des 199 200 offres publiées par la FPT)
- 1 199 nouveaux inscrits enregistrés

## Opérations concours et examens professionnels

En 2022 et 2023 :

- 34 concours et 26 examens professionnels organisés
- 29 363 candidats admis à concourir
- 4 500 lauréats inscrits sur liste d'aptitude

# AUTRES SOURCES DE DONNÉES SOCIALES

