

RAPPORT D'ÉTUDE

Insee - Nord-Pas-de-Calais

**Rapport définitif
Janvier 2010**

Sommaire

Avant-propos	3
Synthèse	4
Partie 1 : Différents contours de l'emploi public	6
Encadré 1 : Hausse du nombre de fonctionnaires entre 1990 et 2006	12
Partie 2 : Évolution du profil de la fonction publique en matière de démographie et de diplôme	13
Encadré 2 : Le profil de la pyramide des âges des agents de catégorie A est déterminé par les professions de l'éducation	14
Encadré 3 : Quelle répartition des diplômes chez les 20 à 29 ans et pour les demandeurs d'emploi du le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, deux publics de la Maison de l'Emploi ?	20
Partie 3 : Inscription territoriale de la fonction publique et déplacements domicile travail	21
Encadré 4 : Un agent de la fonction publique de Lens-Liévin-Hénin-Carvin sur deux est originaire de ce territoire	22
Annexes :	23
- Composition communale du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin	24
- Principaux établissements de la fonction publique sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin	25
- Métiers de la fonction publique sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin et part des différents types de contrat	26
- Comparaison du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin avec les zones d'emploi de Saint-Nazaire et d'Aix-en-Provence	28
- Sources et périmètre de la fonction publique	31
Pour en savoir plus	32

Avant - propos

Les Maisons de l'emploi, prévues par la loi de programmation pour la cohésion sociale, visent à améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises. Elles doivent permettre de rassembler l'ensemble des initiatives, publiques et privées, en faveur de l'emploi dans un territoire. Pour répondre aux missions qui lui sont dévolues, la Maison de l'emploi de Lens-Liévin-Hénin-Carvin a notamment mis en place des groupes de travail partenariaux dont les réflexions alimentent les volets « observation-anticipation » et « prospectif » sur les différentes facettes de l'emploi à un niveau géographique fin.

Dans ce cadre, la présente étude permet d'apporter des éléments de diagnostic de façon à mieux faire connaître la fonction publique, en termes de profil démographique, de qualifications et de métiers. L'objectif est ainsi de contribuer à la réflexion des acteurs locaux sur les différents visages de l'emploi public dans le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin. Les principales caractéristiques ainsi identifiées sont mises en perspective avec des comparaisons territoriales. Les évolutions à l'œuvre sont également discutées en apportant des éléments d'appréciation sur l'importante montée en qualification des agents.

Le territoire couvert par la maison de l'emploi de Lens-Liévin-Hénin-Carvin correspond aux deux communautés d'agglomération Lens-Liévin (36 communes) et Hénin-Carvin (14 communes). Ces deux communautés d'agglomération font partie des sept intercommunalités correspondant à l'ancien bassin minier du Nord-Pas-de-Calais qui regroupe au total 251 communes s'étendant sur plus de 100 km de long.

Ce territoire regroupe près de 371 000 habitants (cf. annexe 1), soit 9,2% de la population régionale ou encore 30,9% de la population de l'ancien bassin minier. La part des moins de 20 ans dans le total de la population y est un peu plus élevée qu'en moyenne départementale et surtout qu'en moyenne nationale avec respectivement : 28,2% contre 27,6% ou 24,8%.

Avec plus de 1 100 habitants au km², la densité de population est particulièrement forte sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin. De plus, le réseau d'infrastructures est très développé avec des temps de trajet relativement courts pour rejoindre la préfecture départementale d'Arras ou la métropole régionale de Lille.

Le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin compte plus de 99 000 postes de travail salariés hors secteurs de l'agriculture et de la défense, soit 7,5% du total régional (cf. annexe 4). Parmi ces postes, un peu plus de 63 000 relèvent du secteur privé marchand soit 64% du total de la zone, part proche de la moyenne régionale de 63%.

Synthèse

La fonction publique présente sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin peut être qualifiée de « fonction publique de proximité ». Elle se compose essentiellement d'établissements scolaires et de la sécurité publique pour la fonction publique de l'État, de mairies et petites intercommunalités pour la fonction publique territoriale et des centres hospitaliers de Lens et Hénin-Beaumont pour la fonction publique hospitalière.

Avec près de 23 000 postes de travail, la fonction publique regroupe 22,5% des postes de travail salariés du territoire (ensemble des secteurs d'activité hors agriculture et défense). **La répartition entre les trois fonctions publiques sur le territoire (40% des effectifs dans la fonction publique d'État, 42% dans la fonction publique territoriale et 18% dans la fonction publique hospitalière) est sensiblement la même qu'en moyenne départementale.** Au niveau régional, la fonction publique hospitalière est plus présente. Parmi les éléments d'explication, il faut signaler la place du CHRU de Lille qui rayonne sur l'ensemble du Nord-Pas-de-Calais mais également une spécificité liée au passé minier de la région. De nombreux établissements de santé du régime minier existent toujours, comme par exemple les cliniques de Liévin et Hénin-Beaumont pour le territoire d'étude, qui ne relèvent pas du champ de la fonction publique hospitalière. Si cela avait été le cas, la part de la fonction publique aurait été de 22% et non de 18% du total. La fonction publique hospitalière dans le Pas-de-Calais en général et sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin en particulier apparaît ainsi sous-estimée.

Le taux d'administration de la fonction publique s'établit à 6,1 postes de travail salariés pour 100 habitants sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin ce qui est inférieur à la moyenne départementale, 7,5% ou à la moyenne régionale, 8,2%. **Ce résultat correspond à la répartition des compétences publiques à différents échelons géographiques** : les sièges des préfetures départementales et régionales concentrent notamment des fonctions de décision, de pilotage et de gestion. **Si le territoire d'étude est multipolaire s'articulant notamment autour des communes de Lens, Liévin, Hénin-Beaumont et Carvin, il ne compte pas de préfetures, de sièges de Région ou de Département pas plus que de communauté urbaine.**

Une large palette de métiers de la fonction publique est représentée sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin avec notamment une forte présence des métiers de l'enseignement. Près de trois agents de la fonction publique sur dix enseignent ou gèrent un établissement scolaire. Bien sûr, ces métiers ont également un poids important en moyennes départementale ou régionale ce qui explique en grande partie l'importance des cadres A dans l'ensemble de la fonction publique comparativement à la part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans le secteur privé marchand avec respectivement 33% contre 8% sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin.

Comme en moyenne nationale, les emplois de la fonction publique se caractérisent par un niveau de diplôme de plus en plus élevé. Les personnes sans diplôme ou ne disposant que d'un certificat d'étude primaire ne représentent plus que 10% des agents des fonctions publiques d'État ou territoriale en 1990 contre 17% en 2006. En 2006, seuls 4% des cadres C de moins de 30 ans ne disposent d'aucun diplôme contre 43% des 50 ans ou plus. Inversement, les diplômés de 2^e ou 3^e cycle - qui représentaient 17% des agents des fonctions publiques d'État ou territoriale en 1990 - en représentent 34% en 2006.

La composition par sexe et âge de la fonction publique diffère nettement de celle du secteur privé. Les femmes sont nettement plus présentes dans la fonction publique et leur présence se renforce encore pour les plus jeunes générations (notamment pour les catégories A et B). Par ailleurs, le renouvellement de la fonction publique est en cours chez les cadres A et B, particulièrement pour les femmes. Chez les cadres C, le constat est inverse, avec de nombreux départs et sans doute des opportunités de recrutement qui ne seront pas à la hauteur de ces départs.

Plus des deux tiers des agents de la fonction publique travaillent et résident sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, une part proche de la situation dans le secteur privé marchand. Les déplacements domicile-travail hors du territoire concernent essentiellement les zones d'emploi limitrophes (Lille, Douaisis, Artois-Ternois et Béthune-Bruay). Comparé à la zone d'emploi de Saint-Nazaire, le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin apparaît beaucoup plus ouvert sur l'extérieur. Les mobilités domicile-travail apparaissent toutefois

aussi intenses que pour la zone d'emploi d'Aix-en-Provence. La proximité géographique de grandes communes, parfois sièges de préfecture, conjuguée à un réseau dense d'infrastructures peuvent expliquer ce constat.

La mobilité domicile-travail dans la fonction publique diffère sensiblement selon l'âge et la catégorie. D'une part, les cadres A sont plus mobiles que les B et beaucoup plus mobiles que les C, ce que confirme l'analyse des déplacements domicile-travail en fonction du niveau de diplôme et des professions ; d'autre part, les plus jeunes sont les plus enclins à la mobilité.

Au sens strict, l'emploi public correspond aux trois fonctions publiques : fonction publique d'État, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale. Cette définition peut être élargie aux organismes non marchands de droit public quel que soit le droit auquel ils sont soumis ou aux établissements publics à caractère administratif tels que les organismes consulaires ou encore la SNCF. Parallèlement, deux approches de l'emploi public sont possibles : l'une par le facteur travail (postes de travail des établissements publics), l'autre par les personnes en emploi (agents de la fonction publique). La première approche permettra de dénombrer les postes de travail selon les deux définitions de l'emploi public, au sens strict et au sens large (cf. source Clap en annexe 4) tandis que la seconde approche permettra de caractériser les personnes travaillant dans la fonction publique (cf. source Recensement de la population, en annexe 4). Pour cette seconde approche, seule la définition au sens strict de la fonction publique sera retenue.

I. Différents contours de l'emploi public

Près de 23 000 postes de travail dans la fonction publique sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin

Au sens strict du décret de création de l'Observatoire de l'emploi public du 31 juillet 2000, la fonction publique réunit les organismes de droit public à caractère administratif dont les agents sont soumis aux règles du droit public (fonction publique d'État, fonction publique territoriale ou fonction publique hospitalière). Sont ainsi dénombrés les agents, quel que soit leur statut, qui travaillent dans les services de l'État, dans les collectivités territoriales et dans les établissements publics à caractère administratif à l'exclusion des caisses de sécurité sociale. Un poste de travail salarié dans un ministère, une collectivité territoriale ou un établissement public occupé par une personne en tant que contractuel par exemple est compté alors que la personne n'a pas le statut de fonctionnaire.

Selon cette définition, sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, 22 775 postes de travail salariés sur un total de 99 150 postes (hors secteurs de l'agriculture et de la défense) relèvent du champ de la fonction publique, soit une part de 23% (cf. tableaux 1 et 2).

Tableau 1 : Nombre de postes de travail dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

Unité : nombre

	Lens-Liévin-Hénin-Carvin	Pas-de-Calais	Nord - Pas-de-Calais
Fonction publique d'État	8 819	40 701	123 488
dont Administrations d'État	6 556	31 612	94 206
Fonction publique territoriale	9 905	46 752	133 857
Fonction publique hospitalière	4 051	21 107	74 594
Ensemble de la Fonction publique	22 775	108 560	331 939

Champ Clap hors secteur de la défense (effectifs des pompiers et des assistantes familiales non ventilés géographiquement)

Source : Insee - Clap

Tableau 2 : Nombre de postes de travail salariés au 31 décembre 2007 et population 2006

Unité : nombre

	Lens-Liévin-Hénin-Carvin	Pas-de-Calais	Nord - Pas-de-Calais
Secteur privé marchand	63 349	267 303	837 448
Secteur privé non marchand et secteur public			
(hors total de la fonction publique repris dans le tableau 1)	13 026	48 713	152 664
Total des secteurs (hors secteurs de l'agriculture et de la défense)	99 150	424 576	1 322 051
Population	370 677	1 456 387	4 018 644

Source : Insee - Clap - Recensement de la population

La fonction publique de l'État présente essentiellement sous forme d'établissements scolaires et de sécurité publique regroupe 39% de l'ensemble des postes de travail de la fonction publique sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin. La fonction publique territoriale rassemble 43% de l'ensemble de la fonction publique par le biais des mairies et intercommunalités. La fonction publique hospitalière, correspondant à 18% des effectifs totaux, s'articule notamment autour des centres hospitaliers de Lens et Hénin-Beaumont. Elle ne comprend toutefois pas les établissements de santé gérés par le régime minier qui relèvent du champ privé. Ainsi, si les polycliniques de Riaumont (sur Liévin) et d'Hénin-Beaumont, qui comptent près de 1 350 postes de travail salariés, étaient prises en compte, la part de la fonction publique hospitalière atteindrait 22% du total de la fonction publique soit une part comparable à la moyenne régionale.

Cette répartition entre les trois fonctions publiques est sensiblement équivalente à celle observée au niveau départemental. Dans la région, le poids de la fonction publique hospitalière monte à 22% du fait notamment de la présence du CHRU de Lille, tandis que celui de la fonction publique territoriale se limite à 40%.

Un taux d'administration légèrement en-dessous de celui des autres bassins d'emploi « non préfectures » de la région

Le nombre de postes de travail de la fonction publique rapporté au nombre d'habitants s'établit à 6,1% sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin contre 7,5% en moyenne départementale ou 8,2% en moyenne régionale. Cependant, ces taux ne sont pas directement comparables. En effet, si la localisation des effectifs de la fonction publique s'inscrit en partie dans une logique de proximité notamment dans l'enseignement ou la santé, elle dépend également des attributions dévolues à chaque territoire. Ainsi, les zones sièges des préfectures, Lille et Artois-Ternois en Nord-Pas-de-Calais, concentrent les fonctions de décision, de pilotage et de gestion des ressources des administrations et collectivités. Le taux d'administration du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin est en fait comparable à celui du Cambrésis ou de Flandre-Lys, très légèrement en-dessous du taux d'administration moyen des zones « non préfectures ».

Près de 28 000 postes de travail selon une définition de l'emploi public plus large

Au-delà du champ défini par l'Observatoire de l'emploi public, l'approche juridique peut être élargie pour inclure notamment les agents appartenant aux organismes non marchands de droit public quel que soit le droit auquel ils sont soumis ainsi que les établissements publics à caractère administratif tels que les chambres consulaires ou encore la SCNF (cf. tableau 3).

Selon cette définition élargie, 5 126 postes de travail salariés supplémentaires peuvent être considérés comme relevant du champ de l'emploi public. Se trouve ainsi pris en compte la Caisse régionale de sécurité sociale du régime minier situé à Hénin-Beaumont mais compétent sur l'ensemble de la région. Les postes de travail salariés des établissements de droit privé dépendant d'un organisme public (régimes de sécurité sociale) situés sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin représentent ainsi 17% du total régional.

Tableau 3 : Nombre de postes salariés des organismes publics et autres agents des services publics Unité : nombre

	Lens-Liévin-Hénin-Carvin	Pas-de-Calais	Nord - Pas-de-Calais
Établissements publics ou privés non marchands (non compris les effectifs rémunérés par l'État) dont par exemple enseignement privé, VNF, Papillons blancs...	546	4 165	15 617
<i>dont enseignement "privé" qui n'est pas sous contrat</i>	188	1 899	7 995
Établissements de droit privé dépendant d'un organisme public	2 729	7 980	22 787
<i>dont régimes de sécurité sociale</i>	2 345	5 465	13 791
<i>dont organismes consulaires</i>	115	1 455	3 054
<i>dont établissements publics nationaux ou locaux</i>	269	1 006	4 864
Autres agents de service public dont	1 851	7 047	25 789
<i>La Poste</i>	1 195	4 704	14 812
<i>SNCF</i>	607	2 145	9 957
<i>Établissement français du sang</i>	23	64	575
<i>Banque de France</i>	26	134	445
Total organismes publics et autres agents des services publics	5 126	19 192	64 193
Ensemble des emplois publics (y compris fonction publique)	27 901	127 752	396 132

Champ Clap hors secteur de la défense (effectifs des pompiers et des assistantes familiales non ventilés géographiquement)

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

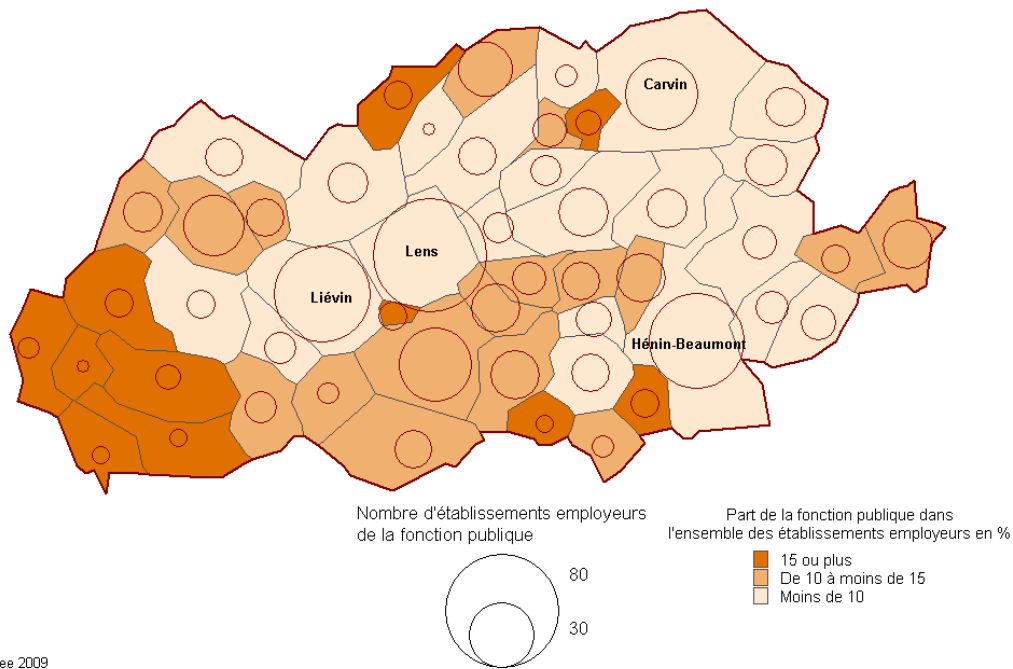
Une concentration des établissements sur Lens, Liévin, Hénin-Beaumont et Carvin

Sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, 600 établissements relèvent de la fonction publique au sens strict de l'Observatoire de l'emploi public, soit 8,7% du total des établissements de la zone. Quatre communes du territoire, Lens, Hénin-Beaumont, Liévin et Carvin, regroupent 37% des établissements de la fonction publique (cf. carte 1). Pour mettre en évidence les spécificités de la fonction publique sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, des comparaisons seront réalisées avec le secteur privé marchand du territoire. Concernant la localisation des établissements du secteur privé, la concentration dans les quatre communes apparaît encore plus forte avec plus de 43%.

Les fonctions publiques d'État et territoriale se répartissent de façon relativement homogène sur le territoire : toutes les communes disposent d'une mairie et un très grand nombre d'au moins un établissement scolaire. La fonction publique hospitalière est par nature plus concentrée. Toutefois, des établissements relevant de cette fonction publique se retrouvent tout de même dans 12 communes sur les 50 que compte le territoire. La fonction publique hospitalière ne se résume pas aux deux établissements hospitaliers mais reprend également des établissements tels que des centres médico-psychologiques, des centres d'hébergement temporaires de personnes âgées ou encore certaines maisons de retraite.

Carte 1

Les établissements employeurs de la fonction publique au 31 décembre 2007

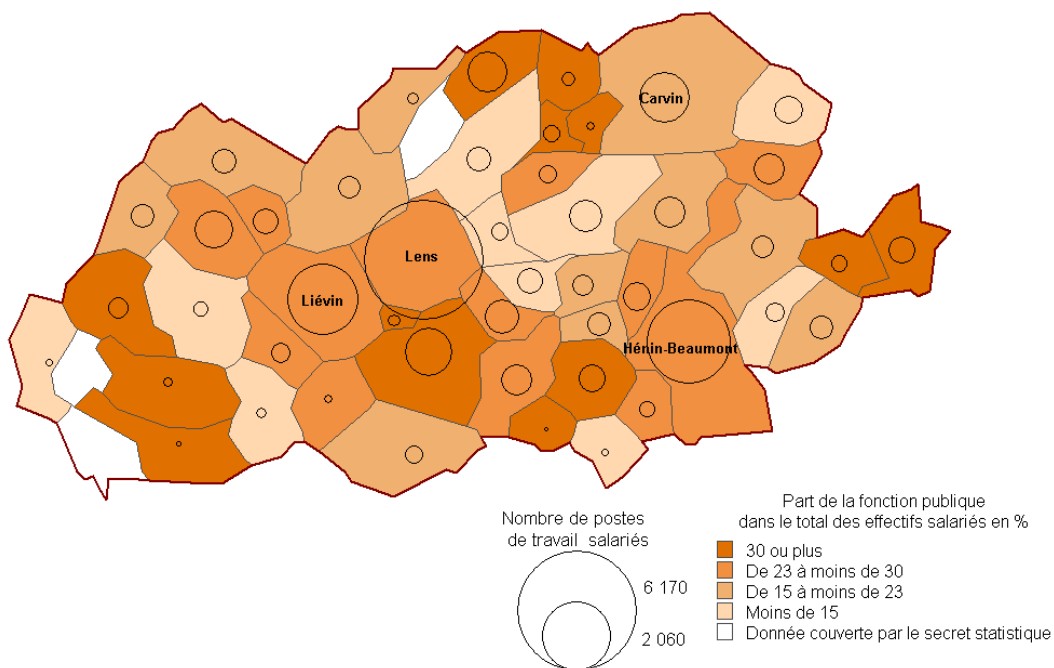


Des établissements de plus grande taille dans la fonction publique

Les établissements de la fonction publique sont de plus grande taille que ceux du secteur privé marchand. Ainsi, sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, près des deux tiers des établissements comptent entre 6 et 19 salariés contre 23% dans le secteur privé marchand. Inversement, près des deux tiers des établissements du secteur privé marchand emploient au plus cinq salariés ; cette part n'est que de 8% dans la fonction publique.

Carte 2

Postes de travail salariés de la fonction publique par commune en 2007



Les plus grands établissements de la fonction publique se situent plutôt sur Lens, Hénin-Beaumont, Liévin ou Carvin. Ces quatre pôles d'emploi concentrent ainsi plus de la moitié du total des postes de travail de la fonction publique du territoire (cf. carte 2). Pour le secteur privé, le poids de ces quatre communes est également important mais un peu moins élevé que dans la fonction publique.

Rapporté au total des effectifs salariés de chaque commune (hors secteurs de l'agriculture et de la défense), le poids de la fonction publique varie de 21% à Carvin à 29% à Lens. La commune pour laquelle le poids de la fonction publique apparaît le plus élevé est Wingles (35%) du fait notamment de la présence de grands établissements scolaires, lycée général et technologique Voltaire, lycée professionnel Bertin Ledoux et collège Léon Blum.

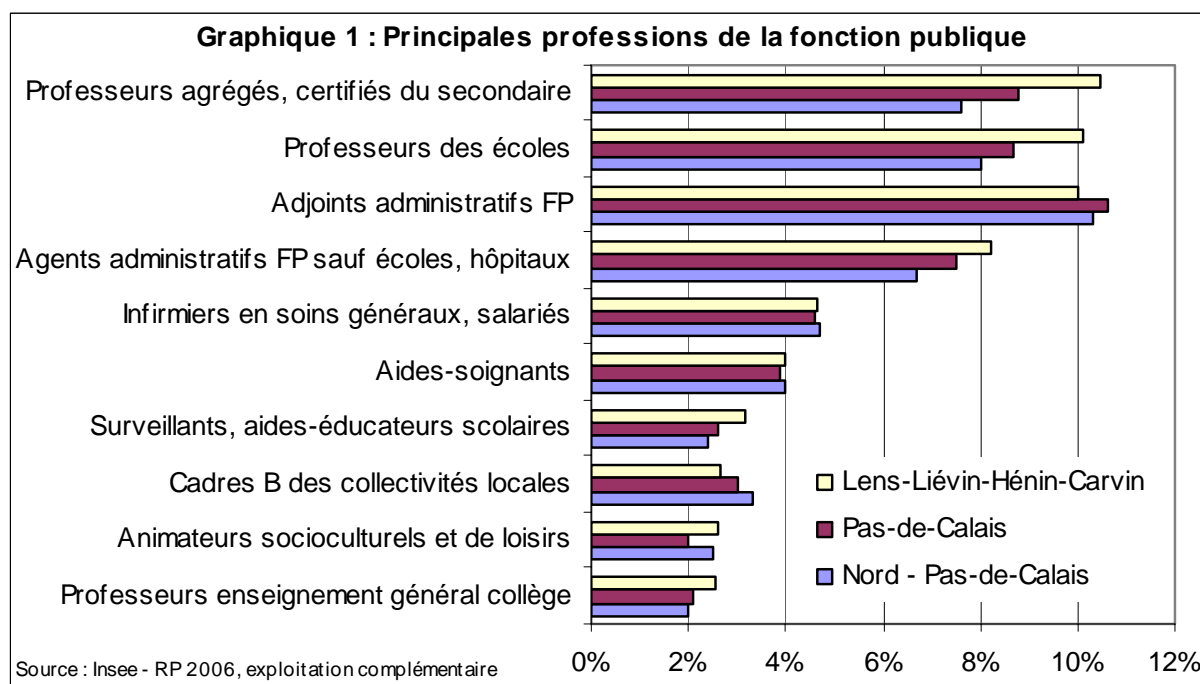
Près de 24 400 personnes déclarant travailler dans la fonction publique

Pour caractériser les personnes en emploi dans la fonction publique, il est nécessaire de mobiliser une autre source d'information : le recensement de la population (cf. annexe 4). Selon cette source et selon la définition de l'Observatoire de l'emploi public correspondant aux trois fonctions publiques, près de 24 400 personnes déclarent travailler dans la fonction publique sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin. La répartition par catégorie donne : 8 017 agents de catégorie A équivalent aux cadres et professions intellectuelles supérieures soit une part de 33%, 8 168 agents de catégorie B équivalent aux professions intermédiaires soit une part de 33% et 8 206 agents de catégorie C équivalent aux employés ou aux ouvriers soit une part de 34%.

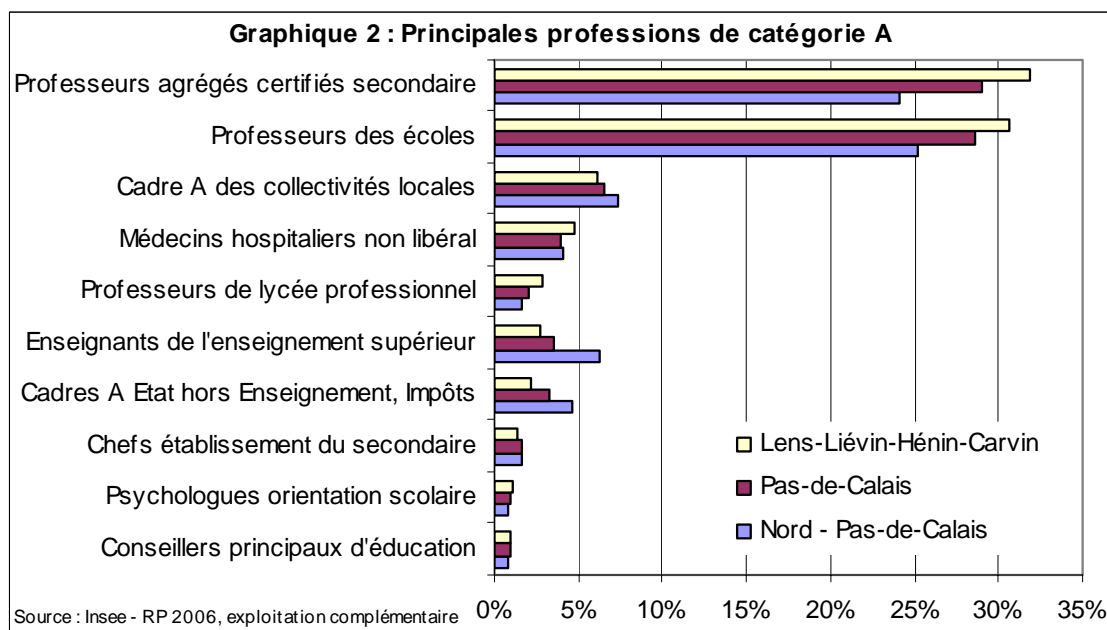
Un poids très élevé des métiers liés à l'enseignement

Cette répartition est très proche de la moyenne régionale mais diffère notablement de la répartition des salariés du secteur privé sur le territoire (avec respectivement 8%, 22% et 70%). L'une des principales différences entre ces répartitions tient à la place de l'enseignement dans la fonction publique dont une grande majorité d'agents relève de la catégorie A (cf. graphique 1). Les instituteurs, professeurs des écoles, professeurs d'enseignement général de collège ou de lycée professionnel, maîtres auxiliaires du secondaire, professeurs agrégés certifiés et chefs d'établissement du secondaire, enseignants de l'enseignement supérieur représentent 28% du total des effectifs de la fonction publique sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin contre 25% en moyenne départementale ou 23% en moyenne régionale.

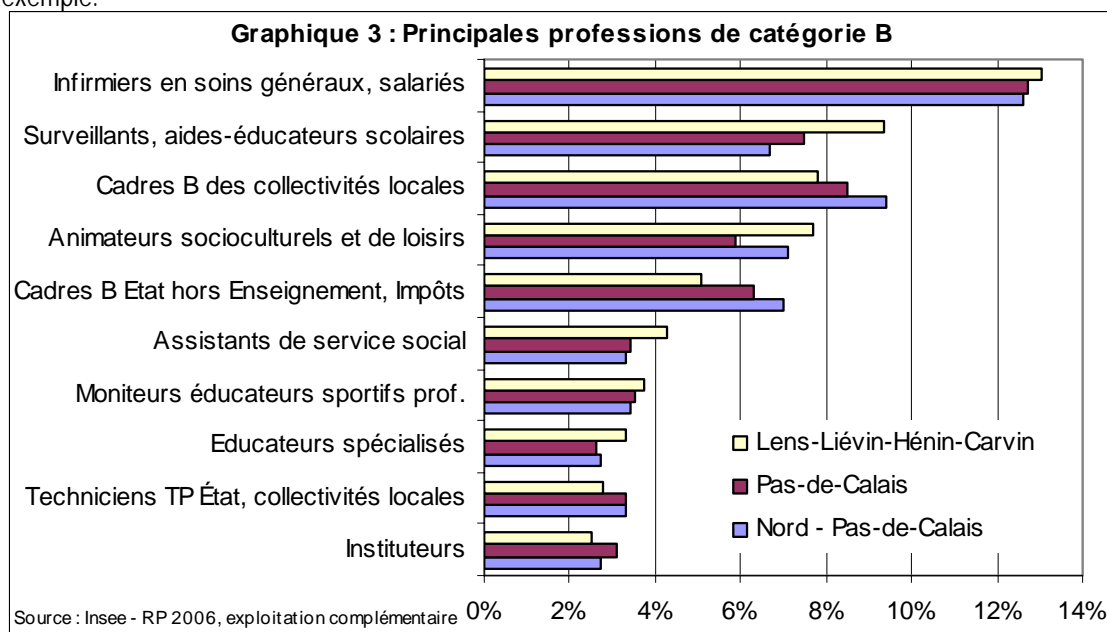
Sur le territoire considéré comme en moyennes régionale ou départementale, la fonction publique ne se résume toutefois pas aux professions de l'enseignement et concerne des métiers aussi divers qu'infirmier, ingénieur, policier... Par exemple, les métiers liés à la santé - infirmiers, en soins généraux ou spécialisés, aides-soignants, sages-femmes ou encore médecins hospitaliers - représentent 11% des effectifs de la fonction publique quel que soit le territoire considéré.



Sur les 8 000 cadres A du territoire étudié, 70% travaille dans l'enseignement (cf. graphique 2). Cette part des agents de catégorie A travaillant dans l'éducation est un peu moins importante en moyenne départementale, 66% et en moyenne régionale, 60%. La part de l'enseignement est prépondérante lorsque la maille d'observation est fine et que la zone se caractérise par une population jeune comme c'est le cas pour Lens-Liévin-Hénin-Carvin. De plus, certaines fonctions liées à l'encadrement et à la gestion des ressources n'apparaissent qu'à un niveau départemental ou régional ; le poids de l'enseignement étant ainsi proportionnellement moins élevé.

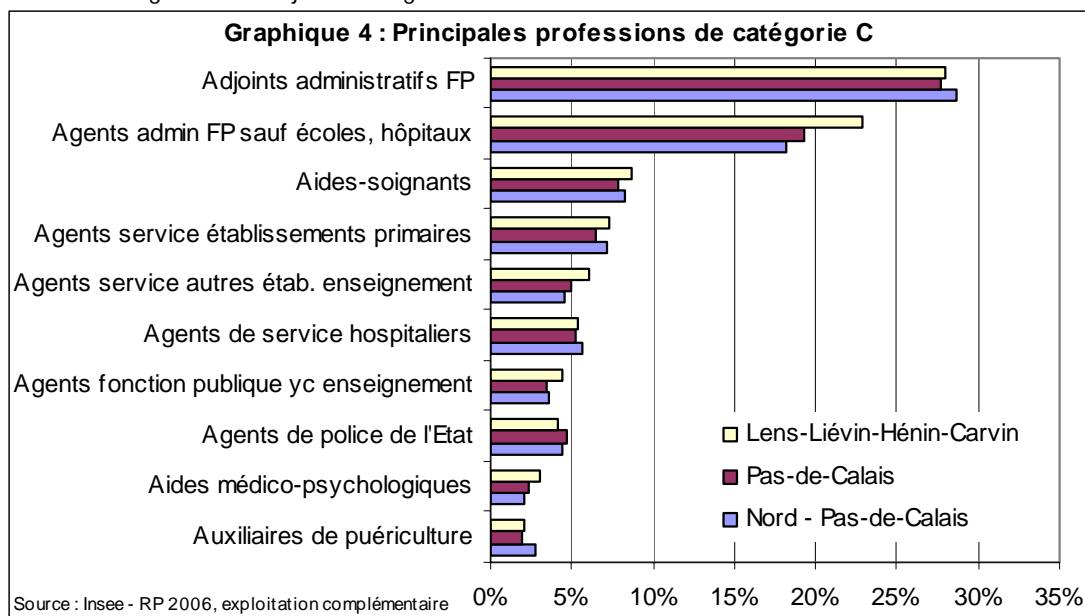


Au sein de la catégorie B (cf. graphique 3), la première profession en termes d'effectifs est celle d'infirmier. La part de cette profession y est de 13% comme en moyennes départementales et régionale. Hormis pour les infirmiers, la « hiérarchie » des professions en termes d'effectifs diffère quelque peu selon le niveau géographique étudié. Comme chez les cadres A, le poids des professions liées à l'enseignement est plus élevé chez les cadres B de Lens-Liévin-Hénin-Carvin qu'en moyennes départementale et régionale. Le constat est inverse pour les professions administratives - cadres B des collectivités locales, techniciens des travaux publics par exemple.



Note du graphique 3 : Deux professions relevant plutôt de la catégorie A mais pour lesquelles les personnes recensées ont indiqué appartenir à la catégorie B n'ont pas été reprises dans le graphique 3 (il en est ainsi de professeurs de lycée professionnel ou de professeurs d'enseignement général de collège).

Il est plus difficile de caractériser les professions de la fonction publique de la catégorie C (cf. graphique 4). Plus de la moitié des agents sont adjoints ou agents administratifs.



Une majorité d'agents en emploi sans limite de durée

Tous les emplois occupés dans la fonction publique ne sont pas sans limite de durée. Avec une part de 83%, les emplois sans limite de durée sont majoritaires dans la fonction publique du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin (cf. tableau 4), proportion sensiblement équivalente aux niveaux départemental et régional. Toutefois, cette proportion est quasiment la même que dans le secteur privé marchand du territoire où 81% des emplois salariés sont en CDI (contrat à durée indéterminée).

Tableau 4 : Conditions d'emploi des agents de la fonction publique sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin

Types de contrat de travail	Emploi sans limite de durée	Autre emploi à durée limitée (dont CDD)	Emploi-jeune, CES, contrat d'apprentissage, stage rémunéré en entreprise
Catégorie A	95%	4%	1%
Catégorie B	79%	16%	6%
Catégorie C	75%	14%	11%
Ensemble	83%	11%	6%

Source : Insee - Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

Environ 11% des personnes travaillant dans la fonction publique occupent un emploi à durée limitée. Ce type de contrat concernent avant tout les surveillants et aides éducateurs scolaires, les agents et adjoints administratifs.

Enfin, sur le territoire en 2006, environ 6% du total des agents sont employés avec un contrat de type emploi jeune, contrat emploi solidarité ou contrat de qualification, soit près de 1 400 personnes. Ces « emplois aidés » concernent essentiellement les agents de catégorie C et dans une moindre mesure les agents de catégorie B. La part des « emplois aidés » dans le total de la fonction publique varie en fonction des politiques menées dans le domaine des aides à l'emploi. Elle dépend également du niveau géographique considéré. La part des contrats aidés dans le total des agents de catégorie C est plus élevée à un niveau fin comme sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin qu'en moyennes départementale (8%) ou régionale (7%).

Dans la mesure où les "emplois aidés" peuvent être appréhendés sous l'angle de la politique sociale plutôt que de l'emploi public, ces emplois n'ont pas été pris en compte pour l'analyse des niveaux de qualification et de diplôme des agents de la fonction publique en partie 3 de la présente étude.

Encadré 1 : Hausse du nombre de fonctionnaires entre 1990 et 2006

Pour des raisons de comparabilité entre les recensements, le champ d'étude est ici restreint aux fonctions publiques d'État et territoriale et aux emplois sans limite de durée. Par ailleurs, la façon de comptabiliser les personnes en emploi a changé avec le recensement de 2006 (les questions posées aux personnes recensées n'étant plus présentées dans le même ordre). Une partie des évolutions peut ainsi être liée à ce changement.

Sur ce champ restreint, les effectifs de la fonction publique auraient augmenté entre 1990 et 2006 de +18,1% sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin, +16,6% en moyenne départementale, +9,2% en moyenne régionale. Ces hausses sont certes importantes mais restent inférieures à l'augmentation du nombre total de personnes en emploi sans limite de durée (y compris fonction publique) de respectivement +21,1%, +17,4% et +13,8%. Bien sûr, les logiques de recrutement diffèrent dans la fonction publique et dans le secteur privé mais il est à noter que la période se caractérise par une hausse globale de l'emploi sans limite de durée.

Sur la période et ce quel que soit le territoire, le nombre de cadres A et B des collectivités locales ainsi que le nombre de techniciens, sur des volumes toutefois moins importants, ont crû. Sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin, une partie de la hausse est également due à un accroissement du nombre des professeurs agrégés et d'enseignants du supérieur. La création d'établissements de l'Université d'Artois sur Lens et Liévin a fait par exemple passer le nombre d'étudiants de 346 en 1992 à près de 2 900 en 2002 sur le territoire d'étude.

Ces évolutions diffèrent selon la catégorie considérée : les agents de catégorie A sont en nette progression, les agents de catégorie B reculent légèrement tandis que l'évolution des agents de catégorie C diffèrent selon le niveau géographique (évolution positive sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin et en moyenne départementale, évolution négative en moyenne régionale). Bien sûr, ces évolutions reflètent notamment le changement de statut des instituteurs (catégorie B) en professeurs des écoles (catégorie A).

La répartition des effectifs par âge a évolué entre 1990 et 2006 dans le sens d'un « vieillissement » de la fonction publique ce qui ne signifie pas qu'il n'y ait pas eu de recrutement. Les moins de 30 ans représentaient 20% des agents de la fonction publique en 1990 contre 14% en 2006. Inversement, les 50 ans et plus regroupaient 13% de ces agents en 1990 contre 26% en 2006.

Entre 1990 et 2006 s'observe de plus une forte montée des diplômés (constat qui sera détaillé dans la partie suivante). Ainsi par exemple, les diplômés du supérieur représentent plus de la moitié des personnes travaillant dans les fonctions publiques de l'État ou territoriale en 2006, 19 points de plus qu'en 1990.

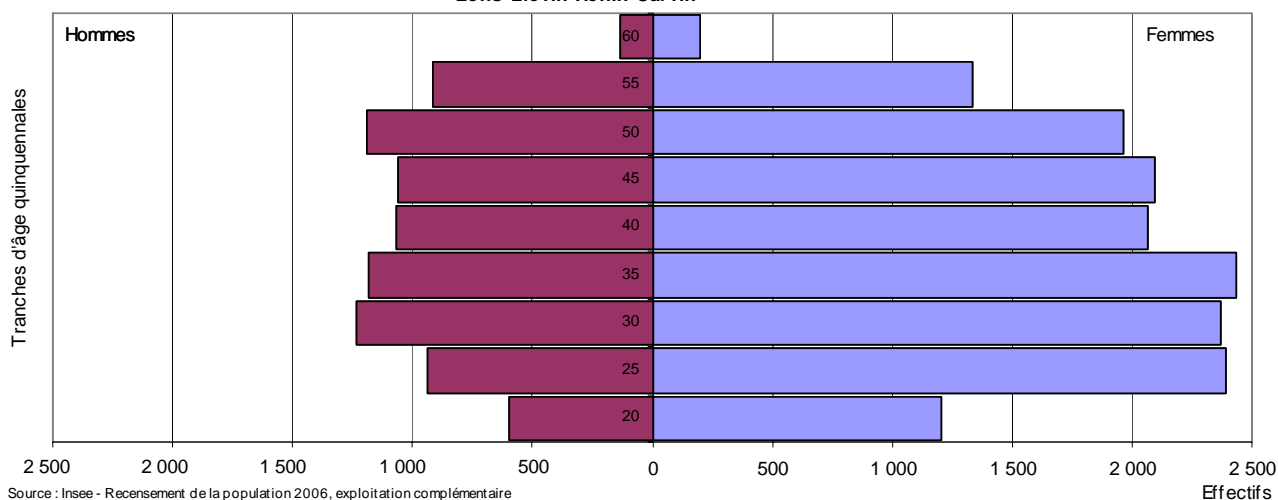
Pour faire apparaître le profil démographique de la fonction publique, il convient d'observer les pyramides des âges qui rendent compte de la structure par sexe et par âge d'une population. Les caractéristiques des agents de la fonction publique seront également étudiées sous l'angle des diplômes détenus.

II. Évolution du profil de la fonction publique en termes de démographie et de diplôme

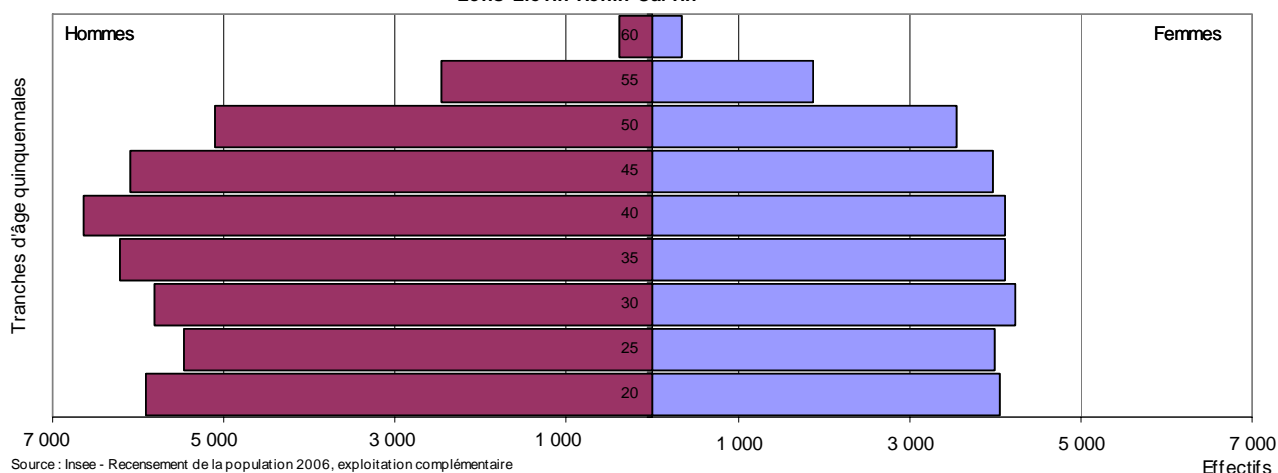
Une forte proportion de femmes et un renouvellement déjà élevé dans certaines professions

Comme au plan national, toutes catégories confondues (cf. graphique 5), un premier enseignement est la plus grande proportion de femmes au sein de la fonction publique. Elles représentent près des deux tiers des effectifs sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, à peine plus qu'en moyennes départementale ou régionale, contre 40% en moyenne dans le secteur privé marchand (cf. graphique 6). Second enseignement, pour Lens-Liévin-Hénin-Carvin, on constate un réel renouvellement des effectifs par les jeunes générations, en particulier chez les femmes. Ce renouvellement est essentiellement le fait des professions de l'enseignement (cf. encadré 2).

**Graphique 5 : Pyramide des âges des agents de la Fonction Publique
Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



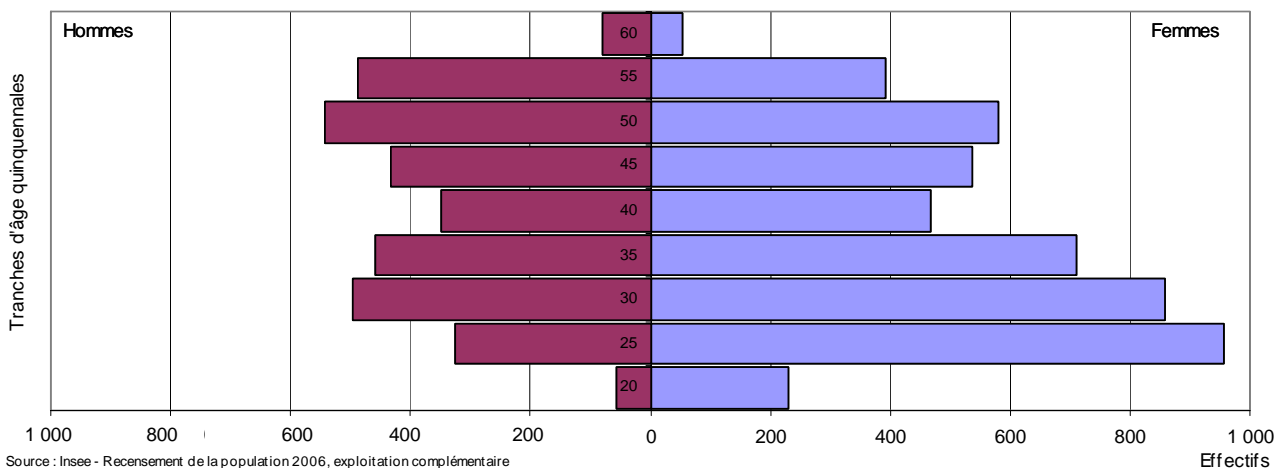
**Graphique 6 : Pyramide des âges des salariés du secteur privé
Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



Plus de femmes dans les jeunes générations de cadres A

Les pyramides des âges diffèrent quelque peu selon la catégorie considérée. La pyramide des âges des agents de catégorie A de Lens-Liévin-Hénin-Carvin met en évidence une forte proportion d'agents âgés de 25 à 39 ans notamment chez les professeurs des écoles (cf. graphique 7 et encadré 2). La répartition par tranche d'âge observée sur ce territoire ne se retrouve pas tout à fait au niveau régional. En particulier, les 40 à 59 ans sont proportionnellement plus nombreux en moyenne régionale.

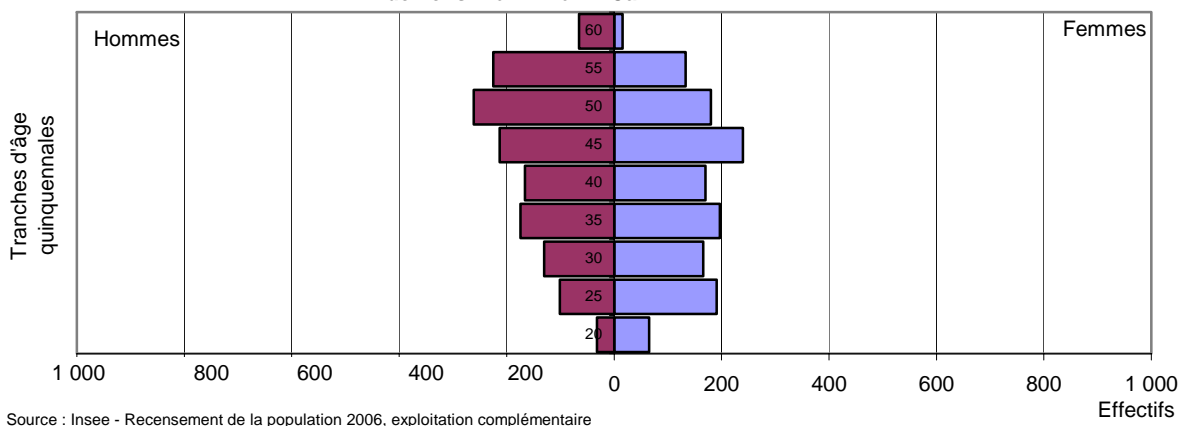
**Graphique 7 : Pyramide des âges des agents de catégorie A de la Fonction Publique
Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



Encadré 2 : Le profil de la pyramide des âges des agents de catégorie A est déterminé par les professions de l'éducation

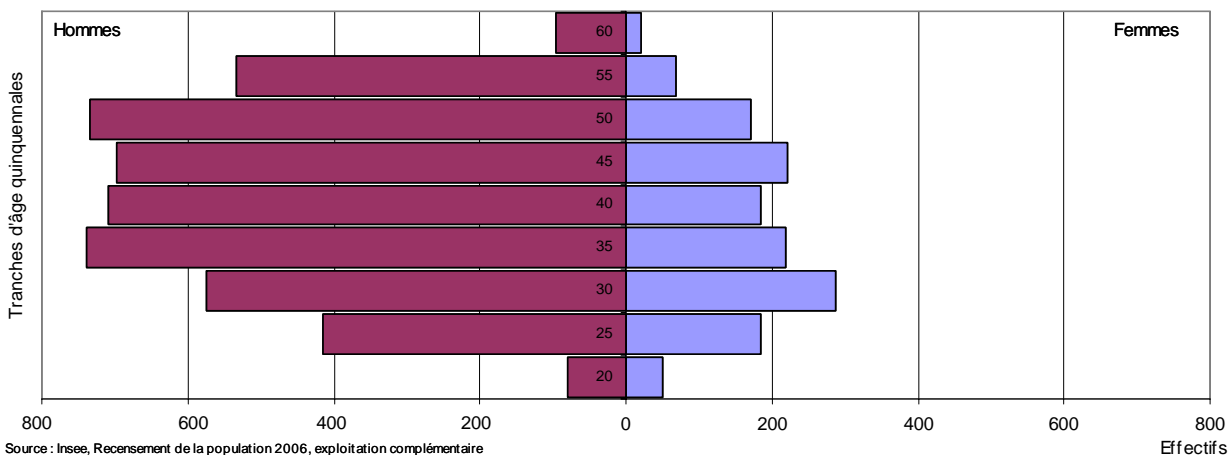
Sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin, le renouvellement global des effectifs de la fonction publique est essentiellement le fait des enseignants. Ce constat est très net pour la catégorie A, catégorie dont relève la majeure partie des professions de l'éducation. Les professions de l'enseignement représentent les deux-tiers des effectifs de catégorie A. En ne les prenant pas en compte, le profil de la pyramide des âges est très différent avec un équilibre des effectifs entre hommes et femmes et un renouvellement plus limité (les effectifs des plus jeunes générations correspondant aux effectifs approchant de l'âge de départ à la retraite).

**Graphique 7 bis : Pyramide des âges des agents de catégorie A HORS ENSEIGNEMENT
de Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



La population des cadres et professions intellectuelles du secteur privé se caractérise par une forte proportion d'hommes - avec plus des trois quarts des effectifs - et une moindre présence des jeunes générations (cf. graphique 8).

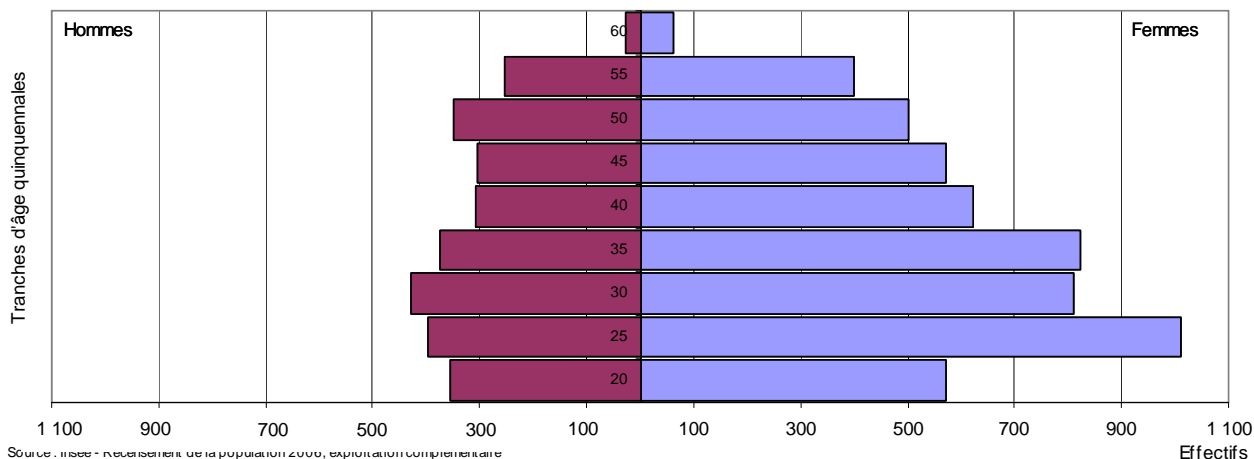
**Graphique 8 : Pyramide des âges des cadres et professions intellectuelles supérieures du secteur privé
Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



Une proportion élevée de jeunes femmes au sein de la catégorie B

Au sein de la catégorie B, il ressort une plus grande proportion de femmes de 25 à 40 ans (cf. graphique 9). L'étude détaillée des professions souligne en particulier un fort recrutement de « surveillants, aides éducateurs scolaires » chez les femmes de 25 à 30 ans.

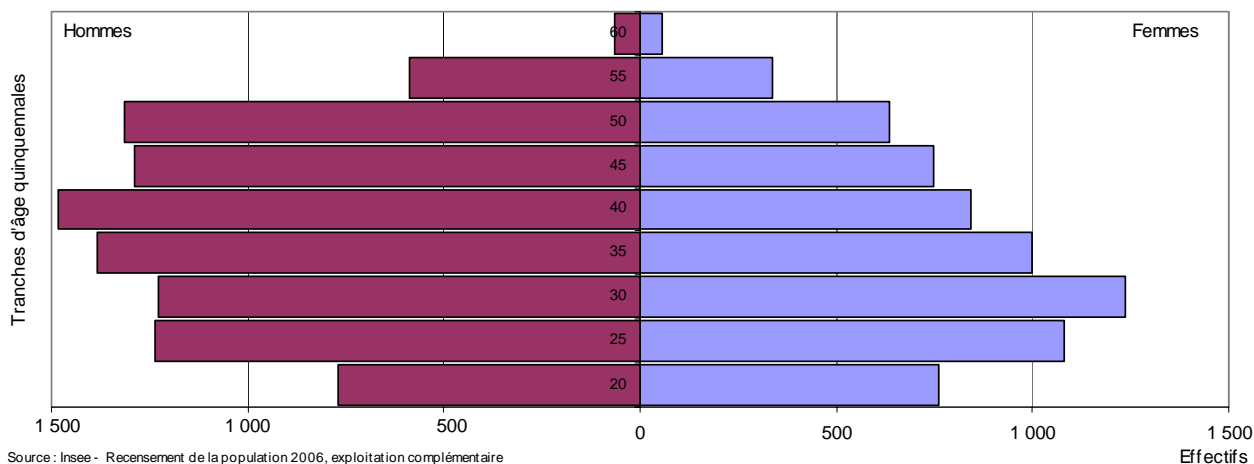
Graphique 9 : Pyramide des âges des agents de catégorie B de la Fonction Publique
Lens-Liévin-Hénin-Carvin



Les agents de 40 à 59 ans sont quant à eux proportionnellement moins nombreux qu'en moyennes départementale et régionale. Le renouvellement par les jeunes générations semble être bien avancé sur le territoire d'étude, les futurs départs à la retraite pourraient ainsi être de moindre ampleur qu'au niveau du département tout entier ou de la région.

Au sein des professions intermédiaires du secteur privé, les hommes sont plus nombreux que les femmes mais le déséquilibre est moins marqué que chez les cadres (cf. graphique 10).

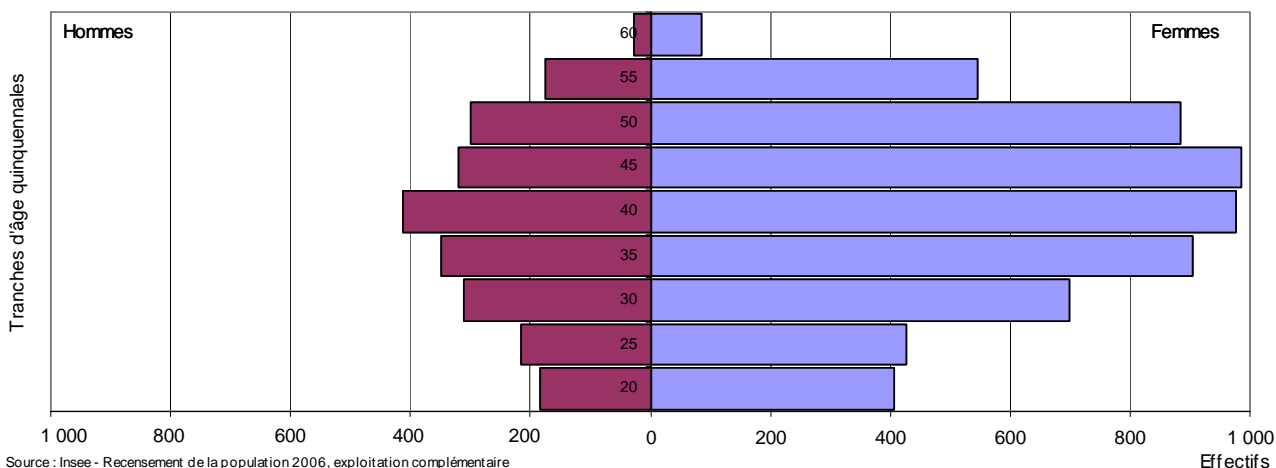
Graphique 10 : Pyramide des âges des professions intermédiaires du secteur privé
Lens-Liévin-Hénin-Carvin



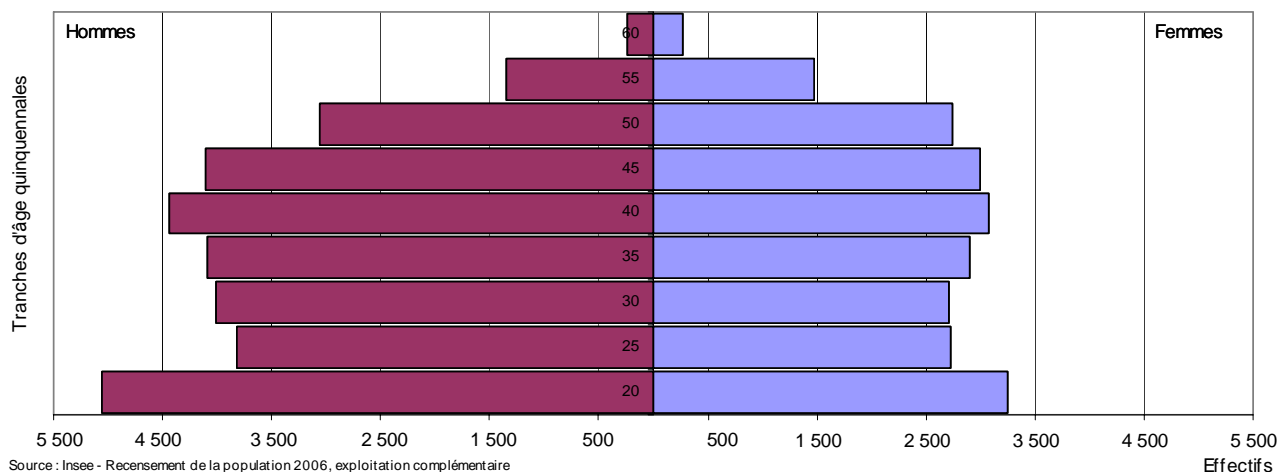
Catégorie C de la fonction publique : une population plus âgée

Lens-Liévin-Hénin-Carvin n'échappe pas au net vieillissement de la population des agents de catégorie C dans un contexte national de tarissement des recrutements (cf. graphique 11). Cette tendance devrait se poursuivre. En revanche, pour le secteur privé, la population d'employés et ouvriers présente un bon renouvellement par les jeunes générations ainsi qu'une légère dissymétrie en faveur des hommes comme pour les deux autres catégories socioprofessionnelles étudiées (cf. graphique 12).

**Graphique 11 : Pyramide des âges des agents de catégorie C de la Fonction Publique
Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



**Graphique 12 : Pyramide des âges des ouvriers et employés du secteur privé
Lens-Liévin-Hénin-Carvin**



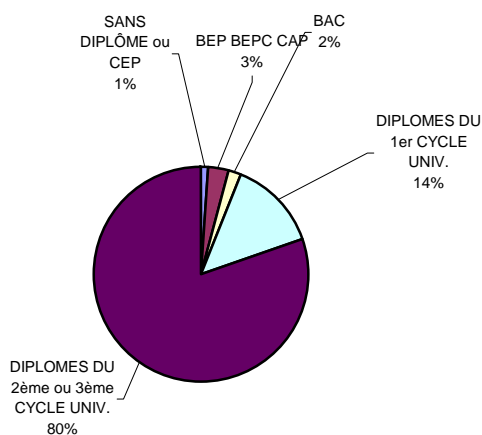
Montée en puissance des diplômes universitaires dans les jeunes générations

Au plan des formations initiales, il est remarquable d'observer la montée en qualification en particulier pour les jeunes agents des catégories A et B.

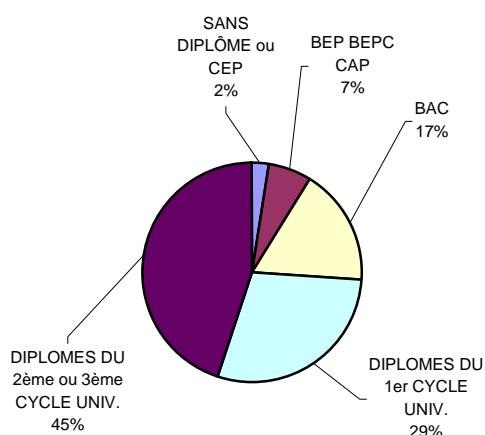
Graphique 13

Source : Insee, Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

**REPARTITION DES AGENTS DE CATEGORIE A
DE MOINS DE 40 ANS SELON LE DIPLÔME**



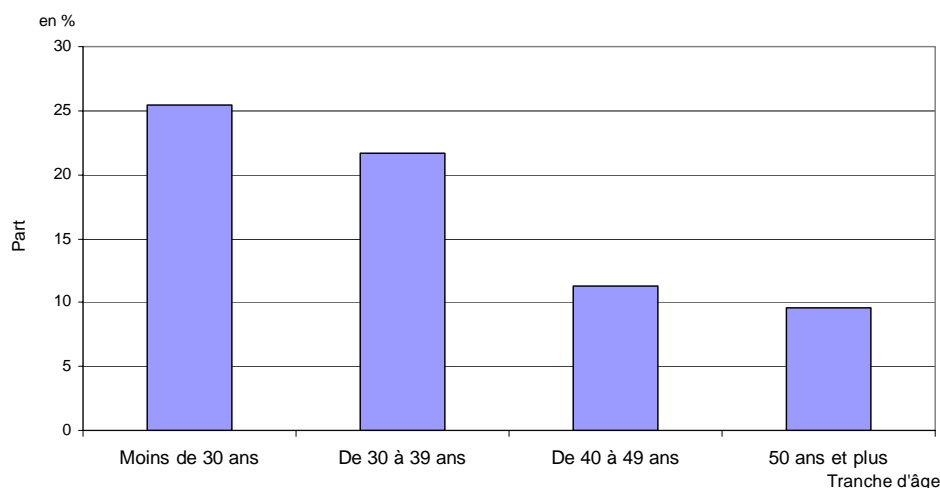
**REPARTITION DES AGENTS DE CATEGORIE A
DE 40 ANS ET PLUS SELON LE DIPLÔME**



L'étude de la répartition des agents de la fonction publique du territoire Lens-Liévin-Hénin-Carvin par niveau de diplôme met notamment en évidence une montée en puissance des diplômes universitaires de 2nd cycle chez les agents de catégorie A : 66% des agents de cette catégorie possèdent ce type de diplôme et ils sont même 80% chez les 20-39 ans, alors qu'ils n'étaient que 50% à le posséder pour les 40-59 ans (cf. graphique 13). Il faut toutefois garder à l'esprit qu'une partie des agents de catégorie A ne sont pas entrés dans la fonction publique à ce grade mais ont pu par le jeu des promotions internes et examens professionnels, passer d'une catégorie à la catégorie supérieure tout en ayant une moindre formation initiale (phénomène visible sur le graphique 17). La comparaison directe des niveaux de diplômes par tranche d'âge doit ainsi être relativisée.

L'élévation des niveaux de diplôme se retrouve en partie pour les cadres B (cf. graphique 14) : les moins de 30 ans sont plus nombreux à posséder un diplôme universitaire de 2nd cycle (25%) que les plus de 50 ans (10%).

Graphique 14 : Part des diplômés universitaires des 2^e et 3^e cycles universitaires par rapport à l'ensemble des agents de catégorie B d'une tranche d'âge

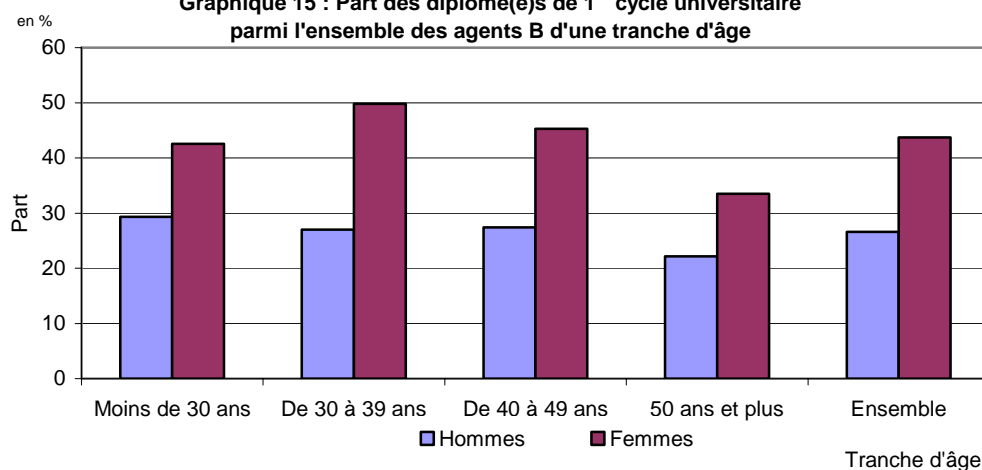


Source : Insee - Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

Au sein de la catégorie B en particulier, des niveaux de diplôme qui diffèrent selon le sexe

Pour les diplômés universitaires de 1^{er} cycle, toutefois, cette différence tombe (cf. graphique 15) : ils sont à peine plus nombreux chez les 20-39 ans (38%) que chez les 40-59 ans (35%). À noter que la proportion de diplômés universitaires de 1^{er} cycle est plus forte chez les femmes de catégorie B que chez les hommes et ce quelle que soit la tranche d'âge : 44% pour les femmes contre 27% pour les hommes en moyenne. À l'inverse, on compte un peu plus de diplômés du 2nd cycle chez les hommes de moins de 30 ans de catégorie B (29%) que chez les femmes (24%). Ce constat peut correspondre aux différentes filières de recrutement des métiers de la fonction publique de niveau B - en particulier aux filières de métiers plus féminisés (avec par exemple les infirmières).

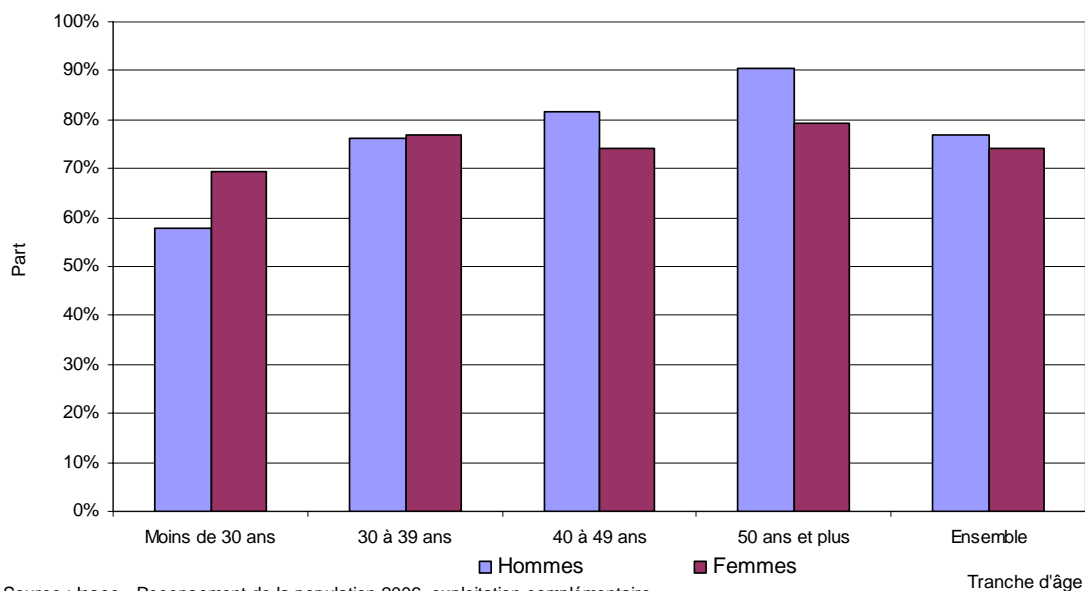
Graphique 15 : Part des diplômé(e)s de 1^{er} cycle universitaire parmi l'ensemble des agents B d'une tranche d'âge



Source : Insee - Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

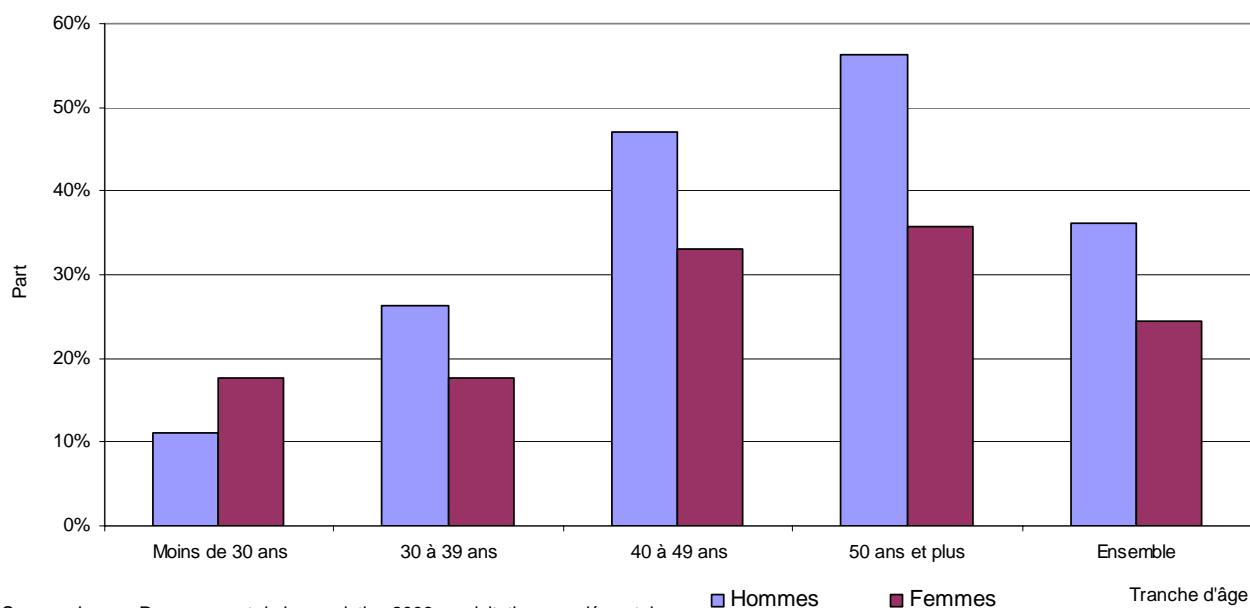
Une tendance récente de surreprésentation des jeunes femmes de catégorie A parmi les diplômées du 2nd cycle s'affirme : 69% contre 58% pour les hommes chez les moins de 30 ans (cf. graphique 16). Inversement, les femmes de catégorie B ne représentent que 28% des diplômées du 2nd cycle contre 40% des hommes. Ce phénomène récent pourrait résulter d'une plus grande représentation de femmes parmi les agents A, en lien notamment avec le poids des métiers de l'enseignement dans la fonction publique, combinée à une meilleure réussite des jeunes femmes par rapport à leurs homologues masculins.

Graphique 16 : Part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des agents ayant un diplôme universitaire du 2^{ème} ou 3^{ème} cycle pour une tranche d'âge



Chez les plus de 40 ans, le constat est inverse : les hommes sont surreprésentés parmi les diplômés du 2nd cycle. On compte entre 80 et 90% d'hommes de catégorie A parmi les diplômés du 2nd cycle contre 75% de femmes de catégorie A parmi les diplômées du 2nd cycle. La même tendance s'observe chez les diplômés du 1^{er} cycle avec une proportion de femmes de catégorie A de 18% chez les moins de 30 ans contre 11% des hommes et une proportion de femmes de catégorie A de 36% chez les 50 ans et plus contre 56% d'hommes (cf. graphique 17).

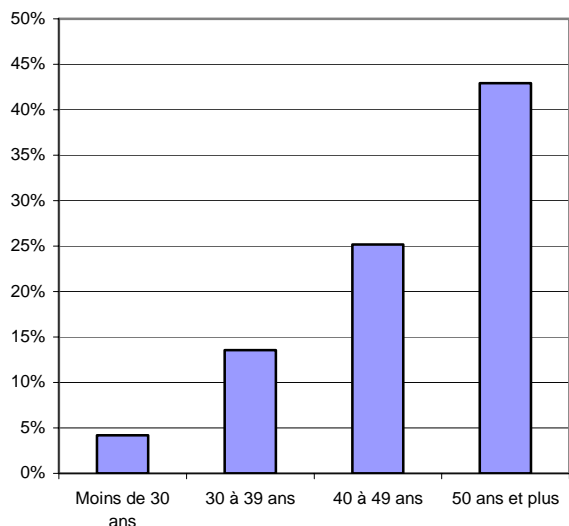
Graphique 17 : Part des agents de catégorie A parmi tous les agents ayant un diplôme universitaire du 1^{er} cycle pour une tranche d'âge



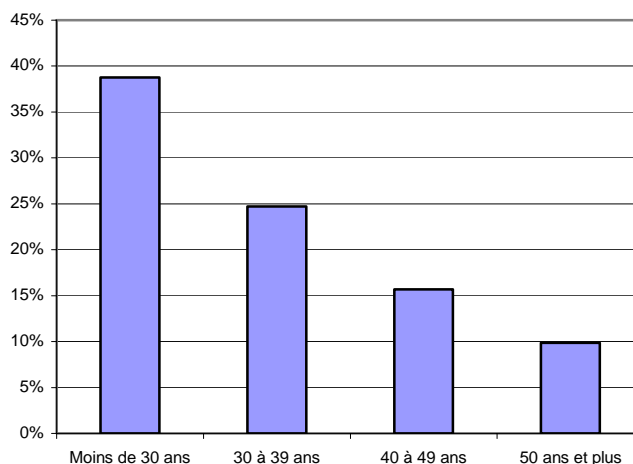
Chez les agents de catégorie C, la part des agents sans diplôme décroît fortement avec l'âge (cf. graphique 18). Elle est divisée par 10 entre les plus de 50 ans et les moins de 30 ans, tandis que la part des titulaires du baccalauréat est multipliée par 4 (cf. graphique 19).

Graphiques 18 et 19

Part des sans diplôme parmi les agents de catégorie C d'une tranche d'âge



Part des titulaires du Baccalauréat parmi tous les agents de catégorie C d'une tranche d'âge

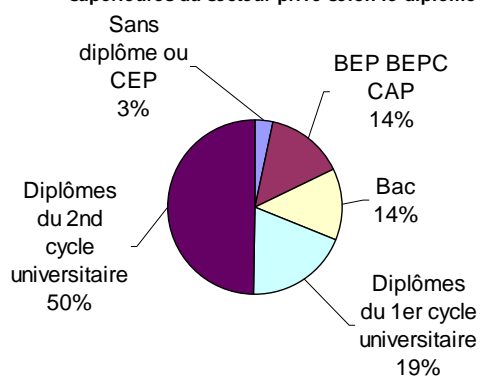


Source : Insee, RP 2006, exploitation complémentaire

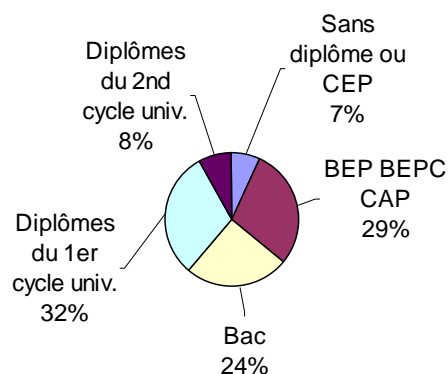
La répartition par niveau de diplôme diffère dans le secteur privé (cf. graphique 20). Ainsi, on compte environ 50% de cadres possédant un diplôme de 2nd cycle contre 64% chez les agents de catégorie A de la fonction publique et 40% de professions intermédiaires ayant un diplôme du 1^{er} ou 2nd cycle contre 56 % chez les agents de catégorie B de la fonction publique. Pour les jeunes générations, salariés de 25 à 34 ans, la montée en puissance des diplômes du supérieur est de moindre intensité : 68% de diplômés du 2nd cycle chez les cadres contre 84% pour les agents de catégorie A.

Graphique 20

Répartition des cadres et professions intellectuelles supérieures du secteur privé selon le diplôme



Répartition des professions intermédiaires du secteur privé selon le diplôme



Source : Insee, Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

Encadré 3 : Quelle répartition des diplômes chez les 20 à 29 ans et pour les demandeurs d'emploi du le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, deux publics de la Maison de l'Emploi ?

La répartition des agents de la fonction publique selon leur diplôme est à comparer à deux sous-populations potentiellement concernées par les emplois de fonctionnaires : les jeunes en début de vie active et les personnes à la recherche d'un emploi.

Sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, 29% des 20 à 29 ans sont diplômés d'un baccalauréat et 33% d'un BEP, d'un CAP ou encore d'un BEPC. Ces niveaux de diplômes conduisent plutôt aux postes des catégories B et C de la fonction publique.

Par ailleurs, 24% des 20 à 29 ans sont diplômés du supérieur, 15% du 1^{er} cycle et 9% du 2nd ou 3^e cycle. Ces diplômes permettent à ceux qui le souhaitent de candidater aux concours de la fonction publique y compris directement au sein de la catégorie A.

Enfin, 14% des jeunes sont sans diplôme ou n'ont que le certificat d'études primaires. La part des personnes non diplômées diminue régulièrement dans la fonction publique. Obtenir un poste, y compris au sein de la catégorie C est ainsi de plus en plus difficile sauf à pouvoir prétendre à des dispositifs particuliers tels que les PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État).

La majorité des chômeurs du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin n'ont pas le baccalauréat : 34% n'ont aucun diplôme ou sont titulaires d'un certificat d'études et 44% sont diplômés d'un BEP, BEPC ou d'un CAP. Les détenteurs d'un baccalauréat représentent 15% des chômeurs et les diplômés du supérieur 7%. Le profil de formation restreint les possibilités d'intégrer un emploi dans la fonction publique sauf à faire valoir l'expérience acquise. En effet, les dispositions établies au niveau européen favorisent le recrutement sur l'expérience et ouvre ainsi les emplois de la fonction publique y compris à des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

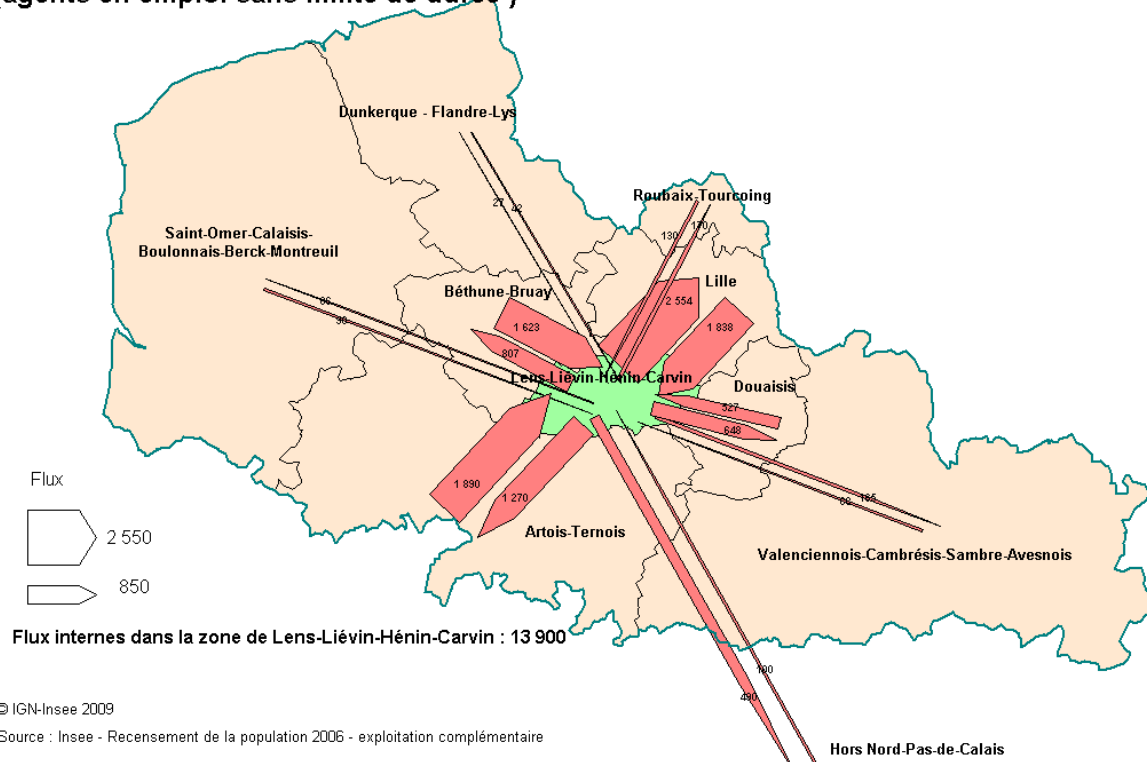
Le nombre de personnes de la fonction publique résidant sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin s'élève à 27 452 alors que le nombre de fonctionnaires travaillant sur le territoire n'est que de 24 392. Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, lieu de résidence et lieu de travail ne coïncident pas toujours ce qui entraînent des déplacements domicile-travail. Pour étudier les déplacements des agents de la fonction publique entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail, seules les personnes en emploi sans limite de durée ont pu être retenues soit environ 20 100 personnes.

III. Inscription territoriale de la fonction publique et déplacements domicile travail

Environ 69% des fonctionnaires travaillant à Lens-Liévin-Hénin-Carvin y résident également. Les mobilités domicile-travail se font essentiellement avec les territoires limitrophes (cf. carte 3) : zone d'emploi de Lille et Douaisis dans le Nord ; Artois-Ternois et zone de Béthune-Bruay dans le Pas-de-Calais.

Carte 3

Déplacements domicile travail des agents de la fonction publique (agents en emploi sans limite de durée)



Mobilités domicile-travail : les cadres A qui y travaillent résident assez souvent hors du territoire d'étude

Parmi les agents de catégorie A qui travaillent sur le territoire, 43% résident à l'extérieur du territoire de Lens - Liévin-Hénin-Carvin. La réciproque n'est pas vraie. Ceux qui vivent sur le territoire sont moins nombreux à aller travailler à l'extérieur (29%). Ce constat peut s'expliquer par exemple par une moindre attractivité du territoire en termes d'agréments ou par le nombre de mutations « géographiquement proches » des cadres A qui n'occasionnent pas nécessairement un déménagement...

De façon générale, pour l'ensemble des agents de la fonction publique travaillant sur le territoire comme dans le secteur privé, plus on s'éloigne des postes d'encadrement, plus on réside sur le territoire (cf. graphique 21). Ainsi, 57% des agents de catégorie A travaillent et résident sur ce territoire contre 85% des agents de catégorie C.

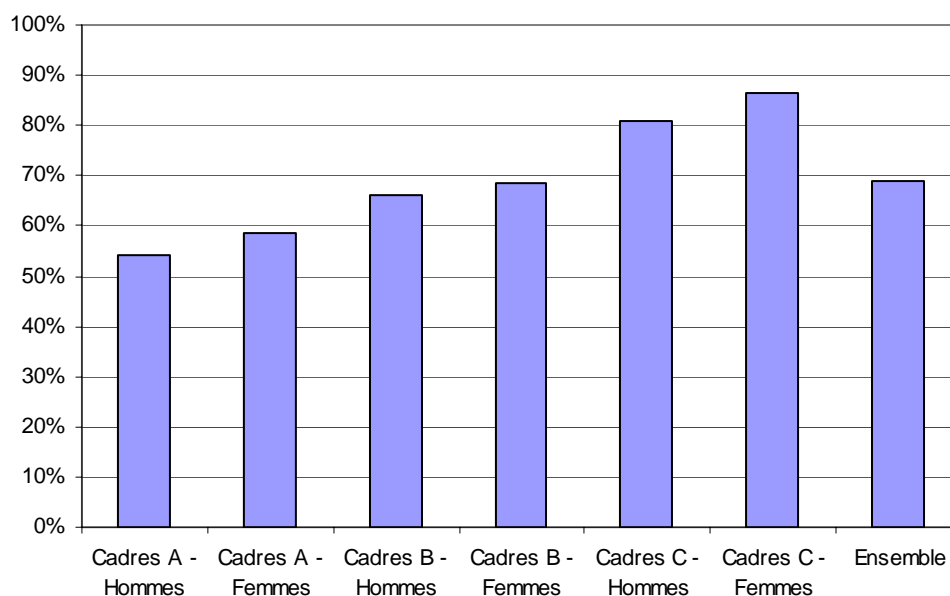
Des déplacements domicile-travail plus nombreux pour les hommes, les jeunes et les cadres A

Les femmes sont globalement moins mobiles que les hommes et ce quelle que soit la catégorie. Par exemple, 76% des femmes de catégorie A qui résident sur le territoire Lens-Liévin-Hénin-Carvin y travaillent également

contre 63% des hommes. Bien sûr, le fait que la part des femmes dans l'enseignement - fonction de proximité - soit particulièrement élevée a toute son importance. Cependant, ce constat se vérifie également dans le secteur privé.

Plus les personnes sont diplômées, plus elles sont mobiles. Ainsi par exemple, chez les diplômés du deuxième ou troisième cycle universitaire, la moitié des agents de la fonction publique qui travaillent sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin y résident également. Cette part atteint 91% pour les personnes sans diplôme.

Graphique 21 : Part des agents vivant sur le territoire parmi ceux qui y travaillent selon la catégorie et le sexe



Source : Insee - Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

Les plus jeunes sont les plus mobiles : 57% des 15 à 29 ans qui résident sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin - Carvin y travaillent également contre 75% des 50 ans et plus. De même, la mobilité des personnes diffère selon les professions (même si ici un lien est à faire avec la catégorie d'appartenance). Les professeurs agrégés et certifiés du secondaire sont plus mobiles par exemple que les professeurs des écoles : moins de la moitié des professeurs agrégés qui travaillent sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin y résident également contre 68% des professeurs des écoles. Chez les infirmiers, cette part atteint 63% tandis qu'elle s'élève à plus de 85% chez les adjoints ou agents administratifs.

Encadré 4 : Un agent de la fonction publique de Lens-Liévin-Hénin-Carvin sur deux est originaire de ce territoire

Un peu plus de la moitié des agents de la fonction publique travaillant sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin y sont nés. Cette proportion varie notamment selon le type de contrats de travail, 70% des emplois-jeunes ou CES sont des jeunes originaires du territoire contre 51% des agents en emploi sans limite de durée, et selon la catégorie considérée : 37% des cadres A travaillant sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin y sont nés contre 50% des cadres B et presque 70% chez les agents de catégorie C. Ces résultats corroborent ceux sur la mobilité et montre que plus on s'éloigne des postes d'encadrement, plus nombreux sont les agents issus du territoire.

La part des agents de la fonction publiques originaires de Lens-Liévin-Hénin-Carvin varie également avec l'âge : entre 42% et 46% des 19 à 39 ans sont issus du territoire contre 62% pour les 40 ans et plus. Les jeunes fonctionnaires semblent ainsi plus fréquemment prendre un poste hors de leur territoire d'origine ; les retours s'effectuant plus tard au cours de la vie active.

Concernant les professions exercées, un lien est à faire avec la catégorie même si les résultats sont un peu plus nuancés. Par exemple, au sein de la catégorie A, les professeurs agrégés sont un peu moins nombreux à être originaires du territoire, 31%, que les professeurs des écoles, 41%. Au sein de la catégorie B, les infirmières sont pour moitié issues du territoire contre 60% des surveillants et aides éducateurs. Au sein de la catégorie C, 67% des aides-soignantes, 69% à 72% des adjoints administratifs et 75% des agents hospitaliers sont originaires du territoire.

ANNEXES

- 1 - Composition communale du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin
- 2 - Principaux établissements de la fonction publique
- 3 - Liste des métiers de la fonction publique sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin et part des différents types de contrats de travail
- 4 - Comparaison avec les zones d'emploi de Saint-Nazaire et Aix-en-Provence
- 5 - Sources et périmètre de l'étude

1 - Composition communale du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin

COMMUNE	Code commune	Nombre d'habitants
Communauté d'agglomération de Lens-Liévin		
Lens	62498	35 583
Liévin	62510	32 565
Avion	62065	17 932
Harnes	62413	12 946
Bully-les-Mines	62186	11 985
Méricourt	62570	11 858
Sallaumines	62771	10 413
Wingles	62895	8 211
Billy-Montigny	62133	8 018
Mazingarbe	62563	7 522
Noyelles-sous-Lens	62628	7 041
Vendin-le-Vieil	62842	7 007
Loos-en-Gohelle	62528	6 830
Fouquières-lès-Lens	62351	6 600
Grenay	62386	6 532
Sains-en-Gohelle	62737	6 049
Loison-sous-Lens	62523	5 544
Vimy	62861	4 495
Annay	62033	4 432
Angres	62032	4 106
Aix-Noulette	62019	3 736
Meurchin	62573	3 651
Hulluch	62464	3 136
Pont-à-Vendin	62666	3 103
Éleu-dit-Leauwette	62291	3 004
Bouvigny-Boyeffles	62170	2 450
Souchez	62801	2 291
Givenchy-en-Gohelle	62371	2 088
Ablain-Saint-Nazaire	62001	1 887
Estevelles	62311	1 715
Servins	62793	1 027
Carency	62213	711
Acheville	62003	583
Villers-au-Bois	62854	440
Gouy-Servins	62380	309
Bénifontaine	62107	297
Communauté d'agglomération de Hénin-Carvin		
Hénin-Beaumont	62427	25 915
Carvin	62215	17 744
Oignies	62637	10 500
Courrières	62250	10 330
Montigny-en-Gohelle	62587	10 246
Rouvroy	62724	8 925
Libercourt	62907	8 722
Leforest	62497	7 076
Courcelles-lès-Lens	62249	5 987
Dourges	62274	5 641
Noyelles-Godault	62624	5 214
Évin-Malmaison	62321	4 510
Drocourt	62277	2 945
Bois-Bernard	62148	825
Ensemble du territoire		370 677

Source : Insee - Recensement de la population 2006

Note : Le nombre d'habitants correspond à la population municipale de chaque commune du territoire.

2 - Principaux établissements de la fonction publique sur le territoire Lens-Liévin-Hénin-Carvin

Cinq principaux établissements de la fonction publique sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin

Localisation	Nom	Tranche d'effectifs salariés
Lens	Centre hospitalier	De 2 000 à 4 999 postes de travail salariés
Hénin-Beaumont	Mairie	De 500 à 999 postes de travail salariés
Lens	Mairie	De 500 à 999 postes de travail salariés
Hénin-Beaumont	Centre hospitalier	De 500 à 999 postes de travail salariés
Lens	Commissariat de police	De 200 à 499 postes de travail salariés

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

Cinq principaux établissements de la fonction publique sur Lens (62498) - Pop 2006 : 36 257

Localisation	Nom	Tranche d'effectifs salariés
Lens	Centre hospitalier	De 2 000 à 4 999 postes de travail salariés
Lens	Mairie	De 500 à 999 postes de travail salariés
Lens	Commissariat de police	De 200 à 499 postes de travail salariés
Lens	Lycée A Behal	De 200 à 499 postes de travail salariés
Lens	Communauté d'agglomération de Lens-Liévin	De 100 à 199 postes de travail salariés

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

Cinq principaux établissements de la fonction publique sur Liévin (62510) - Pop 2006 : 33 022

Localisation	Nom	Tranche d'effectifs salariés
Liévin	Caisse des écoles	De 200 à 499 postes de travail salariés
Liévin	Mairie	De 200 à 499 postes de travail salariés
Liévin	Lycée Henri Darras	De 200 à 499 postes de travail salariés
Liévin	Collège Descartes-Montaigne	De 100 à 199 postes de travail salariés
Liévin	Commissariat de police	De 100 à 199 postes de travail salariés

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

Cinq principaux établissements de la fonction publique sur Hénin-Beaumont (62427) - Pop 2006 : 26 352

Localisation	Nom	Tranche d'effectifs salariés
Hénin-Beaumont	Mairie	De 500 à 999 postes de travail salariés
Hénin-Beaumont	Centre hospitalier	De 500 à 999 postes de travail salariés
Hénin-Beaumont	Communauté d'agglomération Hénin-Carvin	De 200 à 499 postes de travail salariés
Hénin-Beaumont	Lycée Darchicourt	De 100 à 199 postes de travail salariés
Hénin-Beaumont	Lycée Henri Senez	De 100 à 199 postes de travail salariés

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

Cinq principaux établissements de la fonction publique sur Avion (62065) - Pop 2006 : 18 103

Localisation	Nom	Tranche d'effectifs salariés
Avion	Mairie	De 200 à 499 postes de travail salariés
Avion	Lycée Pablo Picasso	De 50 à 99 postes de travail salariés
Avion	Collège Jean-Jacques Rousseau	De 50 à 99 postes de travail salariés
Avion	Collège Paul Langevin	De 50 à 99 postes de travail salariés
Avion	Commissariat de police	De 50 à 99 postes de travail salariés

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

Cinq principaux établissements de la fonction publique sur Carvin (62215) - Pop 2006 : 17 896

Localisation	Nom	Tranche d'effectifs salariés
Carvin	Mairie	De 200 à 499 postes de travail salariés
Carvin	Centre hospitalier	De 100 à 199 postes de travail salariés
Carvin	Lycée Diderot	De 50 à 99 postes de travail salariés
Carvin	Commissariat de police	De 50 à 99 postes de travail salariés
Carvin	Collège Jean-Jacques Rousseau	De 50 à 99 postes de travail salariés

Source : Insee - Clap au 31 décembre 2007

3 - Métiers de la fonction publique sur le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin et part des différents contrats de travail

Unités : nombre, %

Profession	Effectifs totaux	Part des emplois sans limite de durée	Part des autres emplois à durée limitée	Part des emplois-jeunes, CES, contrat de qualification	Part des autres types de contrat
341A - Professeurs agrégés certifiés secondaire	2 551	98	ss	ss	ss
421B - Professeurs des écoles	2 459	98	ss	ss	ss
523A - Adjoint administratifs FP	2 443	78	14	8	0
525C - Agents admin FP sauf écoles, hôpitaux	2 010	72	16	11	0
431F - Infirmiers en soins généraux, salariés	1 138	93	7	0	0
526A - Aides-soignants	974	91	8	0	0
422E - Surveillants, aides-éducateurs scolaires	777	13	58	28	0
525A - Agents service établissements primaires	716	72	18	10	0
451F - Cadres B des collectivités locales	649	91	ss	ss	ss
435B - animateurs socioculturels et de loisirs	635	54	35	ss	ss
422A - Professeurs enseignement général collège	622	93	7	0	0
531A - Agents de police de l'Etat	584	90	ss	ss	ss
525D - Agents de service hospitaliers	576	71	17	ss	ss
525B - Agents service autres étab. enseignement	540	49	18	31	ss
422B - Professeurs de lycée professionnel	524	95	5	0	0
333F - Cadre A des collectivités locales	490	81	ss	ss	ss
451E - Cadres B Etat hors Enseignement, Impôts	415	91	ss	ss	ss
344A - Médecins hospitaliers non libéral	380	95	5	0	0
524A - Agents fonction publique yc enseignement	370	71	14	ss	ss
434B - Assistants de service social	355	89	ss	ss	ss
424A - Moniteurs éducateurs sportifs prof.	309	60	29	5	6
434D - Educateurs spécialisés	298	84	6	5	5
526D - Aides médico-psychologiques	271	80	18	ss	ss
472D - Technicien TP Etat collectivités locales	228	92	8	0	0
342A - Enseignants de l'enseignement supérieur	218	85	ss	ss	ss
533A - Pompiers (y.c. pompiers militaires)	206	98	ss	ss	ss
421A - Instituteurs	202	99	ss	ss	ss
526C - Auxiliaires de puériculture	De 100 à 199 personnes	98	2	0	0
434A - Cadres de l'intervention socio-éducative	De 100 à 199 personnes	90	6	ss	ss
333E - Cadres A Etat hors Enseignement, Impôts	De 100 à 199 personnes	90	8	ss	ss
522A - Agents de constatation des Impôts	De 100 à 199 personnes	94	6	0	0
671A - Ouvriers non qualifiés TP Etat	De 100 à 199 personnes	79	8	13	0
434F - Educateurs spécialisés moniteurs atelier	De 100 à 199 personnes	85	15	0	0
432D - Autres spécialistes rééducation salariés	De 100 à 199 personnes	87	13	0	0
434E - Moniteurs éducateurs	De 100 à 199 personnes	85	15	1	0
434C - Conseillers économie sociale familiale	De 100 à 199 personnes	83	14	3	0
423B - Formateurs animateurs formation continue	De 100 à 199 personnes	49	26	9	16
432B - Masseurs rééducateurs, salariés	De 100 à 199 personnes	89	11	0	0
341B - Chefs établissement du secondaire	De 100 à 199 personnes	100	0	0	0
422D - Conseillers principaux d'éducation	De 100 à 199 personnes	81	11	7	0
422C - Maîtres auxiliaires du secondaire	De 100 à 199 personnes	63	25	ss	ss
431C - Puéricultrices	De 100 à 199 personnes	100	0	0	0

ss : données couvertes par le secret statistique car inférieures au seuil de 5 personnes.

Source : Insee, Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

Unités : nombre, %

Profession	Effectifs totaux	Part des emplois sans limite de durée	Part des autres emplois à durée limitée	Part des emplois-jeunes, CES, contrat de qualification	Part des autres types de contrat
343A - Psychologues orientation scolaire	De 50 à 99 personnes	93	7	0	0
431A - Cadres infirmiers et assimilés	De 50 à 99 personnes	100	0	0	0
431D - Infirmiers spécialisés hors psychiatrie	De 50 à 99 personnes	95	5	0	0
451C - Contrôleurs des Impôts	De 50 à 99 personnes	100	0	0	0
532C - Hommes du rang sauf pompiers militaires	De 50 à 99 personnes	56	27	14	4
621F - Ouvriers qualifiés TP Etat	De 50 à 99 personnes	96	0	4	0
333C - Cadres de la Poste	De 50 à 99 personnes	100	0	0	0
311D - Psychologues psychanalystes non médecins	De 50 à 99 personnes	90	10	0	0
431E - Sages-femmes (libérales ou salariées)	De 50 à 99 personnes	78	22	0	0
342E - Chercheurs de la recherche publique	De 50 à 99 personnes	76	24	0	0
434G - Educateurs de jeunes enfants	De 50 à 99 personnes	93	7	0	0
332A - Ingénieurs de l'Etat	Moins de 50 personnes	94	6	0	0
532A - Gendarmes (grade inférieur à adjudant)	Moins de 50 personnes	72	0	10	18
333B - Personnels de catégorie A Impôts	Moins de 50 personnes	90	10	0	0
354G - Professeurs d'art (hors scolaires)	Moins de 50 personnes	79	21	0	0
333D - Cadres France Télécom (statut public)	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
435A - Directeurs centre socioculturel loisir	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
452A - Inspecteurs et officiers de police	Moins de 50 personnes	89	0	11	0
332B - Ingénieurs collectivité locale, hôpital	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
344C - Internes médecine, odontologie pharmacie	Moins de 50 personnes	20	28	0	52
344D - Pharmaciens salariés	Moins de 50 personnes	67	33	0	0
344B - Médecins salariés non hospitaliers	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
425A - Sous-bibliothécaires	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
531C - Surveillants admin. pénitentiaire	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
351A - Bibliothécaires (fonction publique)	Moins de 50 personnes	68	32	0	0
631A - Jardiniers	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
452B - Adjudants de l'Armée, de la Gendarmerie	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
479A - Techniciens laborat. recherche publique	Moins de 50 personnes	94	0	0	6
531B - Agents des polices municipales	Moins de 50 personnes	50	26	24	0
431B - Infirmiers psychiatriques	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
331A - Personnels direction fonction publique	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
532B - Sergents, sous-officiers (sauf pompiers)	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
352B - Auteurs littéraires, scénaristes	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
461E - Techniciens admin. services juridiques	Moins de 50 personnes	50	50	0	0
479B - Experts de niveau technicien	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
433B - Opticiens audioprothésistes	Moins de 50 personnes	0	0	0	100
480A - Contremaîtres agriculture, sylviculture	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
352A - Journalistes (y. c. rédacteurs en chef)	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
641A - Conducteurs routiers (salariés)	Moins de 50 personnes	0	100	0	0
371A - Cadres d'état-major grandes entreprises	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
334A - Officiers Armées et Gendarmerie	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
471B - Techniciens prod. agriculture eaux forêt	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
691F - Ouvriers expl. forestière, sylviculture	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
374D - Cadres commerciaux PME (hors détail)	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
433C - Autres spécialistes appareil médical	Moins de 50 personnes	0	0	0	100
533C - Agents surveillance patrimoine	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
333A - Magistrats	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
372D - Cadres spécialistes de la formation	Moins de 50 personnes	0	0	100	0
311C - Chirurgiens dentistes	Moins de 50 personnes	100	0	0	0
311E - Vétérinaires (libéraux ou salariés)	Moins de 50 personnes	100	0	0	0

ss : données couvertes par le secret statistique car inférieures au seuil de 5 personnes.

Source : Insee, Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

4 - Comparaison du territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin avec les zones d'emploi de Saint-Nazaire et d'Aix-en-Provence

Pour éclairer la situation de la fonction publique dans le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin, la Maison de l'Emploi a retenu deux territoires de comparaison, la zone d'emploi de Saint-Nazaire et celle d'Aix-en-Provence, sur des critères de population et de proximité avec une grande métropole régionale.

Un taux d'administration comparable sur Saint-Nazaire, plus élevé sur Aix-en-Provence

Les zones d'emploi de Saint-Nazaire et d'Aix-en-Provence comptent moins d'habitants que le territoire de Lens-Liévin-Hénin-Carvin et la densité de population y est nettement moins élevée. La part des moins de 20 ans dans ces deux zones est également moins grande que sur le territoire de référence.

Unités : nombre, %

	Lens-Liévin-Hénin-Carvin	Saint-Nazaire (ZE 5202)	Aix-en-Provence (ZE 9342)
Nombre d'habitants au 1 ^{er} janvier 2006	370 677	297 027	278 590
<i>Part de la zone dans la région</i>	9,2%	8,6%	5,8%
Nombre de moins de 20 ans	104 374	72 855	66 061
<i>Part des moins de 20 ans dans la population du territoire</i>	28,2%	24,5%	23,7%
Densité de population	1 150	169	249
Nombre de postes de travail salariés (hors agriculture et défense)	98 560	89 599	121 320
<i>Part de la zone dans la région</i>	7,5%	7,4%	7,6%
Nombre de postes de travail salariés du secteur privé marchand	63 349	62 479	83 935
Nombre de postes de la fonction publique dont	22 185	18 122	23 632
<i>Part de la fonction publique dans l'ensemble du champ salarié Clap</i>	22,5%	20,2%	19,5%
<i>Part de la zone dans le total régional de la fonction publique</i>	6,7%	7,3%	6,3%
Fonction publique d'État (FPE)	8 819	6 103	12 528
<i>Part de la FPE dans la fonction publique</i>	39,8%	33,7%	53,0%
<i>Part de la zone dans le total FPE régional</i>	7,1%	6,7%	9,3%
Fonction publique territoriale (FPT)	9 315	7 556	7 573
<i>Part de la FPT dans la fonction publique</i>	42,0%	41,7%	32,0%
<i>Part de la zone dans le total FPT régional</i>	7,0%	8,0%	4,6%
Fonction publique hospitalière (FPH)	4 051	4 463	3 531
<i>Part de la FPH dans la fonction publique</i>	18,3%	24,6%	14,9%
<i>Part de la zone dans le total FPH régional</i>	5,4%	7,1%	4,6%
Taux d'administration (ensemble de la FP sur la population)	6,0%	6,1%	8,5%

Source : Insee - RP 2006 exploitation principale, Clap au 31 décembre 2006

Saint-Nazaire regroupe 7,4% du total des postes de travail salariés de la région Pays-de-la-Loire, Aix-en-Provence 7,6%, soit des poids comparables à celui de Lens-Liévin-Hénin-Carvin dans le total du Nord-Pas-de-Calais. La part du secteur privé marchand dans le total des effectifs salariés y est toutefois plus importante avec 70% sur Saint-Nazaire ou 69% sur Aix-en-Provence contre 64% sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin. Concernant le poids de la fonction publique dans le total de chaque région, le territoire Lens-Liévin-Hénin-Carvin apparaît dans une situation intermédiaire avec 6,7% des effectifs régionaux contre 7,3% pour Saint-Nazaire et 6,3% pour Aix-en-Provence.

Avec un peu plus de 18 000 postes de travail, la fonction publique (champ le plus strict) représente 20% du total des effectifs salariés de la zone d'emploi de Saint-Nazaire, soit un poids inférieur de 2 points à la situation sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin. La répartition des effectifs de la fonction publique diffère légèrement entre les deux territoires : plus de fonction publique de l'État sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin, plus de fonction publique hospitalière sur Saint-Nazaire (sur ce point, il ne faut pas oublier que la fonction publique hospitalière sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin peut être considérée comme sous-estimée dans la mesure où ne sont pas prises en compte les polycliniques de Riaumont et Hénin-Beaumont, les établissements du régime minier relevant du champ privé). La part de la fonction publique territoriale est équivalente dans les deux zones. Rapporté au nombre d'habitants, le nombre de postes de la fonction publique est comparable dans les deux territoires.

Avec près de 24 000 postes de travail, la fonction publique représente 19,5% des effectifs salariés de la zone d'emploi d'Aix-en-Provence soit un poids inférieur de 3 points à la situation sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin. Toutefois, rapporté au nombre d'habitants, le taux d'administration est nettement supérieur dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence avec respectivement 8,5% contre 6,0%. La zone d'Aix-en-Provence se distingue notamment par l'importance des effectifs de la fonction publique d'État. Dans l'enseignement d'abord, puisqu'à côté des lycées et collèges présents dans chaque territoire, la zone accueille le rectorat d'Aix-Marseille, l'institut de

formation des maîtres et des universités. Dans l'administration judiciaire également, la zone comprend les tribunaux d'instance et de grande instance, la cour d'appel régionale et la maison d'arrêt de Luynes.

Un poids moindre de l'enseignement dans la zone d'emploi de Saint-Nazaire

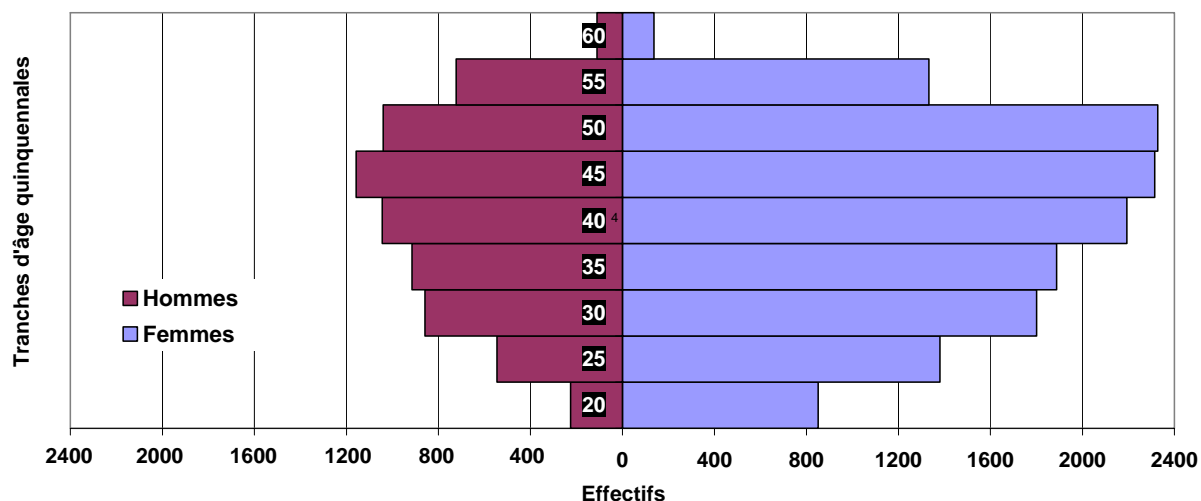
Le nombre d'agents de la fonction publique résidant sur le territoire de Saint Nazaire rapporté au total des actifs occupés du territoire donne un taux de 18% ce qui est inférieur au 22% sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin.

En matière de professions de la fonction publique, 63% des agents de catégorie A travaillent dans un métier lié à l'éducation sur Saint-Nazaire contre 70% sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin, soit respectivement 17% et 20% de l'ensemble des agents de la Fonction Publique. Le nombre d'enseignants étant en lien avec l'importance de la population scolarisée, il est logique de constater une plus grande part de l'éducation dans le total de la fonction publique sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin.

La fonction publique hospitalière semble, quant à elle, très présente dans la zone d'emploi de Saint Nazaire tandis qu'elle peut paraître sous-estimée sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin car les équipements hospitaliers du régime minier ne rentrent pas dans ce champ. La part des professions de la fonction hospitalière (essentiellement infirmières, aide-soignantes et agents de service hospitaliers) atteint 17% du total des agents de catégorie B (soit 3 points de plus que sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin) et 23% du total des agents de catégorie C (soit 9 points de plus que sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin).

Concernant les déplacements domicile-travail, 90% des agents de la fonction publique qui travaillent à Saint-Nazaire y résident aussi (contre 69% pour Lens-Liévin-Hénin-Carvin). L'essentiel des mobilités domicile-travail concerne la ville de Nantes : environ 9% des agents travaillant à Saint-Nazaire résident dans la zone d'emploi de Nantes ; 11% des agents vivant à Saint-Nazaire vont travailler à Nantes. Cette faible mobilité comparée à celle observée à Lens-Liévin-Hénin-Carvin tient sans doute à la plus grande distance-temps séparant Saint-Nazaire de Nantes, 1 h de trajet au lieu de 35 mn entre Lens et Lille.

Graphique 22 : Pyramide des âges des agents de la zone d'emploi de Saint-Nazaire (toutes catégories confondues)



Source : Insee - Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

Enfin, la fonction publique est un peu moins féminisée dans la zone d'emploi de Saint Nazaire. C'est en particulier vrai pour les agents de catégorie A pour lesquels on observe un moins grand déséquilibre hommes-femmes. La fonction publique sur Saint-Nazaire se caractérise également par un moindre renouvellement des effectifs par les jeunes générations que sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin (cf. graphique 22).

Une fonction publique d'État très présente dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence

Le nombre d'agents de la fonction publique résidant sur le territoire d'Aix-en-Provence rapporté au total des actifs occupés du territoire donne un taux de 23%, ce qui est du même ordre que les 22% de Lens-Liévin-Hénin-Carvin.

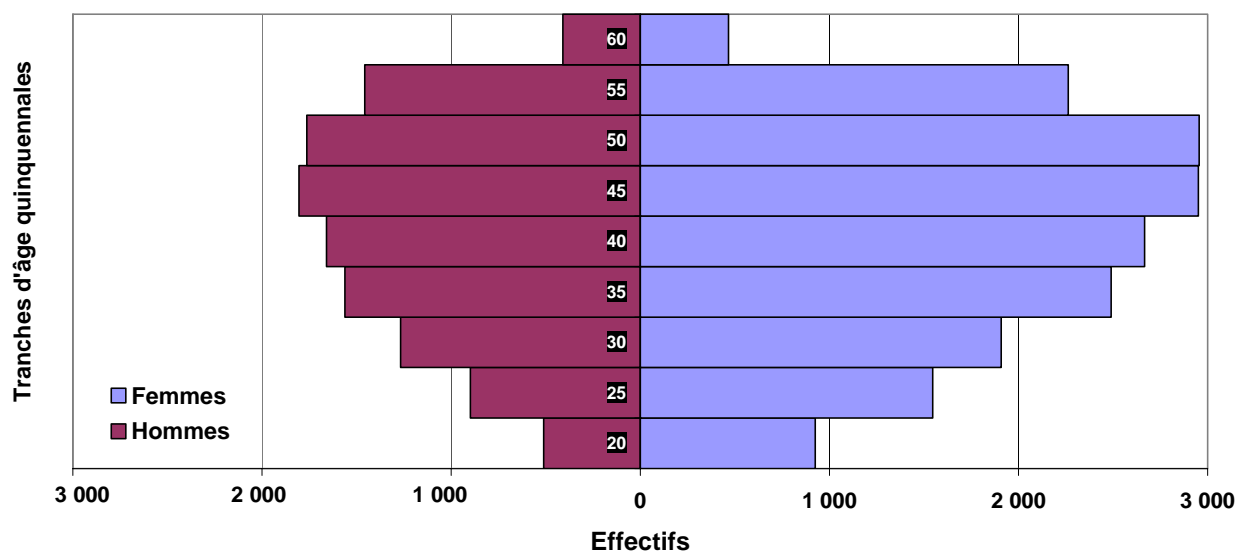
Environ 46% seulement des agents de catégorie A travaillent dans un métier lié à l'éducation contre 70% sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin. Ces agents représentent près de 19% du total de la Fonction Publique soit sensiblement le même taux que pour Lens-Liévin-Hénin-Carvin (20%). La part plus faible des professions de l'éducation parmi les agents A est en fait liée au poids élevé des autres administrations et notamment de l'administration judiciaire.

La fonction publique hospitalière est, quant à elle, en retrait dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence : 15% du total des agents de catégorie B et 11% du total des agents de catégorie C (soit 2 points de moins que sur Lens-Liévin-Hénin-Carvin).

Les déplacements domicile-travail sont plutôt élevés avec la proximité de la métropole marseillaise, située à seulement 30 minutes d'Aix-en-Provence. En effet, 69% des agents qui vivent sur Aix-en-Provence y travaillent (même proportion que pour Lens-Liévin-Hénin-Carvin). Parmi les agents de catégorie A qui travaillent sur le territoire, 36% résident à l'extérieur du territoire d'Aix-en-Provence (soit 7 points de moins que Lens-Liévin). Ils sont à peu près aussi nombreux à aller travailler à l'extérieur (32% contre 29% pour Lens-Liévin). Ceux qui vivent sur le territoire sont moins nombreux à aller travailler à l'extérieur (29%).

Enfin, la répartition hommes-femmes apparaît un peu plus équilibrée sur Aix-en-Provence - essentiellement chez les cadres A - (cf. graphique 23), mais un certain vieillissement se constate en lien probablement avec l'attractivité du sud pour les agents confirmés.

Graphique 23 : Pyramide des âges des agents de la fonction publique de la zone d'emploi d'Aix-en-Provence (toutes catégories confondues)



Source : Insee - Recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

5 - Sources et périmètre de l'étude

Connaissance Locale de l'Appareil Productif (Clap) au 31 décembre 2007. Ce dispositif est conçu pour fournir des statistiques sur le tissu économique local. Il s'agit d'une source issue de fichiers administratifs qui produit des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal (voire infra-communal), sur l'emploi salarié (au sens de postes de travail salariés quel que soit le temps de travail) et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand. Les données de Clap relatives à une année concernent les entreprises et les établissements ayant eu au moins un jour d'activité économique dans l'année d'exercice considérée, qu'ils soient employeurs ou non. Clap couvre l'ensemble des activités de l'économie marchande et non-marchande hors agriculture, effectifs du ministère en charge de la défense et emplois domestiques (emplois dont l'employeur est un ménage).

Transferts de compétence : les premiers transferts de compétence de l'État aux collectivités territoriales ont été institués par les lois des 7 janvier et 22 juillet 1983. Dans ce cadre, l'entretien des lycées a été transféré aux régions, celui des collèges aux départements et celui des écoles aux communes. La loi du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, a prévu de nouveaux transferts de compétences dans le domaine des transports, de l'action sociale, du logement social, de l'éducation et de la culture. Cette nouvelle étape de la décentralisation a notamment concerné les personnels techniciens, ouvriers et de service (Tos) qui ont été transférés aux régions (pour les lycées) et aux départements (pour les collèges). Dans la source Clap, ces effectifs transférés sont comptabilisés aux sièges de département ou de région. La ventilation par commune effectuée pour les besoins de la présente étude a été réalisée sur la base des fichiers transmis par les services du Conseil général du Pas-de-Calais et du Conseil régional Nord-Pas-de-Calais.

Avertissement : tous les effectifs de la fonction publique n'ont pu être ventilés à un niveau géographique fin. Il en est ainsi pour les assistantes familiales (souvent regroupées aux sièges des conseils généraux) et pour les pompiers (regroupés sur un nombre limité d'établissements du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)). Par ailleurs, depuis les transferts de compétence de 2004, les effectifs Tos ne sont plus ventilés dans Clap (ils apparaissent aux sièges de région pour les lycées ou de département pour les collèges). La ventilation des effectifs à un niveau géographique fin permise en Nord-Pas-de-Calais par l'information fournie par le Conseil régional Nord-Pas-de-Calais et les Conseils généraux du Nord et du Pas-de-Calais n'a ainsi pas pu être réalisée pour les Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Recensement de la population au 1^{er} janvier 2006. Le recensement de la population permet de connaître la population de la France, dans sa diversité et son évolution. Il fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : répartition par sexe et âge, professions exercées, conditions de logement, modes de transport, déplacements domicile-travail ou domicile-études, etc. Il s'agit d'une source déclarative qui fournit des données au lieu de résidence ou au lieu de travail des personnes recensées.

La fonction publique. Dans son acception la plus stricte, la fonction publique réunit l'ensemble des agents travaillant dans des organismes dont le droit public est le statut normal de recrutement. On distingue :

- la fonction publique d'État dont les compétences s'étendent à tout le territoire, composée de l'administration centrale, située principalement à Paris, des services déconcentrés (préfectures, directions régionales, directions départementales, académies...) et des établissements publics nationaux à caractère administratif. Leur ministère de tutelle leur confie une mission dans un domaine spécialisé tel que l'éducation, la recherche, la culture, l'action sociale... ;
- la fonction publique territoriale constituée des services administratifs et techniques des conseils régionaux, conseils généraux, des établissements publics de coopération intercommunale, des communes et autres établissements locaux administratifs (caisses des écoles) ;
- la fonction publique hospitalière constituée des hôpitaux et centres de soins publics ainsi que des maisons de retraites publiques.

Pour en savoir plus

- Emploi public en Nord-Pas-de-Calais : l'adéquation avec les besoins de la population dans l'enseignement et la santé, volet 3 - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de Profils n° 37, avril 2008
- Emploi public : la répartition des effectifs sur le territoire, volet 2 - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de Profils n° 36, mars 2008
- L'emploi public en Nord-Pas-de-Calais : dénombrer les effectifs, volet 1 - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de Profils n° 22, mars 2007
- L'emploi public en région - Insee - Données sociales, édition 2006
- Les effectifs de l'État 1980-2008 - Un état des lieux - Rapport public thématique de la Cour des Comptes, décembre 2009