



— SONDAGE SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

SYNTHÈSE DES RÉPONSES DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX
DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

RÉALISÉ AU PRINTEMPS 2023



Les Centres de gestion de la Fonction publique territoriale de la région Provence Alpes-Côte d'Azur ont diffusé, début mars 2023, auprès de l'ensemble des employeurs territoriaux implantés sur leur territoire, un sondage sur l'attractivité de la fonction publique territoriale.

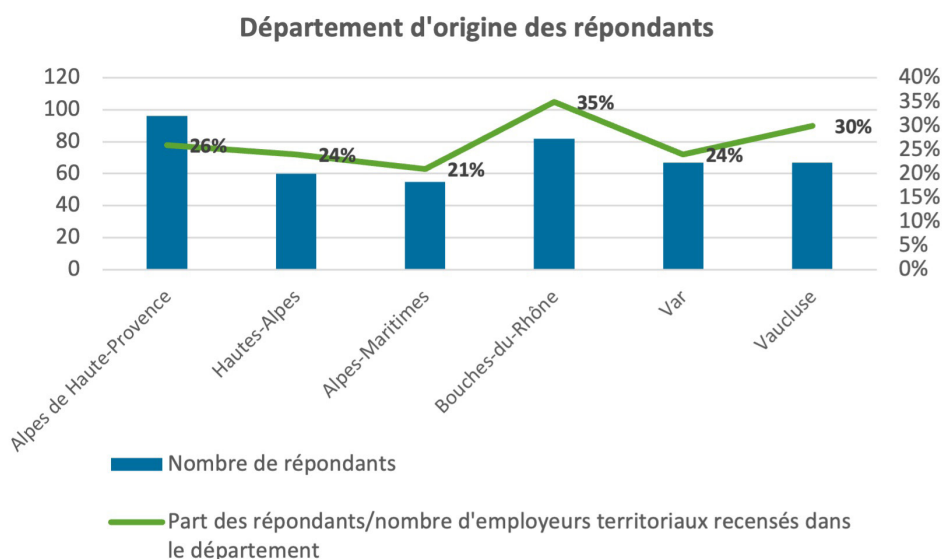
Plus d'un quart des collectivités et établissements concernés, soit 427 employeurs territoriaux, ont répondu à ce sondage.

La présente synthèse expose les réponses apportées et s'articule **autour de 3 axes :**

- **Les évolutions** observées en matière d'attractivité de la fonction publique territoriale en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- **Les constats** en matière d'évolution du rapport au travail, tant chez les agents en poste que parmi les candidats à l'emploi.
- **Les actions** engagées ou prévues pour renforcer la visibilité des offres d'emploi et l'attractivité de la fonction publique territoriale.

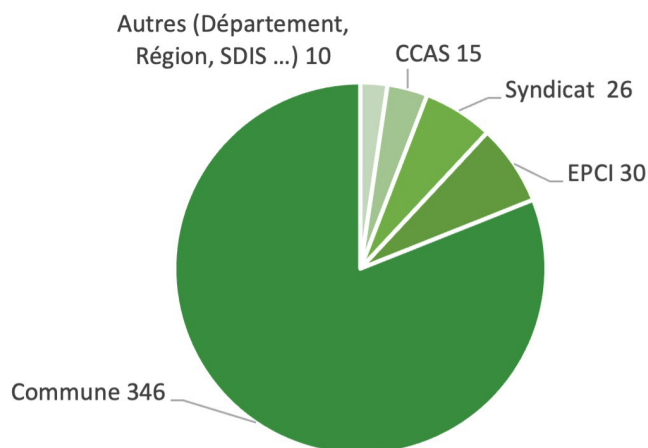
Les répondants avaient la faculté de cocher plusieurs réponses à une même question.

UNE FORTE MOBILISATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX AFFILIÉS



427 collectivités et établissements publics territoriaux de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ont répondu au sondage (soit plus d'un quart des 1 611 employeurs territoriaux recensés en PACA).

Répartition des répondants par type de structure



Les répondants se situent principalement en milieu rural (66,3 %) et comptent une population de moins de 5 000 habitants.

Seulement 12,5% sont situés sur le littoral méditerranéen et plus de 80% sont des communes. Près de **65% des répondants emploient 50 agents et moins** et **44% moins de 20 agents**. **Les collectivités et établissements affiliés** au CDG de leur ressort géographique constituent **l'écrasante majorité des répondants (96,5%)**. Le silence des structures territoriales non affiliées questionne dans la mesure où elles rapportent régulièrement rencontrer des difficultés à recruter.

LA PERTE D'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : UN CONSTAT PARTAGÉ PAR PLUS DES DEUX TIERS DES RÉPONDANTS

69 % des répondants au sondage ont déclaré avoir constaté une altération de l'attractivité de la fonction publique territoriale en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Parmi les 294 répondants qui ont fait ce constat, 163 indiquent qu'elle s'est installée progressivement au fil des années. 158 situent son point de départ à la crise sanitaire liée au COVID19 et 28 estiment que l'accélération des départs à la retraite - avec la multiplication des offres d'emploi qui en découle - explique cette tendance à la désaffection de la fonction publique territoriale.

Selon ces mêmes répondants, **les difficultés de recrutement se concentrent a priori davantage sur le recrutement des contractuels**, que ce soit sur emploi permanent ou non permanent. Seuls 20 employeurs territoriaux estiment qu'il est difficile de capter les lauréats de concours.

Selon ces 294 répondants, la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale se manifeste :

- en premier lieu par une diminution du nombre de candidatures reçues à une même offre d'emploi (indicateur cité à 243 reprises) ;
- en second lieu par une discordance entre les compétences attendues et celles détenues par les candidats au recrutement (indicateur cité à 216 reprises) ;
- enfin, par l'augmentation du turnover dans les effectifs, indicateur cité à 126 reprises comme le troisième marqueur de la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale.

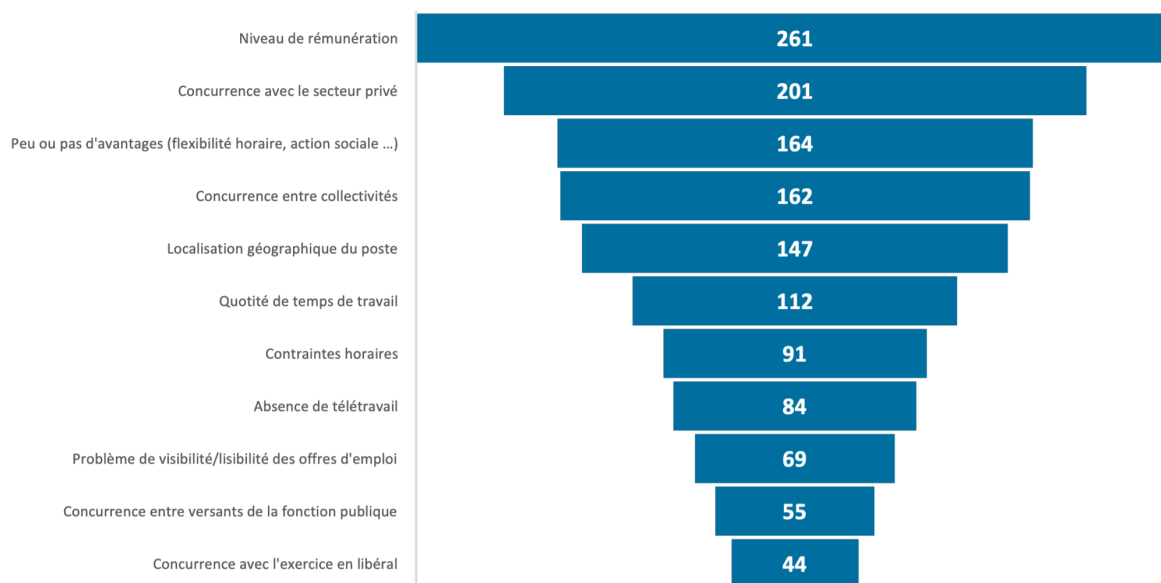
LA RÉMUNÉRATION, TENDON D'ACHILLE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

89 % des répondants qui constatent une perte d'attractivité de la fonction publique territoriale citent la faiblesse de la rémunération comme étant la principale cause de ce phénomène.

Cette réponse entre en résonance avec le second facteur d'altération de l'attractivité de la territoriale le plus fréquemment cité (à 201 reprises) : la concurrence avec le secteur privé réputé plus généreux en termes de salaires et d'avantages. Ce constat est par ailleurs cohérent avec la tendance observée d'un recul de la valeur travail et du sens du service public, associée à une moindre volonté de s'inscrire dans la durée. Cette réalité est plus prégnante encore chez les jeunes actifs qui préfèrent se saisir des opportunités qui se présentent et qui leur permettent, notamment, de servir un projet motivant tout en conciliant mieux vie personnelle et vie professionnelle (confère les marqueurs de l'évolution au travail exposés dans les développements suivants). Enfin, le coût des trajets domicile-travail ainsi que le coût élevé et la faible disponibilité des logements sur certains secteurs de la région PACA* altèrent le budget des ménages et pèsent défavorablement dans le rapport revenus/dépenses.

* Les bassins d'emploi d'Aix-en-Provence et du Golfe de Saint-Tropez ont été spécifiquement cités par certains répondants.

Facteurs proposés comme étant à l'origine de la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale



Outre ceux proposés dans le cadre du sondage (cf. graphique ci-dessus), les répondants avaient la possibilité d'avancer d'autres facteurs susceptibles, selon eux, d'expliquer la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale :

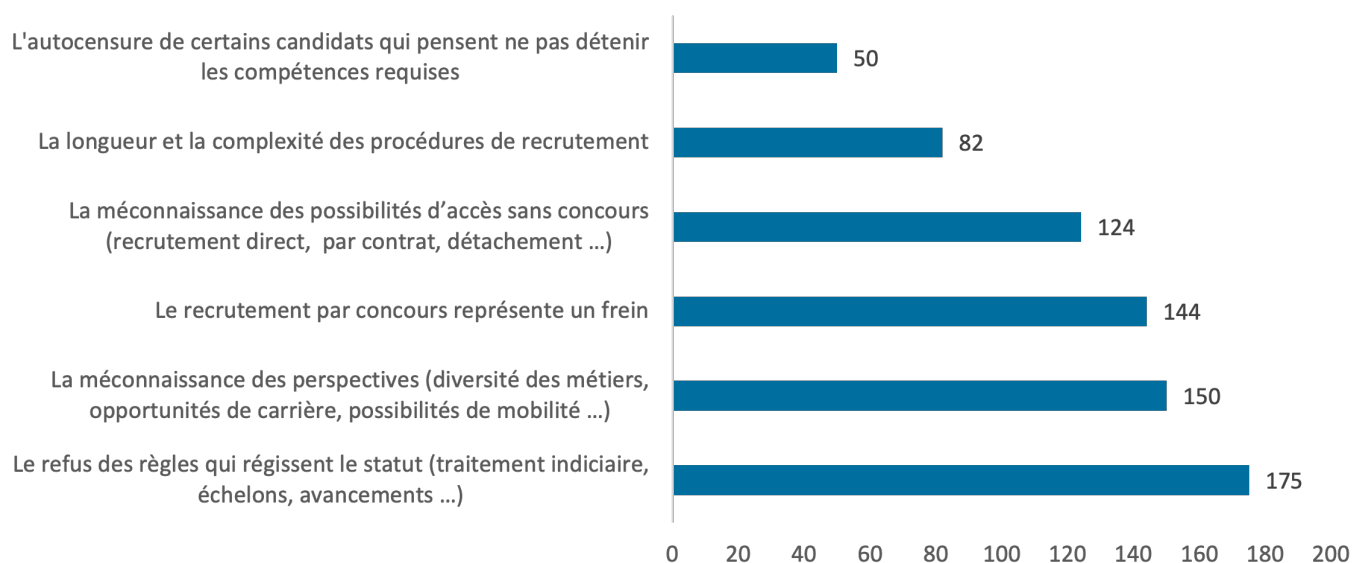
- **23** d'entre eux ont de nouveau insisté sur la faiblesse du niveau de rémunération,
- **15** ont évoqué l'évolution défavorable de la valeur travail et l'absence de volonté de certains actifs de s'inscrire professionnellement dans la durée,
- **14** ont fait référence à l'image dégradée de la fonction publique et du fonctionnariat,
- **7** ont pointé la « lourdeur du statut » qui freine les évolutions de carrière (et donc salariales) et impose 6 années de précarité avant de pouvoir bénéficier d'un CDI,
- **5** ont cité un décalage entre les formations et leurs besoins de recrutement (professions réglementées, métiers techniques),
- **5** également ont rapporté la polyvalence imposée par certains postes qui dissuade une partie des candidats au recrutement.

LES RÈGLES STATUTAIRES, AUTRE FREIN À L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le deuxième frein à l'attractivité de la fonction publique territoriale tient, selon les 294 répondants qui ont déclaré observer cette tendance, aux règles statutaires, notamment :

- Le refus, par les candidats au recrutement, des règles qui régissent le statut et qui conditionnent la rémunération (grilles indiciaires) et l'évolution de carrière (échelons, avancements, promotions ...),
- Le recrutement par concours qui dissuade les candidats à l'emploi.

Les raisons avancées du non positionnement des candidats sur les offres d'emploi de la fonction publique territoriale

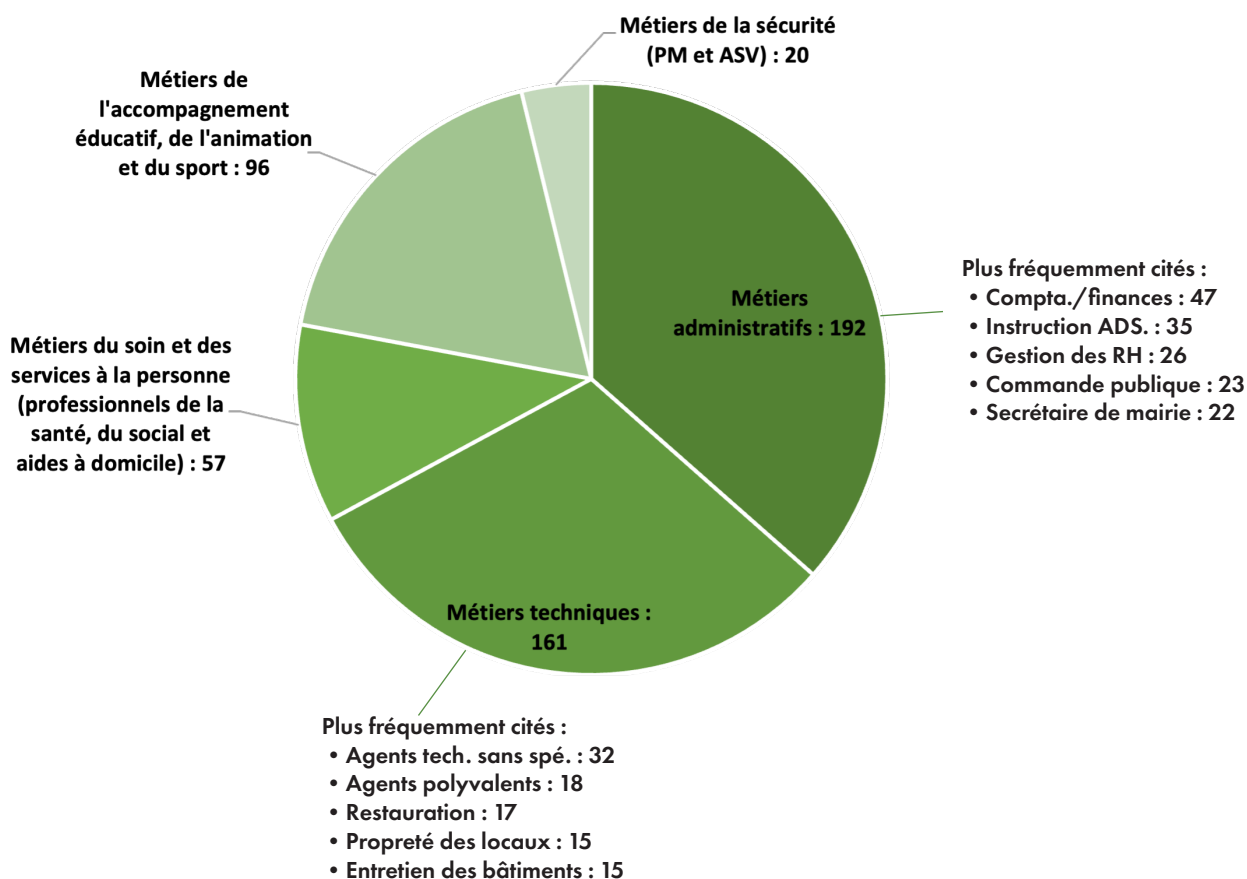


Ces mêmes répondants avancent également des facteurs qui tiennent à la méconnaissance de la fonction publique territoriale (possibilités d'accès sans concours, perspectives de carrière et diversité des métiers). La communication auprès du grand public et auprès des professionnels de l'emploi constitue ainsi un levier incontournable pour promouvoir la fonction publique territoriale, la diversité des métiers qu'elle offre et des employeurs qui recrutent (Régions, Départements, Communes et leurs groupements, centres communaux d'action sociale, syndicats et autres établissements publics territoriaux). Cette communication serait peut-être aussi de nature à rassurer les candidats qui ne se positionnent pas sur les offres d'emploi, convaincus qu'ils ne détiennent pas les compétences requises. Reste à définir de quelle manière et à quelle échelle cette communication doit s'organiser.

Enfin, 82 répondants estiment que la longueur et la complexité des procédures de recrutement représentent un frein (déclaration de vacances d'emploi, le cas échéant précédée par la modification du tableau des effectifs, et donc l'attente de la programmation de la réunion préalable de l'assemblée délibérante). Pour autant, les employeurs territoriaux disposent de marges de manœuvre : réactivité dans l'examen des candidatures et la prise de contact avec les candidats, réduction des délais de réponse entre les entretiens et la décision de recrutement, formation des membres des commissions de recrutement ... Or, près de 20% des employeurs territoriaux, pour des raisons sans doute légitimes, n'envisagent pas - ou tout simplement n'ont pas la possibilité - de revisiter leur processus de recrutement (cf. page 13).

UN DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ PLUS MARQUÉ POUR CERTAINS MÉTIERS

Si 89 répondants ont indiqué ne pas avoir identifié de métier plus particulièrement exposé au déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale, les 205 autres (soit près de 70%) ont cité chacun un ou plusieurs métiers en tension. Parmi les plus fréquemment cités, on retrouve ceux qui appartiennent aux filières administrative et technique.



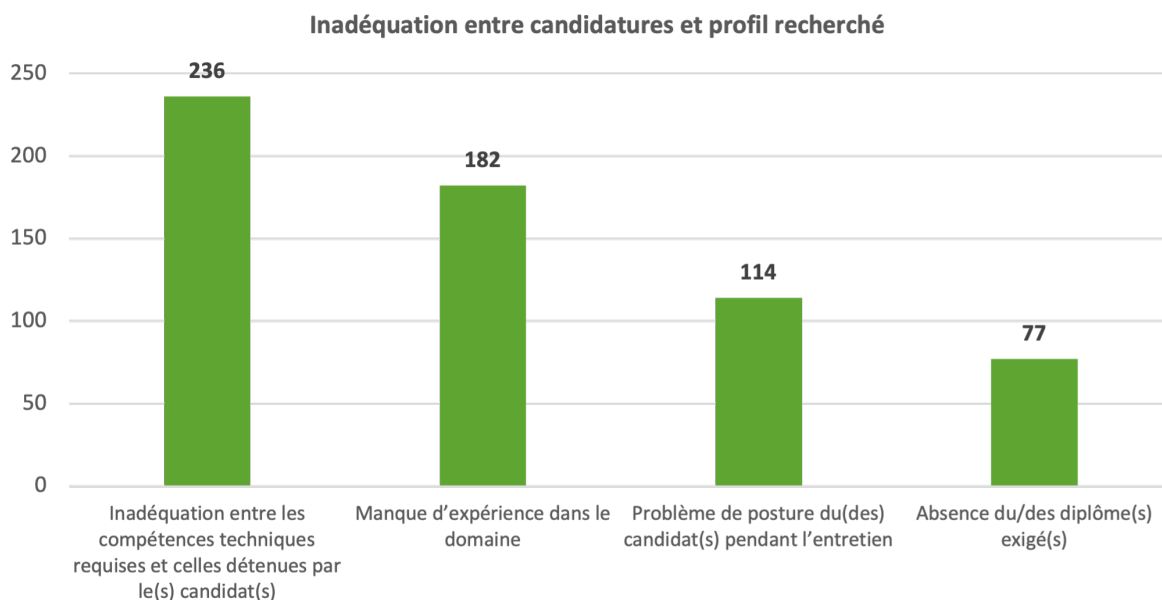
Par ailleurs, les répondants ont souligné la difficulté à recruter sur des postes qui requièrent de la polyvalence (ex/ : secrétaire de mairie, adjoint administratif polyvalent ou encore adjoint technique polyvalent) et ceux comportant des missions à responsabilité et du management.

Enfin, si le métier de policier municipal est un métier en tension qui présente des difficultés de recrutement, il n'est pas pour autant considéré comme un métier peu attractif par les répondants, sans doute en raison d'un niveau de rémunération qui prend en compte la spécificité des missions exercées et les risques auxquels les agents sont exposés.

LES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET L'EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE, DES EXIGENCES PRÉDOMINANTES

Il ressort des réponses au sondage la difficile adéquation entre offre et demande d'emploi.

En effet, si pour la majorité des répondants l'absence du diplôme exigé n'est pas un élément déterminant dans la sélection des candidats (hormis s'agissant des professions réglementées bien sûr), la nécessité de détenir les compétences techniques requises par le poste et l'expérience dans le domaine restent toutefois des exigences fortes. Ces exigences sont sans doute à mettre en relation directe avec la tension observée sur les effectifs des collectivités et établissements territoriaux. Il est fréquent en effet que certaines missions soient exercées par un seul agent et donc que lui seul détienne les compétences requises. Dans ces conditions, il devient capital de recruter un agent formé et expérimenté, la nouvelle recrue ne pouvant bénéficier d'une formation par ses pairs ni même d'un tuilage avec l'agent qui occupait précédemment le poste. Cette difficulté explique d'autant mieux la position des répondants qui, dans leur grande majorité (275 / 427) indiquent ne pas mettre l'accent sur les compétences douces (softskills) ou les potentialités d'un candidat lors de leur phase de recrutement (cf. page 13).



L'ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL, UN CONSTAT LARGEMENT PARTAGÉ

Parce que l'évolution du rapport au travail impacte l'attractivité de l'emploi, y compris l'emploi public, le sondage lancé au printemps 2023 par les CDG de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur avait également pour objectif de mesurer l'évolution du rapport au travail, tant parmi les candidats au recrutement que parmi les agents déjà en poste.

Près des deux tiers des répondants ont constaté une évolution du rapport au travail tant chez leurs agents (278 / 427 répondants) que parmi les candidats au recrutement (273 / 427 répondants).

Pour la grande majorité d'entre eux, ce phénomène est notamment constaté depuis la crise sanitaire ou s'est accentué avec cet épisode.

L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et les conditions de travail sont au cœur des revendications tant des agents en poste que des candidats au recrutement.

AU SEIN DES EFFECTIFS EN POSTE

Point de départ

COVID : 192
Plus récent : 20
Plus ancien : 48
Progressif : 16
Ne sait pas : 2

Marqueurs de l'évolution du rapport au travail :

- > Souhait d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle (cité à 223 reprises)
- > Augmentation du turnover (cité à 148 reprises)
- > Demande de télétravail ou de compensations pour les postes non télétravaillables (cité à 116 reprises)

Autres : évolutions salariales (cité 13 fois), démotivation (cité 10 fois), diminution de la charge de travail (cité 5 fois).

PARMI LES CANDIDATS AU RECRUTEMENT

Point de départ

COVID : 171
Plus récent : 26
Plus ancien : 60
Progressif : 12
Ne sait pas : 4

Marqueurs de l'évolution du rapport au travail :

- > Plus grande préoccupation pour les conditions de travail : horaires, télétravail, RTT ... (cité à 228 reprises)
- > Prétentions salariales élevées (cité à 226 reprises)
- > Retrait de candidatures (cité à 61 reprises)
- > Non présentation aux entretiens de recrutement (cité à 55 reprises).

Autres : peu de candidats pour un même poste et difficulté à les joindre (cité à 7 reprises).

UN PANEL D' ACTIONS DONT LES RÉPONDANTS SE SAISISSENT DE MANIÈRE INÉGALE

Au-delà des observations que peuvent faire les employeurs territoriaux en matière d'attractivité de la fonction publique territoriale, le sondage visait à recenser leurs initiatives et leurs projets pour pourvoir les postes vacants et fidéliser leurs agents.

Dans ce domaine, les questions ont été organisées autour de trois axes :

- la gestion prévisionnelle des ressources humaines,
- la valorisation des offres d'emploi et le processus de recrutement,
- l'attractivité de la structure employeur.

Les réponses obtenues ont été très disparates, ce qui ne permet pas systématiquement de dégager une tendance en fonction du profil de l'employeur répondant (type, strate de population, effectifs rémunérés).

LE VOLUME DES EFFECTIFS N'EXPLIQUE PAS TOUJOURS LA MISE EN PLACE OU NON D'UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES (GPRH)

Sur 427 répondants, 190 n'ont pas mis en place de procédure proactive de gestion de leurs effectifs et n'envisagent pas de le faire.

Parmi eux :

- **143 emploient moins de 20 agents :** pour eux, la taille des effectifs ne nécessite sans doute pas d'engager une démarche de GPRH compte tenu de la fine connaissance qu'ils ont de chacun de leurs agents.*
- **32 emploient 50 agents et plus,** dont 25 ont signalé avoir observé une baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale.

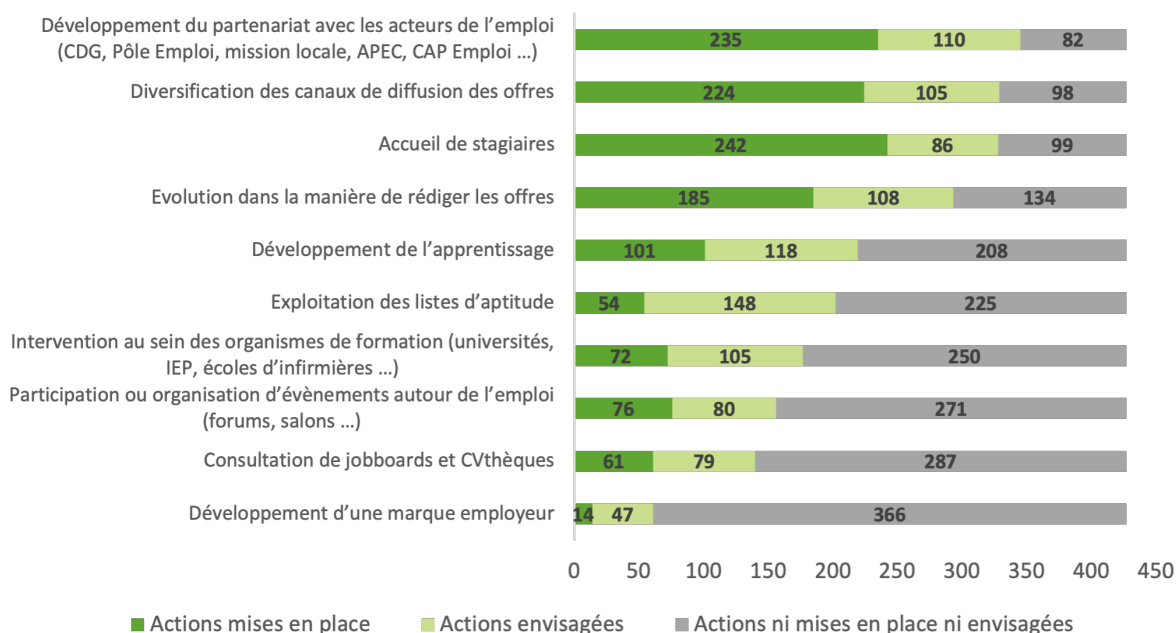
A contrario, 20 répondants employant moins de 20 agents déclarent avoir mis en place une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, auxquels s'ajoutent 28 répondants qui envisagent de le faire. Il conviendrait d'interroger plus précisément leur acception de la GPRH pour mieux cerner les actions concernées.

SOURCING DES CANDIDATS ET VALORISATION DES OFFRES D'EMPLOI, DES MESURES SIMPLES MAIS GLOBALEMENT PEU ACTIVÉES

S'agissant **des initiatives en faveur d'une meilleure visibilité des offres d'emploi** et de la recherche de candidats, des mesures simples et peu coûteuses à mettre en œuvre ne sont ni mises en place ni envisagées.

**Les nouvelles offres d'emploi publiées chaque jour sont autant d'opportunités de départ dont peuvent se saisir les agents. Toutefois, pour les employeurs répondants qui n'ont pas mis en place de GPRH et n'envisagent pas de le faire, la durée de préavis – qui peut aller jusqu'à trois mois pour nécessités de service – suffit peut-être à leur permettre de pourvoir les postes vacants.*

Actions en faveur de la visibilité et de la valorisation des offres d'emploi



67% des répondants ne consultent pas les jobboards et CVthèques, 63% n'investissent pas les manifestations autour de l'emploi, 59% n'interviennent pas au sein des établissements de formation et 53% ne projettent pas d'exploiter les listes d'aptitude.

Si l'on observe de manière plus précise les réponses en les confrontant notamment au zonage dans lequel se situent les répondants, on constate que c'est dans les territoires ruraux qu'il est moins fréquemment envisagé d'aller à la rencontre des futurs diplômés, sans doute en raison de la faible implantation locale d'établissements de formation.

Le constat est identique s'agissant de la rencontre avec les demandeurs d'emploi. Deux raisons peuvent expliquer que les territoires ruraux soient moins enclins à organiser/participer à des événements autour de l'emploi :

- l'insuffisance des moyens humains mobilisables pour organiser ces manifestations,
- la crainte de l'inefficacité d'une telle initiative en raison à la fois d'un nombre restreint de postes vacants à proposer et d'une fréquentation potentiellement insuffisante dans les territoires à faible densité de population.

INITIATIVES EN FAVEUR DU RAPPROCHEMENT RECRUTEUR/CANDIDAT AU RECRUTEMENT	INTERVENTIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION			ORGANISATION/ PARTICIPATION À DES ÉVÈNEMENTS LIÉS À L'EMPLOI		
	Réalisé	Envisagé	Ni réalisé, ni envisagé	Réalisé	Envisagé	Ni réalisé, ni envisagé
ZONE URBAINE	30,91%	40%	29,09%	36,36%	23,64%	40%
ZONE PÉRI-URBAINE	30,34%	28,09%	41,57%	26,97%	21,35%	51,69%
ZONE RURALE	9,89%	20,49%	69,61%	11,31%	16,96%	71,73%

Par ailleurs, 31% des répondants n'envisagent pas non plus de faire évoluer la manière dont sont rédigées leurs offres d'emploi, en valorisant par exemple l'environnement du poste ou encore les projets de la collectivité.

A l'inverse, la majorité des répondants mise davantage sur le développement du partenariat avec les acteurs de l'emploi et la diversification des canaux de diffusion de leurs offres d'emploi comme moyen leur permettant de pourvoir les emplois vacants.

LA RÉACTIVITÉ, MOYEN LE PLUS SOUVENT EMPLOYÉ POUR AMÉLIORER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Parmi toutes les actions suggérées pour revisiter le processus de recrutement, la réactivité dans le traitement des candidatures est celle la plus souvent mise en œuvre ou envisagée par les répondants au sondage.



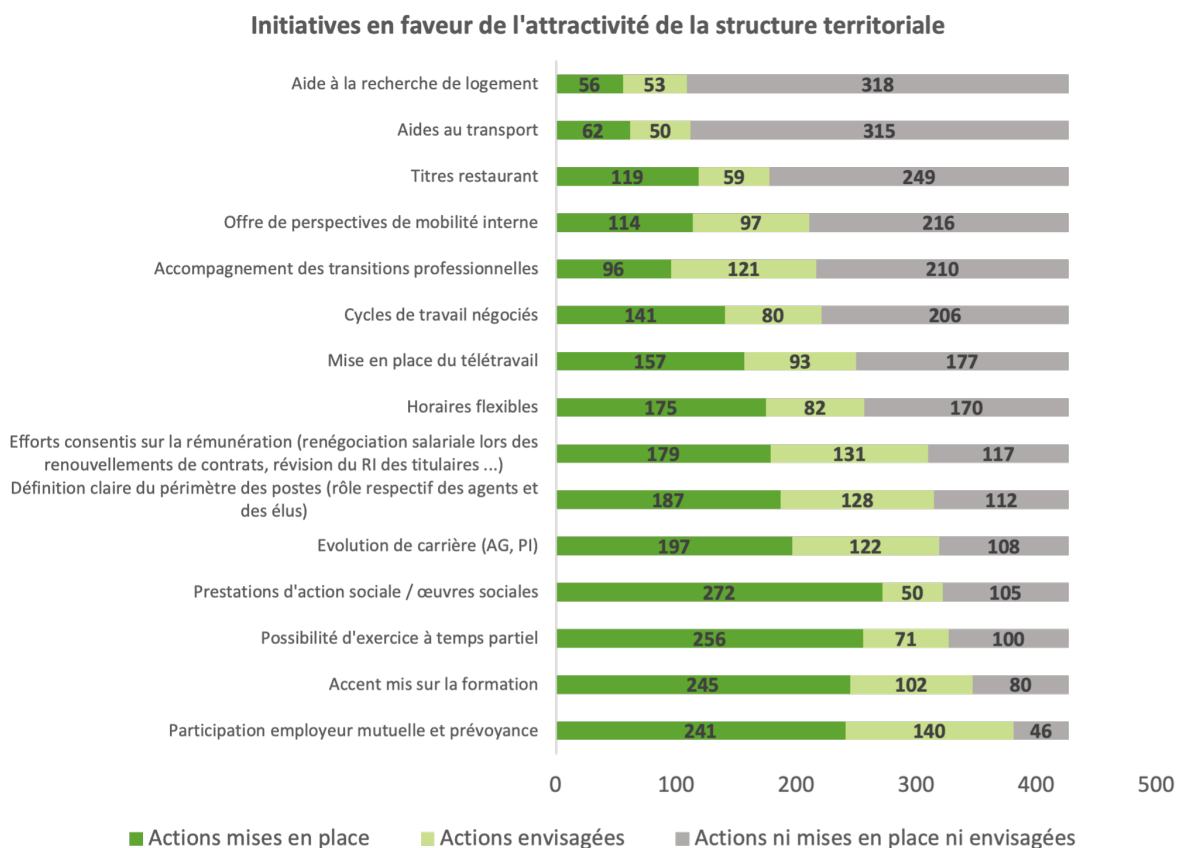
Les autres outils employés de manière majoritaire sont la mise en place d'un parcours d'intégration des nouvelles recrues et la possibilité d'un premier entretien à distance.

Des méthodes plus innovantes comme les candidatures anonymisées, le recrutement par simulation ou la prise en compte des soft skills sont plus rarement utilisées. Les répondants restent attachés à des critères plus traditionnels pour sélectionner les candidats comme la détention d'une expérience dans le domaine ou la maîtrise des compétences techniques requises pour occuper le poste objet du recrutement. (cf. page 9)

DES EFFORTS FINANCIERS CONSENTIS POUR SE DÉMARQUER DES AUTRES ADMINISTRATIONS ET ÊTRE PLUS ATTRACTIF

Une part majoritaire de répondants déclare mobiliser des moyens financiers pour attirer les talents et fidéliser les agents.

La participation employeur à la prévoyance et à la complémentaire santé est d'ores et déjà activée par près de 90% des employeurs territoriaux alors que cette obligation ne s'imposera à eux respectivement qu'à compter du 1^{er} janvier 2025 et du 1^{er} janvier 2026.



Une très grande majorité d'entre eux recourt ou envisage de recourir également à des mesures dont l'impact financier n'est pas neutre, comme favoriser le déroulement de carrière (75% des répondants) ou consentir des efforts sur la rémunération (73% des répondants).

Ces actions à impact financier direct sont peut-être conditionnées par la concurrence que ressentent les employeurs territoriaux, notamment avec le secteur privé ou entre collectivités dans la mesure où ils placent cette concurrence au deuxième rang des motifs à l'origine de la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale. (cf. page 6)

Trois autres leviers sont activés par au moins 75 % des répondants pour renforcer leur attractivité : la formation des agents, la possibilité d'exercer à temps partiel et l'accès à des prestations d'action sociale (ou œuvres sociales).

Entre 40 et 50% des répondants ne sont pas enclins à mettre en place des mesures d'ordre organisationnel (accompagnement des transitions professionnelles, offre de mobilité interne, mise en place du télétravail, horaires flexibles, cycles de travail négociés). Le volume des effectifs employés explique en partie cette impossibilité à investir un tel champ : 44% des répondants emploient moins de 20 agents, ce qui réduit fortement leurs marges de manœuvre. En revanche, une définition du rôle respectif des élus et des agents est une mesure jugée importante par 73% des répondants.

L'aide au transport ou encore celle dans la recherche d'un logement sont les actions les moins plébiscitées alors même que le coût des carburants a bondi depuis début 2022 et que la tension sur les logements rend parfois difficile, voire impossible, l'installation dans certains secteurs géographiques de la région PACA. Dans les secteurs à forte fréquentation touristique une part non négligeable des propriétaires fonciers privilégie la location saisonnière ou temporaire, plus lucrative que la location à l'année. C'est un constat récurrent dans les vallées alpines, les communes du littoral, les sites du Luberon ou encore les communes accueillant des évènements dont la renommée dépasse les frontières de la région PACA.

Enfin, sept répondants ont indiqué mettre en place des actions en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail (ils emploient entre 120 et 450 agents) et de la cohésion d'équipe (ils emploient entre 30 et 60 agents).

UNE SITUATION DE L'EMPLOI QUI IMPOSE AUX EMPLOYEURS D'ÊTRE AGILES POUR ÊTRE PLUS ATTRACTIFS

Dans une période où le marché de l'emploi est porteur, et ce malgré la situation économique difficile et un contexte géopolitique fragile, chaque employeur doit faire preuve d'agilité et d'inventivité pour pourvoir les postes vacants.

Cette agilité et cette inventivité sont d'autant plus déterminantes pour les employeurs publics qui, au-delà d'être contraints en matière budgétaire, ne peuvent s'affranchir des règles fixées par le statut pour recruter, rémunérer et faire évoluer leurs agents. Aussi, plus que les employeurs du secteur privé, ils sont confrontés à l'impériosité de faire preuve d'innovation dans la détection ou la formation de talents et la mise en place d'actions en faveur du bien-être au travail.

De manière plus globale, et sans doute plus collective aussi, raviver l'intérêt pour le service public et développer une marque employeur sont également des impératifs pour permettre une meilleure visibilité de l'emploi territorial, une réelle valorisation du service public de proximité et une meilleure connaissance de la diversité des métiers qu'offre la fonction publique territoriale.

Cette nécessité est partagée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques qui a affirmé le 25 mai 2023, lors de son audition par la délégation aux collectivités territoriales du Sénat, que « le manque d'attractivité de la territoriale ne peut pas être ignoré », d'autant que la pyramide des âges se tasse et que la moyenne d'âge des agents territoriaux, plus élevée que celles des deux autres versants de la fonction publique, l'est davantage encore en région PACA. La stratégie de Stanislas GUERINI repose sur trois axes : faciliter l'accès à la fonction publique territoriale, mieux valoriser les compétences et l'engagement professionnel pour permettre des évolutions plus rapides et revoir les grilles de rémunération, notamment pour la catégorie C.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS À RETENIR



DES FACTEURS QUI NUISENT À L'ATTRACTIVITÉ

- Rémunération jugée trop faible
- Règles statutaires trop contraignantes
- Evitement des métiers polyvalents
- Faible attrait pour les postes à responsabilité et les fonctions de management
- Evolution du rapport au travail et revendication d'un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle



DES LEVIERS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER LES AGENTS

- Proactivité dans l'analyse des besoins de recrutement : gestion prévisionnelle des ressources humaines
- Améliorations en termes de process de recrutement : offres d'emploi plus attractives, traitement plus rapide des candidatures, raccourcissement des délais entre entretiens et décisions de recrutement...
- Plus grande ouverture dans la sélection des profils : meilleure prise en compte des compétences douces et des potentialités, recrutement par simulation, ouverture aux mobilités professionnelles / fonctionnelles ...
- Sourcing des candidats par la consultation de jobboards et autres CVthèques
- Agilité et souplesse des organisations
- Valorisation de la structure, de ses compétences, de ses réalisations, de ses projets, des métiers et des missions



PERTE D'ATTRACTIVITE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, MYTHE OU REALITE ?

La perte d'attractivité de l'emploi, et en particulier de l'emploi public, est un sujet largement débattu et médiatisé. Face à ces débats, il est apparu important pour les CDG de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur de mieux connaître la réalité de ce phénomène pour mieux agir. C'est pourquoi, nous sollicitons quelques minutes de votre temps pour répondre à ce sondage destiné à objectiver la réalité de la situation de l'emploi territorial en région PACA, à recenser les moyens mis en place ou les projets engagés pour favoriser l'attractivité de vos offres d'emploi et à connaître vos attentes vis-à-vis du rôle que pourraient jouer les CDG pour vous aider à gagner en visibilité et en attractivité.

Ce sondage est ouvert jusqu'au 30 avril 2023. Les enseignements recueillis feront l'objet de la diffusion d'un document de synthèse et d'une communication lors de la conférence régionale de l'emploi territorial 2023.

Les CDG PACA vous remercient par avance pour votre contribution à cette étude qui nous permettra, ensemble, de valoriser et dynamiser l'emploi territorial sur notre territoire.

Section 1

PROFIL REpondant

1. Département
2. Type de collectivité / établissement
3. Implantation géographique
4. Zonage
5. Affiliation au CDG
6. Si non affilié(e), conventionnement
7. Strate démographique
8. S'il s'agit d'une commune, est-elle surclassée ?
9. Nombre d'agents sur emploi permanent
10. Précisez, si vous le souhaitez, l'identité de la collectivité/l'établissement répondant

Section 2

CONSTATS ET OBSERVATIONS

11. Avez-vous constaté une moindre attractivité des emplois/métiers/offres de votre collectivité/ établissement ?
12. Comment se manifeste cette perte d'attractivité ?
13. Depuis quand constatez-vous cette perte d'attractivité ?
14. Les difficultés se portent-elles davantage sur le recrutement : titulaires, lauréats de concours, contractuels sur emplois permanents, contractuels sur emplois non permanents.
15. Selon vous, les facteurs suivants peuvent-ils expliquer cette perte d'attractivité ?
16. Autre(s) facteur(s) susceptible(s), selon vous, d'expliquer cette difficulté d'attractivité
17. Selon vous, certains métiers sont-ils plus particulièrement concernés par les difficultés d'attractivité ?
18. Si oui, lesquels ? (vous pouvez citer jusqu'à 5 métiers)
23. Quelles sont selon vous les raisons pour lesquelles certains candidats ne se positionnent pas sur les offres de la fonction publique territoriale
24. En quoi certaines candidatures ne correspondent pas au profil recherché ?
25. Avez-vous observé une évolution du rapport au travail parmi les agents déjà en poste au sein de votre structure ou les candidats au recrutement ?
26. Quelles évolutions du rapport au travail avez-vous pu constater chez les agents déjà en poste ?
27. Depuis quand ou combien de temps cette évolution est-elle remarquée ?
28. Quelles évolutions du rapport au travail avez-vous pu constater chez les candidats au recrutement ?
29. Depuis quand ou combien de temps cette évolution est-elle remarquée ?

Section 3

ACTIONS MISES EN PLACE OU ENVISAGÉES

30. Avez-vous mis en place une gestion prévisionnelle de vos ressources humaines (GPEEC) ?
31. Si non, envisagez-vous de le faire ?
32. Quelles initiatives avez-vous mises en place / envisagez-vous de mettre en place pour rendre votre collectivité plus visible et valoriser vos offres d'emploi ?
33. Autre(s) initiative(s) mise(s) en place ou envisagée(s) pour rendre votre collectivité plus visible et valoriser vos offres d'emploi
34. Quelles initiatives avez-vous mises en place / envisagez-vous de mettre en place pour rendre votre collectivité plus attractive ?
35. Autre(s) initiative(s) prise(s) ou envisagée(s) pour rendre votre collectivité plus attractive
36. Quelles initiatives avez-vous mises en place / envisagez-vous de mettre en place pour revisiter votre processus de recrutement ?
37. Autre(s) initiative(s) prise(s) ou envisagée(s) pour revisiter votre processus de recrutement

