

SONDAGE SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UNE MOBILISATION SATISFAISANTE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX AFFILIÉS POUR CE SONDAGE



427

COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS
PUBLICS TERRITORIAUX
DE LA RÉGION PACA

96,5%
DES RÉPONDANTS SONT DES AFFILIÉS

346
COMMUNES

15
CCAS

30
EPCI

10
(DÉPARTEMENT,
RÉGION, SDIS...)

26
SYNDICATS



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

69%

DES RÉPONDANTS DÉCLARENT AVOIR
CONSTATÉ UNE ALTÉRATION DE
L'ATTRACTIVITÉ DE LA FPT

163

PENSENT QUE L'ALTÉRATION
S'EST INSTALLÉE
PROGRESSIVEMENT

158

PENSENT QUE L'ALTÉRATION
EST LIÉE À LA CRISE SANITAIRE
DU COVID 19

LES RAISONS DE CETTE PERTE D'ATTRACTIVITÉ

POUR
89%
DES RÉPONDANTS

01 PRINCIPALEMENT EN CAUSE :
LA RÉMUNÉRATION

CONCURRENCE AVEC LE SECTEUR
PRIVÉ RÉPUTÉ PLUS GÉNÉREUX EN
TERMES DE SALAIRES ET D'AVANTAGES

02 AUTRE RAISON
LES RÈGLES STATUTAIRES

Règles qui conditionnent
- La rémunération (grilles indiciaires)
- L'évolution de carrières
(échelons, avancements, promotions)
Recrutement par concours

03 ENFIN
**LES COMPÉTENCES TECHNIQUES
ET L'EXPÉRIENCE REQUISE
DANS LE DOMAINE QUI NE SONT
PAS AU RENDEZ-VOUS**

MAIS AUSSI



Concurrence entre les collectivités
Localisation géographique du poste
Quotité du temps de travail
Contraintes horaires
Absence de télétravail...

LE DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ PLUS MARQUÉ POUR CERTAINS MÉTIERS

70%

(205 RÉPONDANTS)
ONT CITÉ UN OU
PLUSIEURS MÉTIERS
EN TENSION

MÉTIER	NOMBRE
MÉTIERS ADMINISTRATIFS	192
MÉTIERS TECHNIQUES	161
MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF, DE L'ANIMATION ET DU SPORT	96
MÉTIERS DU SOIN ET DES SERVICES À LA PERSONNE	57
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ	20

L'ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL

2/3

DES RÉPONDANTS ONT CONSTATÉ
UNE ÉVOLUTION DU RAPPORT
AU TRAVAIL CHEZ LES AGENTS ET
LES CANDIDATS AU RECRUTEMENT

Pour beaucoup constatée et accentuée
depuis la crise sanitaire du COVID 19
qui se traduit ainsi :



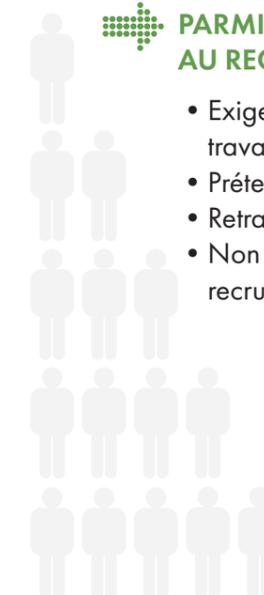
PARMI LES AGENTS EN POSTE

- Revendication d'un meilleur équilibre vie pro/vie perso
- Augmentation du turnover
- Demande de télétravail ou de compensations pour les postes non télétravaillables
- Souhait d'évolutions salariales
- Démotivation
- Aspiration à une diminution de la charge de travail



PARMI LES CANDIDATS
AU RECRUTEMENT

- Exigences en termes de conditions de travail : horaires, télétravail, RTT
- Prétentions salariales élevées
- Retrait de candidatures
- Non présentation aux entretiens de recrutement



LES PRINCIPALES ACTIONS ENVISAGEABLES POUR RELANCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

01 LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES

LE VOLUME DES EFFECTIFS N'EXPLIQUE PAS TOUJOURS LA MISE EN PLACE OU NON D'UNE 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.

02 LA VALORISATION DES OFFRES D'EMPLOI ET LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

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

Autres initiatives :

- Partenariat avec les acteurs de l'emploi
- Diversification de diffusion des offres
- Accueil de stagiaires
- Contrats d'apprentissage
- Exploitation des listes d'aptitude
- Participation forums/salons de l'emploi
- Développement de la marque employeur

03 LES ACTIONS POSSIBLES POUR REVISITER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

LA RÉACTIVITÉ DANS LE TRAITEMENT DES CANDIDATURES EST L'ACTION LA PLUS SOUVENT ACTIVÉE

Autres actions :

- Mise en place d'un parcours d'intégration
- Premier entretien à distance
- Formations aux techniques de recrutement
- Prise en compte des soft skills et potentialités
- Recrutement avec mise en situation
- Candidatures anonymisées

04 DES EFFORTS FINANCIERS ATTENDUS

MAJORITAIREMENT EN TERMES DE RÉMUNÉRATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE...

Mais aussi :

- La formation
- Les actions /œuvres sociales
- Les horaires flexibles
- Le télétravail
- Les cycles de travail négociés
- Les transitions professionnelles et la mobilité interne
- Les avantages en nature : titres restaurant, aides au transport et à la recherche d'un logement



L'ATTRACTIVITÉ DE LA STRUCTURE EMPLOYEUR

CHAQUE EMPLOYEUR DOIT FAIRE PREUVE D'AGILITÉ ET D'INVENTIVITÉ POUR POURVOIR LES POSTES VACANTS

DES ACTIONS INNOVANTES

- ▶ La détection de talents
- ▶ La formation des agents
- ▶ Plan d'actions pour le bien-être au travail
- ▶ Revalorisation des métiers du service public
- ▶ Développement d'une marque employeur du service public

VALORISATION

- ▶ Des compétences
- ▶ Des réalisations
- ▶ Des projets
- ▶ Des métiers
- ▶ Des missions

CE QU'IL FAUT RETENIR



DES LEVIERS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER LES AGENTS



GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES



AMÉLIORATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



PLUS GRANDE OUVERTURE DANS LA SÉLECTION DES TALENTS



SOURCING VIA LA CONSULTATION DE JOBBOARDS ET CVTHÈQUES



AGILITÉ ET SOUPLESSE DES ORGANISATIONS



VALORISATION DE LA STRUCTURE EMPLOYEUR



DES FACTEURS QUI NUISENT À L'ATTRACTIVITÉ



RÉMUNÉRATION JUGÉE TROP FAIBLE



RÈGLES STATUTAIRES TROP CONTRAIGNANTES



ÉVITEMENT DES MÉTIERS POLYVALENTS



FAIBLE ATTRAIT POUR LES POSTES À RESPONSABILITÉ



ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL



DÉSÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE/ VIE PROFESSIONNELLE