



Étude CNFPT Les métiers territoriaux en tension : attractivité et difficultés de recrutement des collectivités locales

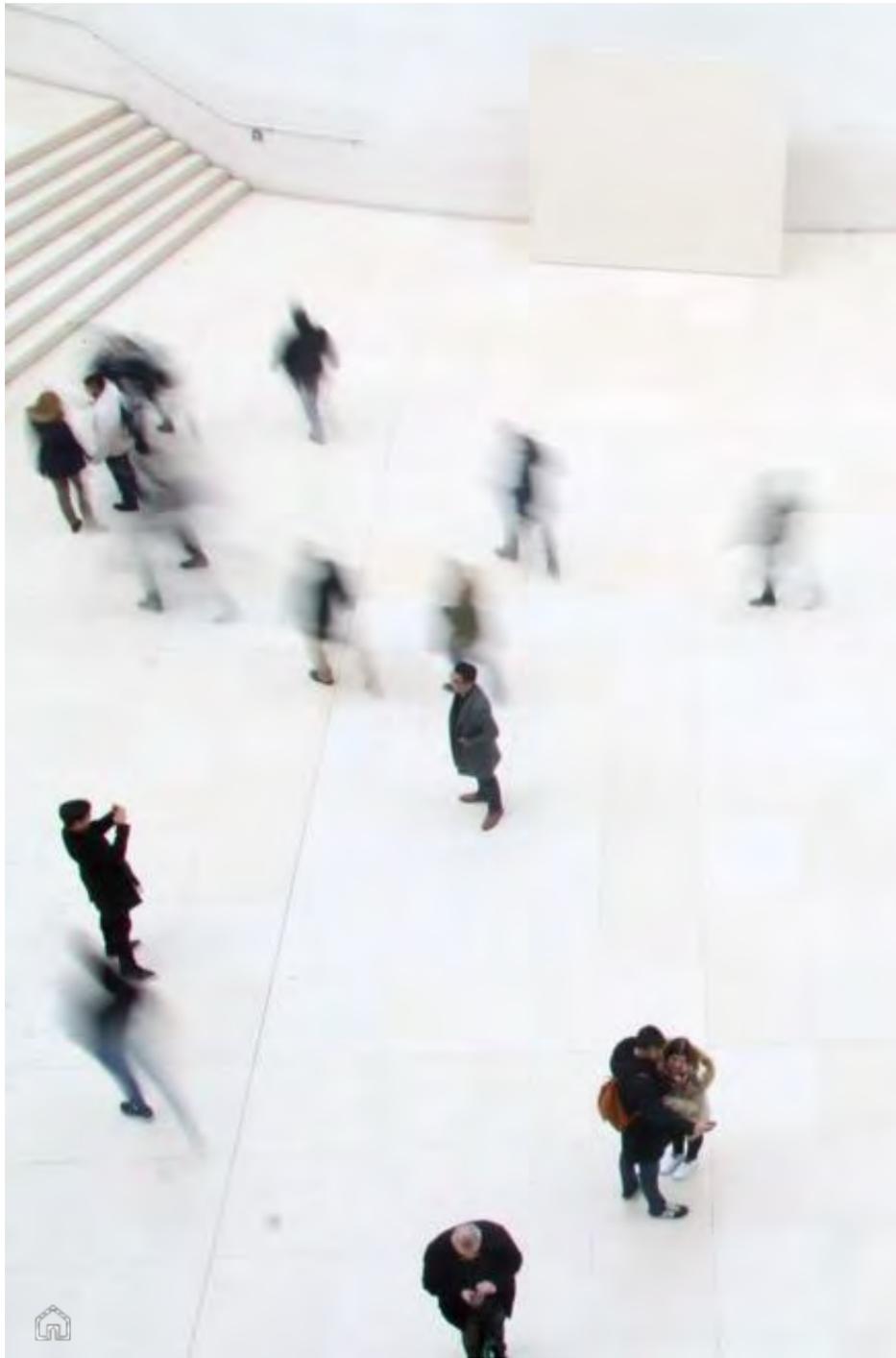
Résultats d'enquête détaillés Décembre 2023

Qualitest

POT8028 - créé par E HENON et J. PARDO – 10/10/2023 – (réalisée selon le respect de la norme ISO 9001 et ISO 20252).

SOMMAIRE

1. Objectifs de l'étude
2. Méthodologie de l'étude
3. Résultats de l'étude
4. Conclusion



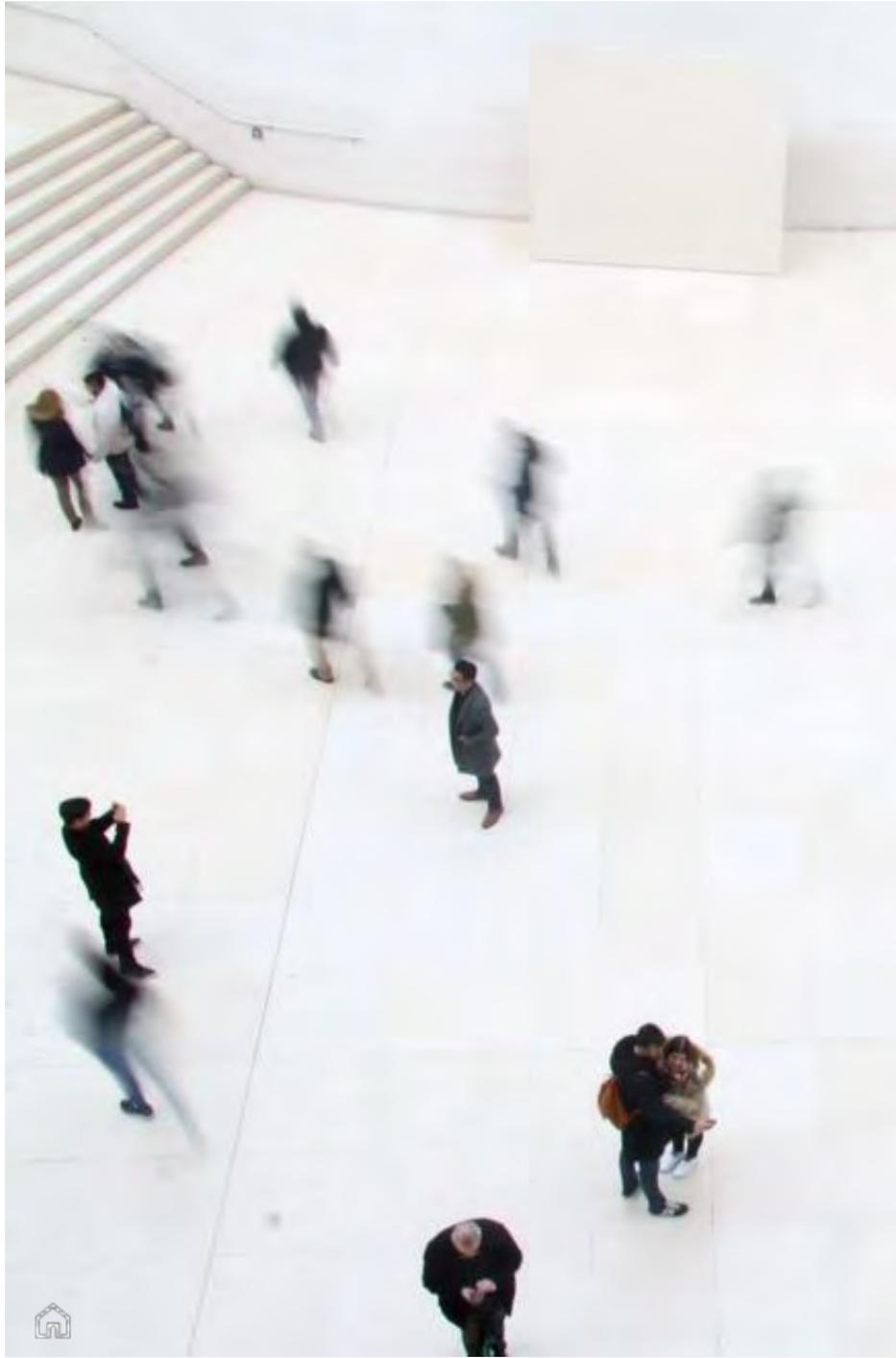
1. Objectifs de l'étude

Au titre de son programme d'observation 2022-2023, Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) réalise une étude consacrée aux difficultés de recrutement des collectivités locales, à l'identification des métiers et des compétences en tension ainsi qu'à l'analyse des leviers activés et actions déployées par les collectivités afin de développer leur attractivité.

Il s'agit de produire des données chiffrées récentes afin de :

- quantifier les métiers et les compétences en tension selon les types de collectivités et de régions ;
- quantifier et caractériser les causes de tension selon les types de collectivités et de régions ;
- Identifier les leviers activés par les collectivités afin de développer leur attractivité.

Les résultats de l'étude contribueront à adapter l'action du CNFPT en faveur de la promotion des métiers territoriaux et des carrières dans la fonction publique territoriale.



2. Méthodologie



4026 enquêtes réalisées auprès de Régions, Départements, EPCI et communes de 500 habitants et plus

Les questionnaires ont été administrés aux profils suivants : Elus, Directeurs Généraux de Services, Directeurs Généraux Adjoint, de DRH, Responsables de service de Ressources Humaines ou recrutement .



Une étude quantitative réalisée par téléphone et par mail du 18/08/2023 au 03/10/2023

661 enquêtes ont été réalisées par mail

3365 enquêtes ont été réalisées par téléphone



Les thématiques du questionnaire

- Profil
- Recensement des champs professionnels et des métiers en tension
- Identification des facteurs explicatifs de ces tensions
- Recensement des compétences en tension et des compétences nouvelles
- Identification des leviers activités par les collectivités afin de favoriser l'attractivité



Méthodes de contrôle : 5% des appels réalisés par les enquêteurs sont audités durant 75% de la durée totale de l'étude

Fiabilité des résultats de l'étude au global

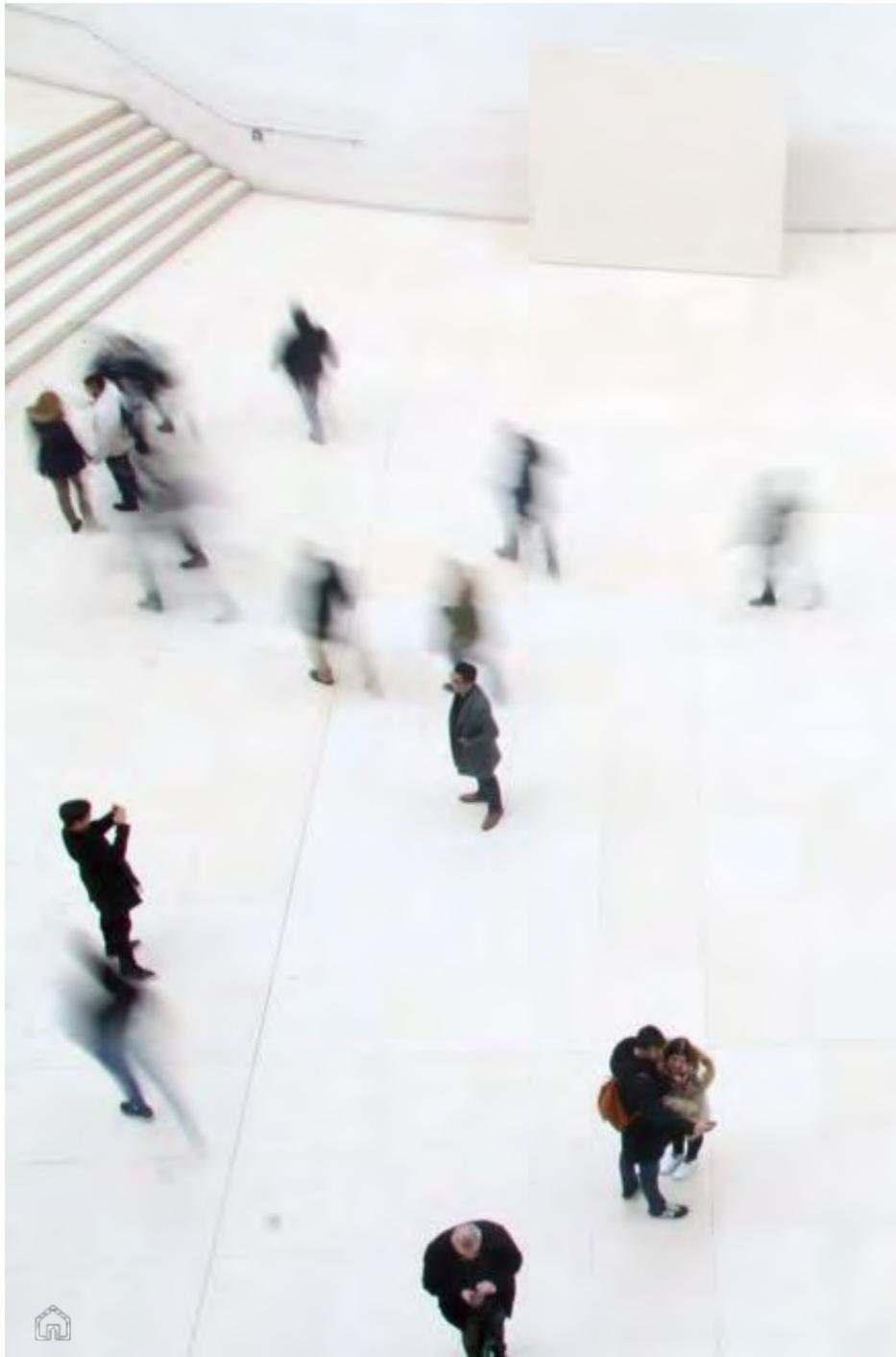


Pour la cible de l'étude avec un échantillon de **4026 individus sondés**, la marge d'erreur est de **+/-1,37 %** pour un niveau de confiance de **95 %**.

Un redressement a été effectué afin d'être conforme à la répartition des collectivités par région et par type collectivité.

Les résultats en rose sont significativement inférieurs à l'ensemble
Les résultats en bleu sont significativement inférieurs à l'ensemble

Le nombre d'enquêtes réalisées auprès des DOM et de la Corse est trop faible, il n'est donc pas possible d'avoir une lecture des résultats sur ces 2 strates



3. Résultats



Profil

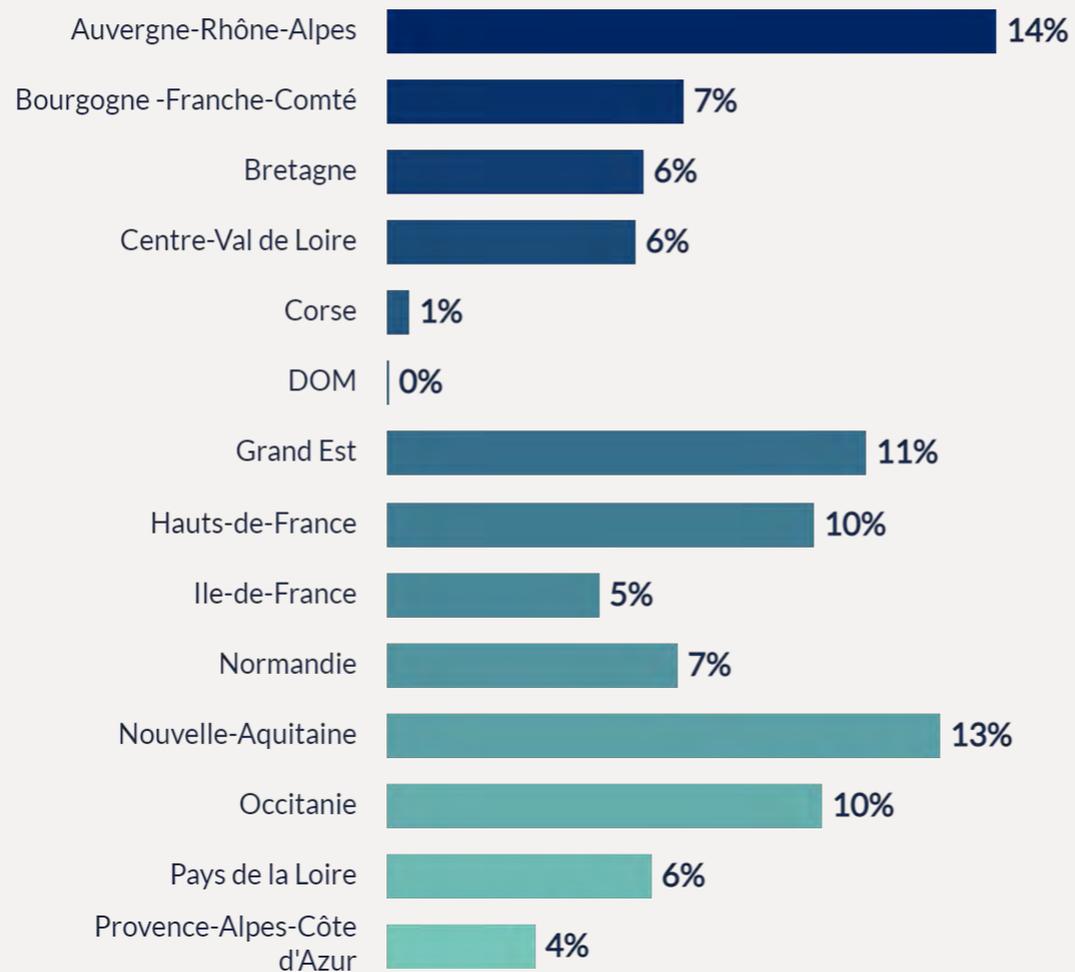


Échantillon

En volume

Réponses effectives : 4 026

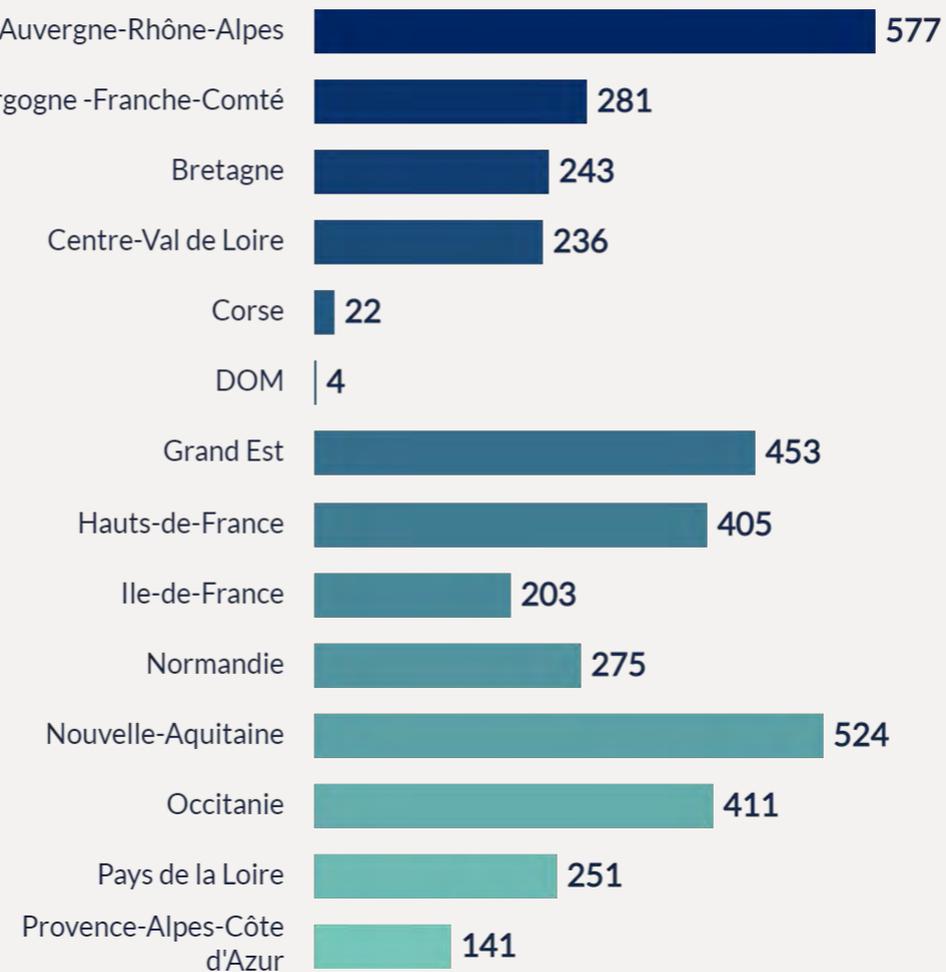
Taux de réponse : 100%



En volume

Réponses effectives : 4 026

Taux de réponse : 100%

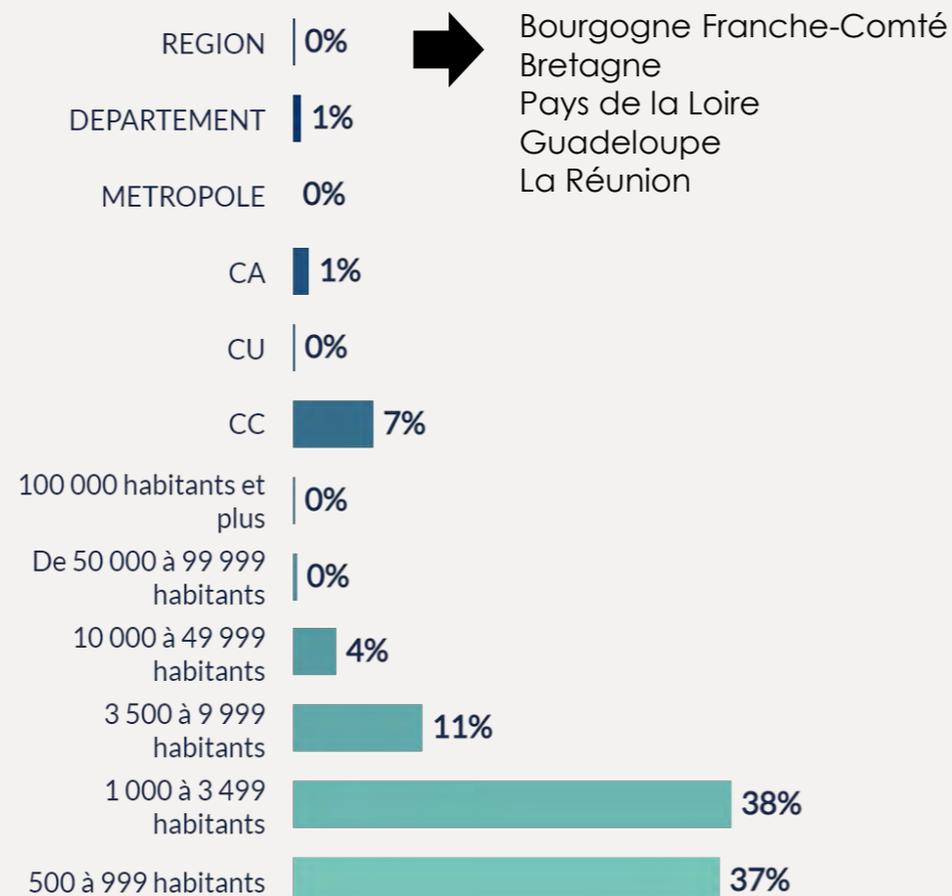


Échantillon

Total

Réponses effectives : 4 026

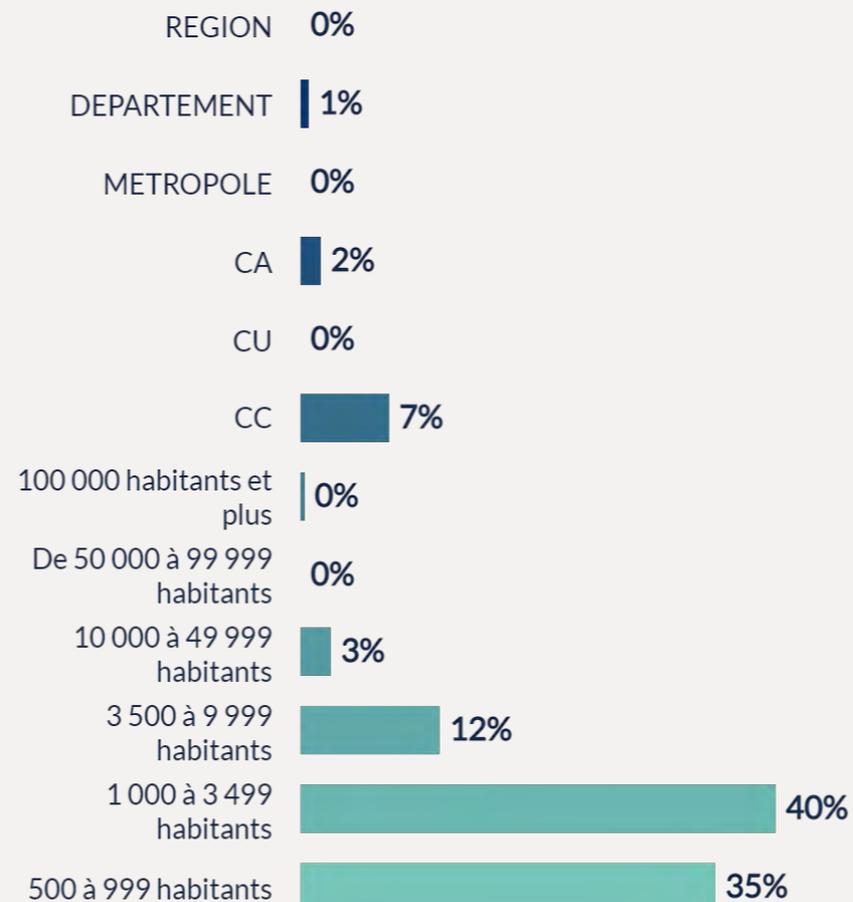
Taux de réponse : 100%



Auvergne Rhône-Alpes

Réponses effectives : 577

Taux de réponse : 100%

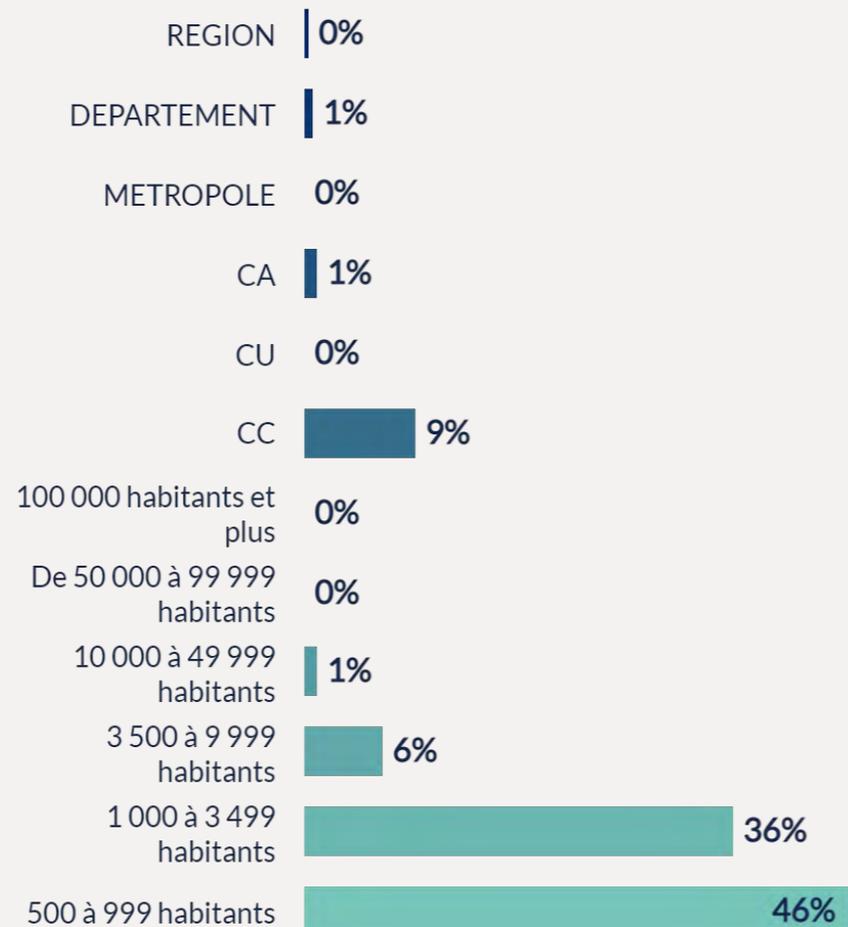


Échantillon

Bourgogne Franche-Comté

Réponses effectives : 281

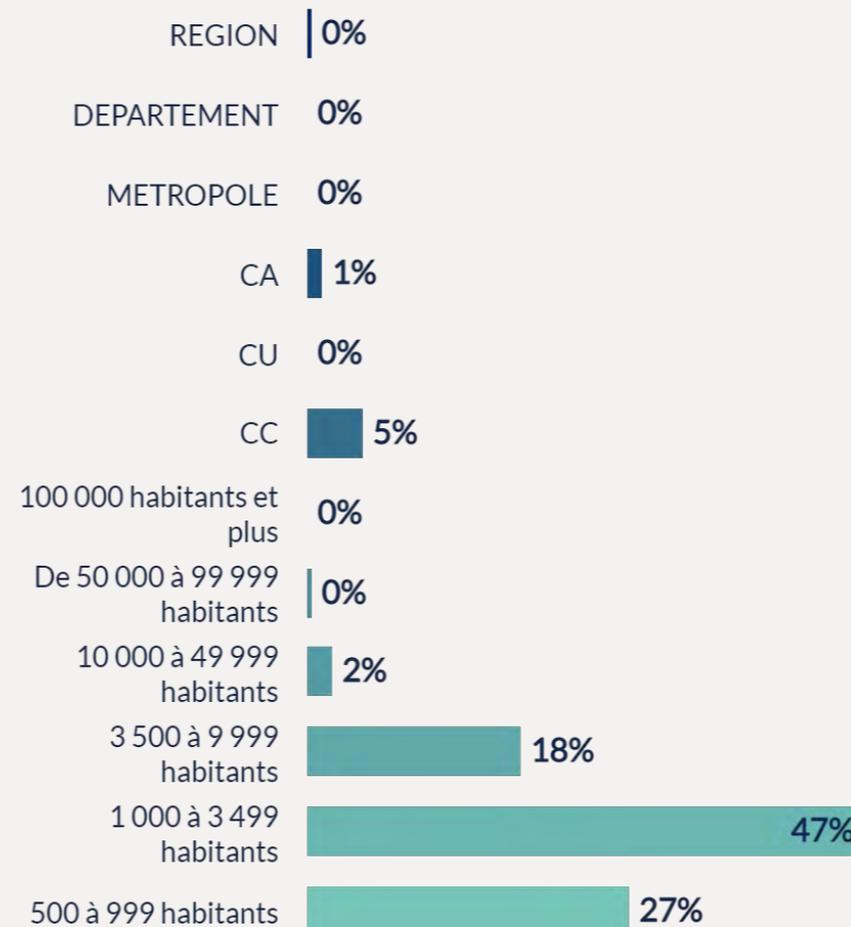
Taux de réponse : 100%



Bretagne

Réponses effectives : 243

Taux de réponse : 100%

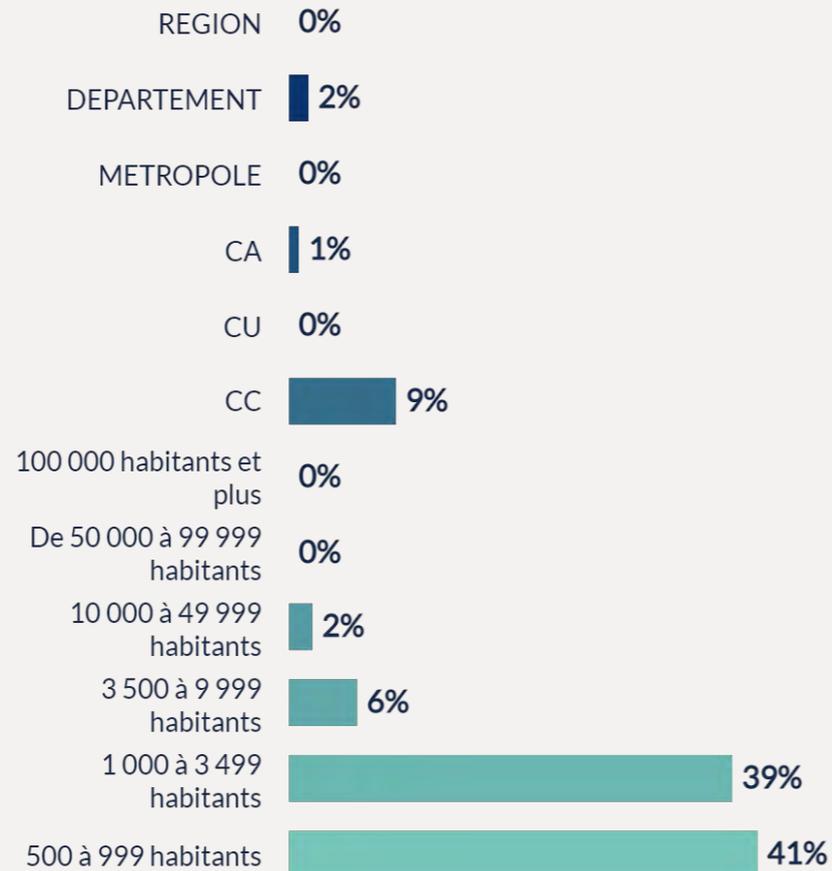


Échantillon

Centre Val de Loire

Réponses effectives : 236

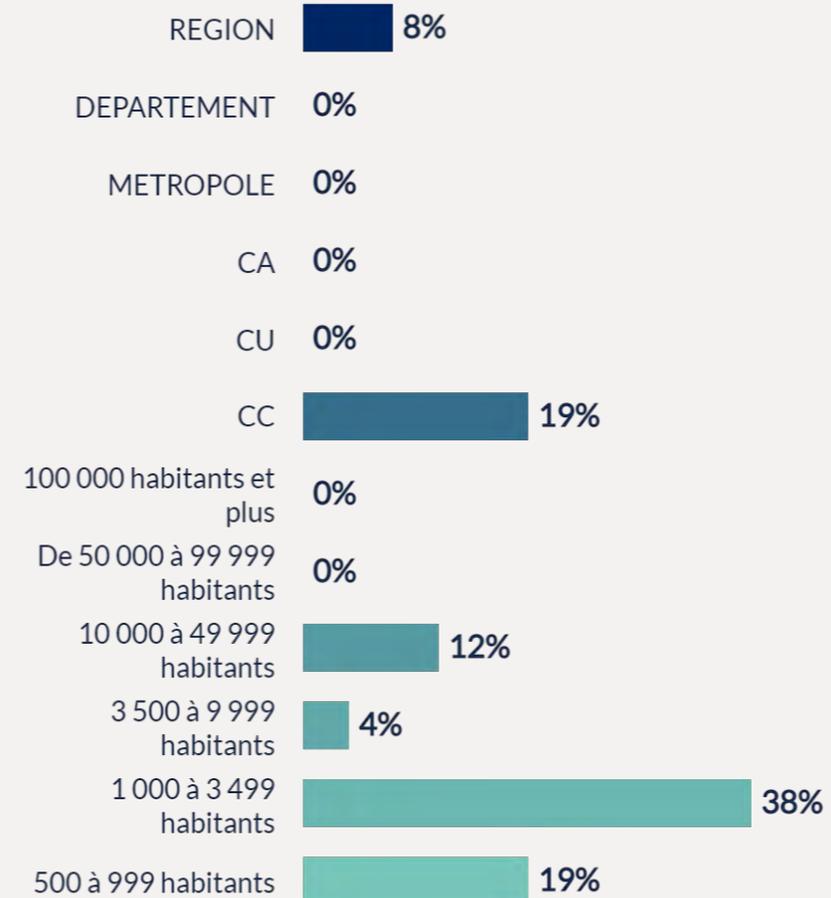
Taux de réponse : 100%



Corse et Dom

Réponses effectives : 26

Taux de réponse : 100%

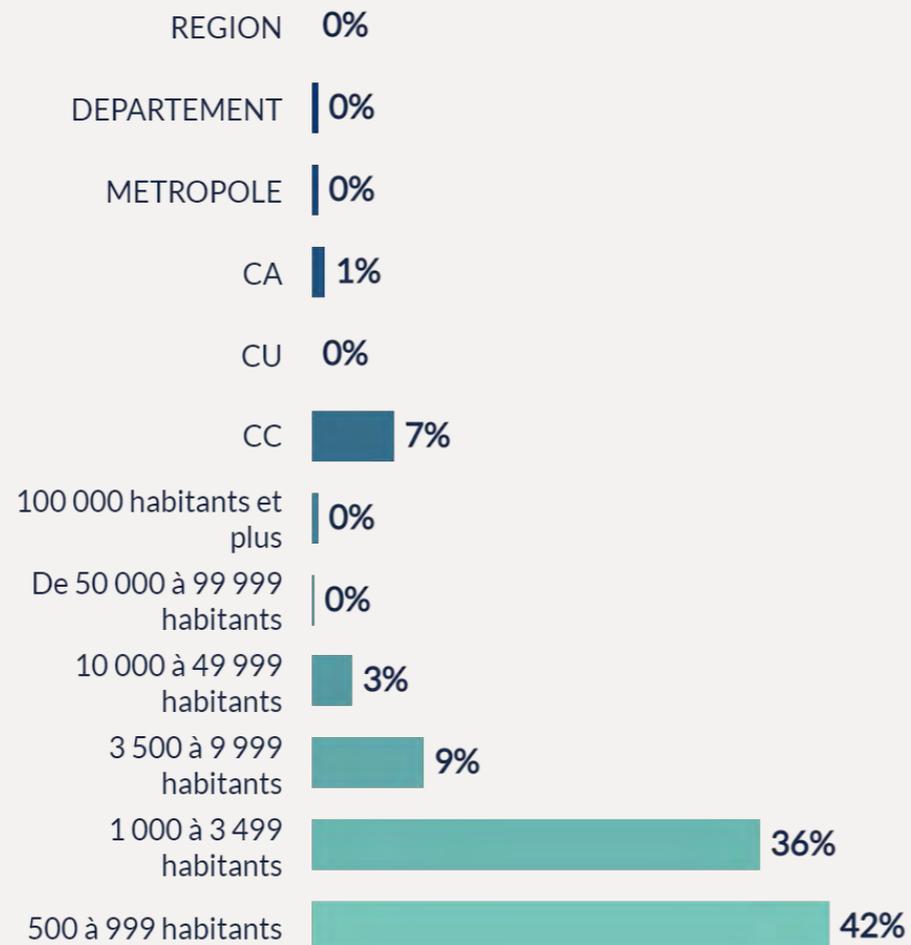


Échantillon

Grand Est

Réponses effectives : 453

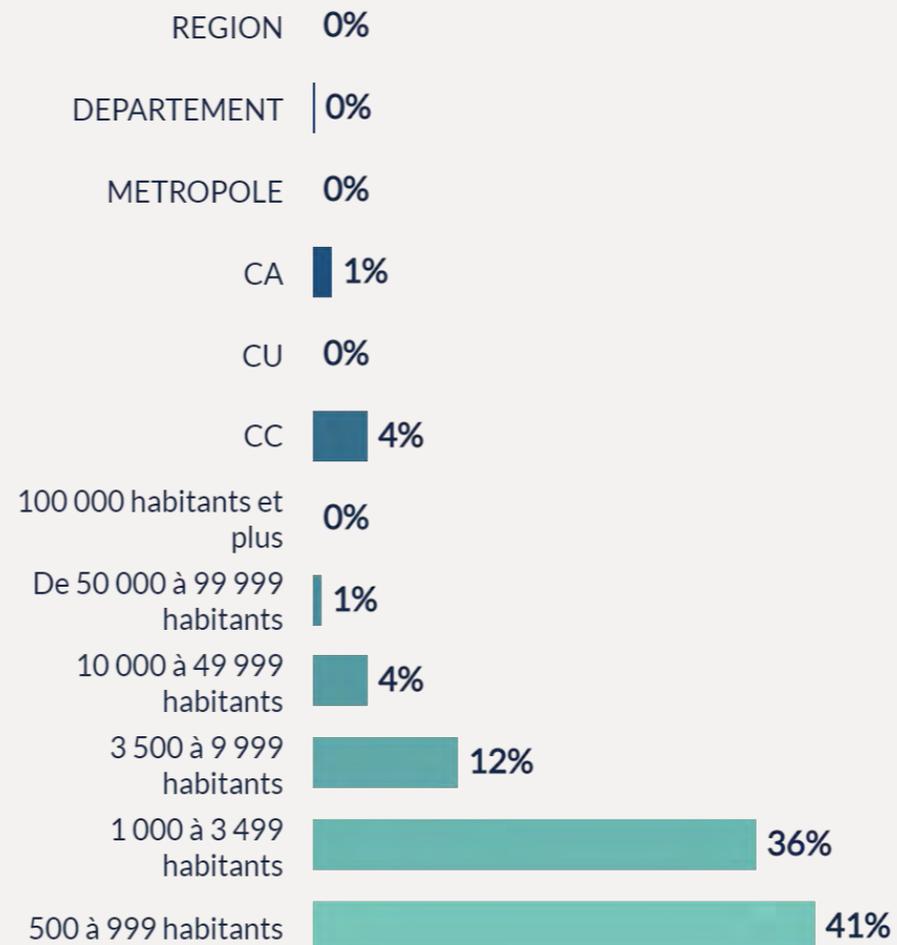
Taux de réponse : 100%



Haut-de-France

Réponses effectives : 405

Taux de réponse : 100%

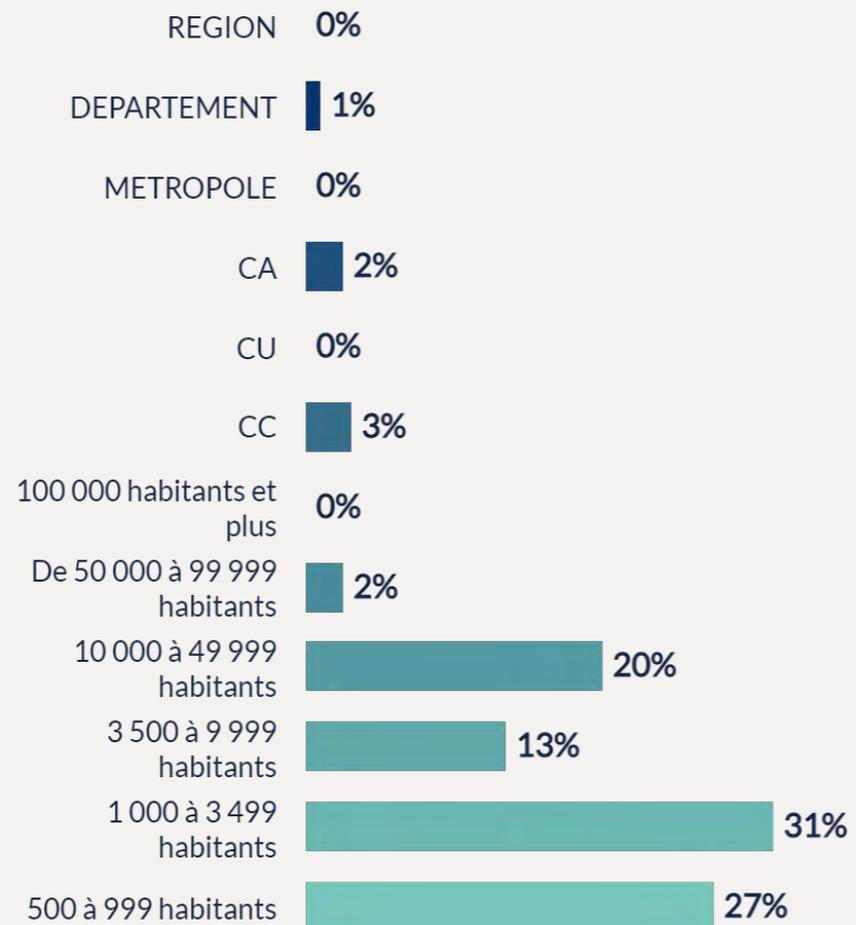


Échantillon

Ile-de-France

Réponses effectives : 203

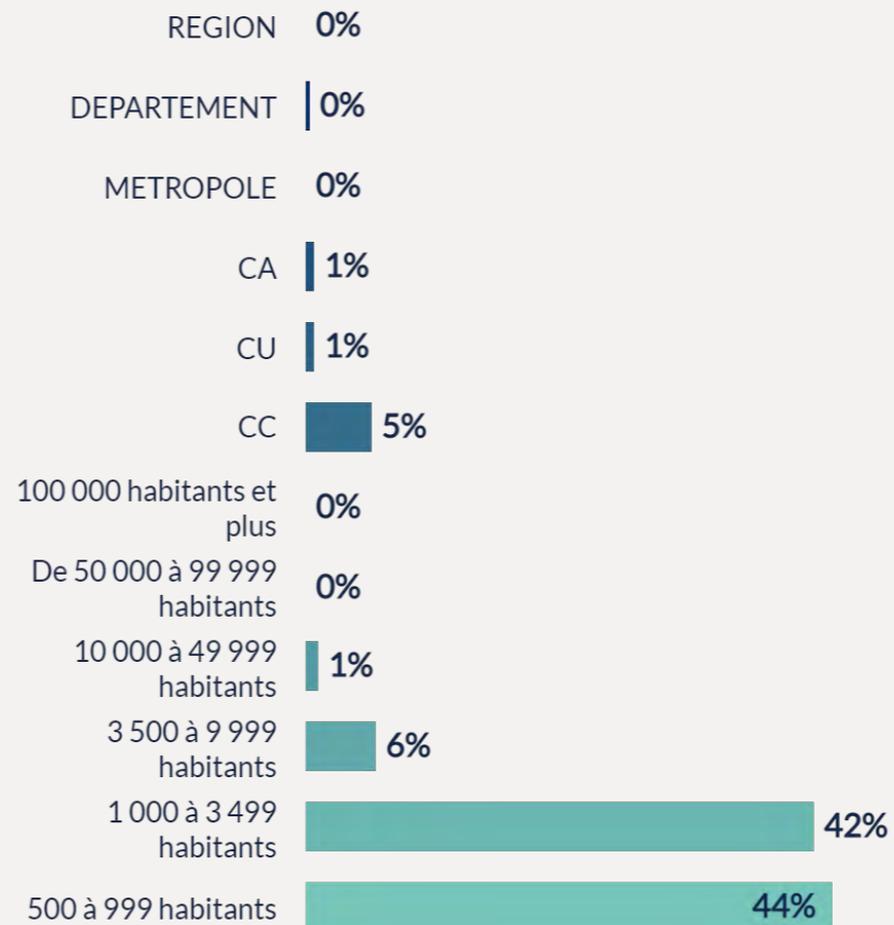
Taux de réponse : 100%



Normandie

Réponses effectives : 275

Taux de réponse : 100%

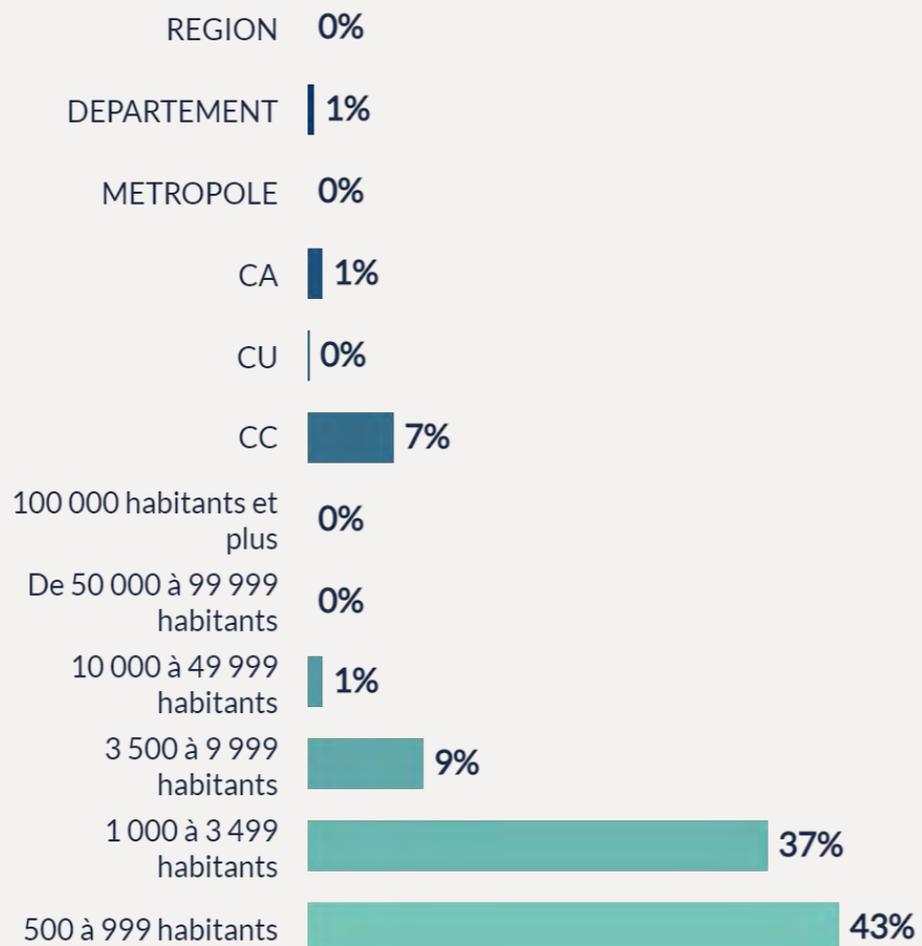


Échantillon

Nouvelle-Aquitaine

Réponses effectives : 524

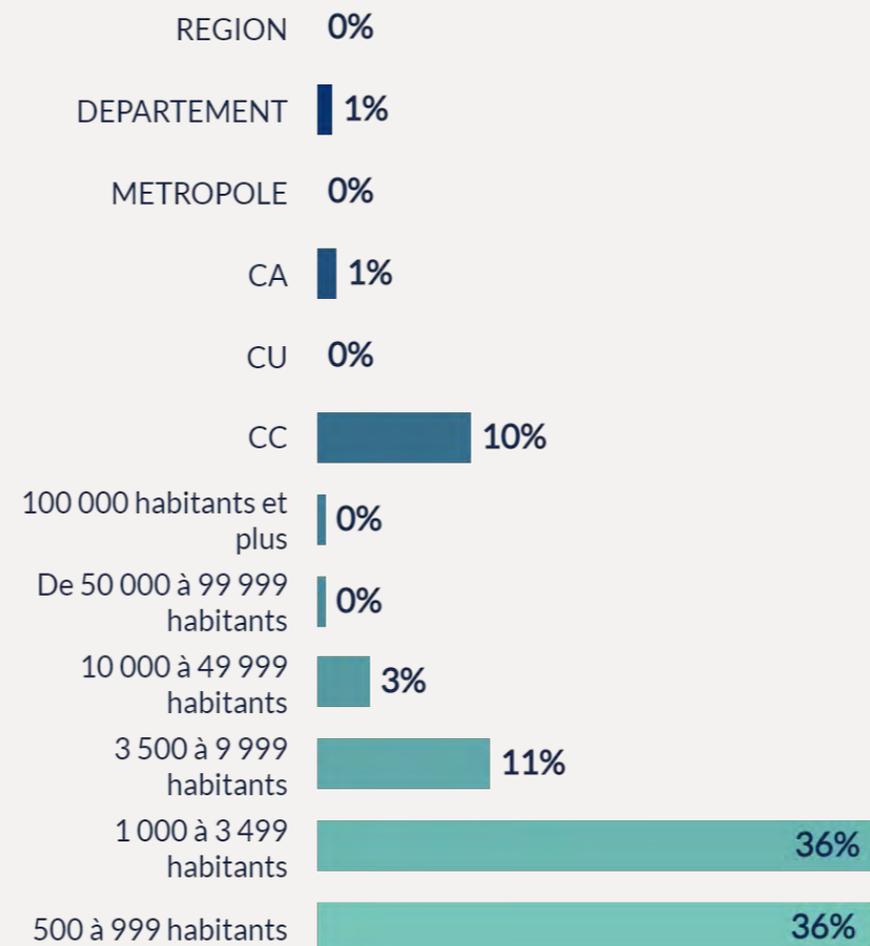
Taux de réponse : 100%



Occitanie

Réponses effectives : 411

Taux de réponse : 100%

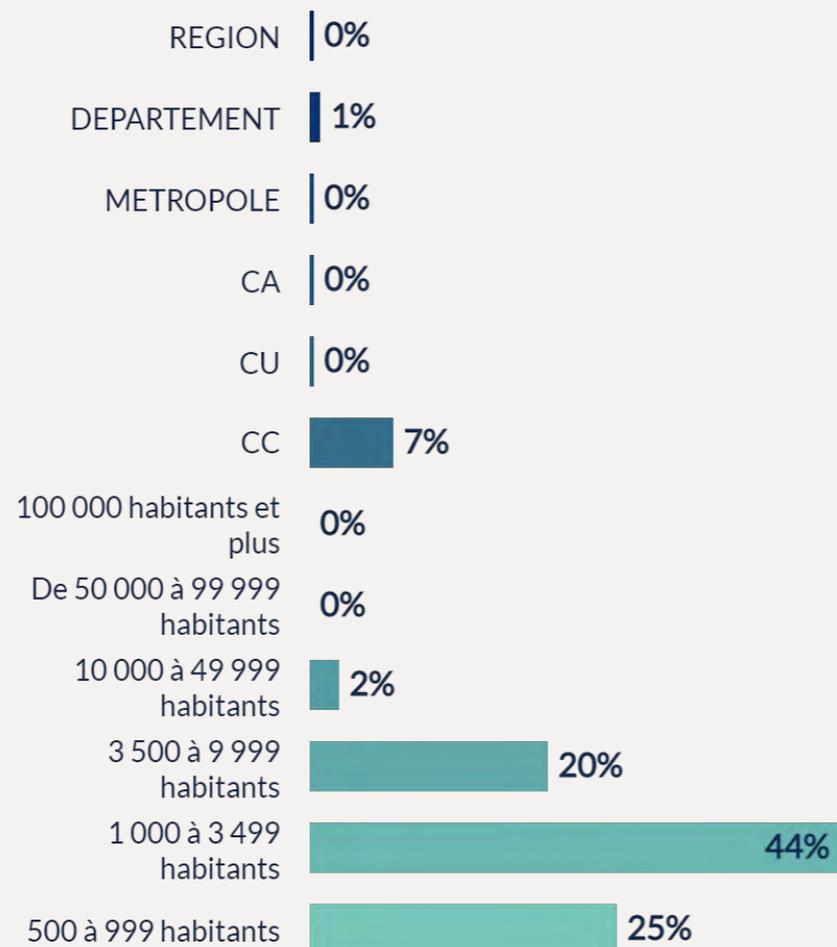


Échantillon

Pays de la Loire

Réponses effectives : 251

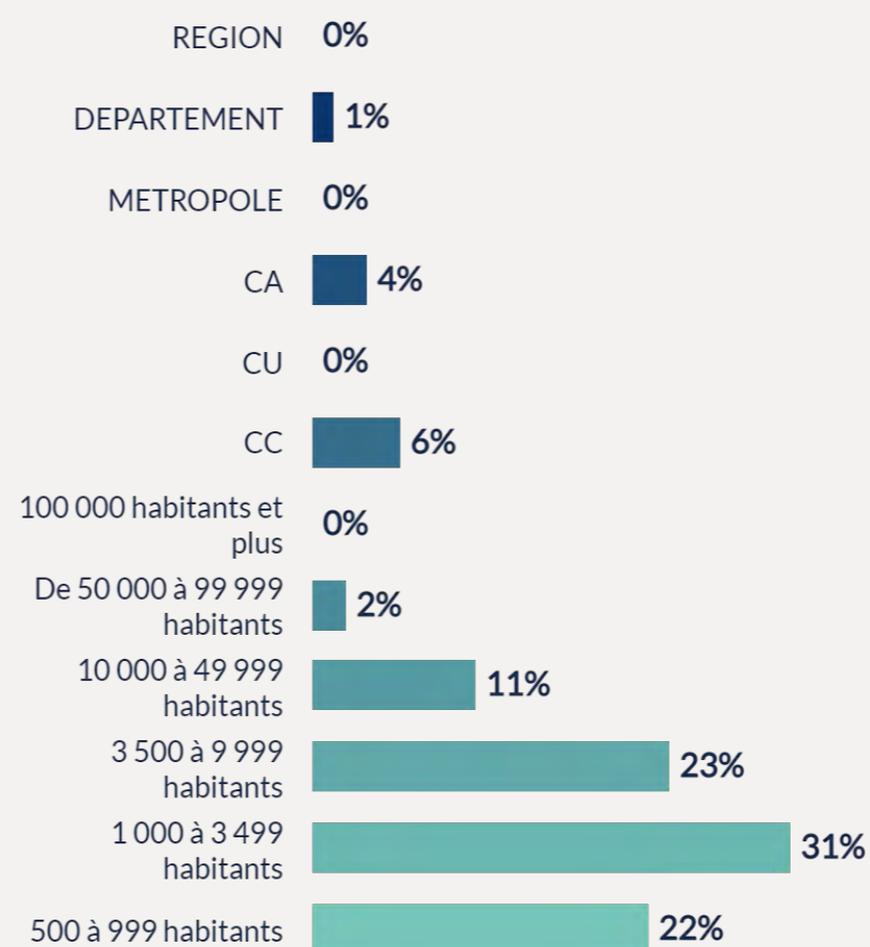
Taux de réponse : 100%



PACA

Réponses effectives : 141

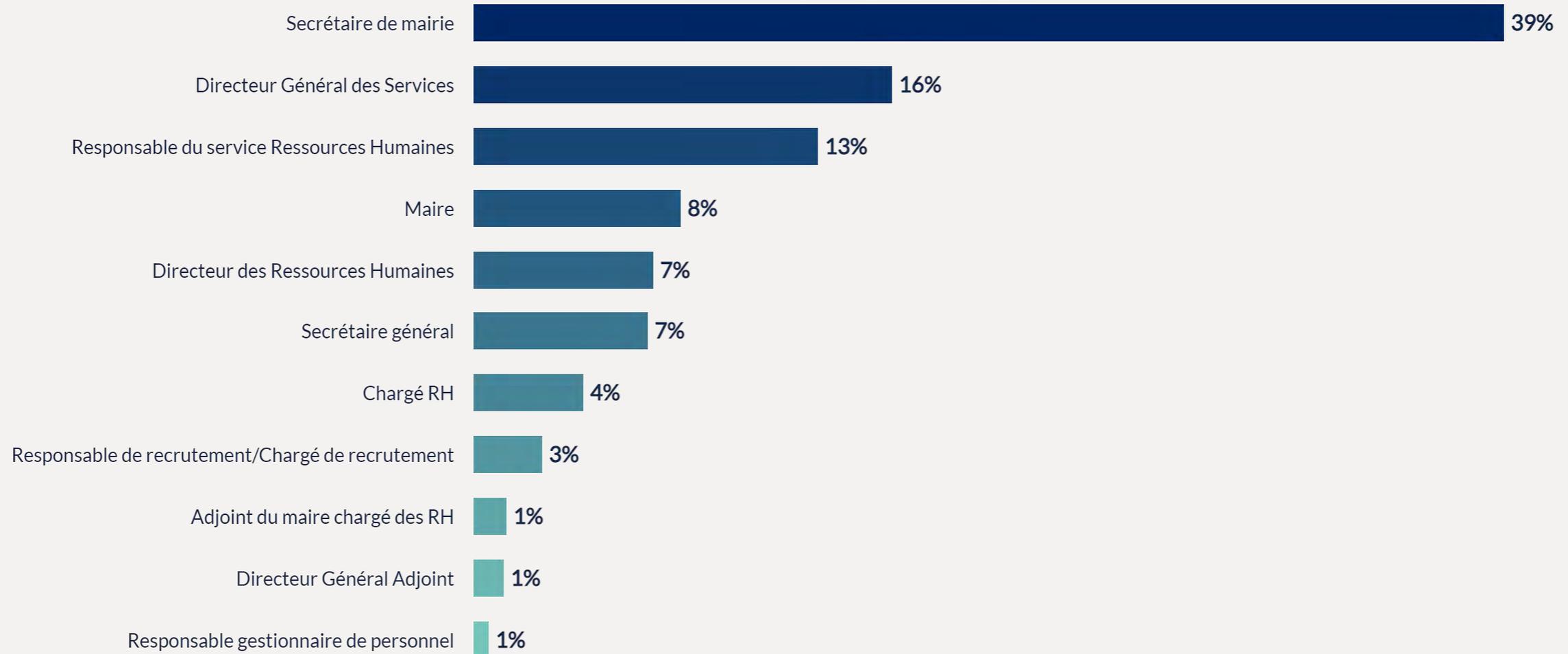
Taux de réponse : 100%



Profil

Réponses effectives : 4 026

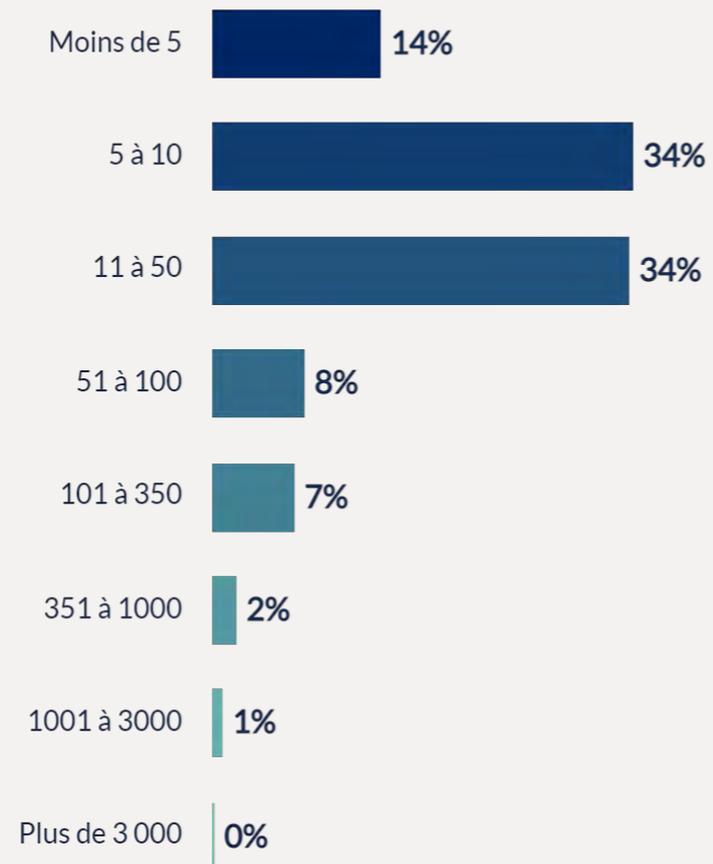
Taux de réponse : 100%



Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?

Réponses effectives : 4 004

Taux de réponse : 99%



Pourcentage de collectivités ayant déclaré au moins un champ professionnel en tension selon le type de collectivité et les régions

64% des collectivités ont identifié au moins un champ professionnel en tension



Collectivités sur-représentées

Région et département : **97%**

Métropole, CU, CA : **93%**

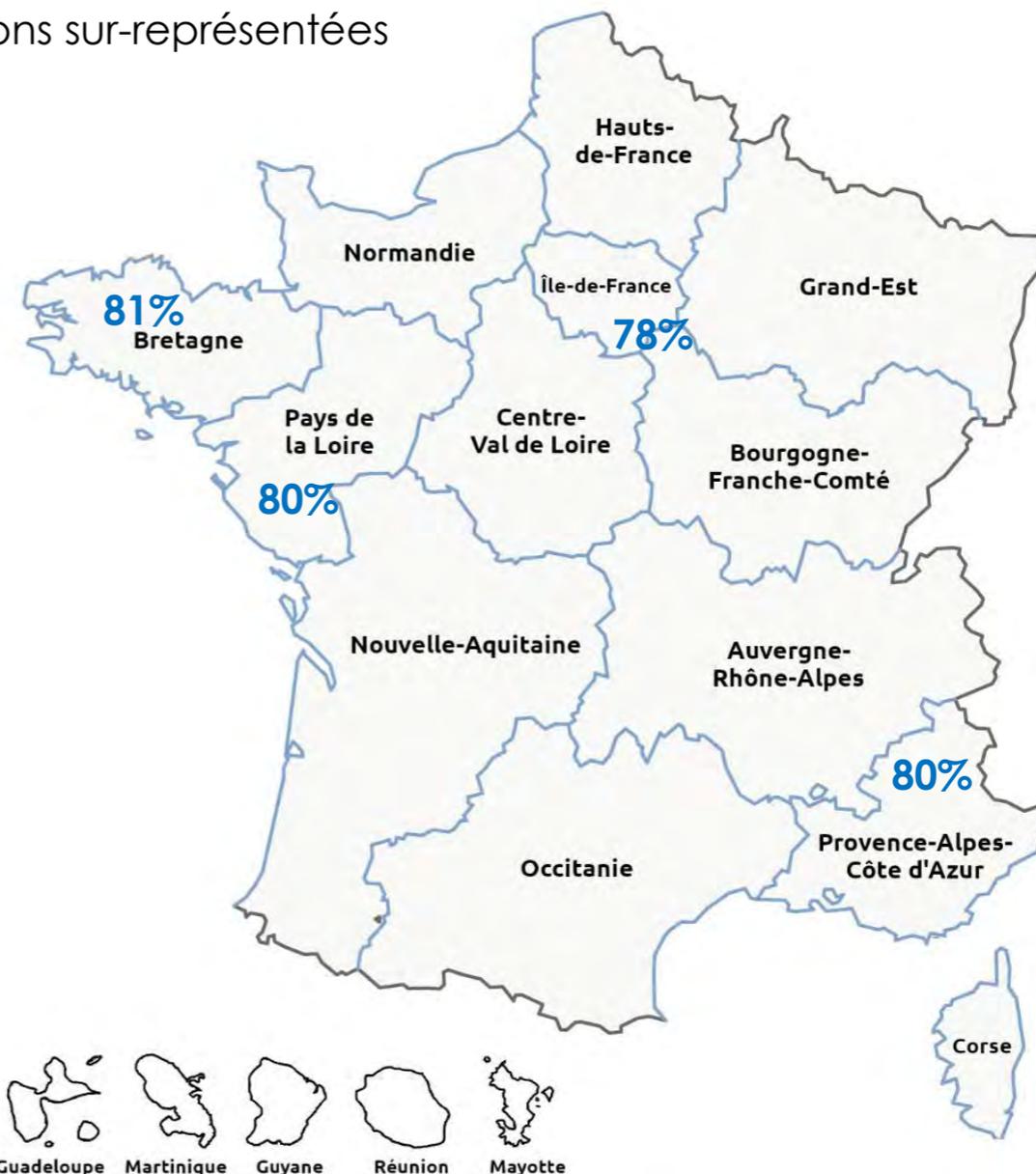
CC : **92%**

50 000 hab et plus : **100%**

10 000 à 49 999 hab : **95%**

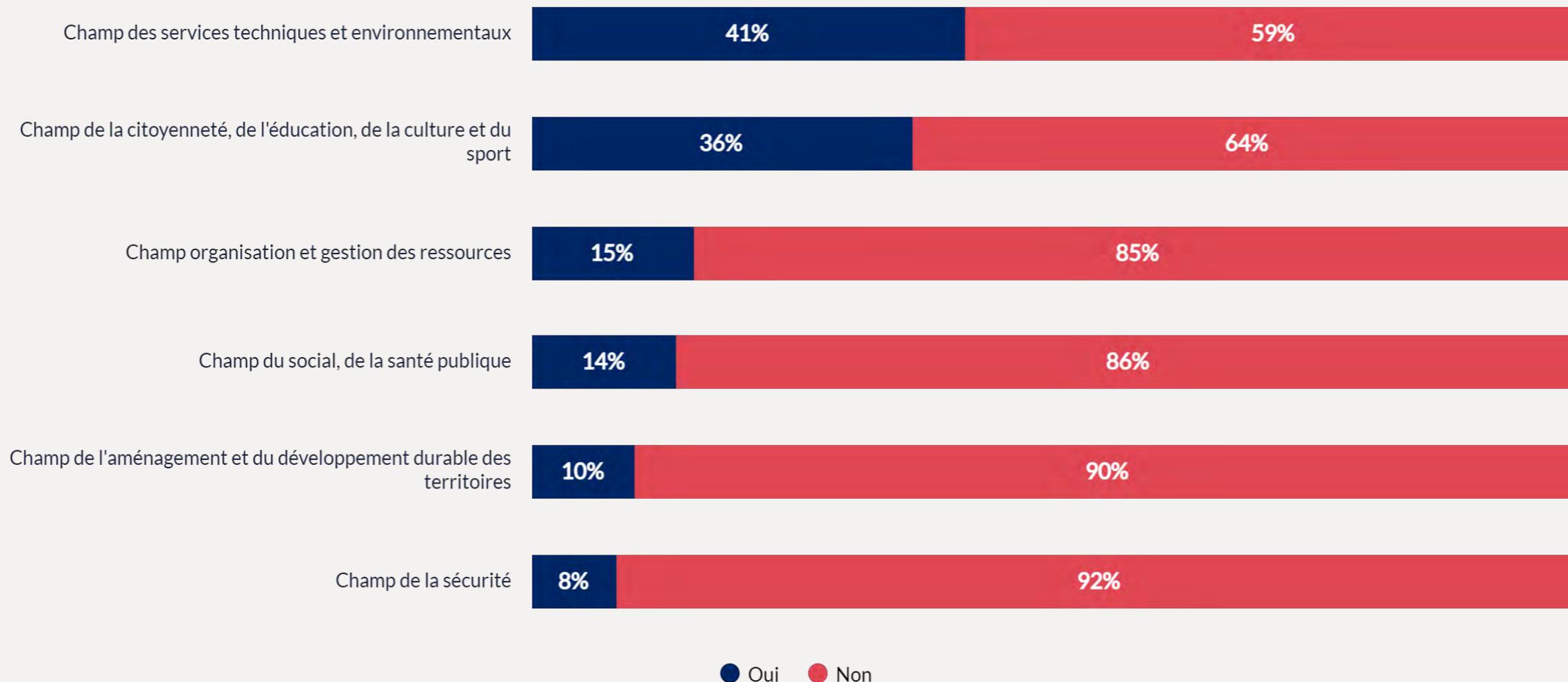
3500 à 9999 hab : **88%**

Régions sur-représentées



Le champ des services techniques et environnementaux et le champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport sont les plus cités.

Au sein de votre collectivité, quels sont les champs professionnels pour lesquels les recrutements de certains métiers sont en tension ?



Collectivités et régions déclarant davantage le champ des services techniques et environnementaux en tension.

Champ des services techniques et environnementaux : 41%



Collectivités sur-représentées

Région et département : 78%

Métropole, CU, CA : 62%

CC : 54%

50 000 hab et plus : 82%

10 000 à 49 999 hab : 57%

3500 à 9999 hab : 56%

Régions sur-représentées



Collectivités et régions déclarant davantage le champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport en tension.

Champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport : **36%**



Collectivités sur-représentées

CC : 50%

10 000 à 49 999 hab : 52%

3500 à 9999 hab : 53%

Régions sur-représentées



Collectivités et régions déclarant davantage le champ de l'organisation et de la gestion des ressources en tension.

Champ de l'organisation et de la gestion des ressources: **15%**



Collectivités sur-représentées

Région et département : 56%

Métropole, CU, CA : 42%

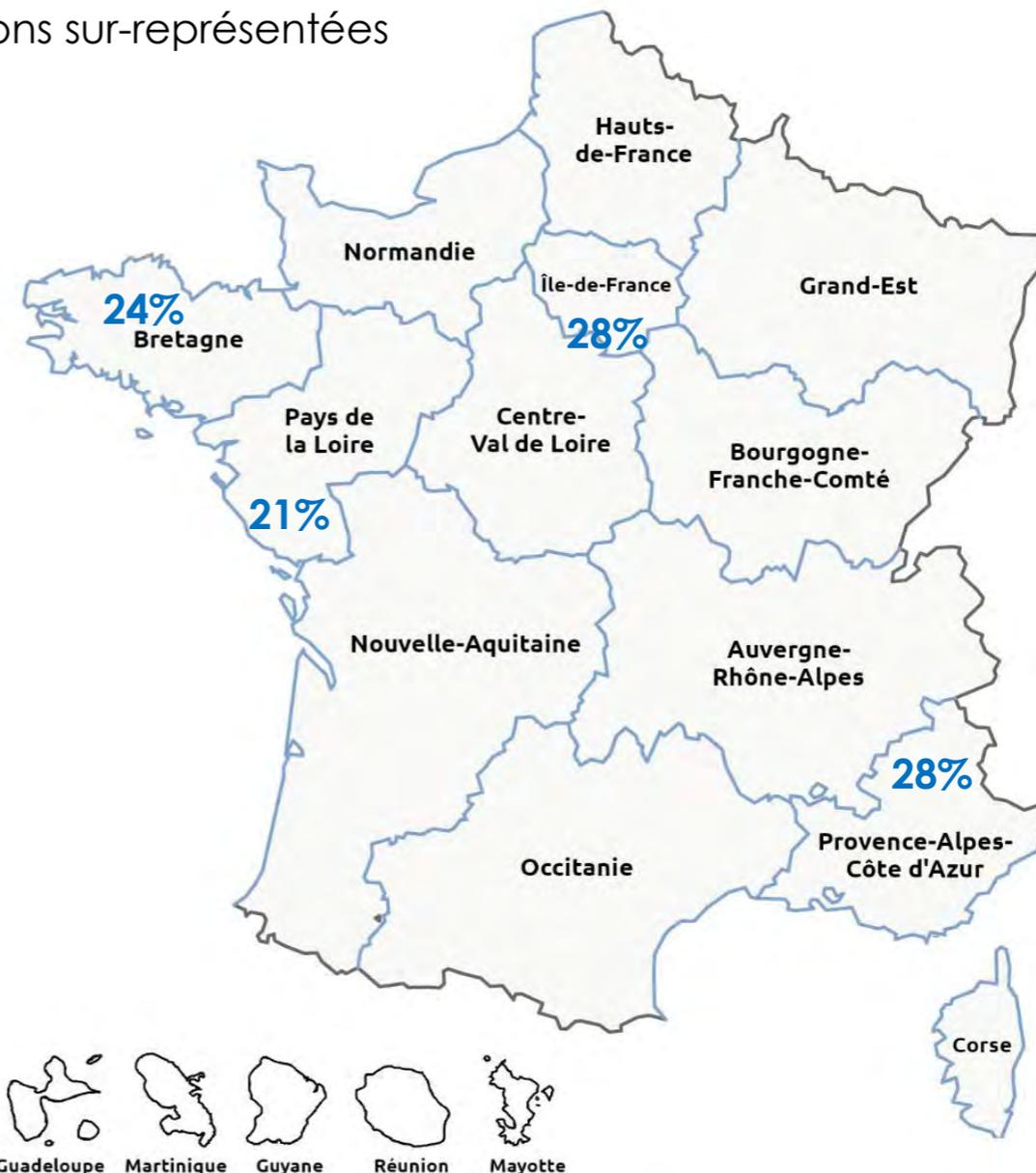
CC : 31%

50 000 hab et plus : 38%

10 000 à 49 999 hab : 42%

3500 à 9999 hab : 30%

Régions sur-représentées



Collectivités et régions déclarant davantage le champ du social et de la santé publique en tension.

Champ du social et de la santé publique : 14%



Collectivités sur-représentées

Région et département : 78%

Métropole, CU, CA : 58%

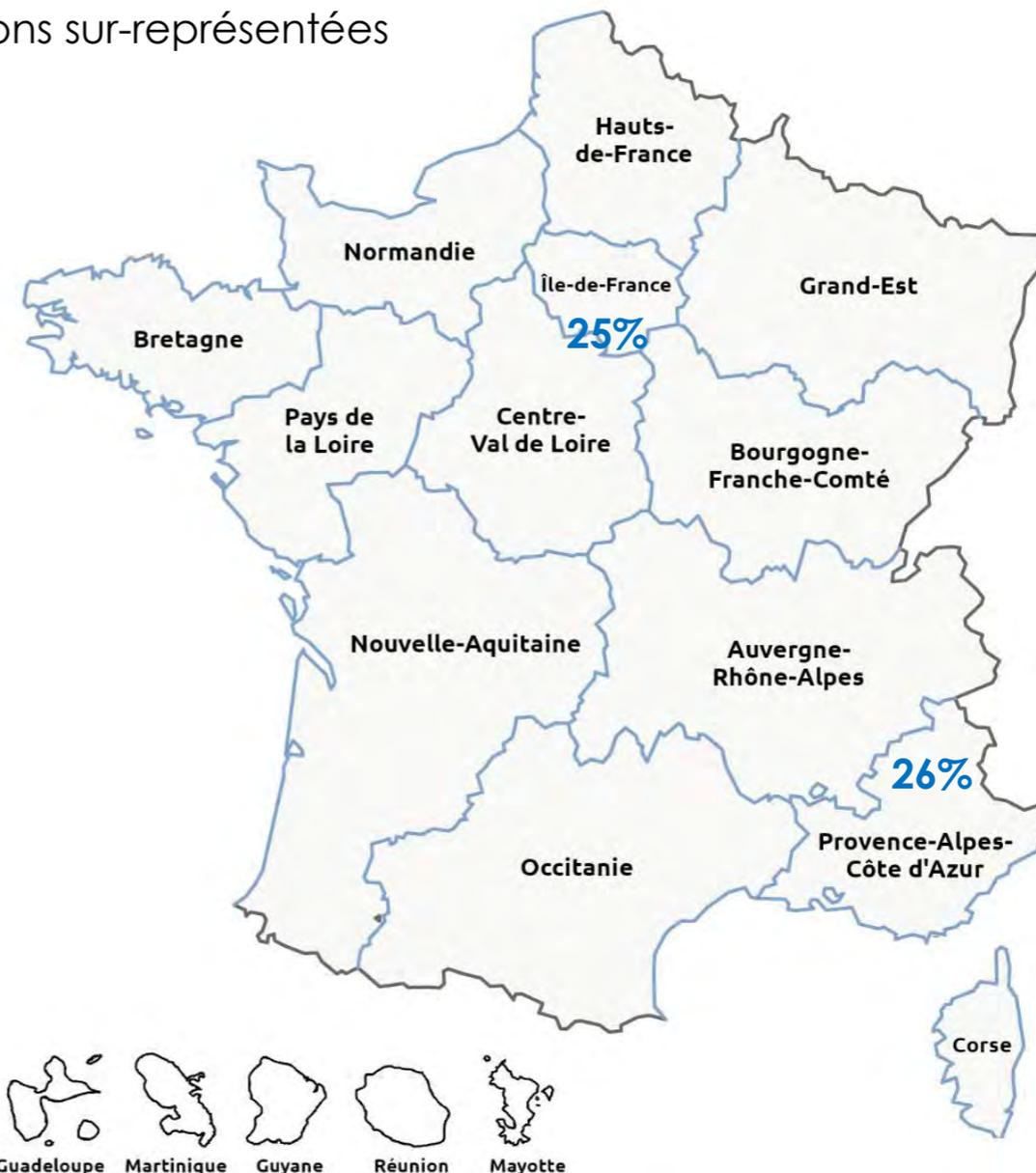
CC : 46%

50 000 hab et plus : 65%

10 000 à 49 999 hab : 49%

3500 à 9999 hab : 26%

Régions sur-représentées



Collectivités et régions déclarant davantage le champ de l'aménagement et du développement durable des territoires en tension.

Champ de l'aménagement et du développement durable des territoires : 10%



Collectivités sur-représentées

Région et département : 22%

Métropole, CU, CA : 45%

CC : 35%

50 000 hab et plus : 37%

10 000 à 49 999 hab : 24%

3500 à 9999 hab : 18%

Régions sur-représentées



Collectivités et régions déclarant davantage le champ de la sécurité en tension.

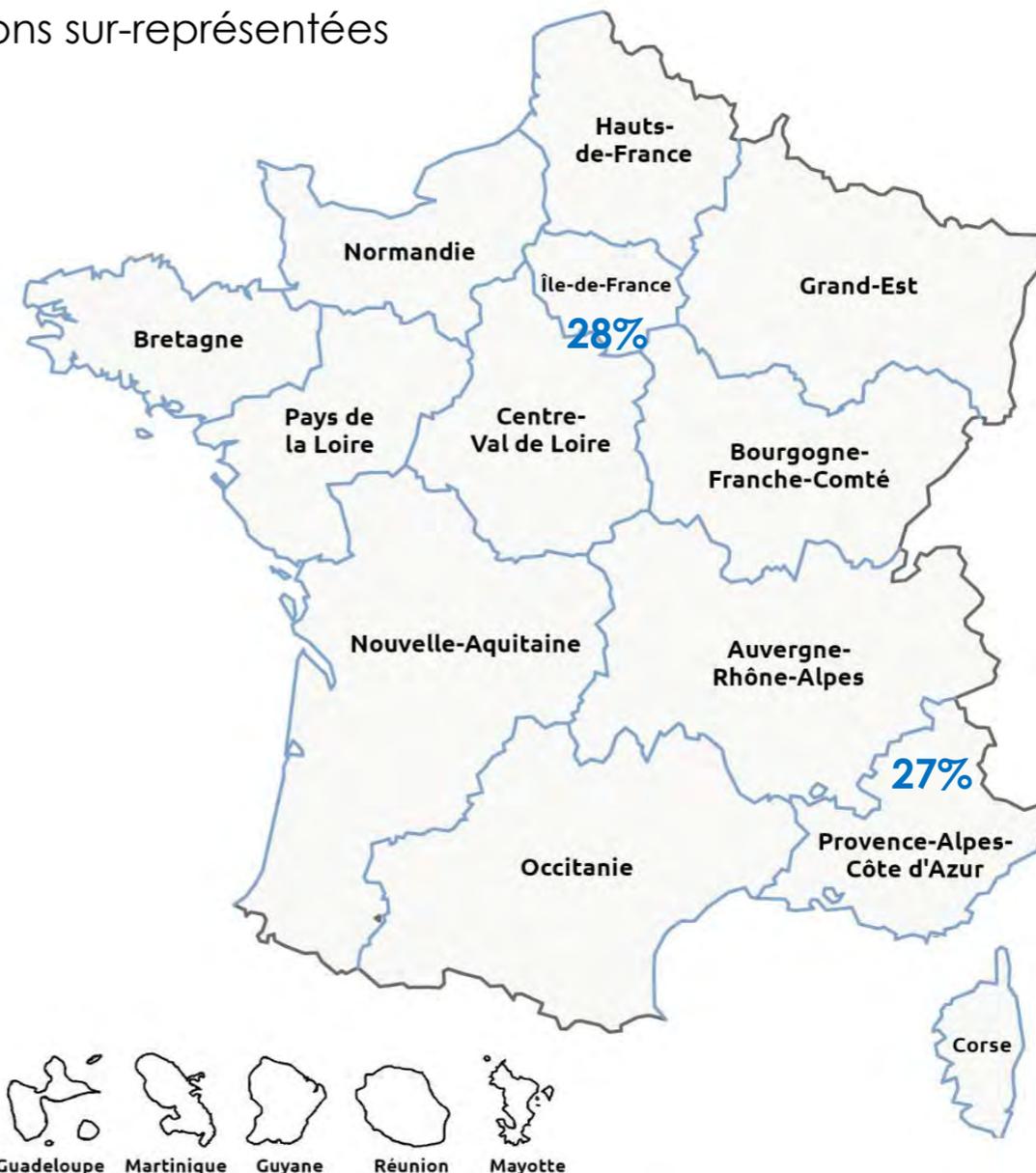
Champ de la sécurité : 8%



Collectivités sur-représentées

50 000 hab et plus : 37%
10 000 à 49 999 hab : 54%
3500 à 9999 hab : 24%

Régions sur-représentées



TOP 10 des métiers en tension

TOP 10 des métiers en tension

Réponses effectives : 2 591



Base collectivités ayant déclaré au moins un champ professionnel en tension soit : 2591 répondants

2 types de métiers principaux sont cités comme en tension : la gestion des ressources humaines et les métiers de la comptabilité et de la finance

15 métiers les plus cités

Réponses effectives : 624

Métiers en tension relatifs au champs de l'organisation et de la gestion des ressources



Collectivités sur-représentées

Assistant de gestion des ressources humaines

10 000 à 49 999 hab : 59%

Instructeur ou gestionnaire des marchés publics

Métropole, CU, CA : 32%

CC: 19%

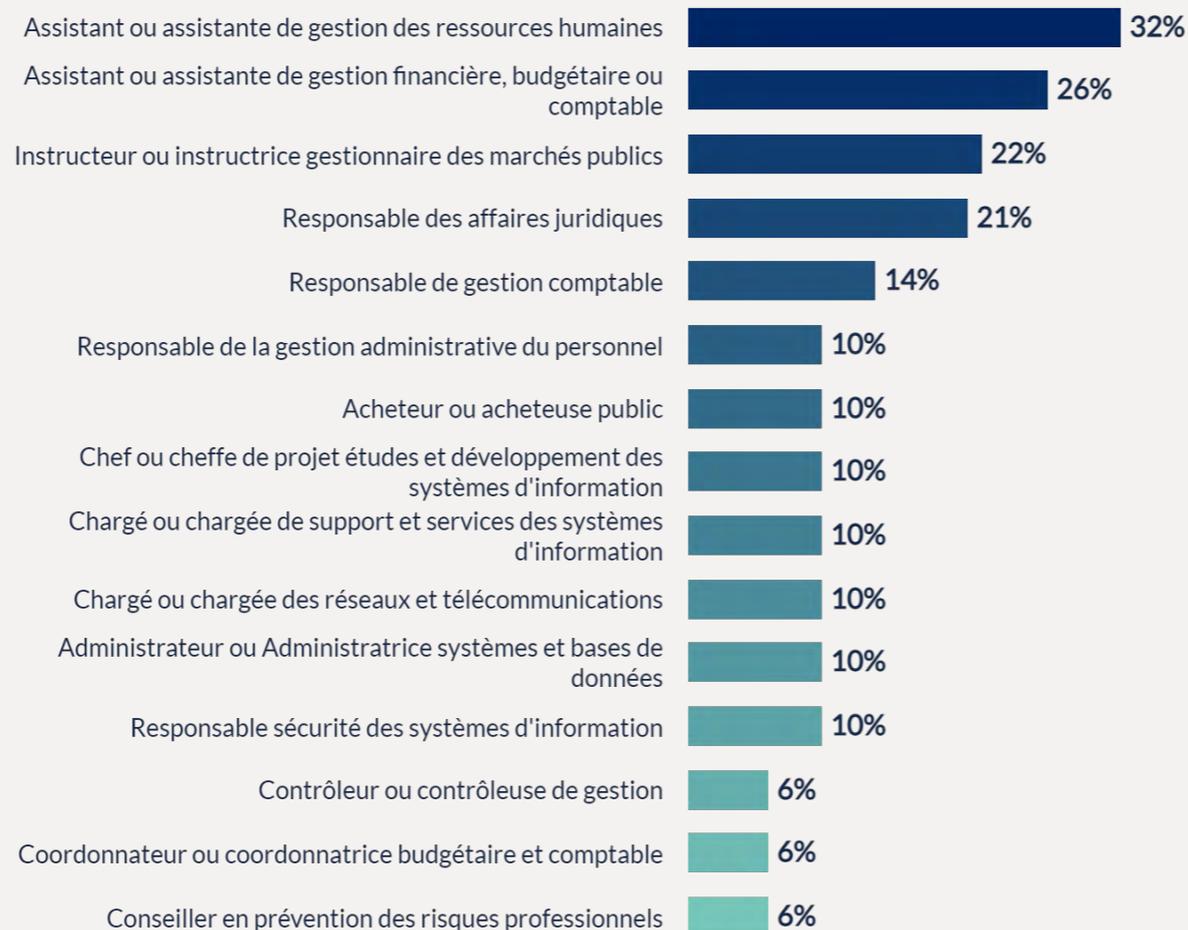
10 000 à 49 999 hab : 33%

Base collectivités ayant déclaré le champ de l'organisation et de la gestion des ressources en tension

15 métiers les plus cités par les régions, les départements, les métropoles, les CU, les CA et les communes de plus de 50 000 habitants

Métiers en tension relatifs au champ de l'organisation et de la gestion des ressources

Réponses effectives : 51



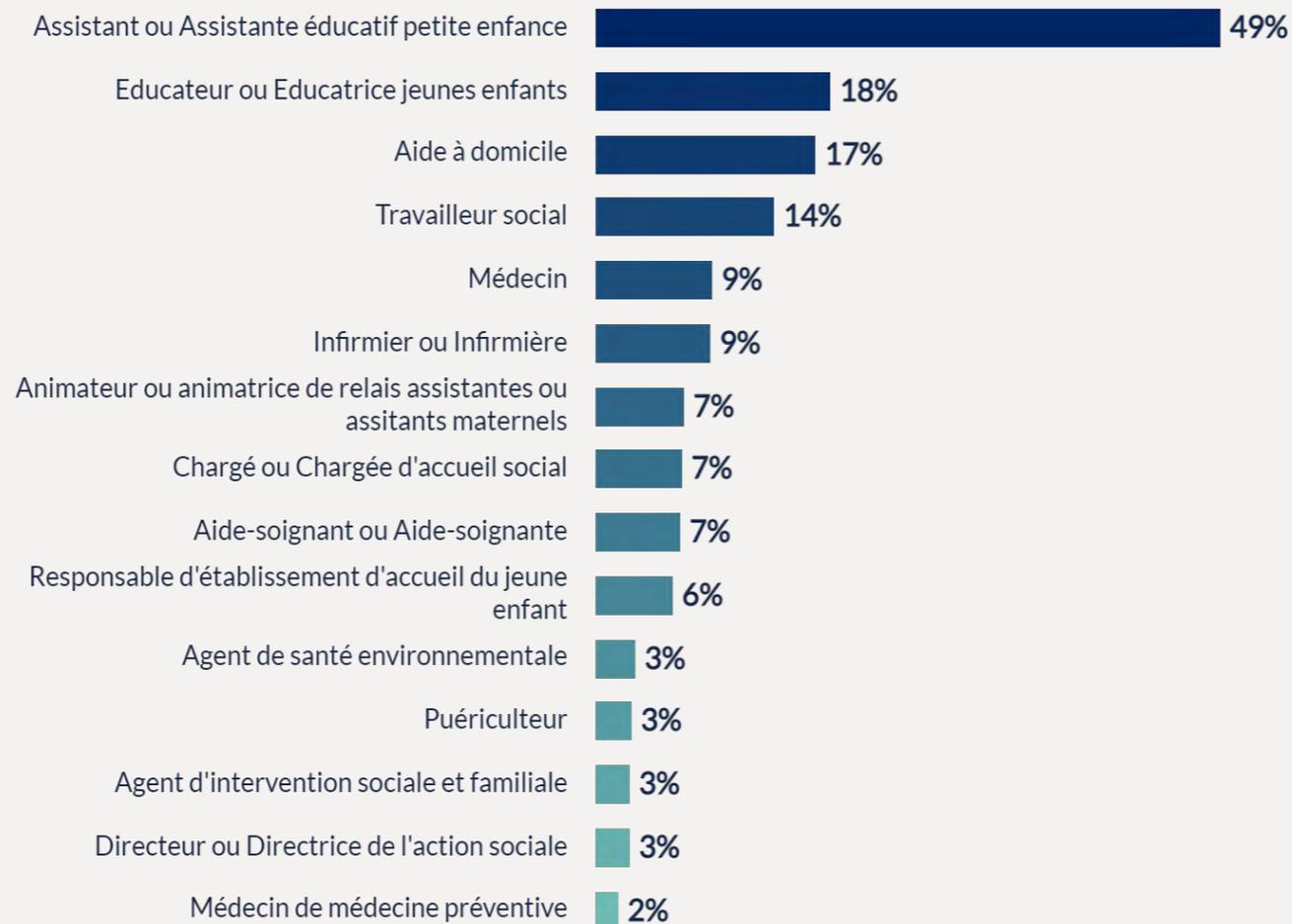
Base collectivités ayant déclaré le champ de l'organisation et de la gestion des ressources en tension

49% des collectivités ayant déclaré ce champ professionnel en tension citent le métier d'assistant éducatif petite enfance.

15 métiers les plus cités

Métiers en tension relatifs au champs du social et de la santé publique

Réponses effectives : 559



Collectivités sur-représentées

Assistant éducatif petite enfance

CC: 71%

Educateur jeunes enfants

CC : 29%

Travailleur social

Régions et départements : 88%

10 000 à 49 999 habitants : 31%

Infirmier

Métropole, CU, CA : 26%

Médecin

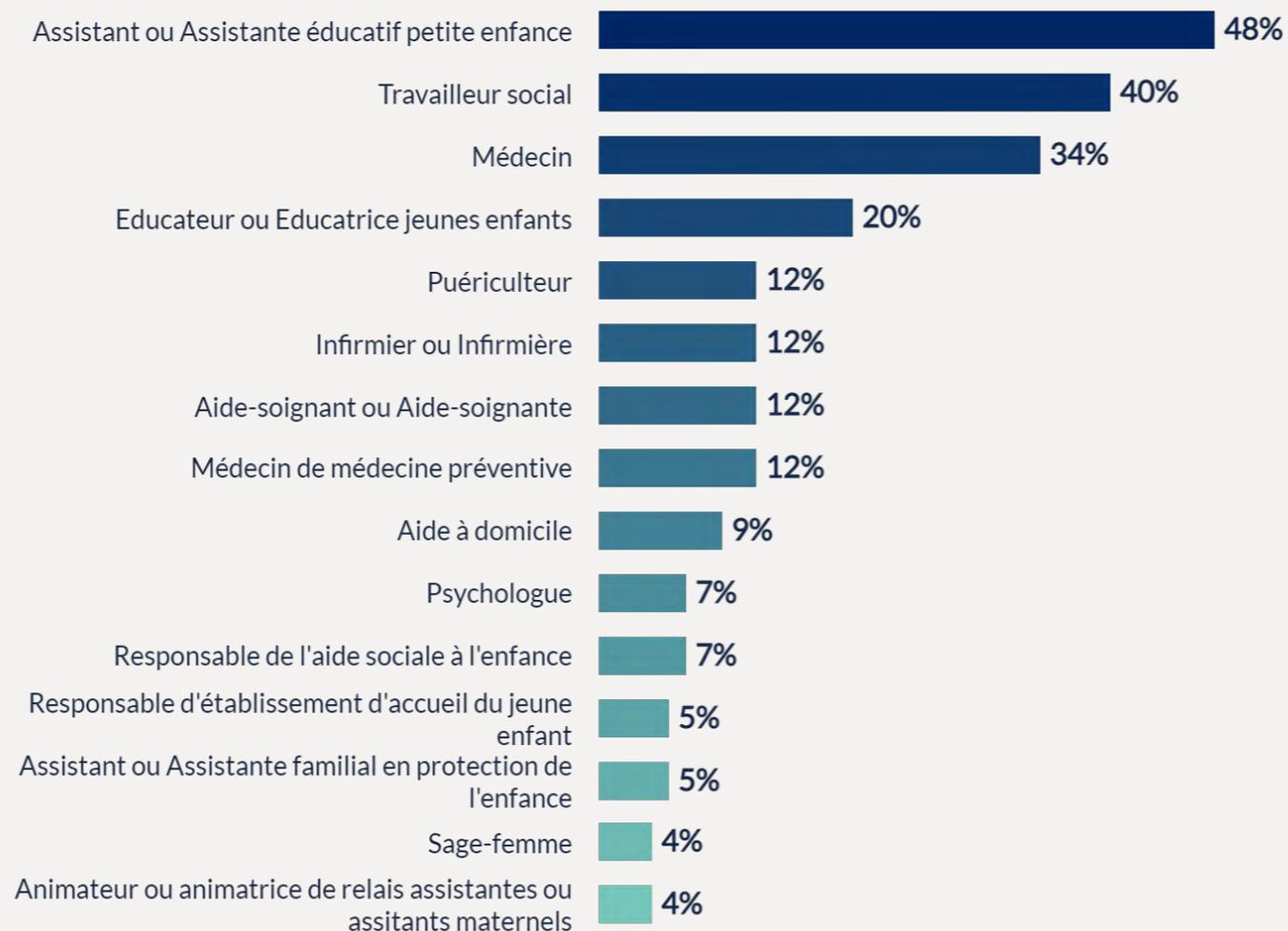
Régions et départements : 80%

Base collectivités ayant déclaré le champ du social et de la santé publique en tension

15 métiers les plus cités par les régions, les départements, les métropoles, les CU, les CA et les communes de plus de 50 000 habitants

Métiers en tension relatifs au champs du social et de la santé publique

Réponses effectives : 74



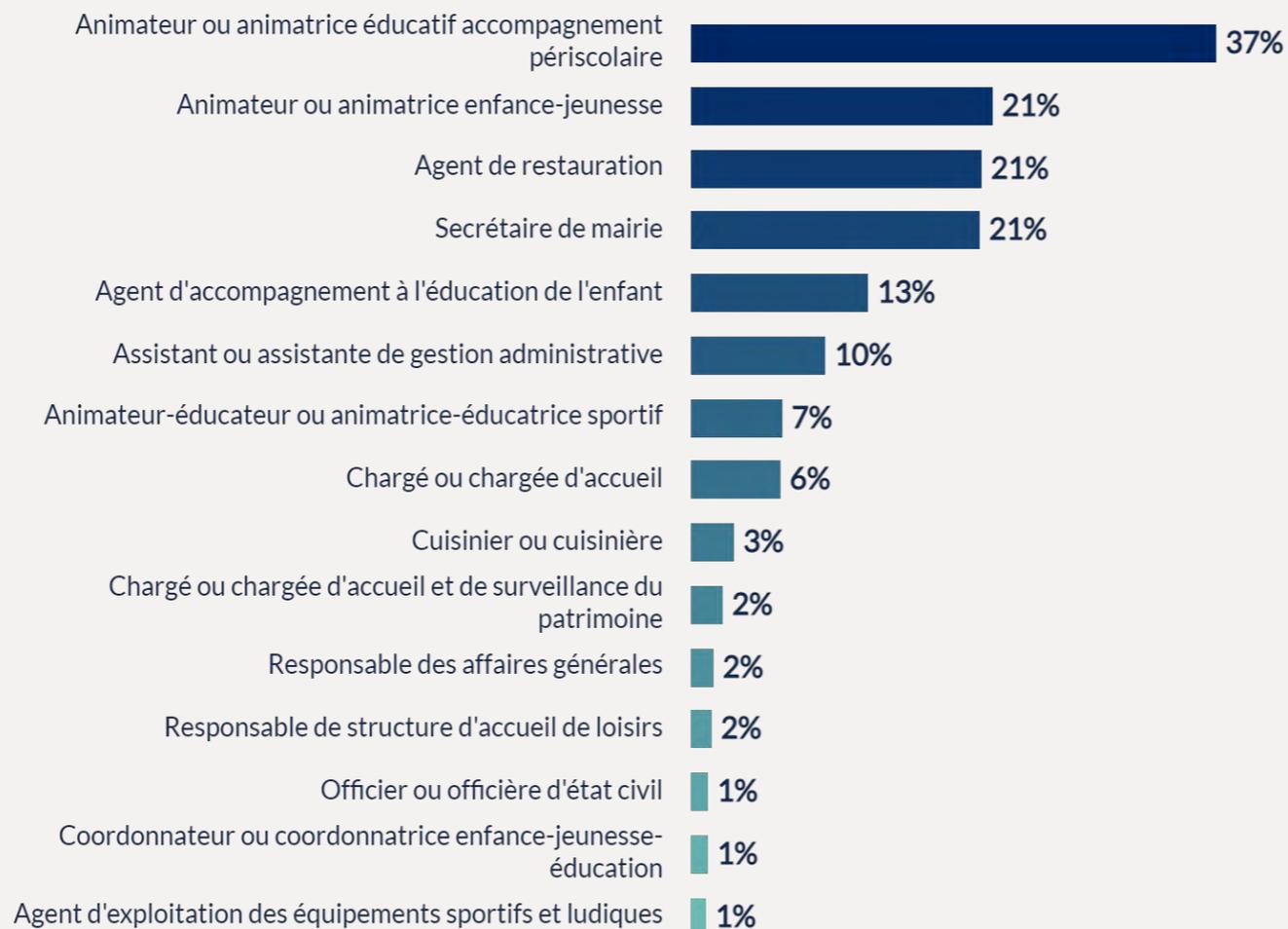
Base collectivités ayant déclaré le champ du social et de la santé publique en tension

37% des collectivités ayant déclaré ce champ professionnel en tension citent le métier d'animateur éducatif d'accompagnement périscolaire.

15 métiers les plus cités

Réponses effectives : 1 465

Métiers en tension relatifs au champs de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport



Base collectivités ayant déclaré le champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport en tension



Collectivités sur-représentées

Animateur éducatif d'accompagnement périscolaire :

3500 à 9999 habitants : 55%

Animateur enfance-jeunesse :

CC : 47%

3500 à 9999 habitants : 37%

15 métiers les plus cités par les régions, les départements, les métropoles, les CU, les CA et les communes de plus de 50 000 habitants

Métiers en tension relatifs au champs de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport

Réponses effectives : 49



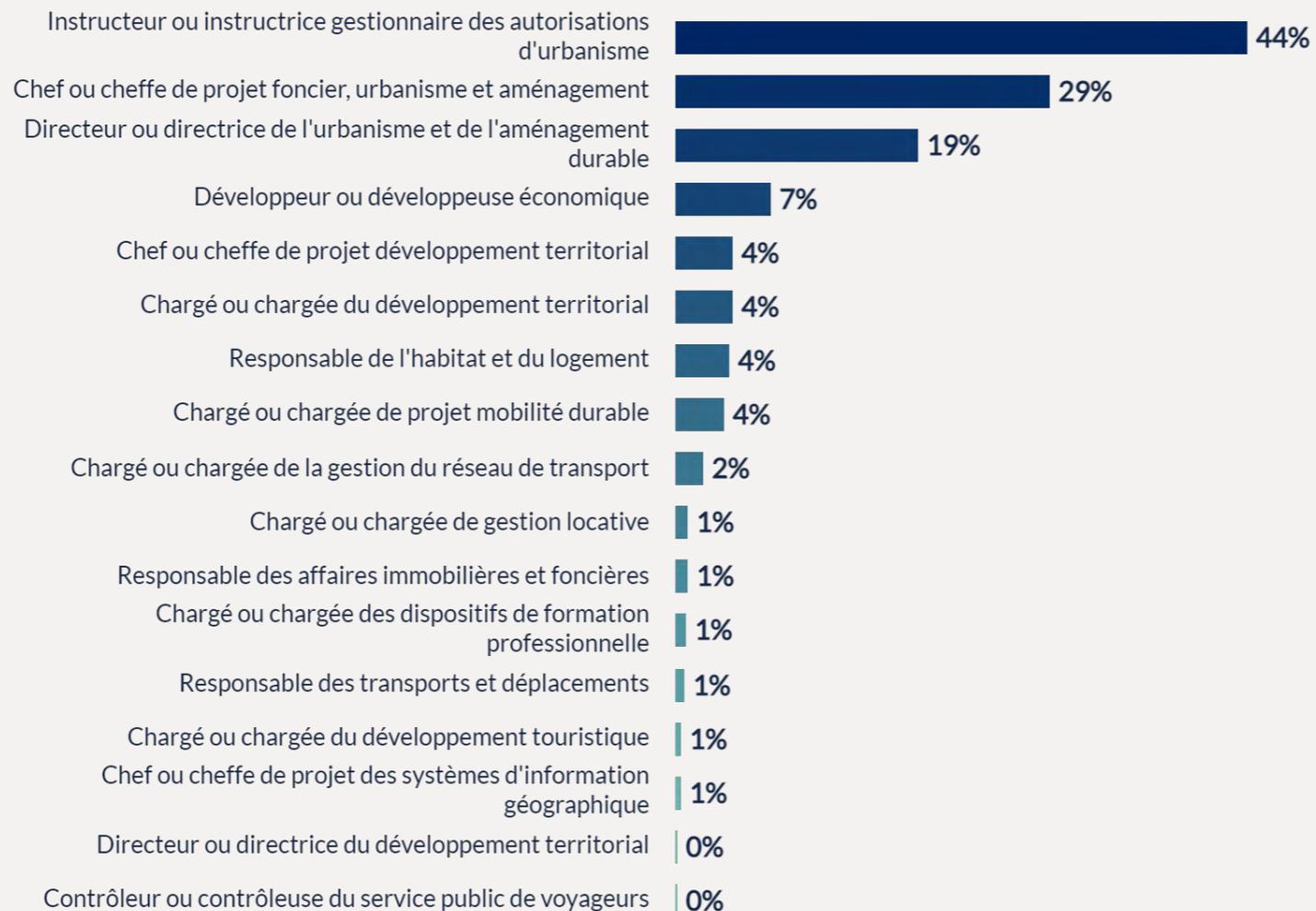
Base collectivités ayant déclaré le champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport en tension

44% des collectivités ayant déclaré ce champ professionnel en tension citent le métier d'instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme

15 métiers les plus cités

Réponses effectives : 396

Métiers en tension relatifs à l'aménagement et au développement durable des territoires



Collectivités sur-représentées

Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme:

3500 à 9999 habitants : 54%

Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable :

3500 à 9999 habitants : 28%

Développeur économique

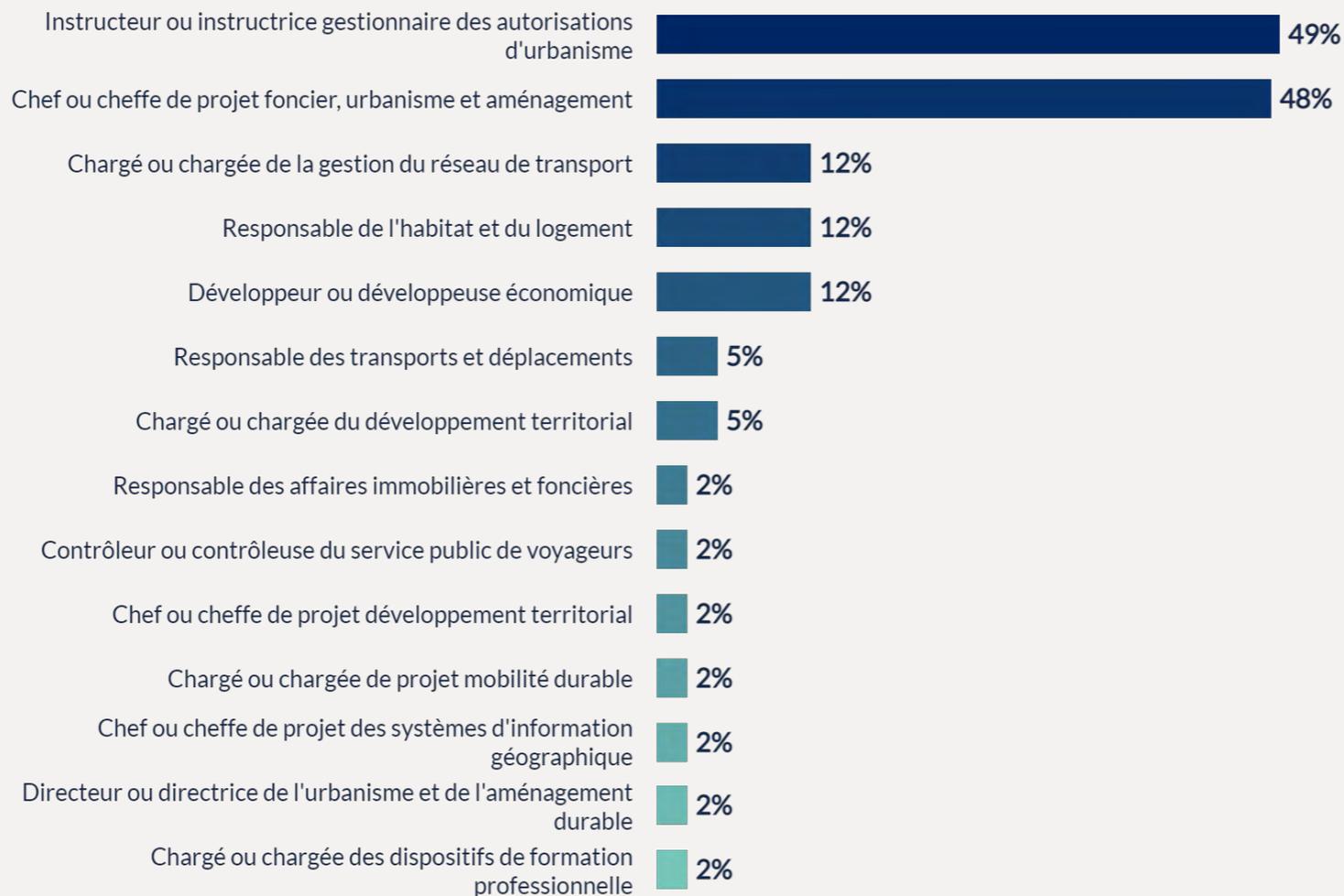
CC : 16%

Base collectivités ayant déclaré le champ de l'aménagement et du développement durable des territoires en tension

15 métiers les plus cités par les régions, les départements, les métropoles, les CU, les CA et les communes de plus de 50 000 habitants

Métiers en tension relatifs à l'aménagement et au développement durable des territoires

Réponses effectives : 42



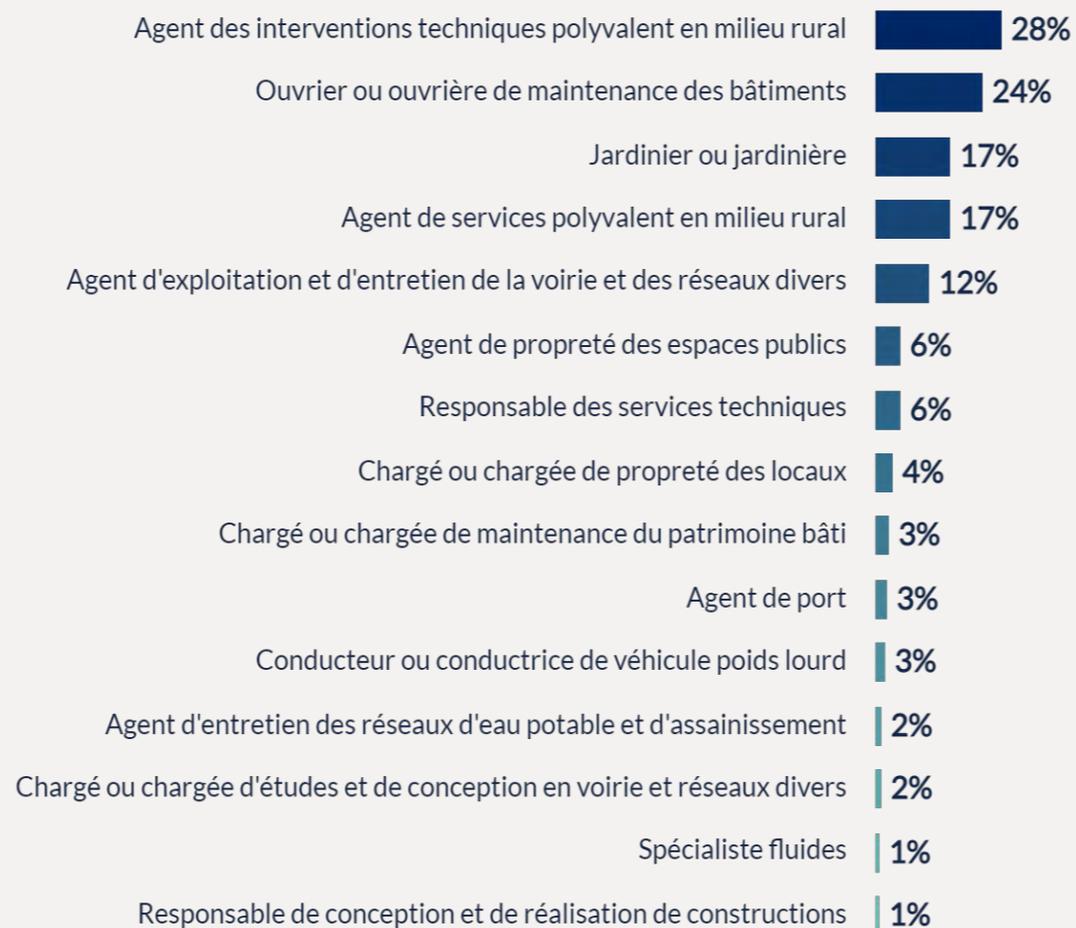
Base collectivités ayant déclaré le champ de l'aménagement et du développement durable des territoires en tension

5 principaux métiers sont cités comme en tension par les collectivités déclarant ce champ professionnel en tension.

15 métiers les plus cités

Réponses effectives : 1 668

Métiers en tension relatifs aux services techniques et environnementaux



Collectivités sur-représentées

Ouvrier de maintenance des bâtiments :
3500 à 9999 habitants : 42%

Jardinier :
10 000 à 49 999 habitants : 35%
3500 à 9999 habitants : 29%

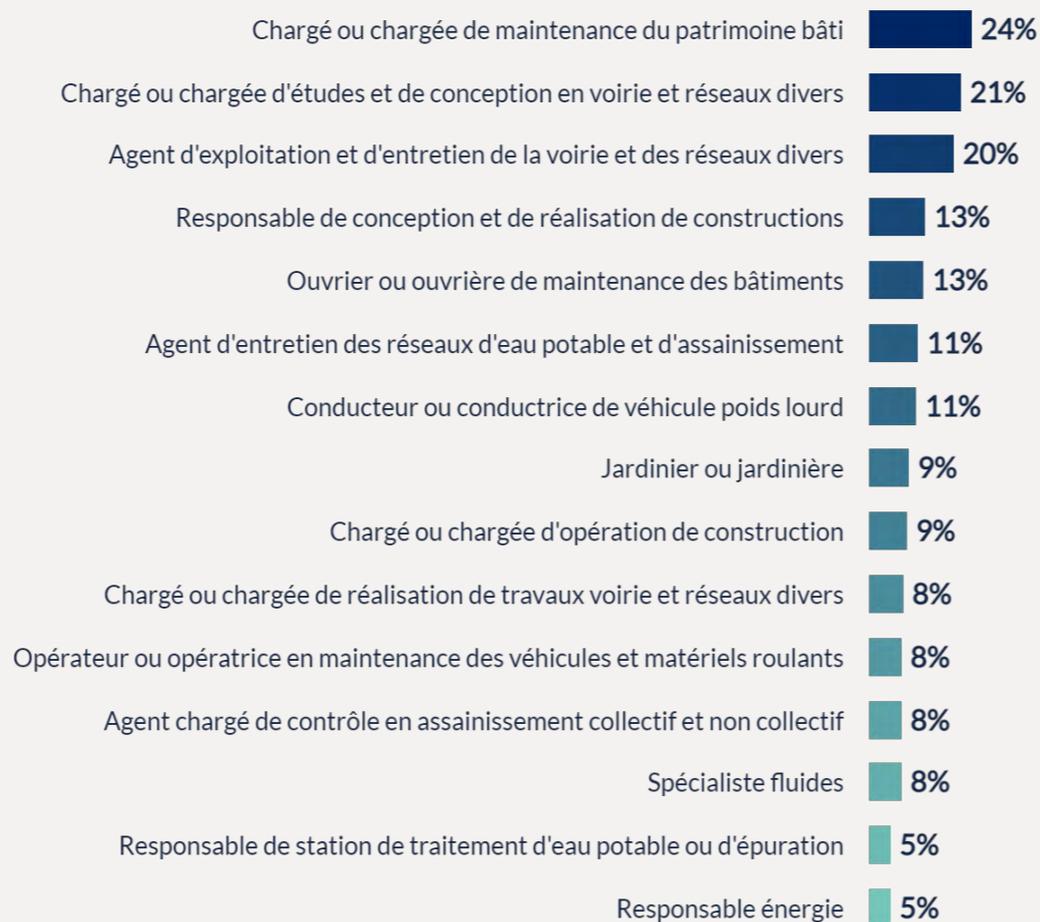
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
Régions et départements : 32%

Base collectivités ayant déclaré le champ des services techniques et environnementaux en tension

15 métiers les plus cités par les régions, les départements, les métropoles, les CU, les CA et les communes de plus de 50 000 habitants

Métiers en tension relatifs aux services techniques et environnementaux

Réponses effectives : 79



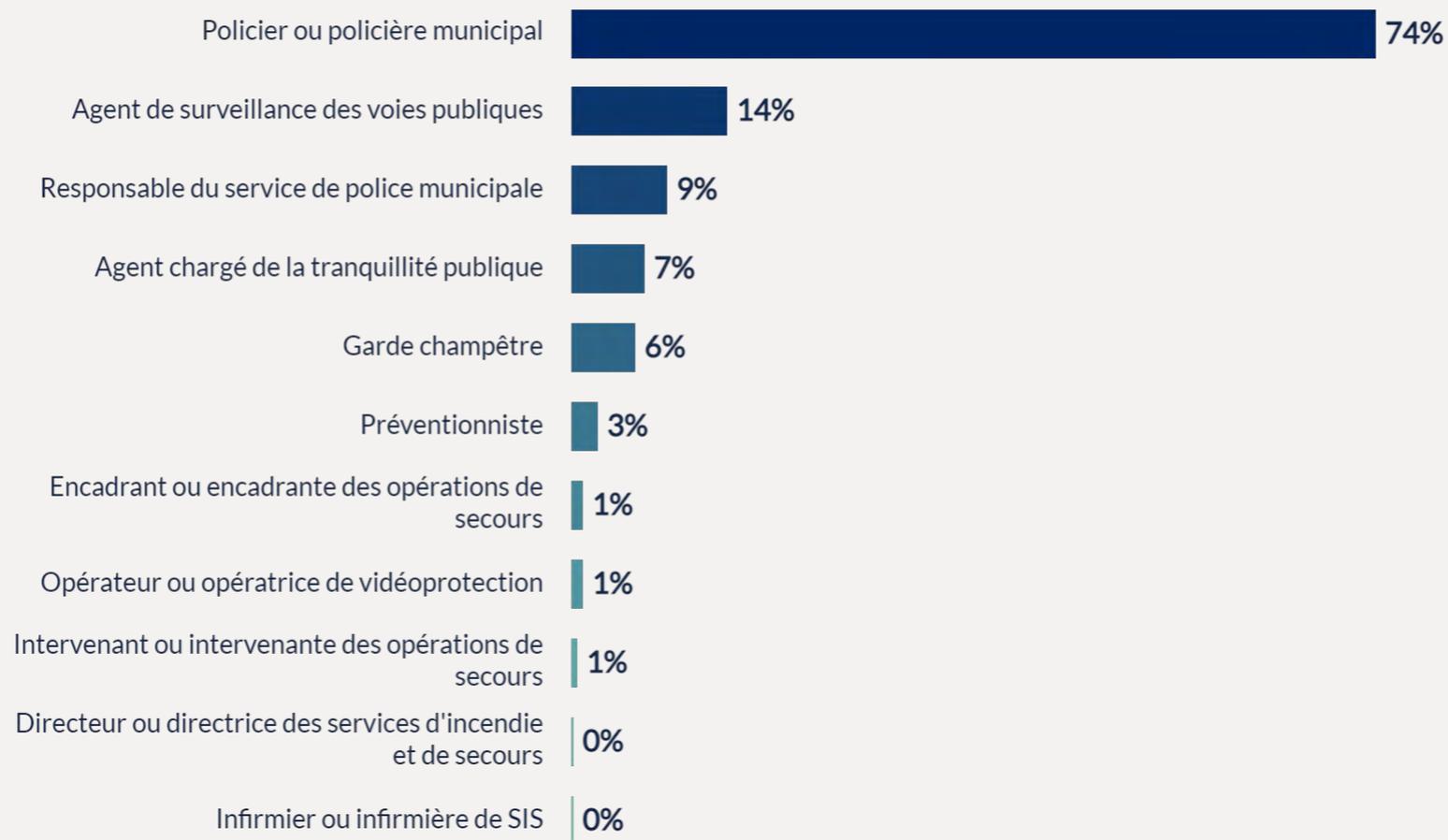
Base collectivités ayant déclaré le champ des services techniques et environnementaux en tension

Le métier de policier municipal est cité par 75% des collectivités ayant déclaré ce champ professionnel en tension.

15 métiers les plus cités

Métiers en tension relatifs au champs de la sécurité

Réponses effectives : 331

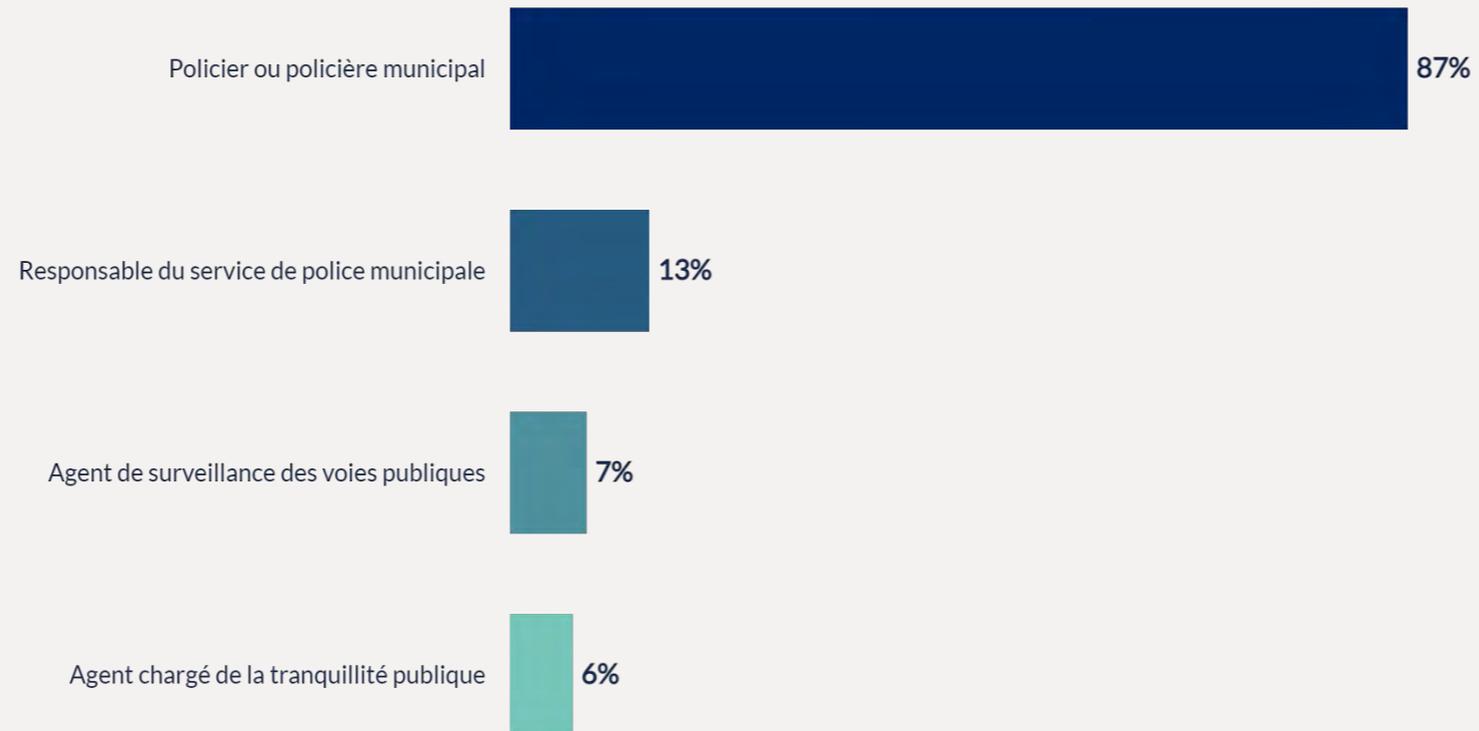


Base collectivités ayant déclaré le champ de la sécurité en tension

15 métiers les plus cités par les régions, les départements, les métropoles, les CU, les CA et les communes de plus de 50 000 habitants

Métiers en tension relatifs au champs de la sécurité

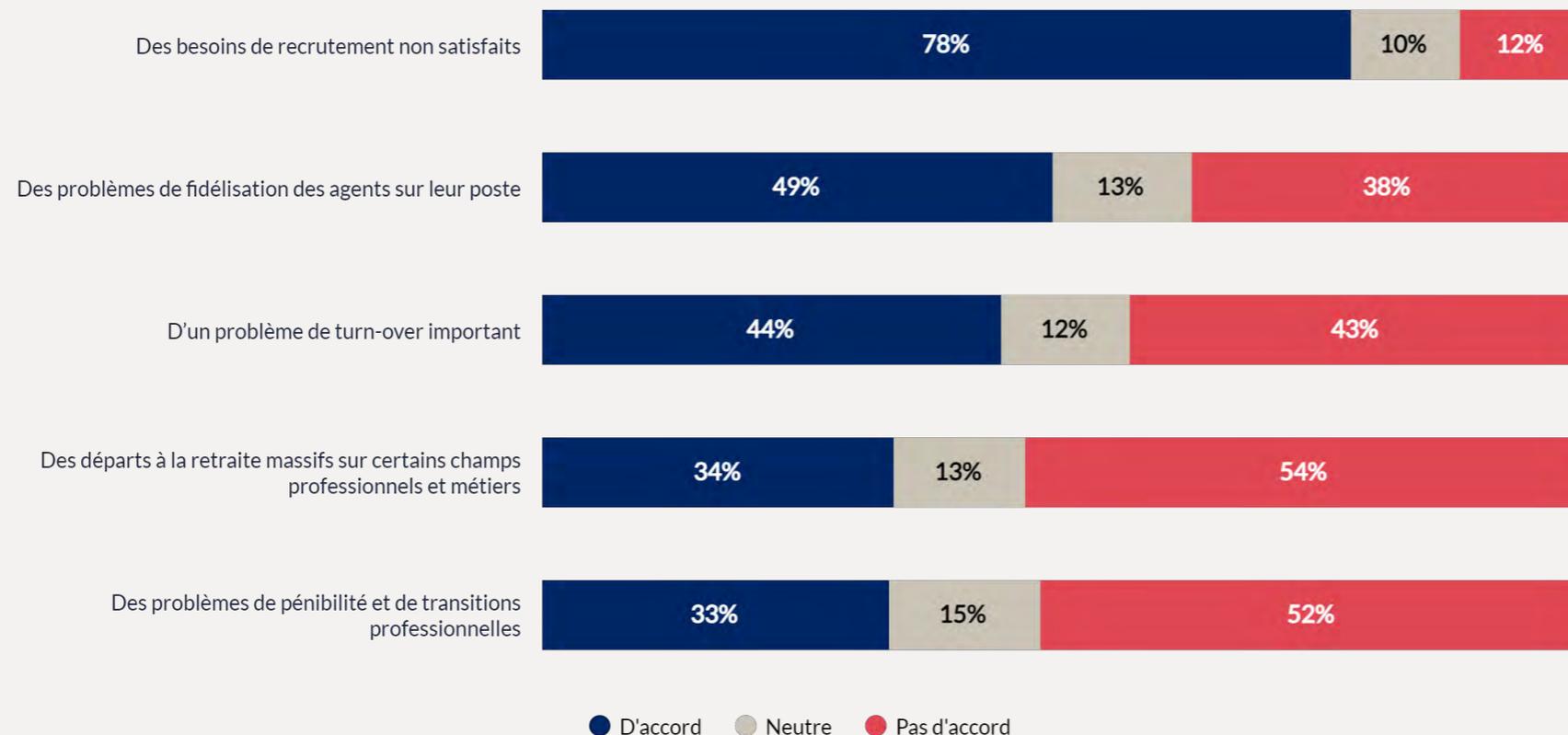
Réponses effectives : 17



Base collectivités ayant déclaré le champ de la sécurité en tension

Les besoins de recrutement non satisfaits constituent le principal facteur explicatif des tensions sur ces métiers, suivi des problèmes de fidélisation des agents et du turn-over

Les tensions sur ces métiers sont-elles liées à :



Base collectivités ayant déclaré au moins un champ professionnel en tension soit : 2591 répondants

% d'accord



Collectivités et régions sur-représentées

Besoins en recrutement non satisfaits

Région et département : 97%
Métropole, CU, CA : 93%
CC : 84%
3500 à 9999 hab : 83%

Fidélisation des agents

10 000 à 49 999 hab : 58%

Turn over

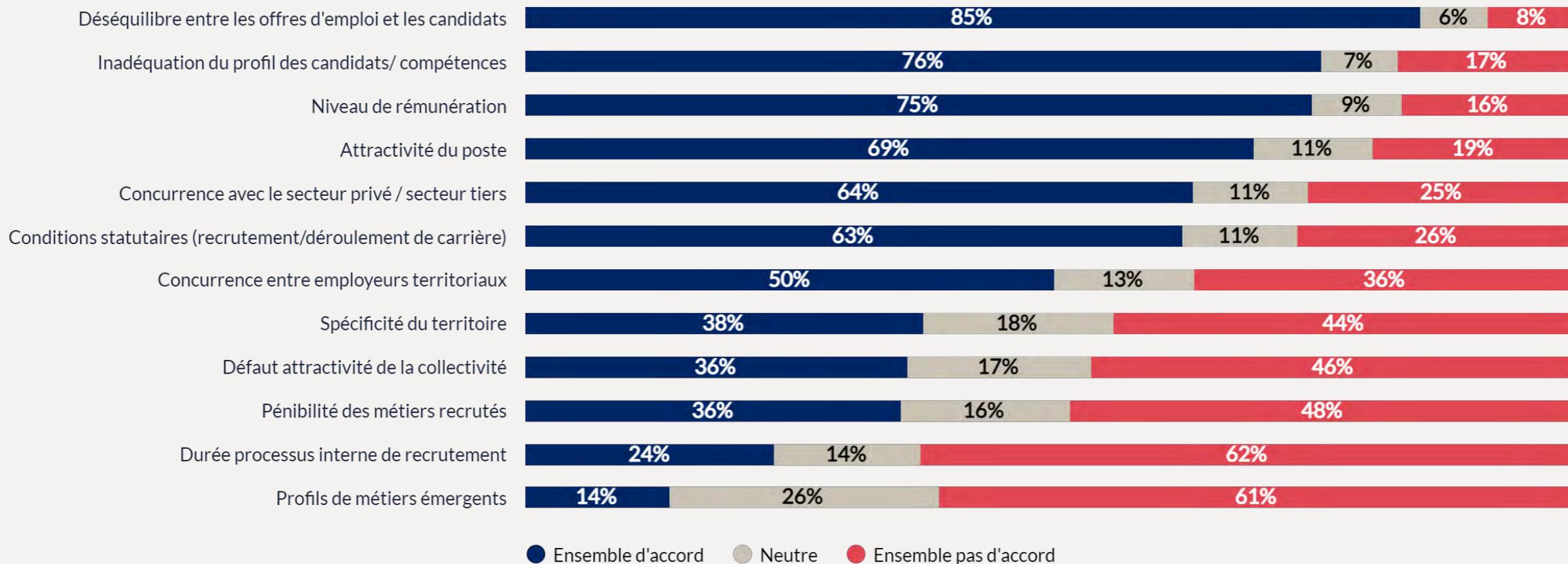
CC : 56%
10 000 à 49 999 hab : 62%
3500 à 9999 hab : 50%
IDF : 57%
PACA : 55%

Départ à la retraite massif

Région et département : 68%
1000 à 3499 hab : 36%

3 principaux facteurs engendrent des difficultés de recrutement : le déséquilibre entre les offres d'emploi et les candidats, l'inadéquation du profil candidat/compétences et la rémunération

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes, les tensions concernant les recrutements sont relatives à :



Base collectivités ayant identifié des besoins en recrutement non satisfaits comme un facteur explicatif des métiers en tension: 2014 répondants

La concurrence avec le secteur privé/secteur tiers engendre davantage de difficultés de recrutement pour les régions, départements, EPCI et les communes de taille moyenne ou grande

	DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES OFFRES D'EMPLOI ET LES CANDIDATS	INADÉQUATION DU PROFIL DES CANDIDATS/COMPÉTENCES	ATTRACTIVITÉ DU POSTE	PROFILS DE MÉTIERS ÉMÉRGENTS	CONCURRENCE ENTRE EMPLOYEURS TERRITORIAUX	CONCURRENCE AVEC LE SECTEUR PRIVÉ / SECTEUR TIERS	SPÉCIFICITÉ DU TERRITOIRE	DURÉE PROCESSUS INTERNE DE RECRUTEMENT	NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	CONDITIONS STATUTAIRES
REGION ET DEPARTEMENT	93%	57%	60%	30%	63%	93%	50%	30%	70%	47%
METROPOLE ET CU ET CA	77%	69%	60%	19%	73%	90%	38%	31%	77%	48%
CC	88%	70%	65%	22%	63%	70%	57%	19%	67%	54%
50 000 habitants et plus	88%	59%	75%	26%	83%	94%	17%	28%	87%	61%
10 000 à 49 999 habitants	86%	80%	61%	18%	79%	68%	27%	17%	73%	65%
3 500 à 9 999 habitants	87%	75%	67%	12%	61%	72%	32%	16%	73%	60%
1 000 à 3 499 habitants	87%	79%	71%	12%	46%	61%	34%	28%	77%	66%
500 à 999 habitants	80%	76%	74%	11%	34%	52%	41%	25%	77%	65%
TOTAL	85%	76%	69%	14%	50%	64%	38%	24%	75%	63%

■ *Éléments sous-représentés* ■ *Éléments sur-représentés*

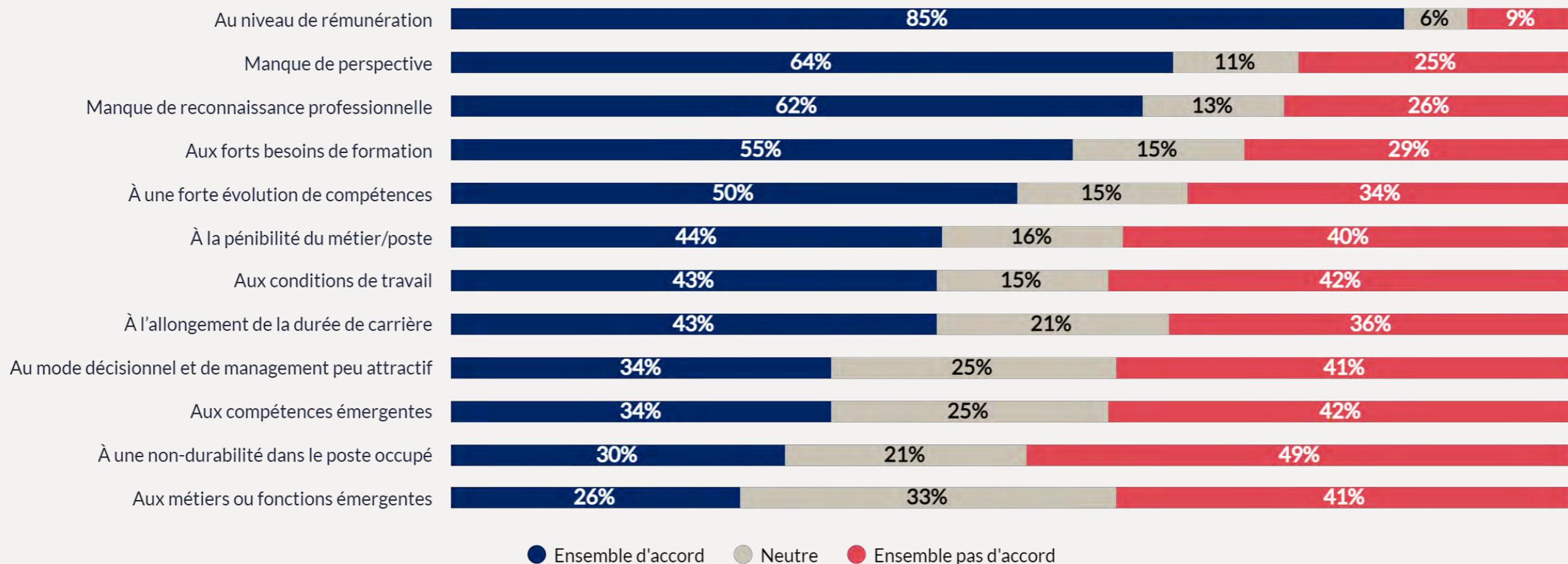
Les spécificités du territoire engendrent davantage de difficultés pour les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire et PACA.

	INADÉQUATION DU PROFIL DES CANDIDATS/ COMPÉTENCES	PROFILS DE MÉTIERS ÉMERGENTS	CONCURRENCE ENTRE EMPLOYEURS TERRITORIAUX	CONCURRENCE AVEC LE SECTEUR PRIVÉ / SECTEUR TIERS	AUX SPÉCIFICITÉS DU TERRITOIRE	AU NIVEAU DE RÉMUNÉRATION (RIFSEEP)
Auvergne-Rhône-Alpes	68%	10%	52%	65%	38%	75%
Bourgogne -Franche-Comté	81%	14%	38%	56%	49%	72%
Bretagne	74%	8%	52%	76%	29%	81%
Centre-Val de Loire	85%	10%	53%	72%	49%	73%
Corse	89%	22%	45%	55%	54%	55%
Grand Est	79%	17%	49%	58%	38%	77%
Hauts-de-France	74%	23%	49%	50%	38%	67%
Ile-de-France	80%	19%	62%	63%	36%	63%
Normandie	75%	10%	43%	61%	30%	78%
Nouvelle-Aquitaine	76%	15%	44%	70%	36%	80%
Occitanie	75%	12%	52%	51%	38%	75%
Pays de la Loire	80%	13%	57%	78%	29%	80%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	69%	13%	64%	61%	48%	70%
TOTAL	76%	14%	50%	64%	38%	75%

■ *Éléments sous-représentés* ■ *Éléments sur-représentés*

Le niveau de rémunération est le principal facteur explicatif des difficultés liées aux dynamiques d'emploi internes (mobilité, transition professionnelle, fidélisation, turn-over)

Veillez indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes, les tensions liées aux dynamiques d'emploi internes :



Base collectivités ayant identifié des besoins en recrutement non satisfaits comme un facteur explicatif des métiers en tension: 2114 répondants

Le niveau de rémunération est un facteur moins cité par les communautés de communes et les communes de grandes tailles

	À UNE FORTE ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES	AUX COMPÉTENCES ÉMERGENTES	AUX FORTS BESOINS DE FORMATION	AU NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	À LA PÉNIBILITÉ DU MÉTIER/POSTE	À L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE CARRIÈRE	AU MANQUE DE PERSPECTIVE : ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, CARRIÈRE	AU MANQUE DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ET DE VALORISATION DES COMPÉTENCES	AU MODE DÉCISIONNEL ET DE MANAGEMENT PEU ATTRACTIF
REGION ET DEPARTEMENT	61%	<u>54%</u>	<u>32%</u>	75%	<u>21%</u>	32%	29%	<u>39%</u>	<u>43%</u>	25%
METROPOLE ET CU ET CA	58%	38%	47%	84%	30%	42%	37%	<u>35%</u>	<u>37%</u>	28%
CC	<u>44%</u>	29%	<u>48%</u>	<u>78%</u>	<u>35%</u>	<u>33%</u>	<u>34%</u>	<u>58%</u>	<u>53%</u>	<u>27%</u>
50 000 habitants et plus	43%	48%	56%	<u>67%</u>	49%	51%	43%	68%	61%	<u>57%</u>
10 000 à 49 999 habitants	45%	35%	48%	<u>76%</u>	46%	47%	37%	<u>48%</u>	<u>52%</u>	33%
3 500 à 9 999 habitants	<u>45%</u>	29%	<u>49%</u>	86%	40%	43%	45%	64%	<u>55%</u>	30%
1 000 à 3 499 habitants	53%	34%	57%	<u>87%</u>	43%	42%	43%	67%	<u>66%</u>	35%
500 à 999 habitants	53%	36%	<u>64%</u>	86%	<u>50%</u>	<u>51%</u>	<u>49%</u>	<u>70%</u>	<u>67%</u>	37%
TOTAL	<u>50%</u>	<u>34%</u>	<u>55%</u>	<u>85%</u>	<u>43%</u>	<u>44%</u>	<u>43%</u>	<u>64%</u>	<u>62%</u>	<u>34%</u>

■ *Éléments sous-représentés* ■ *Éléments sur-représentés*

Le niveau de rémunération est un facteur moins cité par les régions Hauts-de-France et Île-de-France.

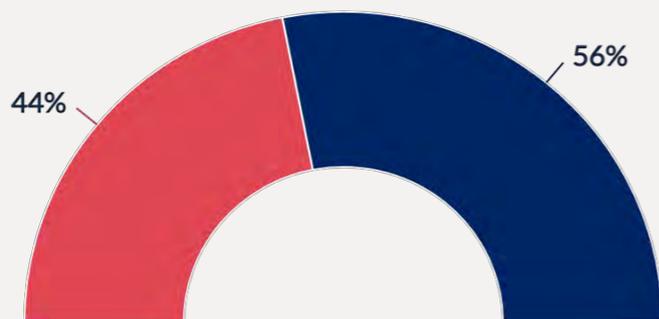
	À UNE FORTE ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES	AUX COMPÉTENCES ÉMERGENTES	AU NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	AU MANQUE DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ET DE VALORISATION DES COMPÉTENCES	AU MODE DÉCISIONNEL ET DE MANAGEMENT PEU ATTRACTIF
Auvergne-Rhône-Alpes	40%	25%	88%	61%	30%
Bourgogne -Franche-Comté	56%	37%	84%	64%	40%
Bretagne	55%	33%	86%	63%	33%
Centre-Val de Loire	51%	27%	86%	62%	33%
Corse	71%	14%	86%	28%	14%
Grand Est	55%	35%	86%	55%	31%
Hauts-de-France	53%	43%	76%	61%	37%
Île-de-France	45%	35%	75%	57%	41%
Normandie	51%	34%	90%	61%	32%
Nouvelle-Aquitaine	55%	40%	88%	69%	38%
Occitanie	45%	30%	81%	59%	25%
Pays de la Loire	54%	35%	90%	64%	32%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45%	34%	87%	64%	45%
TOTAL	50%	34%	85%	62%	34%

44% des collectivités constatent des compétences en tension. Les régions, départements et communes de plus de 50 000 habitants constatent davantage de compétences en tension.

Constatez-vous des compétences en tension ?

Réponses effectives : 4 026

Taux de réponse : 100%



● Oui
● Non

% de oui

Collectivités sur-représentées

Région et département : **75%**

Métropole, CU, CA : **70%**

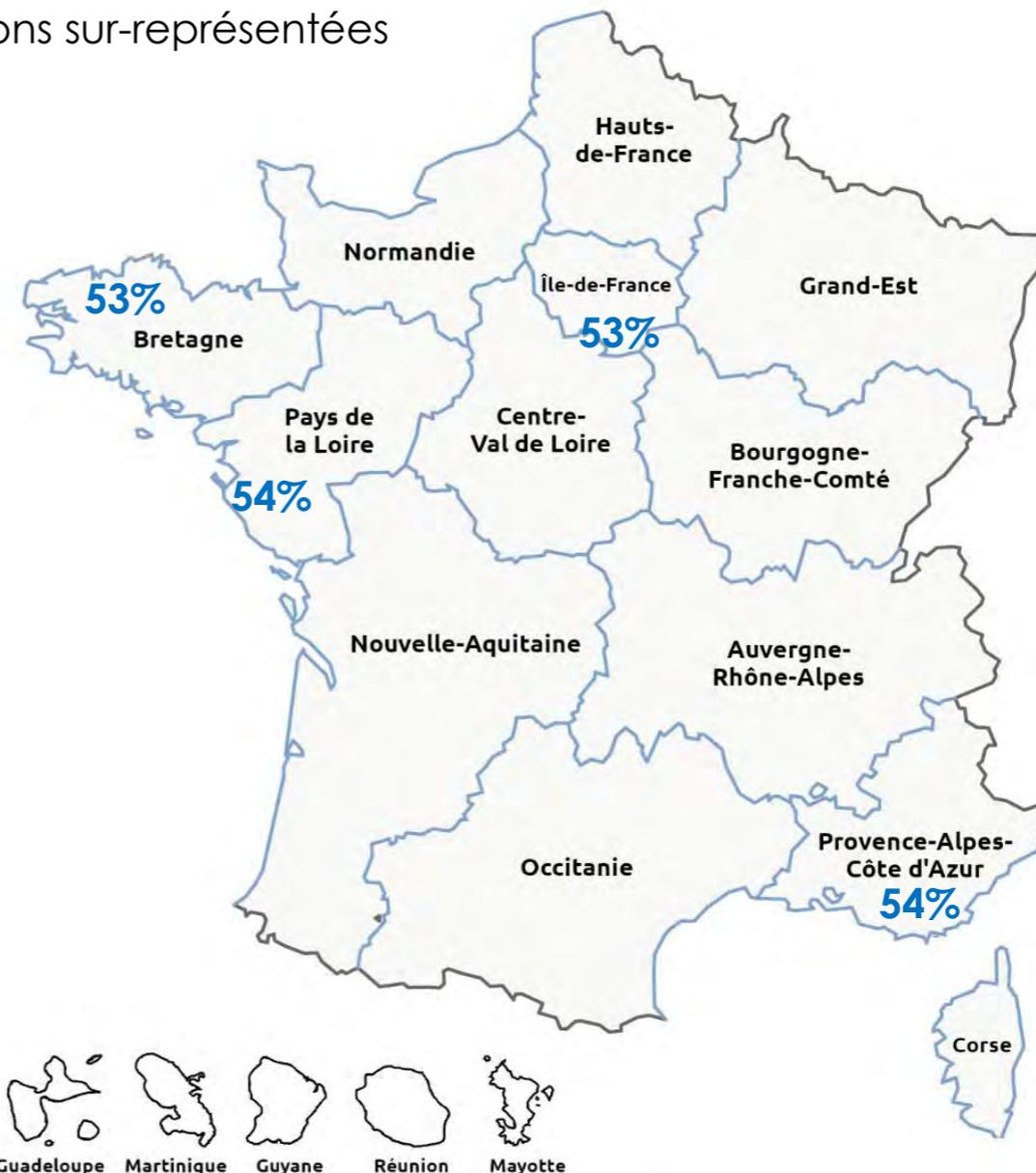
CC : **59%**

50 000 hab et plus : **87%**

10 000 à 49 999 hab : **63%**

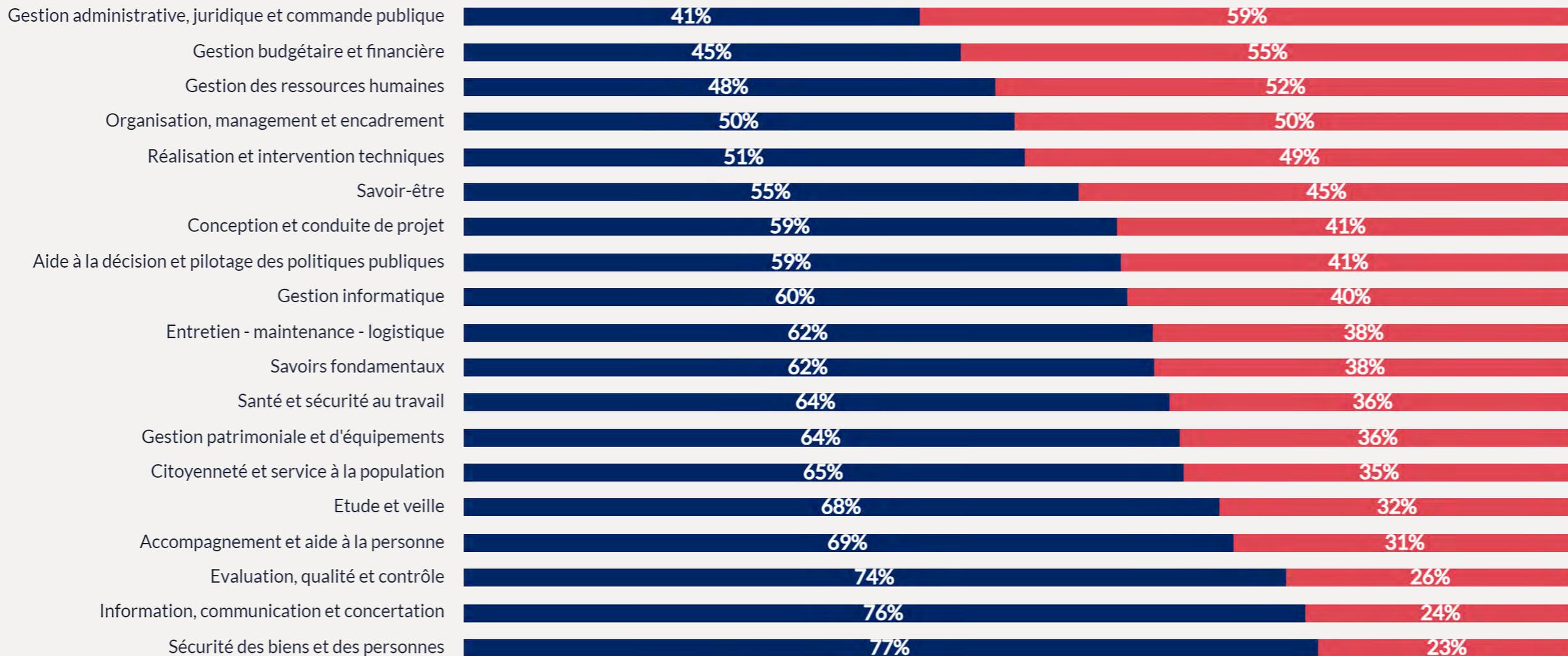
3500 à 9999 hab : **57%**

Régions sur-représentées



La moitié ou plus des collectivités déclarent des compétences en tension dans les secteurs suivants : la gestion administrative, juridique et commande publique, la gestion financière, la GRH, le management

Dans quels secteurs constatez-vous des compétences en tension ?



● Non ● Oui

Base collectivités ayant constaté des compétences en tension

Types de collectivités et régions ayant davantage constaté des compétences en tension dans les secteurs suivants

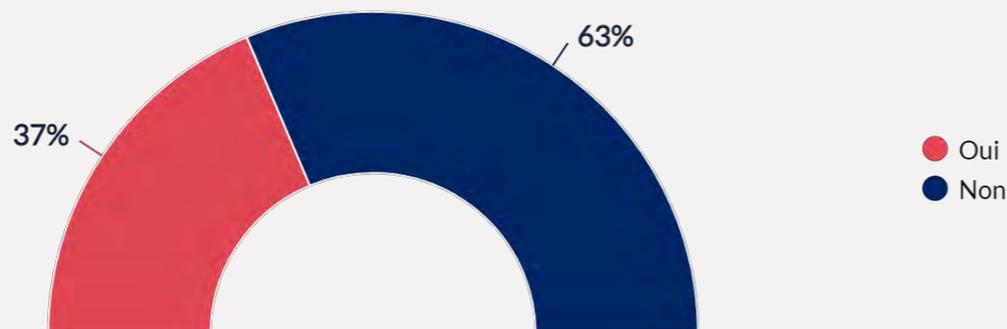
Gestion administrative, juridique et commande publique : 59%	500 à 999 hab : 67%	
Organisation, management et encadrement : 50%		Pays de la Loire : 63% PACA : 64%
Aide à la décision et pilotage des politiques : 41%	500 à 999 hab : 46%	
Gestion informatique : 40%	Régions et département : 87% Métropole, CU, CA : 57% 50 000 hab et plus : 67%	Bretagne : 55%
Entretien, maintenance et logistique : 38%	10 000 à 49 999 hab : 48% 3500 à 9999 hab : 45%	Bretagne : 53% Pays de la Loire : 49%
Réalisation et intervention techniques : 49%	3500 à 9999 hab : 62%	Bretagne : 62% Grand Est : 58% Pays de la Loire : 58%
Citoyenneté et service à la population : 35%	500 à 999 hab : 39%	Nouvelle-Aquitaine : 42% Pays de la Loire : 45%
Accompagnement et aide à la personne : 31%	Régions et département : 58% Métropole, CU, CA : 46% 10 000 à 49 999 hab : 40%	
Sécurité des biens et des personnes : 23%	10 000 à 49 999 hab : 47%	PACA : 46%
Savoirs fondamentaux : 38%	3500 à 9999 hab : 47%	Centre Val de Loire : 49% Ile de France : 53% PACA : 52%
Savoirs être : 45%	CC : 54% 3500 à 9999 hab : 53%	Centre Val de Loire : 55%

37% des collectivités constatent l'apparition de compétences nouvelles. Les régions, Départements EPCI et communes de 10 000 à 49 999 sont davantage à réaliser ce constat

Constatez-vous des compétences nouvelles qui apparaissent ?

Réponses effectives : 4 026

Taux de réponse : 100%



% de oui

Collectivités sur-représentées

Région et département : **62%**

Métropole, CU, CA : **55%**

CC : **45%**

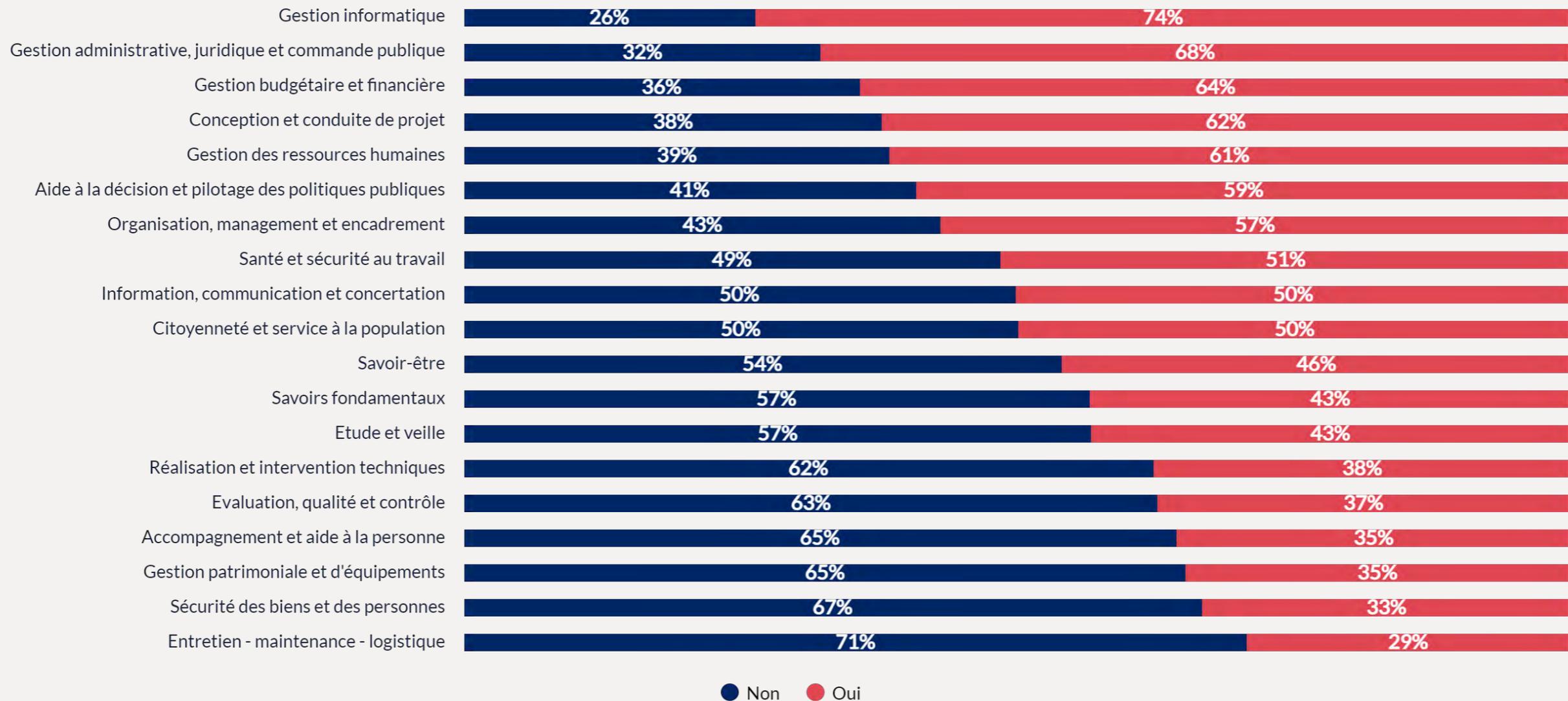
10 000 à 49 999 hab : **46 %**

Régions sur-représentées



Plus de 60 % des collectivités constatent l'apparition de nouvelles compétences dans les secteurs suivants : gestion informatique, gestion administrative, gestion budgétaire, conduite de projet et GRH

Dans quels secteurs avez-vous constaté des compétences nouvelles ?



Base collectivités ayant constaté l'apparition de nouvelles compétences

Types de collectivités et régions ayant davantage constaté des compétences émergentes les secteurs suivants

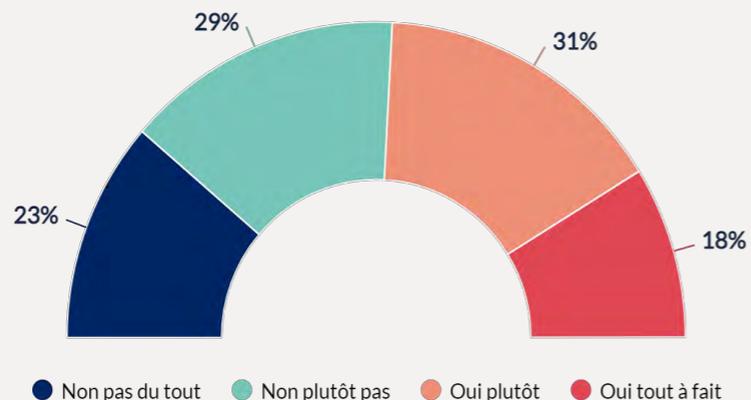
Gestion administrative, juridique et commande publique : 68%	1000 à 3499 hab : 73% 500 à 999 hab : 77%	
Gestion budgétaire et financière : 64%	500 à 999 hab : 73%	
Gestion des ressources humaines : 61%		Pays de la Loire : 75%
Evaluation, qualité et contrôle : 37%		Bretagne : 48% PACA : 50%
Entretien, maintenance, logistique : 29%		Bretagne : 45%
Citoyenneté et service à la population : 50%	1000 à 3499 hab : 54%	
Savoir-être : 46%	10 000 à 49 999 hab : 62%	

Près de 50% des collectivités estiment que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte la qualité de leurs services publics

Est-ce que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de vos services publics ?

Réponses effectives : 3 990

Taux de réponse : 99%



% de oui

Collectivités sur-représentées

Région et département : 81%

Métropole, CU, CA : 66%

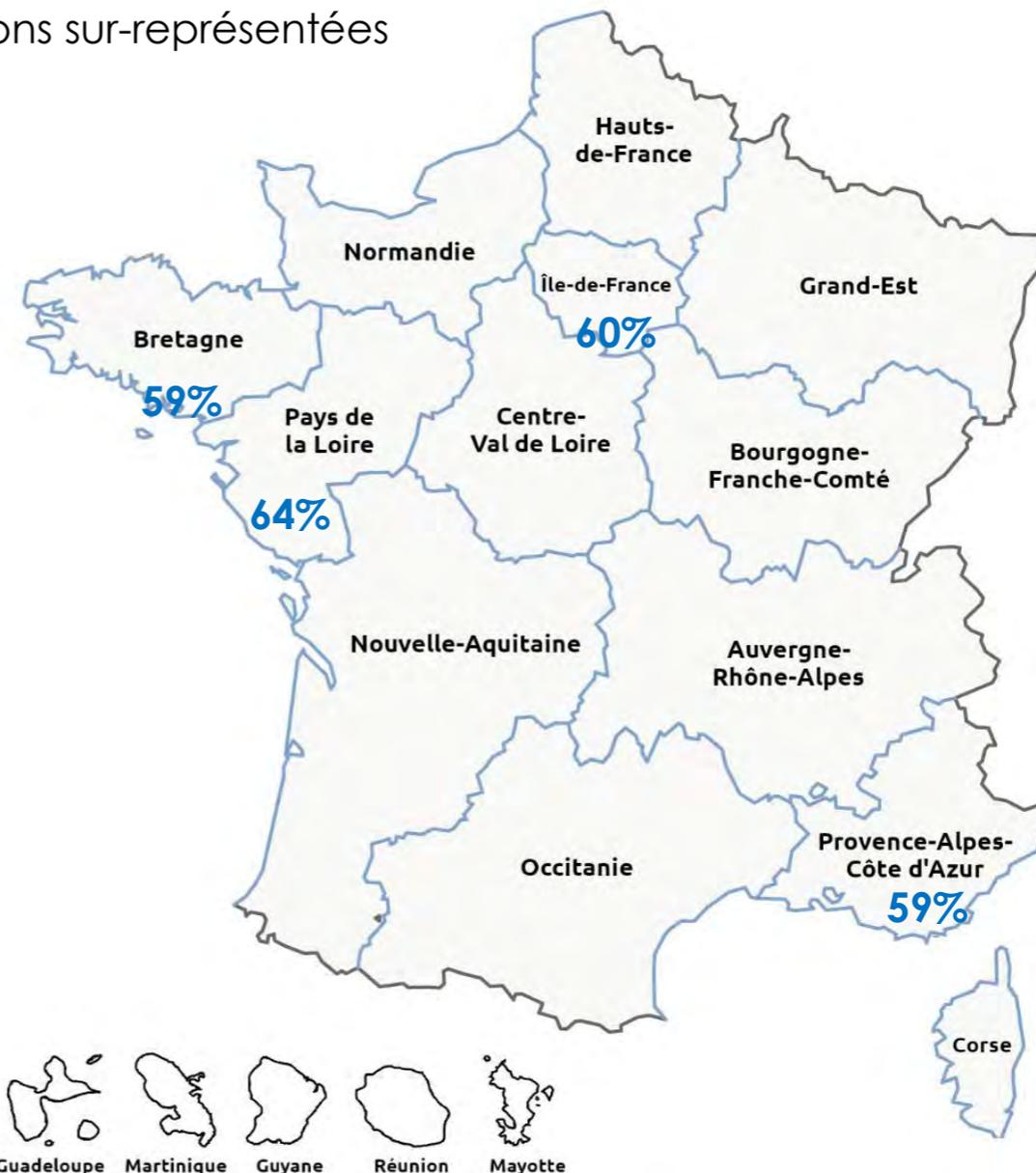
CC : 65%

50 000 hab et plus : 79%

10 000 à 49 999 hab : 64%

3500 à 9999 hab : 64%

Régions sur-représentées

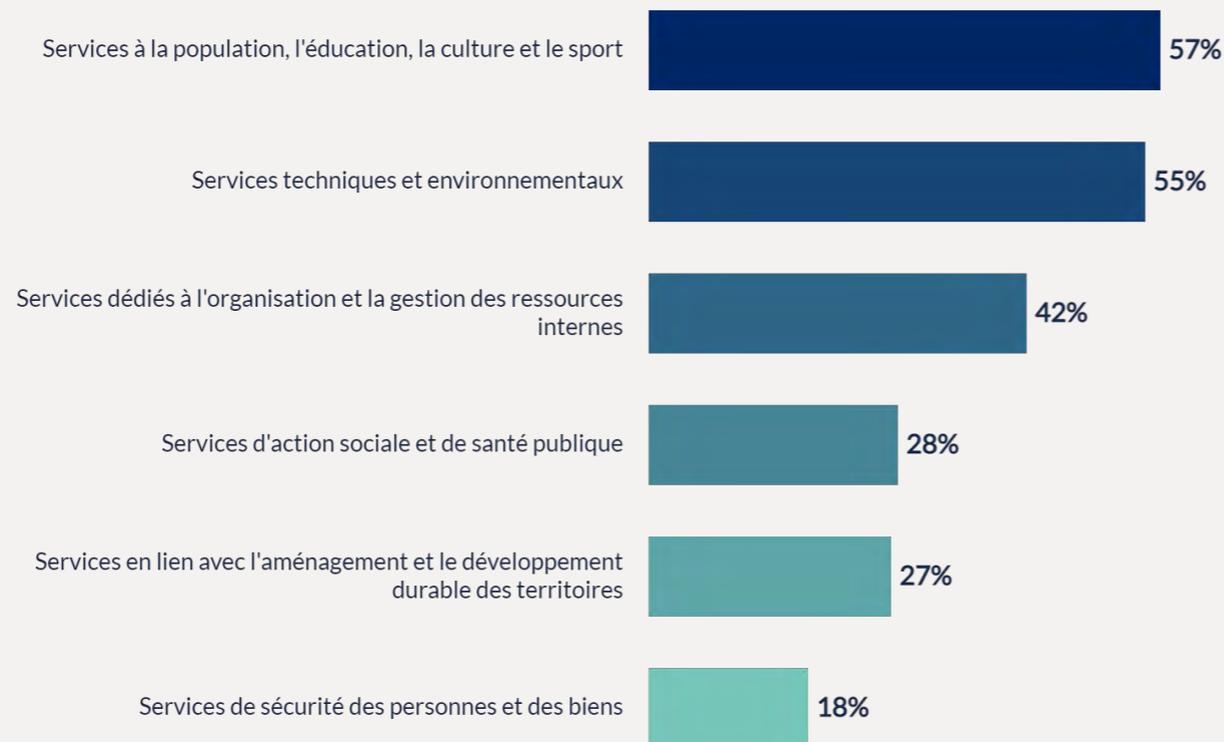


Les principaux services concernés par cette baisse de la qualité des services sont ceux relatifs à la population, l'éducation, la culture et le sport ainsi que les services techniques et environnementaux

Quels services publics sont concernés ?

Réponses effectives : 1 891

Taux de réponse : 98%



Base collectivités ayant constaté un impact des métiers et des compétences en tension sur la qualité du service public



Collectivités et régions sur-représentées

Services à la population, éducation, culture et sport

1000 à 3499 hab : 59%

Auvergne-Rhône-Alpes : 63%

Bourgogne-Franche Comté : 69%

Services techniques et environnementaux

Grand Est : 62%

Pays de la Loire : 62%

Services d'action sociale et de santé publique

Région et département : 81%

CC : 49%

10 000 à 49 999 hab : 48 %

3500 à 9999 hab : 34 %

Occitanie : 34%

Services en lien avec l'aménagement et le développement durable des territoires

CC : 37%

Haut-de-France : 39%

Service de sécurité des personnes et des biens

10 000 à 49 999 hab : 49%

IDF : 30%

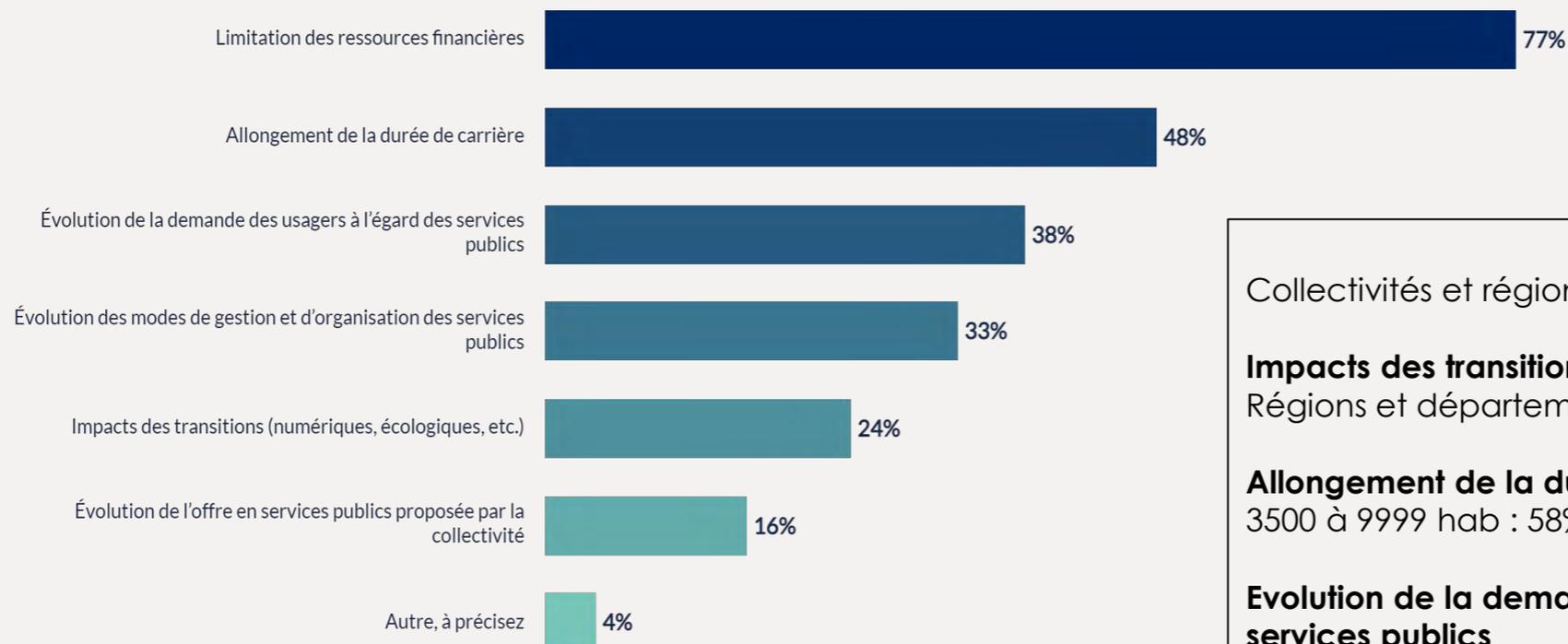
PACA : 35%

La limitation des ressources financières constitue le principal facteur identifié par les collectivités comme pouvant impacter les métiers et les compétences à l'avenir

D'ici les 5 prochaines années, quels autres facteurs pourraient impacter le plus les métiers et les compétences ?

Réponses effectives : 3 929

Taux de réponse : 98%



Collectivités et régions sur-représentées

Impacts des transitions

Régions et départements : 56%

Allongement de la durée de carrière

3500 à 9999 hab : 58%

Evolution de la demande des usagers à l'égard des services publics

1000 à 3599 hab : 41%

Evolution des modes de gestion et d'organisation des services publics

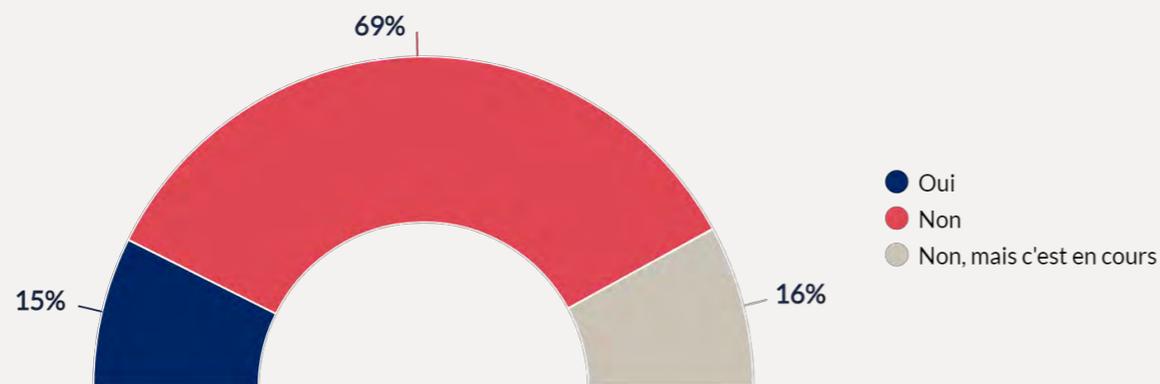
500 à 999 habitants : 35%

15% des collectivités interrogées ont mis en œuvre une stratégie de développement de l'attractivité, cette stratégie est en cours pour 16% d'entre elles.

Avez-vous mis en place une stratégie de développement de l'attractivité au sein de votre collectivité ?

Réponses effectives : 3 993

Taux de réponse : 99%



% de oui

Collectivités sur-représentées

Région et département : **37%**

CC : **22%**

10 000 à 49 999 hab : **28%**

3500 à 9999 hab : **24%**

Régions sur-représentées

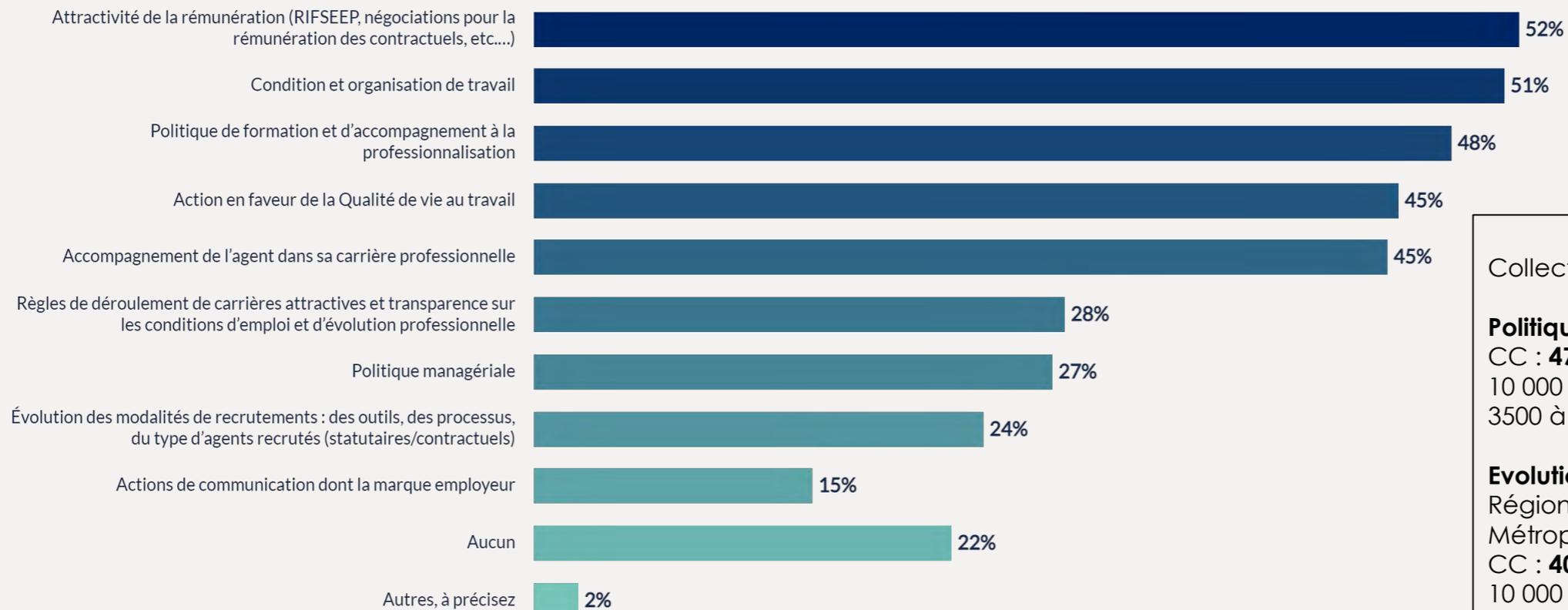


5 principaux leviers sont activés par les collectivités : la rémunération, les conditions de travail, la politique de formation, la QVT et l'accompagnement durant la carrière

Quels sont les leviers activés afin de développer l'attractivité de votre collectivité ?

Réponses effectives : 4 026

Taux de réponse : 100%



Collectivités et régions sur-représentées

Politique managériale

CC : **47%**

10 000 à 49 999 hab : **51%**

3500 à 9999 hab : **39%**

Evolution des modalités de recrutements

Région et département : **72%**

Métropole, CU, CA : **68%**

CC : **40%**

10 000 à 49 999 hab : **42%**

3500 à 9999 hab : **34%**

Actions de communication

Région et département : **69%**

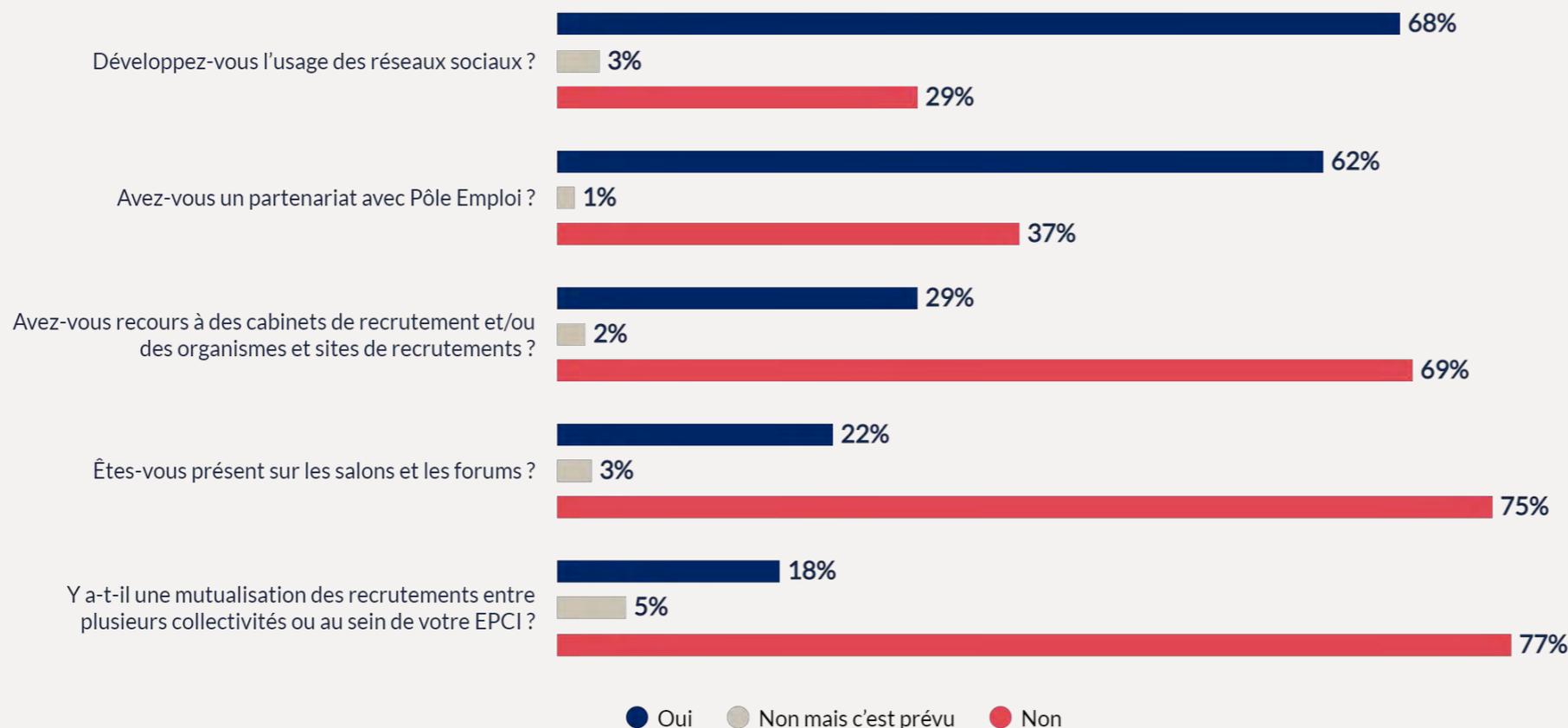
Métropole, CU, CA : **52%**

50 000 hab et plus : **58%**

10 000 à 49 999 hab : **40%**

L'usage des réseaux sociaux ainsi que l'établissement d'un partenariat avec Pôle emploi sont des moyens de recrutements utilisés par plus de 6 collectivités sur 10

Plus précisément concernant les moyens de recrutements :



Base collectivités ayant indiqué une évolution des modalités de recrutement : 951 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Usages des réseaux sociaux

Métropole, CU, CA : 90%

CC : 88%

10 000 à 49 999 hab : 91%

3500 à 9999 hab : 79%

Partenariat avec Pôle Emploi

Métropole, CU, CA : 83%

CC : 83%

3500 à 9999 hab : 72%

Recours à des cabinets ou organismes de recrutements

Région et département : 74%

Métropole, CU, CA : 71%

10 000 à 49 999 hab : 54%

Présence sur les salons et forums

Région et département : 83%

Métropole, CU, CA : 63%

CC : 44%

50 000 hab et plus : 76%

10 000 à 49 999 hab : 50 %

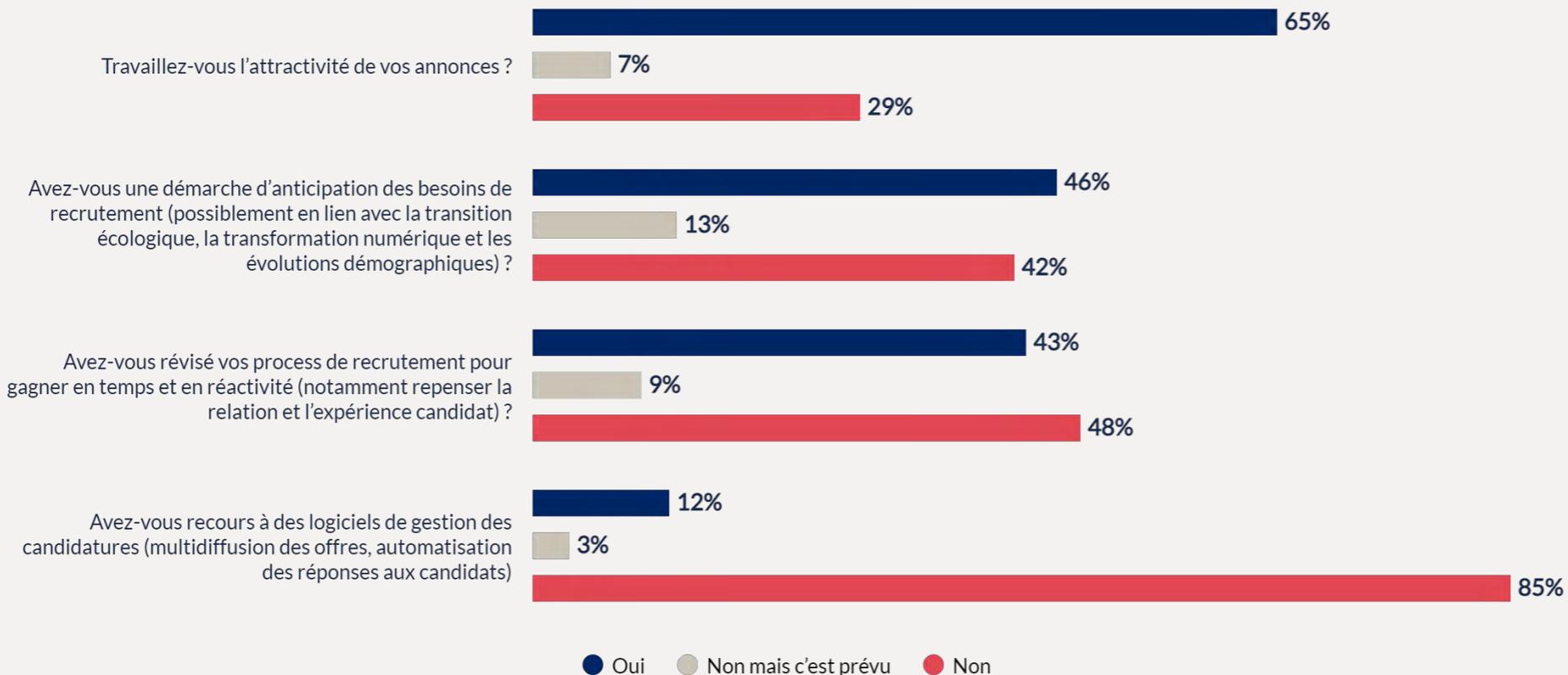
Mutualisation des recrutements

Métropole, CU, CA : 41%

CC : 32%

Des collectivités qui évoquent principalement travailler l'attractivité des annonces. 46% des collectivités évoquent avoir une démarche d'anticipation des besoins de recrutement

Plus précisément concernant les processus de recrutements :



Base collectivités ayant indiqué une évolution des modalités de recrutement : 951 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Attractivité des annonces

Région et département : 96%

CC : 84%

10 000 à 49 999 hab : 91%

3500 à 9999 hab : 73%

Démarche d'anticipation

50 000 hab et plus : 82%

10 000 à 49 999 hab : 63%

Révision des process de recrutement

Région et département : 64%

Métropole, CU, CA : 71%

CC : 54%

50 000 hab et plus : 84%

10 000 à 49 999 hab : 68%

Recours à des logiciels de gestion des candidatures

Région et département : 70%

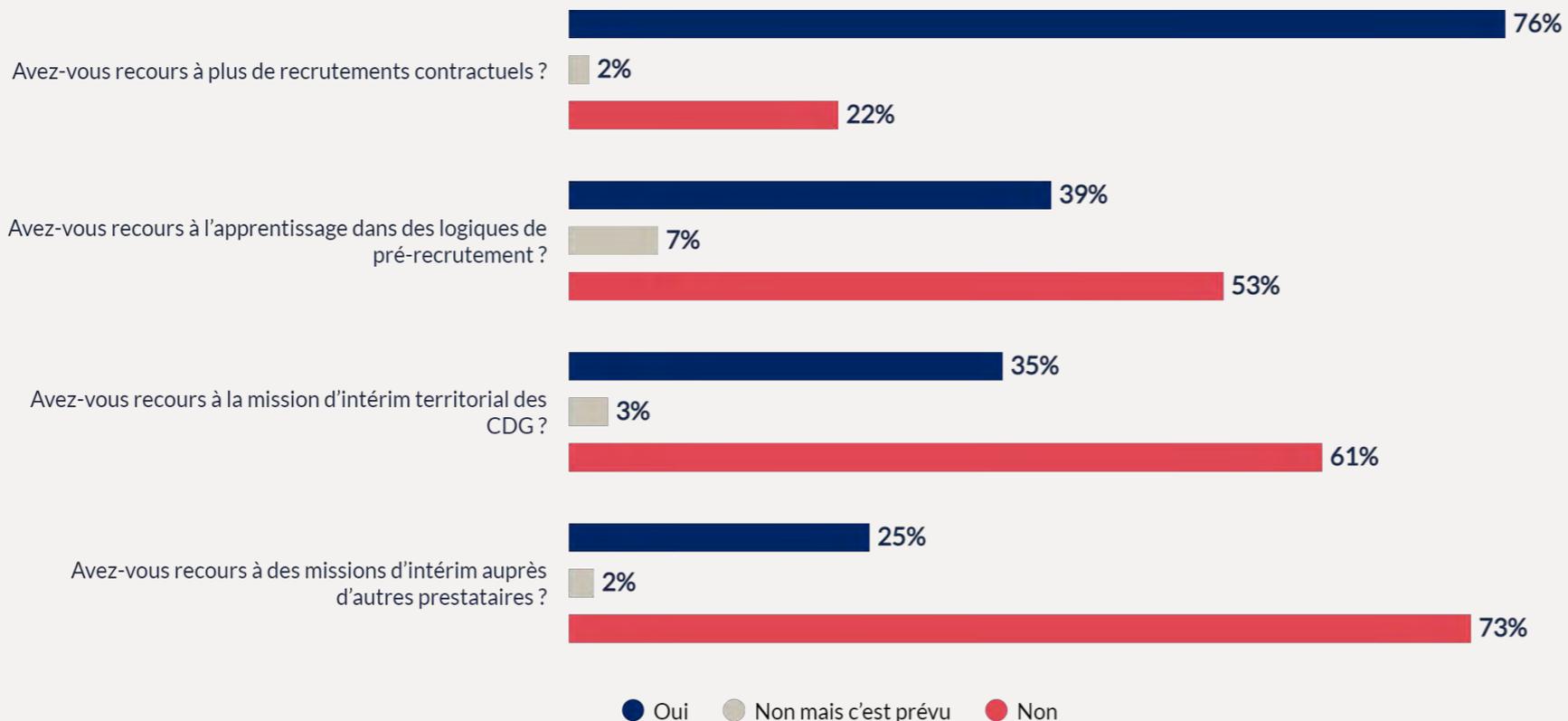
Métropole, CU, CA : 27%

50 000 hab et plus : 53%

10 000 à 49 999 hab : 21%

76% des collectivités ont recours à davantage de recrutements contractuels et 39% ont recours à de l'apprentissage dans des logiques de pré-recrutement

Plus précisément concernant le type d'agents recrutés :



Base collectivités ayant indiqué une évolution des modalités de recrutement : 951 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Recrutements contractuels

CC : 85%

10 000 à 49 999 hab : 87%

3500 à 9999 hab : 83%

Apprentissage dans logique de pré-recrutement

Région et département : 100%

Métropole, CU, CA : 78%

CC : 63%

50 000 hab et plus : 100%

10 000 à 49 999 hab : 68%

3500 à 9999 habitants : 53%

Mission d'intérim territorial des CDG

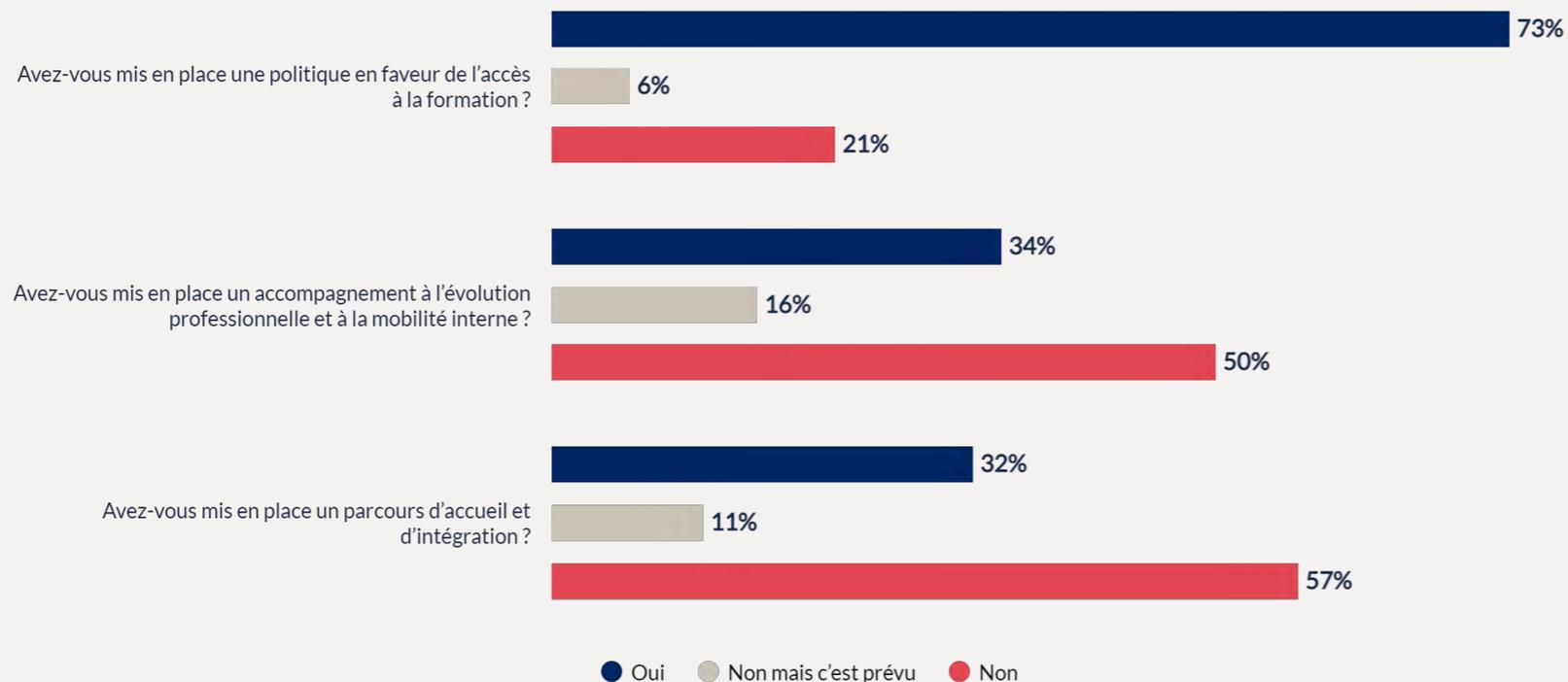
1000 à 3499 hab : 42%

Bretagne : 73%

Nouvelle-Aquitaine : 50%

Parmi les collectivités ayant mis en place un accompagnement des agents dans leur carrière, 73% déclarent avoir mis en place une politique en faveur de l'accès à la formation

Plus précisément concernant l'accompagnement des agents dans leur carrière professionnelle



Base collectivités ayant indiqué « l'accompagnement des agents dans leur carrière professionnelle » en tant que levier : 1805 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Politique en faveur de l'accès à la formation

Métropole, CU, CA : 91%
CC : 80%
10 000 à 49 999 hab : 91%
3500 à 9999 hab : 80%

Accompagnement à l'évolution professionnelle et à la mobilité interne

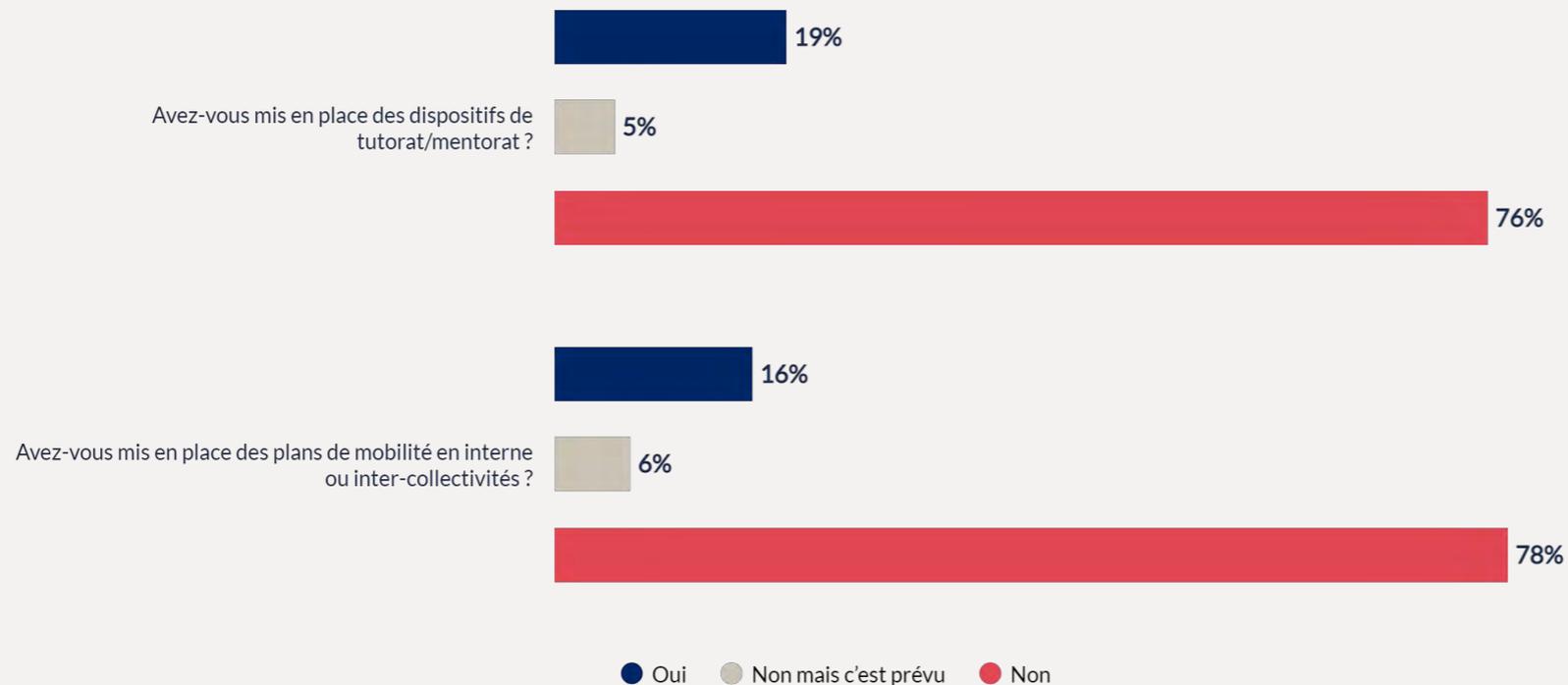
Région et département : 80 %
Métropole, CU, CA : 61%
CC : 49%
50 000 hab et plus : 81%
10 000 à 49 999 hab : 65%
3500 à 9999 hab : 43%

Parcours d'accueil et d'intégration

Région et département : 70 %
Métropole, CU, CA : 52%
CC : 43%
50 000 hab et plus : 69%
3500 à 9999 hab : 40%

Seuls 19% des collectivités ont mis en place des dispositifs du tutorat/mentorat

Plus précisément concernant l'accompagnement des agents dans leur carrière professionnelle



Base collectivités ayant indiqué « l'accompagnement des agents dans leur carrière professionnelle » en tant que levier : 1805 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Mise en place des dispositifs de tutorat/mentorat

Région et département : 37%

50 000 hab et plus : 43%

Mise en place des plans de mobilité en interne ou inter-collectivités

Région et département : 40%

Métropole, CU, CA : 30 %

CC : 26%

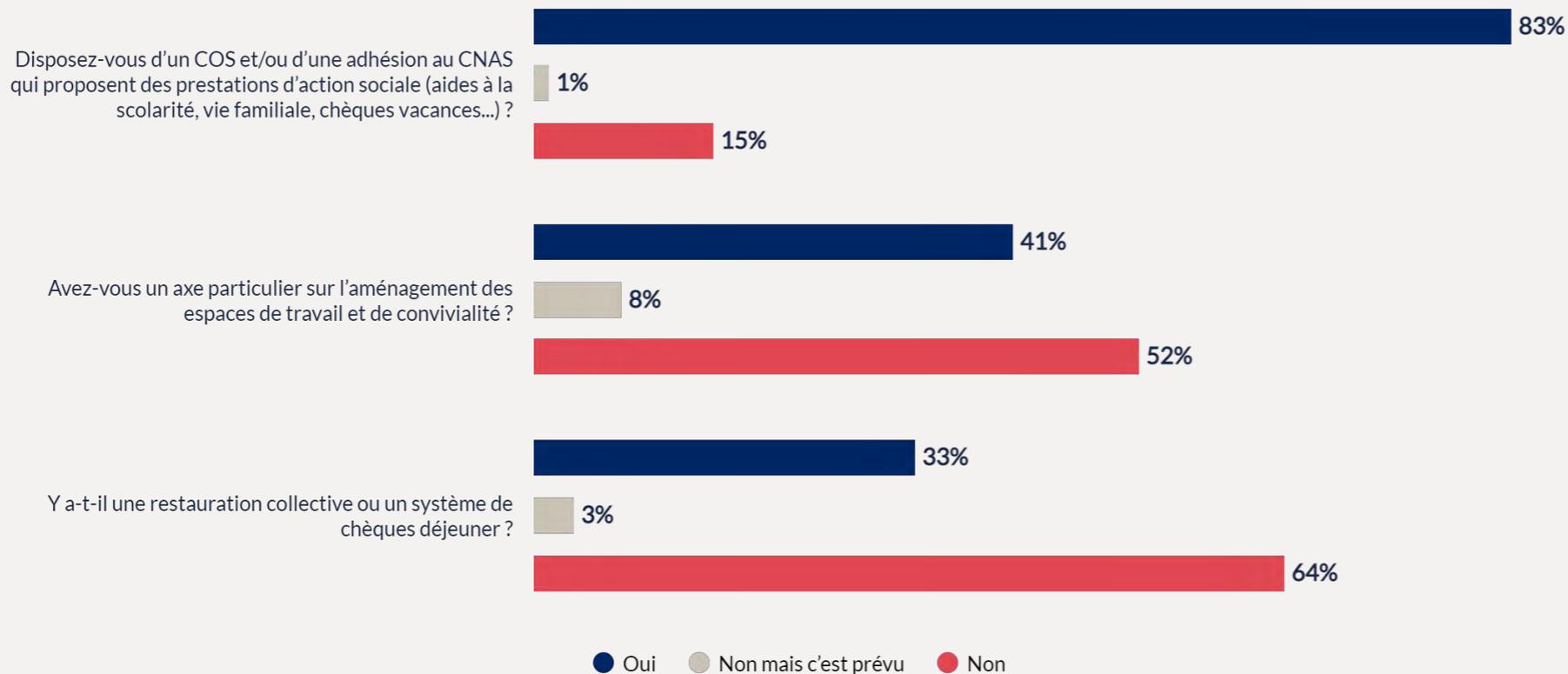
50 000 hab et plus : 57%

10 000 à 49 999 hab : 43%

3500 à 9999 hab : 23%

Parmi les collectivités ayant indiqué avoir mis en œuvre des actions en faveur de la qualité de vie au travail, 8 collectivités sur 10 disposent d'un COS et/ou d'une adhésion au CNAS

Plus précisément concernant les actions en faveur de la qualité de vie au travail



Base collectivités ayant indiqué « les actions en faveur de la qualité de vie au travail » en tant que levier : 1828 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

COS et/ou d'une adhésion au CNAS

CC : 94%

10 000 à 49 999 hab : 92%

3500 à 9999 hab : 91%

Bretagne : 95%

Centre-Val de Loire : 93%

Pays de la Loire : 97%

Aménagement des espaces de travail et de convivialité

CC : 51%

Restauration collective ou système de chèques déjeuner

Région et département : 100%

Métropole, CU, CA : 80%

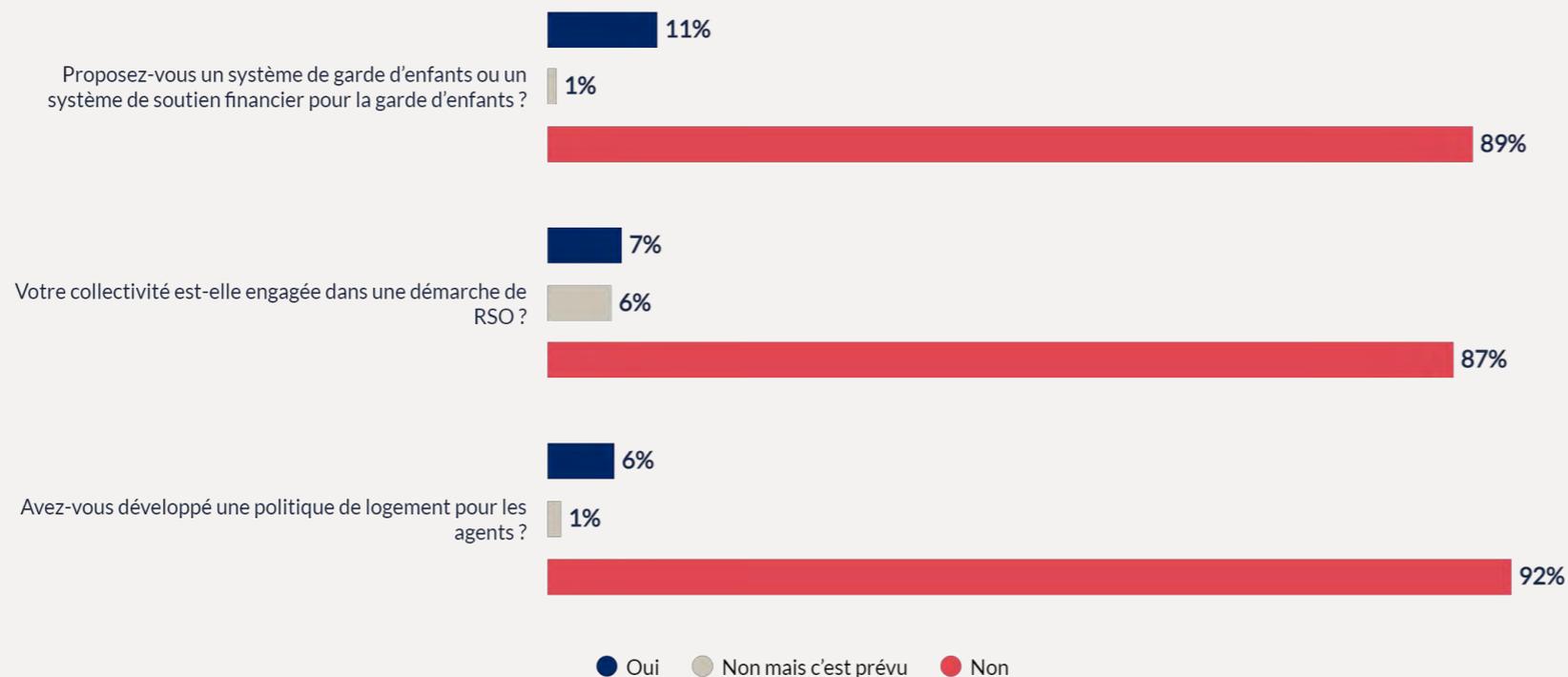
10 000 à 49 999 hab : 67%

3500 à 9999 hab : 45%

PACA : 49%

La mise en place d'un système de garde d'enfants, l'engagement dans une démarche RSO et la mise en place d'une politique de logement pour les agents sont des actions faiblement développées

Plus précisément concernant les actions en faveur de la qualité de vie au travail



Base collectivités ayant indiqué « les actions en faveur de la qualité de vie au travail » en tant que levier : 1828 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Système de garde d'enfants ou système de soutien financier

Région et département : 46%
50 000 hab et plus : 35%
3500 à 9999 hab : 15%
IDF : 17%

Engagement dans une démarche RSO

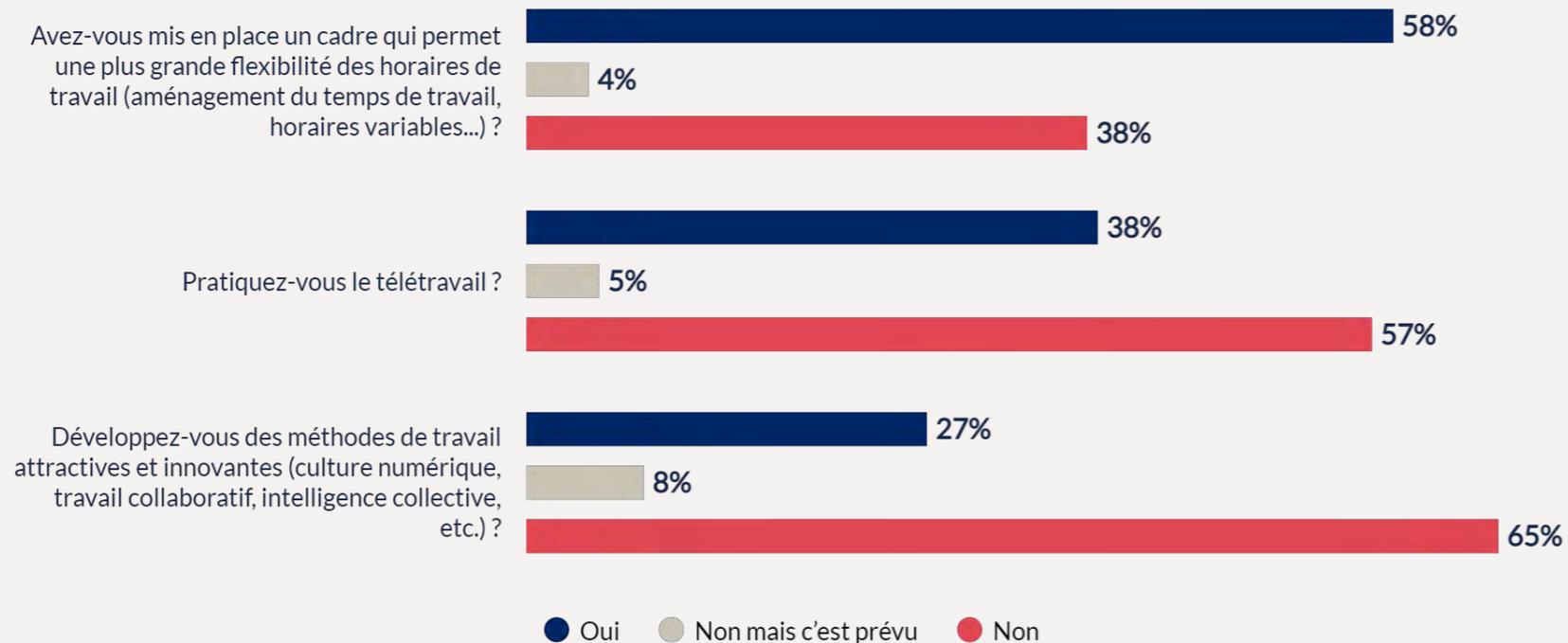
Région et département : 30%
Métropole, CU, CA : 18%
CC : 11%
10 000 à 49 999 hab : 14%
IDF : 14%
Pays de la Loire : 12%

Développement d'une politique de logement pour les agents

3500 à 9999 hab : 13%
IDF : 13%
PACA : 16%

Près de 6 collectivités sur 10 ont mis en place un cadre permettant une plus grande flexibilité des horaires de travail

Plus précisément concernant les conditions et organisation de travail



Base collectivités ayant indiqué « les conditions et organisation de travail » en tant que levier : 2050 répondants



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Flexibilité des horaires de travail

Région et département : 83%
Métropole, CU, CA : 77%
CC : 78%

Télétravail

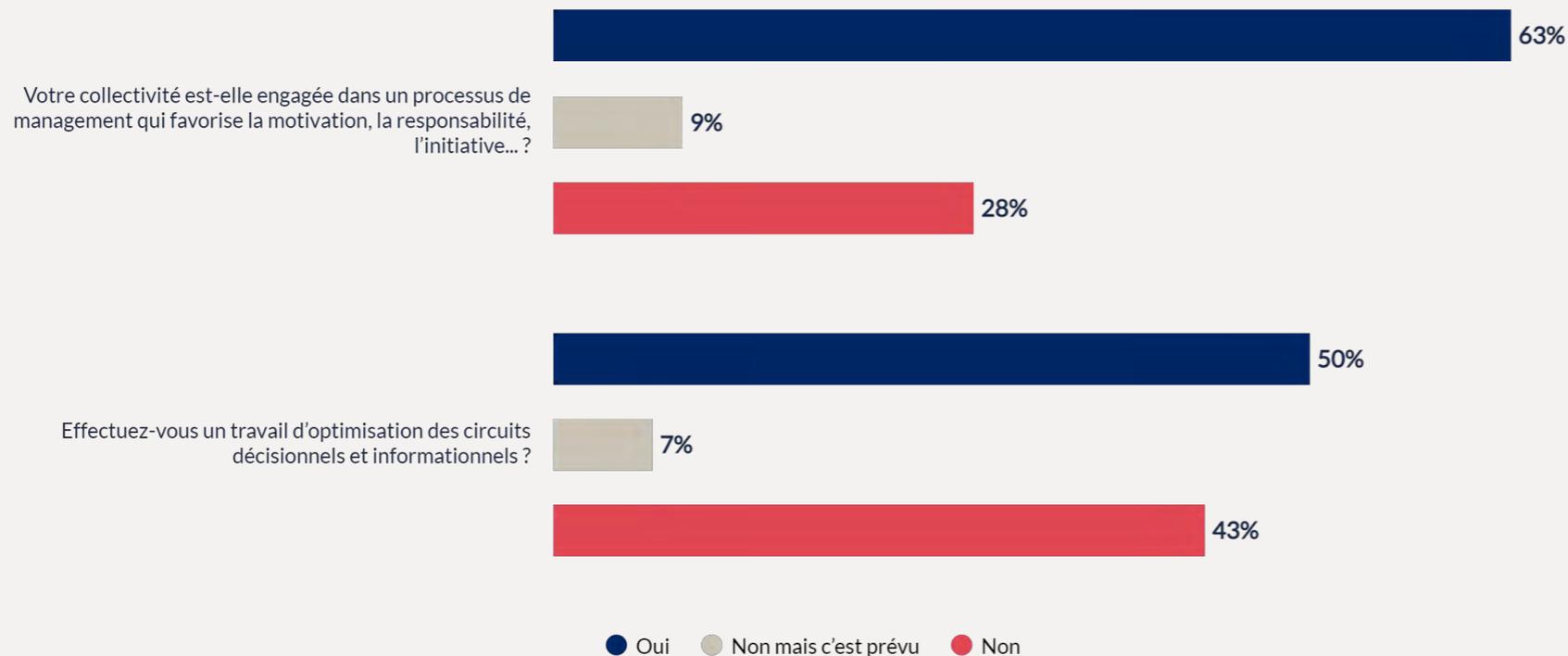
Région et département : 94%
Métropole, CU, CA : 91%
CC : 86%
50 000 hab et plus : 77%
10 000 à 49 999 hab : 72%
3500 à 9999 hab : 54%
IDF : 53%
Pays de la Loire : 47%

Méthodes de travail attractives et innovantes

Région et département : 72%
Métropole, CU, CA : 45%
CC : 45%
3500 à 9999 hab : 32%

63% des collectivités sont engagées dans un processus management favorisant la motivation et 50% dans un travail d'optimisation des circuits décisionnels et informationnels

Plus précisément concernant la politique managériale



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Processus de management favorisant la motivation, la responsabilité

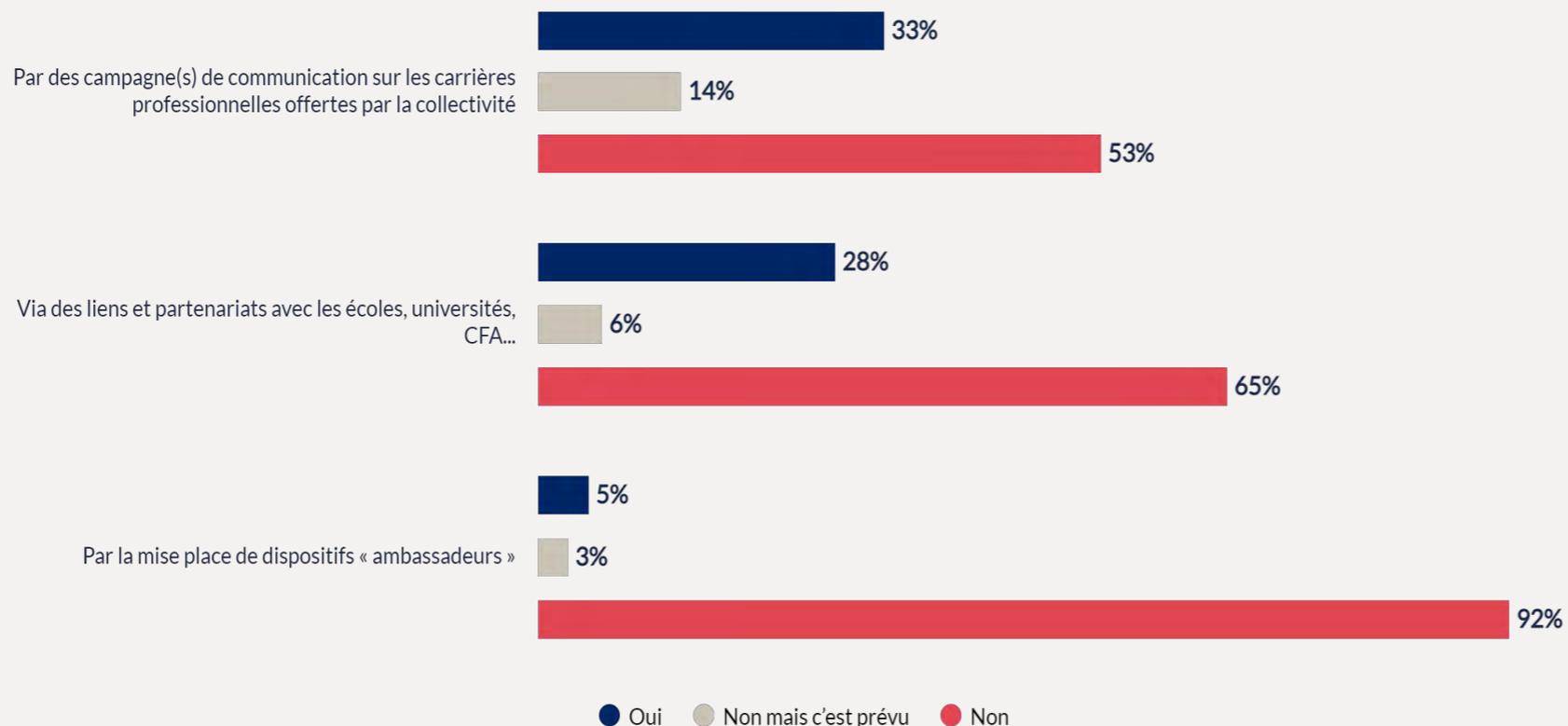
CC : 73%

10 000 à 49 999 hab : 74%

Base collectivités ayant indiqué « la politique managériale » en tant que levier : 1096 répondants

Les actions de communication sont relayées par deux principaux canaux : des campagnes de communication et des partenariats avec les écoles et universités

De quelles façons ces actions de communication sont-elles relayées ?



% de oui

Collectivités et régions sur-représentées

Campagnes de communication sur les carrières professionnelles

10 000 à 49 999 hab : 45%

3500 à 9999 hab : 47%

Lien et partenariats avec les écoles et universités

Région et département : 59%

Métropole, CU, CA : 50%

50 000 hab et plus : 59%

10 000 à 49 999 hab : 43%

Mise en place de dispositifs ambassadeurs

CC : 13%

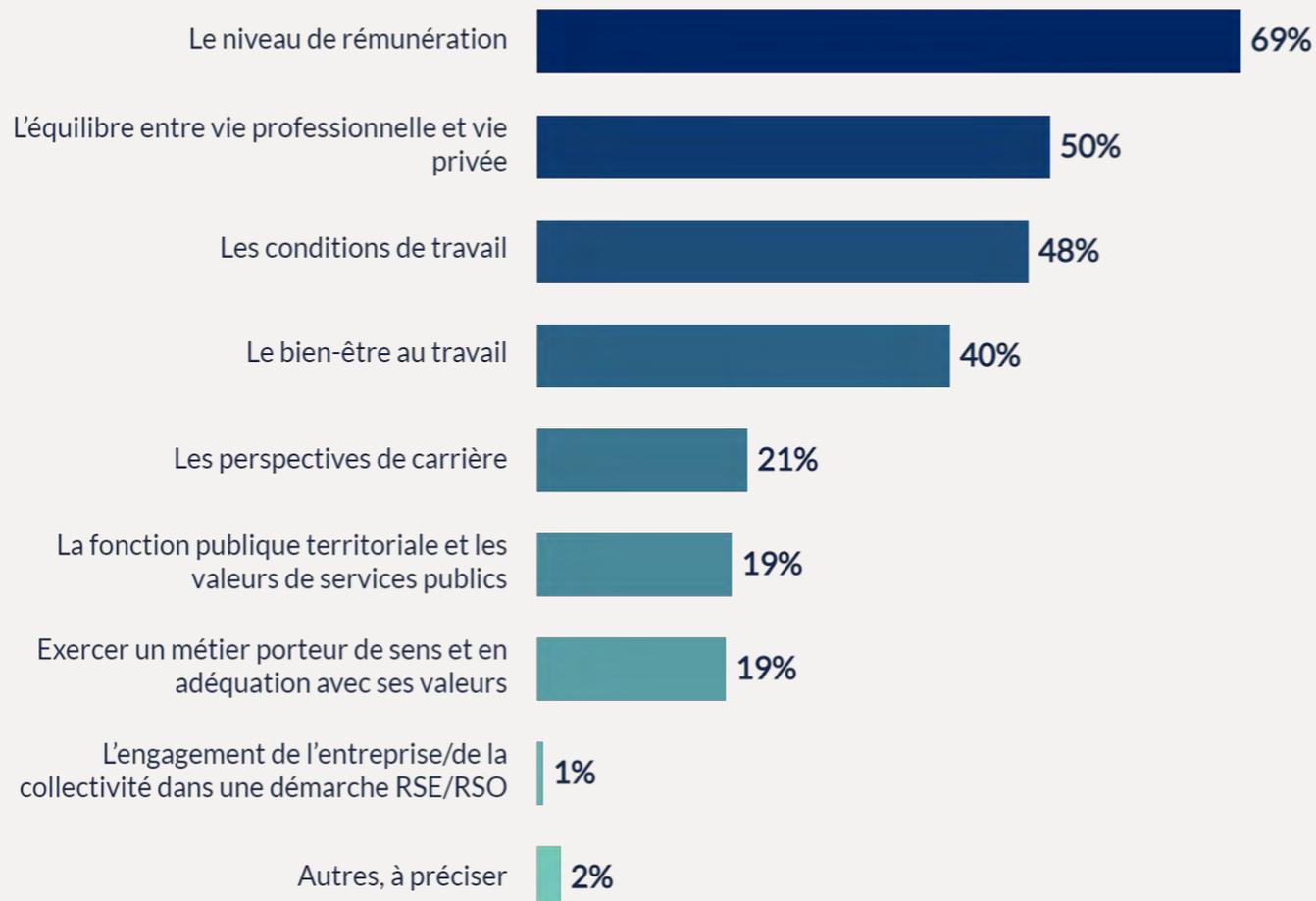
Base collectivités ayant indiqué « les actions de communication » en tant que levier : 591 répondants

Aux yeux des collectivités, le niveau de rémunération est le principal facteur d'attractivité auquel les candidats sont sensibles

D'après vous, quels sont les facteurs d'attractivité auxquels les candidats sont les plus sensibles ?

Réponses effectives : 3 984

Taux de réponse : 99%



Collectivités et régions sur-représentées

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Région et département : 81%

CC : 64%

10 000 à 49 999 hab : 67%

Conditions de travail

500 à 999 hab : 50%

Exercer un métier porteur de sens et en adéquation avec ses valeurs

Région et département : 47%

Métropole, CU, CA : 34%

CC : 30%

10 000 à 49 999 hab : 30%

Fonction publique territoriale et valeurs de services publics

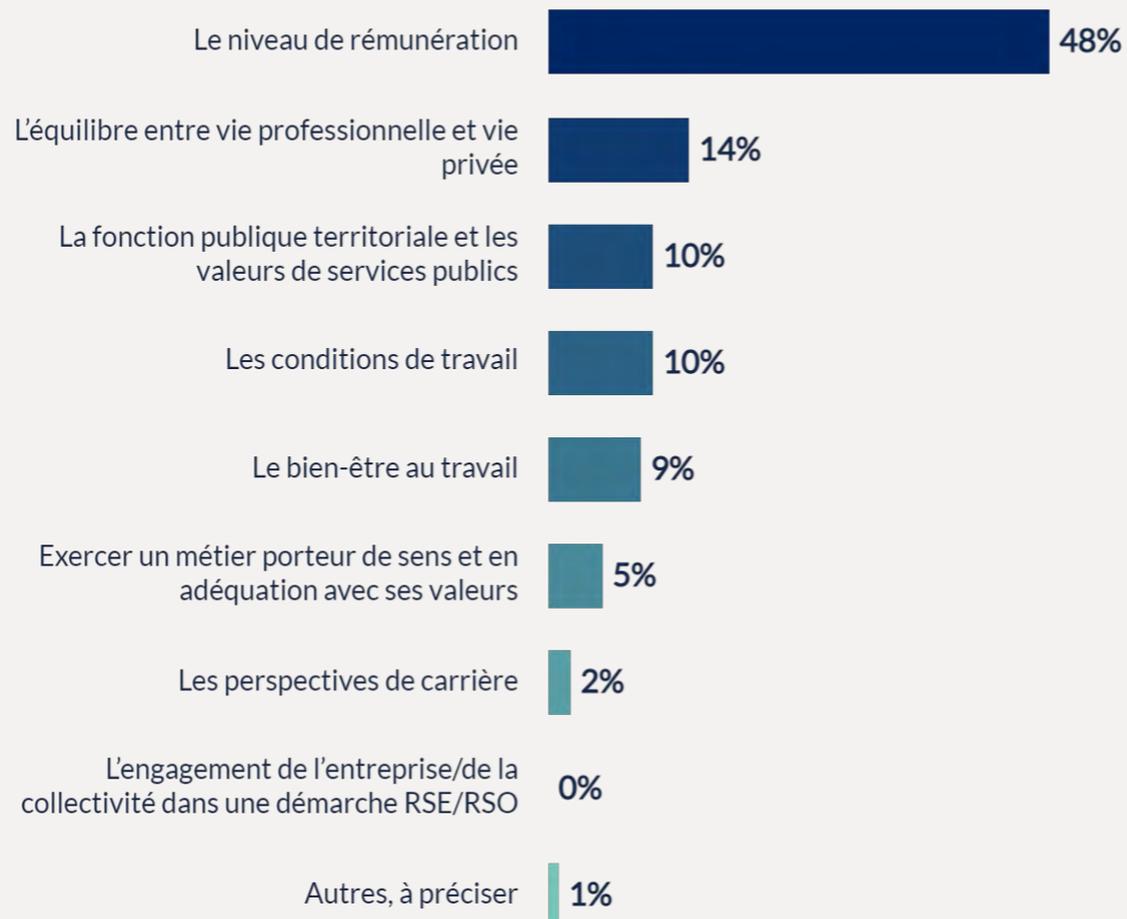
500 à 999 hab : 24%

La fonction publique territoriale et les valeurs de services publics est le 4^{ème} facteur cité en premier par les collectivités

D'après vous, quels sont les facteurs d'attractivité auxquels les candidats sont les plus sensibles ? _Rang 1

Réponses effectives : 3 984

Taux de réponse : 99%



Qualitest.fr

43, rue de Richelieu
75001 PARIS
(Métro Pyramides)

Back office et siège social

5bis, avenue Foch
54000 Nancy
(Face gare TGV)

Tél. 03 83 30 31 31
SARL au capital de 400.000 €
SIRET 402306583 00087
NAF 7320Z



Hell Curt™

