

AUVERGNE- RHÔNE-ALPES

ÉTUDE CNFPT
LES MÉTIERS TERRITORIAUX
EN TENSION: ATTRACTIVITÉ
ET DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
COLLECTIVITÉS LOCALES

577
enquêtes

PORTRAIT RÉGIONAL

Enquêtes réalisées par email
et par téléphone du
18 août au 3 octobre 2023

68%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

45%

Services techniques
et environnementaux

40%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

13%

Social et
santé publique

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

30%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

25%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

17%

Jardinier
ou jardinière

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

40%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

23%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

22%

Agent de
restauration

Champ
du social
et de la santé
publique

61%

Assistant ou
assistante éducatif
petite enfance

22%

Éducateur
ou éducatrice
jeunes enfants

19%

Travailleur
ou travailleuse
social

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



80%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



48%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



41%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

45%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

55%

Gestion administrative, juridique et commande publique

53%

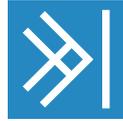
Réalisation et interventions techniques

52%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

52%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

63%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

52%

Services techniques et environnementaux

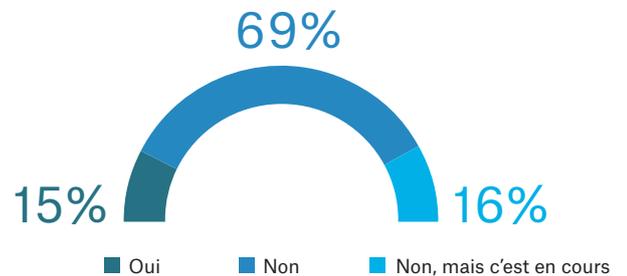
39%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

53%

Attractivité de la rémunération

53%

Condition et organisation de travail

48%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

ÉTUDE CNFPT
LES MÉTIERS TERRITORIAUX
EN TENSION: ATTRACTIVITÉ
ET DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
COLLECTIVITÉS LOCALES

281
enquêtes

PORTRAIT RÉGIONAL

Enquêtes réalisées par email
et par téléphone du
18 août au 3 octobre 2023

63%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

38%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

38%

Services techniques
et environnementaux

15%

Social et
santé publique

MÉTIERS EN TENSION

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

45%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

33%

Secrétaire
de mairie

18%

Agent de
restauration

Champ
des services
techniques et
environnementaux

35%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

21%

Agent de services
polyvalent en
milieu rural

16%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

Champ
du social et
de la santé
publique

54%

Assistant ou
assistante éducatif
petite enfance

14%

Éducateur
ou éducatrice
jeunes enfants

10%

Travailleur ou
travailleuse social

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



74%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



52%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



46%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

43%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

56%

Gestion administrative, juridique et commande publique

52%

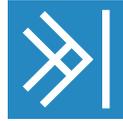
Gestion budgétaire et financière

51%

Organisation, management et encadrement

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

44%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

69%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

45%

Services techniques et environnementaux

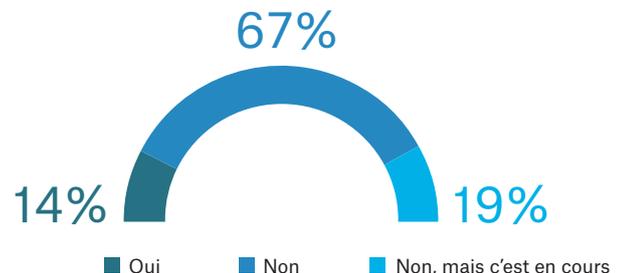
33%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

52%

Attractivité de la rémunération

51%

Condition et organisation de travail

46%

Accompagnement de l'agent dans sa carrière professionnelle

81%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

60%

Services techniques
et environnementaux

45%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

24%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

31%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

26%

Jardinier
ou jardinière

23%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

46%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

25%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

22%

Agent de
restauration

Champ
de l'organisation
et de la gestion
des ressources

32%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

30%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

17%

Directeur ou
directrice général
de collectivité ou
d'établissement public

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



79%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



44%

d'un problème
de turn-over
important



43%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste

COMPÉTENCES EN TENSION

53%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

62%

Réalisation et interventions techniques

60%

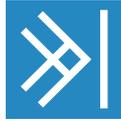
Gestion administrative, juridique et commande publique

58%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

59%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

62%

Services techniques et environnementaux

60%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

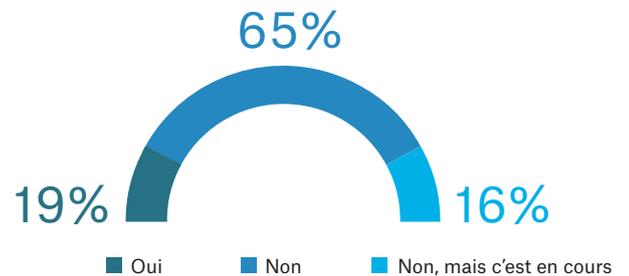
39%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

60%

Condition et organisation de travail

60%

Attractivité de la rémunération

53%

Action en faveur de la qualité de vie au travail

64%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

46%

Services techniques
et environnementaux

36%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

15%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ des services techniques et environnementaux

27%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

26%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

14%

Agent de services
polyvalent en
milieu rural

Champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport

25%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

23%

Agent
de restauration

22%

Secrétaire
de mairie

Champ de l'organisation et de la gestion des ressources

35%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

35%

Directeur ou
directrice des
ressources humaines

30%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



79%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



52%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



43%

des départs à la retraite
massifs sur certains
champs professionnels

COMPÉTENCES EN TENSION

42%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

57%

Organisation, management et encadrement

57%

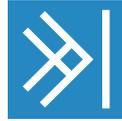
Gestion administrative, juridique et commande publique

56%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

52%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

56%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

56%

Services techniques et environnementaux

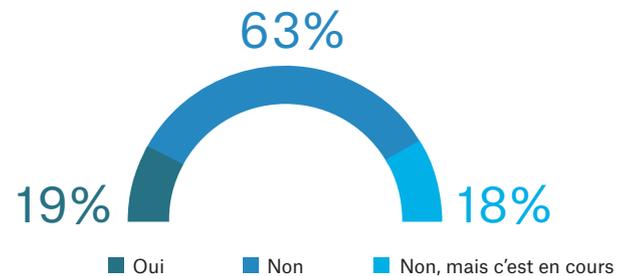
49%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

60%

Attractivité de la rémunération

58%

Condition et organisation de travail

55%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

56%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

40%

Services techniques
et environnementaux

30%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

12%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux



35%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

24%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

17%

Agent de services
polyvalent en
milieu rural

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport



37%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

29%

Secrétaire
de mairie

16%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

Champ de
l'organisation
et de la gestion
des ressources



38%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

36%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

19%

Responsable
de gestion
comptable

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



81%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



50%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



40%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

39%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

58%

Réalisation et interventions techniques

56%

Gestion administrative, juridique et commande publique

48%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

44%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

62%

Services techniques et environnementaux

52%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

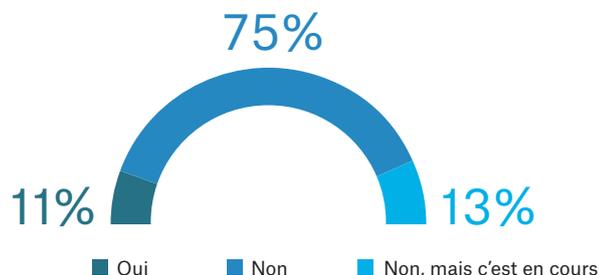
34%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

50%

Condition et organisation de travail

47%

Attractivité de la rémunération

45%

Action en faveur de la qualité de vie au travail

HAUTS- DE-FRANCE

ÉTUDE CNFPT
LES MÉTIERS TERRITORIAUX
EN TENSION: ATTRACTIVITÉ
ET DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
COLLECTIVITÉS LOCALES

405
enquêtes

PORTRAIT RÉGIONAL

Enquêtes réalisées par email
et par téléphone du
18 août au 3 octobre 2023

55%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

31%

Services techniques
et environnementaux

26%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

12%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

24%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

21%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

19%

Agent
de services polyvalent
en milieu rural

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

29%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

25%

Secrétaire
de mairie

21%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

Champ de
l'organisation
et de la gestion
des ressources

32%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

29%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

18%

Directeur ou
directrice des
ressources humaines

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



74%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



42%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



40%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

35%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension ?

56%

Gestion des ressources humaines

55%

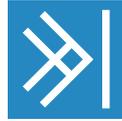
Organisation, management et encadrement

54%

Gestion administrative, juridique et commande publique

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

34%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

57%

Services techniques et environnementaux

52%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

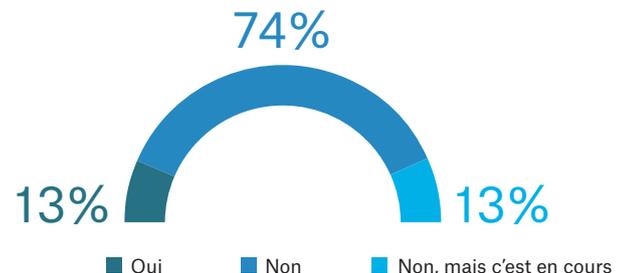
45%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

48%

Condition et organisation de travail

46%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

45%

Attractivité de la rémunération

78%

des collectivités ont
indiqué au moins
↓ un champ
64% professionnel
au national en tension

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

49%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

44%

Services techniques
et environnementaux

28%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

Champ
des services
techniques et
environnementaux

Champ de
l'organisation
et de la gestion
des ressources

45%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

22%

Jardinier
ou jardinière

37%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

29%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

19%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

36%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

21%

Agent de
restauration

17%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

15%

Acheteur ou
acheteuse public

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



73%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



57%

d'un problème
de turn-over
important



55%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste

COMPÉTENCES EN TENSION

53%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

60%

Gestion administrative, juridique et commande publique

56%

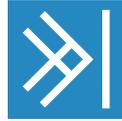
Gestion des ressources humaines

56%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

60%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

64%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

54%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

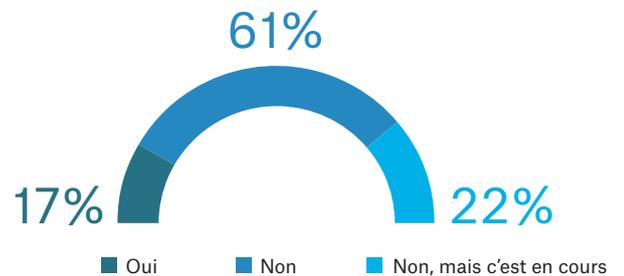
44%

Services techniques et environnementaux

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

53%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

51%

Attractivité de la rémunération

50%

Action en faveur de la qualité de vie au travail

55%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

34%

Services techniques
et environnementaux

33%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

11%

Social et
santé publique

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

34%
Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

20%
Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

20%
Jardinier
ou jardinière

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

28%
Secrétaire
de mairie

27%
Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

23%
Agent de
restauration

Champ
du social et
de la santé
publique

57%
Assistant ou
assistante éducatif
petite enfance

29%
Aide à domicile

14%
Travailleur ou
travailleuse social

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



81%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



44%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



36%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

43%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

61%

Gestion budgétaire et financière

60%

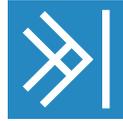
Gestion administrative, juridique et commande publique

54%

Gestion des ressources humaines

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

39%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

58%

Services techniques et environnementaux

52%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

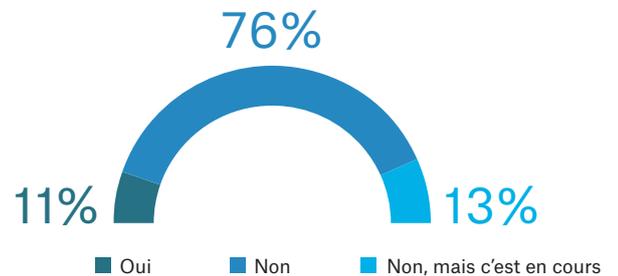
51%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

50%

Attractivité de la rémunération

47%

Condition et organisation de travail

46%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

NOUVELLE-AQUITAINE

PORTRAIT RÉGIONAL

Enquêtes réalisées par email et par téléphone du 18 août au 3 octobre 2023

ÉTUDE CNFPT
LES MÉTIERS TERRITORIAUX
EN TENSION: ATTRACTIVITÉ
ET DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
COLLECTIVITÉS LOCALES

524
enquêtes

59%

des collectivités ont
indiqué au moins
↓ un champ
64% professionnel
au national en tension

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

39%

Services techniques et environnementaux

35%

Citoyenneté, éducation, culture et sport

14%

Organisation et gestion des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ des services techniques et environnementaux

31%

Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural

20%

Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments

16%

Jardinier ou jardinière

Champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport

30%

Animateur ou animatrice éducatif accompagnement périscolaire

27%

Secrétaire de mairie

21%

Agent de restauration

Champ de l'organisation et de la gestion des ressources

32%

Assistant ou assistante de gestion des ressources humaines

21%

Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable

19%

Directeur ou directrice des ressources humaines

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



78%

en raison de besoins de recrutement non satisfaits



46%

des problèmes de fidélisation des agents sur leur poste



44%

d'un problème de turn-over important

COMPÉTENCES EN TENSION

41%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

61%

Gestion administrative, juridique et commande publique

59%

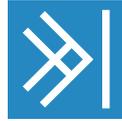
Gestion budgétaire et financière

57%

Organisation, management et encadrement

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

47%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

57%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

56%

Services techniques et environnementaux

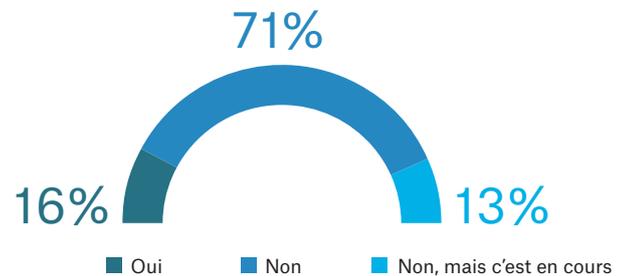
45%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

52%

Attractivité de la rémunération

50%

Condition et organisation de travail

47%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

60%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

34%

Services techniques
et environnementaux

32%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

17%

Social et
santé publique

MÉTIERS EN TENSION

Champ des services techniques et environnementaux

23%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

22%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

14%

Agent de services
polyvalent en
milieu rural

Champ de la citoyenneté, de l'éducation, de la culture et du sport

34%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

29%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

20%

Agent de
restauration

Champ du social et de la santé publique

46%

Assistant ou
assistante éducatif
petite enfance

19%

Aide à domicile

17%

Éducateur
ou éducatrice
jeunes enfants

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



76%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



52%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



49%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

44%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

63%

Gestion administrative, juridique et commande publique

61%

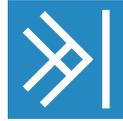
Gestion budgétaire et financière

52%

Gestion des ressources humaines

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

46%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

51%

Services techniques et environnementaux

46%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

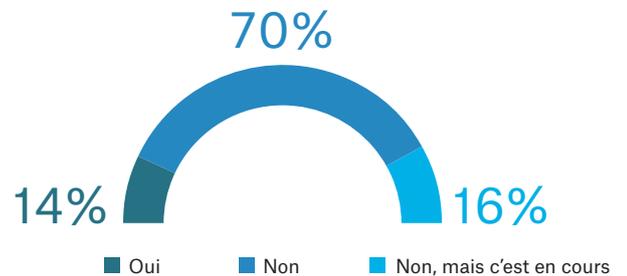
41%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

49%

Attractivité de la rémunération

48%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

46%

Condition et organisation de travail

PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR

ÉTUDE CNFPT
LES MÉTIERS TERRITORIAUX
EN TENSION: ATTRACTIVITÉ
ET DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
COLLECTIVITÉS LOCALES

141
enquêtes

PORTRAIT RÉGIONAL

Enquêtes réalisées par email
et par téléphone du
18 août au 3 octobre 2023

80%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

51%

Services techniques
et environnementaux

40%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

28%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

28%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

17%

Agent de services
polyvalent en
milieu rural

16%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

52%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

34%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

25%

Agent de
restauration

Champ de
l'organisation
et de la gestion
des ressources

51%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

28%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

16%

Instructeur
ou instructrice
gestionnaire des
marchés publics

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



76%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



55%

d'un problème
de turn-over
important



51%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste

COMPÉTENCES EN TENSION

54%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quels champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

64%

Organisation, management et encadrement

62%

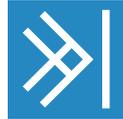
Gestion administrative, juridique et commande publique

59%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

59%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

54%

Services techniques et environnementaux

52%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

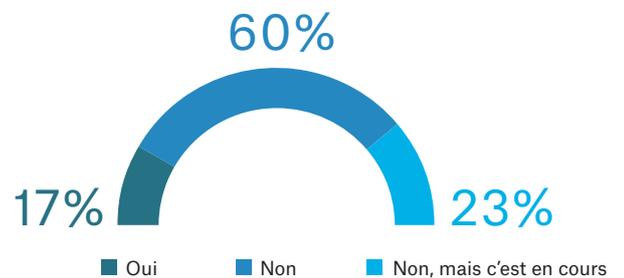
48%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

56%

Condition et organisation de travail

51%

Action en faveur de la qualité de vie au travail

48%

Attractivité de la rémunération

PAYS DE LA LOIRE

ÉTUDE CNFPT
LES MÉTIERS TERRITORIAUX
EN TENSION: ATTRACTIVITÉ
ET DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT DES
COLLECTIVITÉS LOCALES

251
enquêtes

PORTRAIT RÉGIONAL

Enquêtes réalisées par email
et par téléphone du
18 août au 3 octobre 2023

80%

des collectivités ont
indiqué au moins
un champ
professionnel
en tension
↓
64%
au national

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

53%

Services techniques
et environnementaux

52%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

21%

Organisation et gestion
des ressources

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

37%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

26%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

24%

Jardinier
ou jardinière

Champ de la
citoyenneté, de
l'éducation, de la
culture et du sport

42%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

28%

Agent de
restauration

22%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

Champ de
l'organisation
et de la gestion
des ressources

33%

Assistant ou
assistante de gestion
financière, budgétaire
ou comptable

24%

Assistant ou
assistante de gestion
des ressources
humaines

15%

Directeur ou
directrice des
ressources humaines

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



79%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



57%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



45%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

54%

des collectivités déclarent constater des compétences en tension
↓
44% au national

Dans quel champs professionnels constatez-vous des compétences en tension?

66%

Gestion administrative, juridique et commande publique

63%

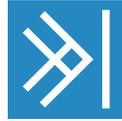
Organisation, management et encadrement

60%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC

64%



des collectivités déclarent que la problématique des métiers et des compétences en tension impacte d'ores et déjà la continuité et la qualité de leurs services publics
↓
48% au national

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

62%

Services techniques et environnementaux

60%

Services à la population, l'éducation, la culture et le sport

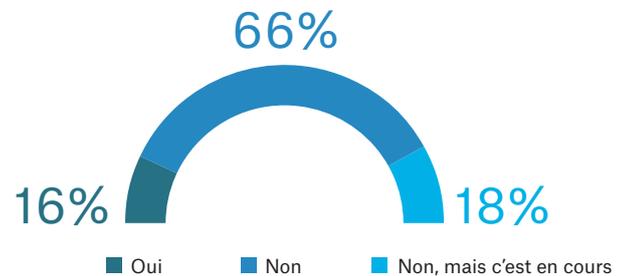
36%

Services dédiés à l'organisation et la gestion des ressources internes

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

↓
15% «Oui» au national
69% «Non» au national
16% «Non, mais c'est en cours» au national



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

61%

Attractivité de la rémunération

54%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation

53%

Condition et organisation de travail