



Etude réalisée dans le respect de la Norme ISO20252 ainsi que des codes déontologique

Qualitest est certifié ISO 20252, certificat délivré par AFNOR sous le n°92829.1



Présentation des résultats du baromètre HORIZONS 2023 - POT7923 - 30/06/2023

Rédacteurs : Ericka Henon (Chargée d'études) et Johann Pardo (Directeur d'études)

SOMMAIRE

1. Introduction
2. Les grands enjeux RH
3. Les perspectives de recrutement et de remplacement
4. Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH
5. Le RIFSEEP et le dialogue social
6. La protection sociale complémentaire et l'assurance
7. L'apprentissage et la politique de formation



Introduction



Objectifs du baromètre Horizon RH

Cette étude a notamment pour objectifs d'analyser :

- les tendances en matière d'emploi territorial
- les tendances en matière de politiques des ressources humaines dans les collectivités territoriales et les intercommunalités
- la gestion de la masse salariale



Méthodologie : Administration téléphonique des questionnaires du 15/05/2023 au 30/06/2023



Thématiques du questionnaire : Évolution des dépenses de personnel ; Politique de recrutement ; Politique de formation; Gestion de la masse salariale ; Attractivité et fidélisation des agents



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

Pour certaines strates (Région, Métropole, CU) les effectifs sont faibles ainsi les résultats sont à considérer comme des tendances

Les résultats entourés en rouge sont significativement inférieurs à l'ensemble

Les résultats entourés en vert sont significativement supérieurs à l'ensemble



Cibles : 1000 collectivités territoriales (Communes ; EPCI ; Départements et Régions)

Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :

1. Le maire, le 1er adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de moins de 3 500 habitants)
2. Le DGS, le DRH, le maire, le 1er adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de 3 500 à 20 000 habitants)
3. Le DGS ou le DRH (Régions, Départements, EPCI et Communes de 20 000 habitants et plus)

Les résultats sont appréciés avec une marge de + ou - 3% (avec un indice de confiance de 95%)

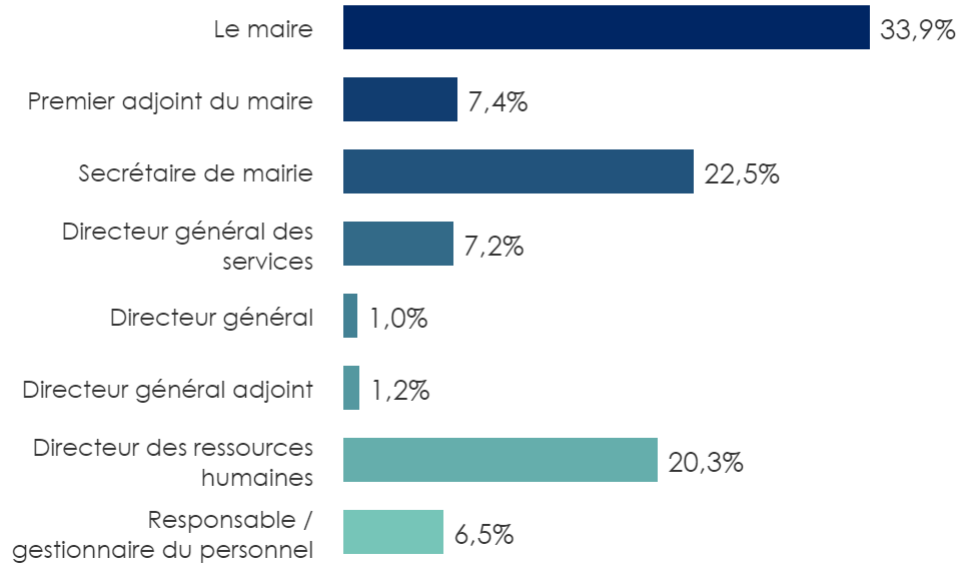
Redressement : l'échantillon a été raisonné de sorte à avoir suffisamment de communes organisées par taille et collectivités territoriales autres. Tous les types de collectivités ont ensuite été ramenés à leur représentativité, et ce, de manière identique aux précédentes vagues du baromètre.

Statut répondant

Vous êtes ? Base ensemble - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 1 000

Taux de réponse : 100,0%

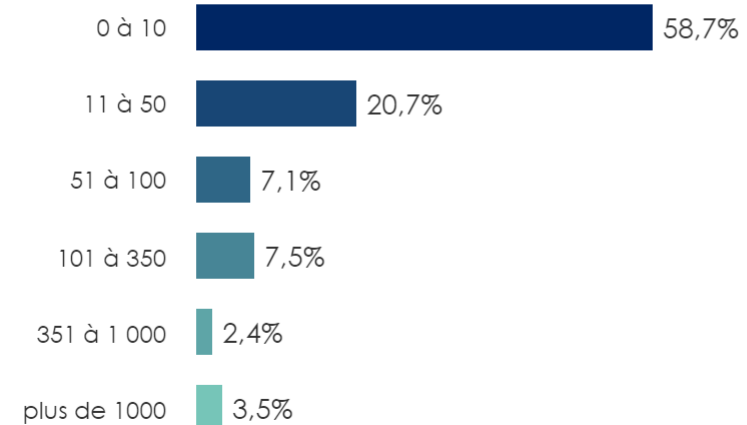


Nombre d'agent dans la collectivité

Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ? Base ensemble - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 1 000

Taux de réponse : 100,0%



Types de collectivités

	Effectif
	N
Régions	5
Départements	25
Métropoles	3
Communautés urbaines	3
Communautés d'agglomération	43
Communautés de communes	152
Communes	769
TOTAL	1 000

Types de collectivités

	Pourcentage
	%
Régions	0,5%
Départements	2,5%
Métropoles	0,3%
Communautés urbaines	0,3%
Communautés d'agglomération	4,3%
Communautés de communes	15,2%
Communes	76,9%
TOTAL	100,0%

Communes par taille

	Effectif
	N
Moins de 3500 habitants	700
De 3500 à 20000 habitants	62
20000 habitants et plus	8
TOTAL	769

Communes par taille

	Pourcentage
	%
Moins de 3500 habitants	91,0%
De 3500 à 20000 habitants	8,0%
20000 habitants et plus	1,0%
TOTAL	100,0%

Communes par région

	Pourcentage
	%
Auvergne Rhône-Alpes	11,5%
Bourgogne Franche-Comté	10,6%
Bretagne	3,6%
Centre-Val de Loire	5,0%
Corse	1,0%
DOM	0,4%
Grand Est	14,7%
Haut-de-France	10,8%

Communes par région

	Pourcentage
	%
Ile de France	3,6%
Normandie	7,6%
Nouvelle-Aquitaine	12,3%
Occitanie	12,7%
Pays de la Loire	3,5%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,7%
TOTAL	100,0%

Communes par région

Effectif	N
Auvergne Rhône-Alpes	88
Bourgogne Franche-Comté	82
Bretagne	28
Centre-Val de Loire	38
Corse	8
DOM	3
Grand Est	113
Haut-de-France	83

Communes par région

Effectif	N
Ile de France	28
Normandie	58
Nouvelle-Aquitaine	95
Occitanie	98
Pays de la Loire	27
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21
TOTAL	769

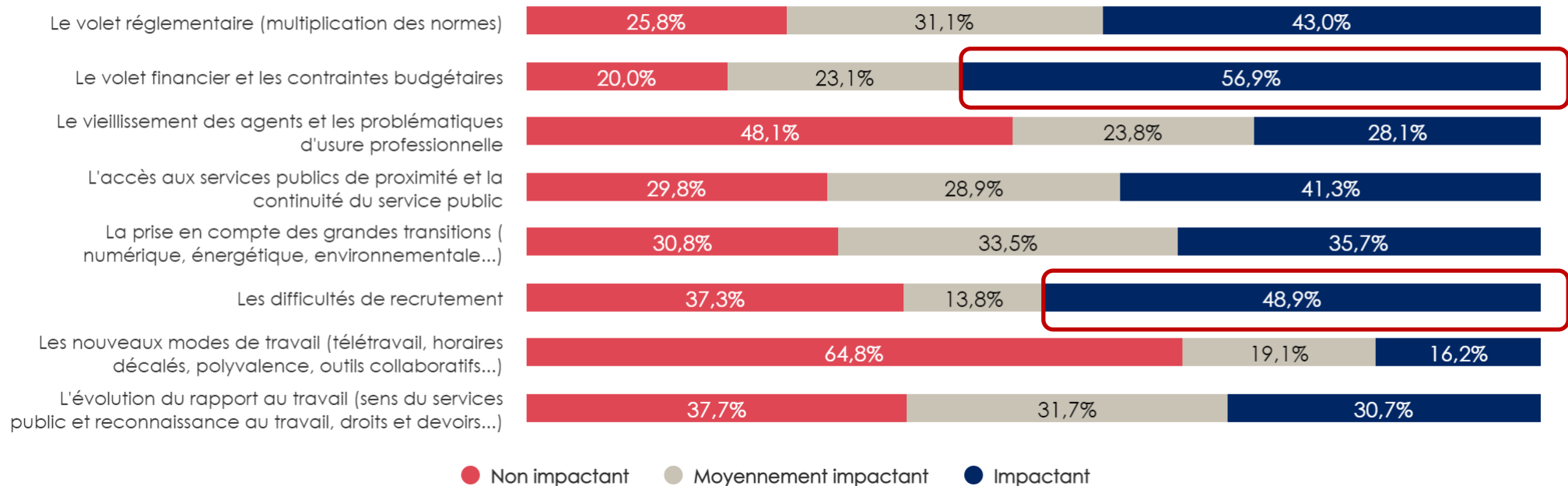


Les grands Enjeux RH



Le volet financier, les contraintes budgétaires ainsi que les difficultés de recrutements sont les deux éléments impactant le plus fortement la gestion des ressources humaines des élus interrogés.

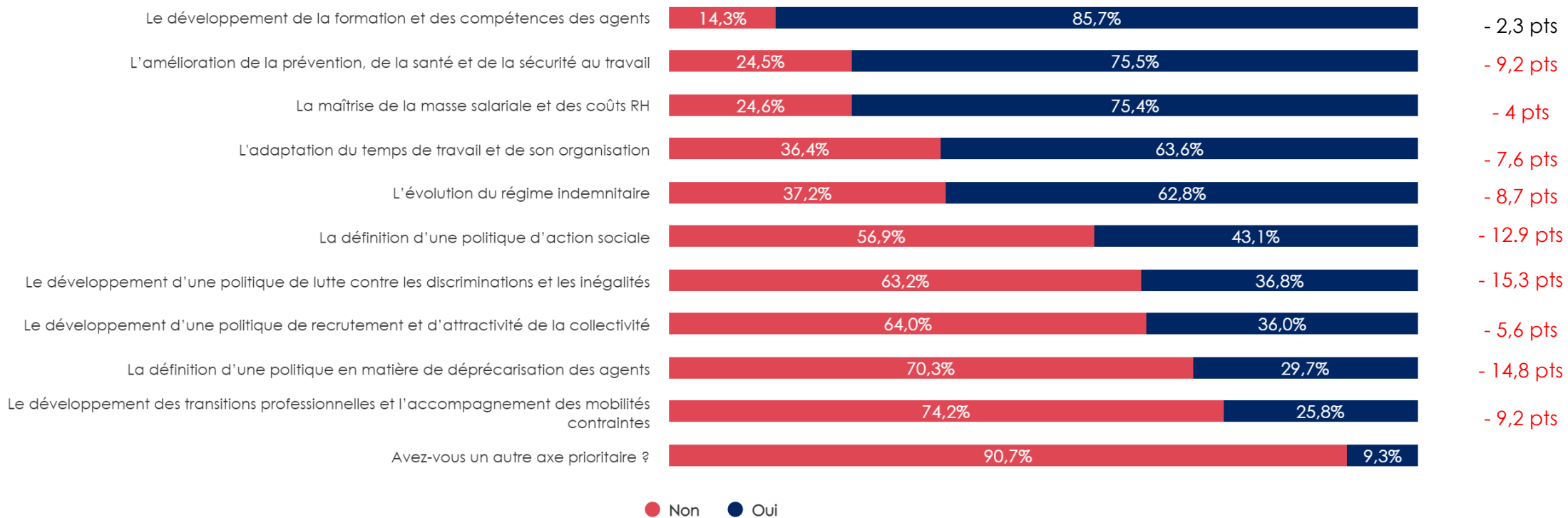
A mi-mandat et en votre qualité d' élu, veuillez indiquer quels éléments impactent le plus votre gestion des ressources humaines (1 correspondant à pas du tout et 5 à beaucoup) - Base élus



La stratégie RH des agents interrogés semble guidée par 3 axes principaux à savoir : le développement de la formation des agents, l'amélioration de la prévention de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la maîtrise de la masse salariale.

En 2023, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH :
Base ensemble - Une seule réponse possible

Evol % de oui
versus 2022



L'amélioration de la prévention de la santé et de la sécurité au travail est davantage considérée comme un axe prioritaire pour les communautés de communes. La maîtrise de la masse salariale semble moins prioritaire pour les petites communes.

En 2023, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH :
Base ensemble - Une seule réponse possible

L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail

24,5%

75,5%

% de oui

Communautés de communes : 82,6%

Communes de moins de 3500 hab : 71,5%

La maîtrise de la masse salariale et des coûts RH

24,6%

75,4%

% de oui

Communautés d'agglomération : 92,3%

Communautés de communes : 89,5%

Communes de moins de 3500 hab : 68,5%

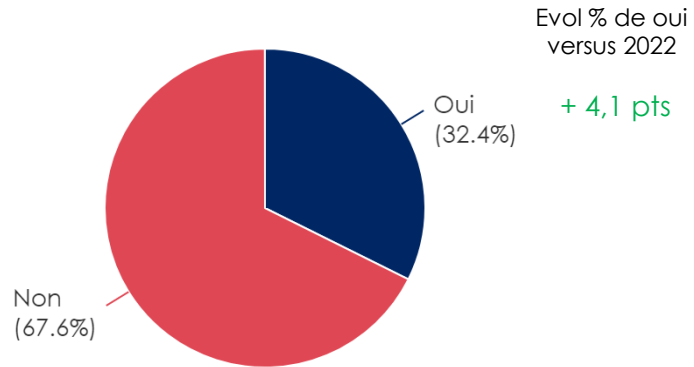
Communes de 3500 à 20000 hab : 94,7%

32,4 % des collectivités constatent une augmentation du turn-over des agents. En outre, 57,4% des collectivités déclarent avoir des difficultés à recruter et fidéliser les agents.

Depuis 2020, avez-vous constaté une augmentation du turn over des agents ? Base ensemble - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 987

Taux de réponse : 98,7%



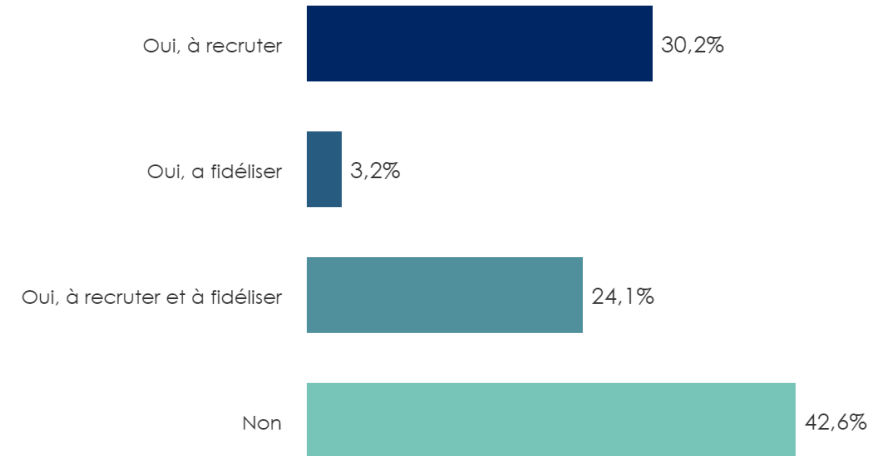
% de oui

- Départements : 57,9%
- Communautés d'agglomération : 82,1%
- Communautés de communes : 60,4%
- Communes de moins de 3500 hab : 18,4%
- Communes de 3500 à 20000 hab : 65,3%
- Communes de plus de 20000 hab : 77,9%

Rencontrez-vous plus de difficulté à recruter et à fidéliser les agents ?

Réponses effectives : 991

Taux de réponse : 99,1%



% de oui à recruter et à fidéliser

- Départements : 47,4%
- Communautés d'agglomération : 66,7%
- Communautés de communes : 36,2%
- Communes de moins de 3500 hab : 15,4%
- Communes de 3500 à 20000 hab : 43,7%

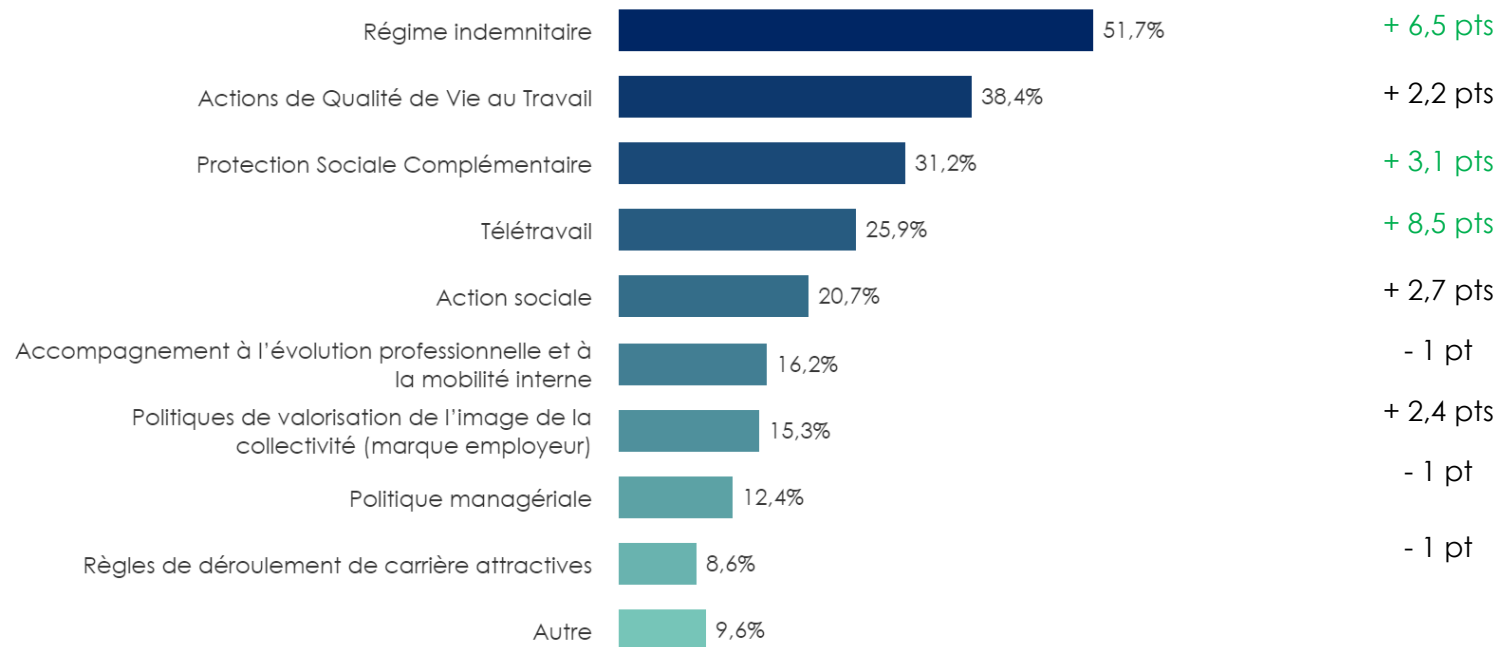
Un outil principal est utilisé par les collectivités afin de favoriser l'attractivité, le régime indemnitaire pour 51,7% d'entre eux, suivi des actions de qualité de vie au travail et de la protection sociale complémentaire.

Quels sont les 3 principaux outils et démarches que vous avez mis en place pour favoriser l'attractivité de votre collectivité et la fidélisation de vos agents ? Base ensemble - 3 réponses possibles

Réponses effectives : 930

Taux de réponse : 93,0%

Evol %
versus 2022





Les perspectives de recrutement et de remplacement



50,6 % des collectivités envisagent de recruter prochainement. Un indicateur qui cache une grande disparité plus de 80% des départements, des intercommunalités et des communes de 3500 habitants ou plus envisagent de recruter.

Envisagez-vous de recruter prochainement? Base ensemble - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 998 Taux de réponse : 99,8%

Oui certainement  **35,2%**

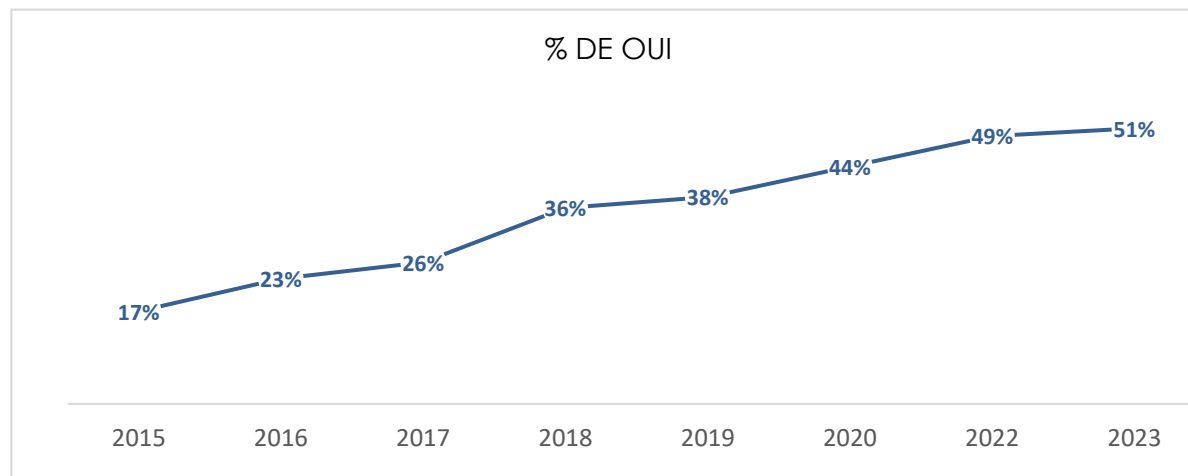
Oui probablement  **15,4%**

Non probablement pas  **18,3%**

Non certainement pas  **29,4%**

Ne sait pas  **1,7%**

Envisagez-vous de recruter prochainement? Base ensemble - Une seule réponse possible



Pourcentage de oui en 2023

Départements : 89,5%

Communautés d'agglomération : 97,4%

Communautés de communes : 80,3%

Communes de moins de 3500 hab : 35,7%

Communes de 3500 hab à 20000 hab : 85,7%

Communes de 20000 hab ou plus : 97%

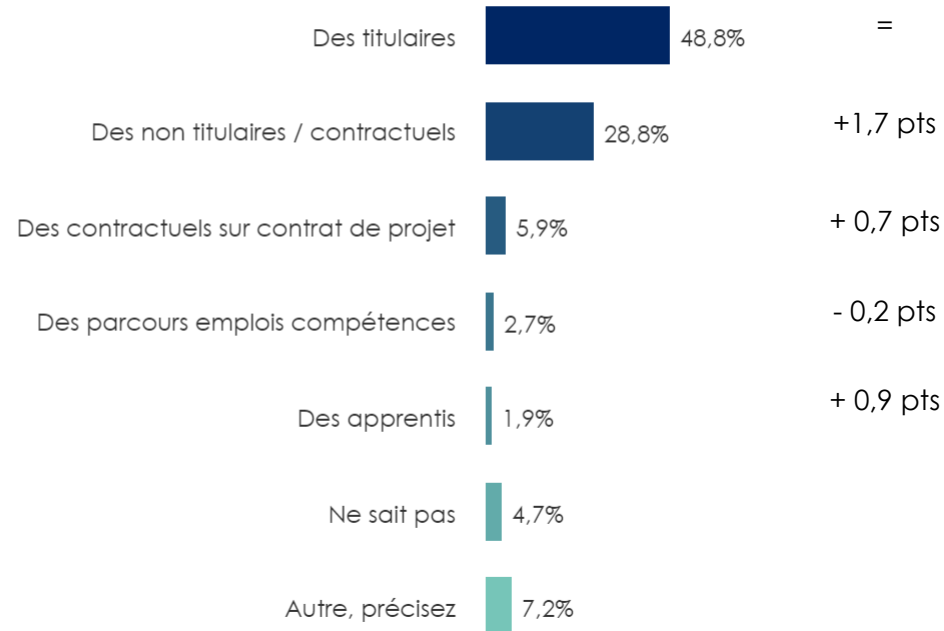
Des collectivités qui envisagent principalement de recruter des titulaires (48,8%) et des non-titulaires ou contractuels (28,8%).

Si oui, quel type d'agents comptez-vous recruter en priorité ? Base collectivités envisageant de recruter prochainement - Si oui recrutement prochain- Une réponse possible

Réponses effectives : 505

Taux de réponse : 100,0%

Evol %
versus 2022



Pourcentage de titulaires

Départements : 94,1%

Communautés d'agglomération : 71,1%

Communes de moins de 3500 hab : 38,1%

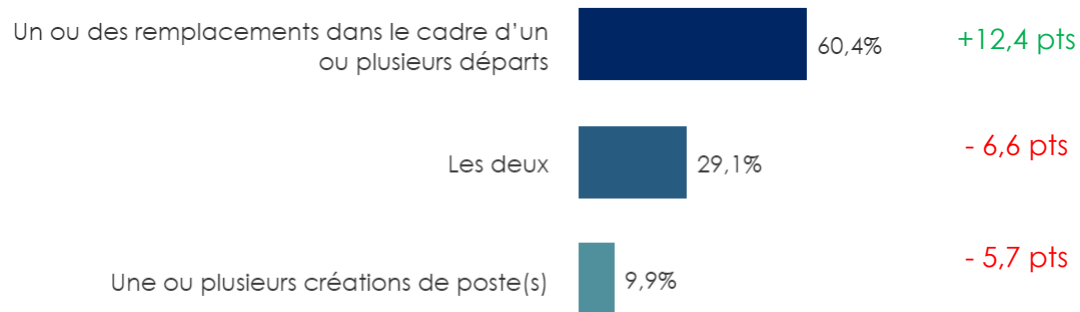
Des recrutements majoritairement consécutifs à un ou des remplacements. Les départements et les CA sont davantage à déclarer que les recrutements seront consécutifs à des remplacements et des créations de postes.

Si oui, ces recrutements seront consécutifs à...? Base collectivités envisageant de recruter prochainement - Si oui recrutement prochain- Une réponse possible

Réponses effectives : 504

Taux de réponse : 99,8%

Evolution
versus 2023



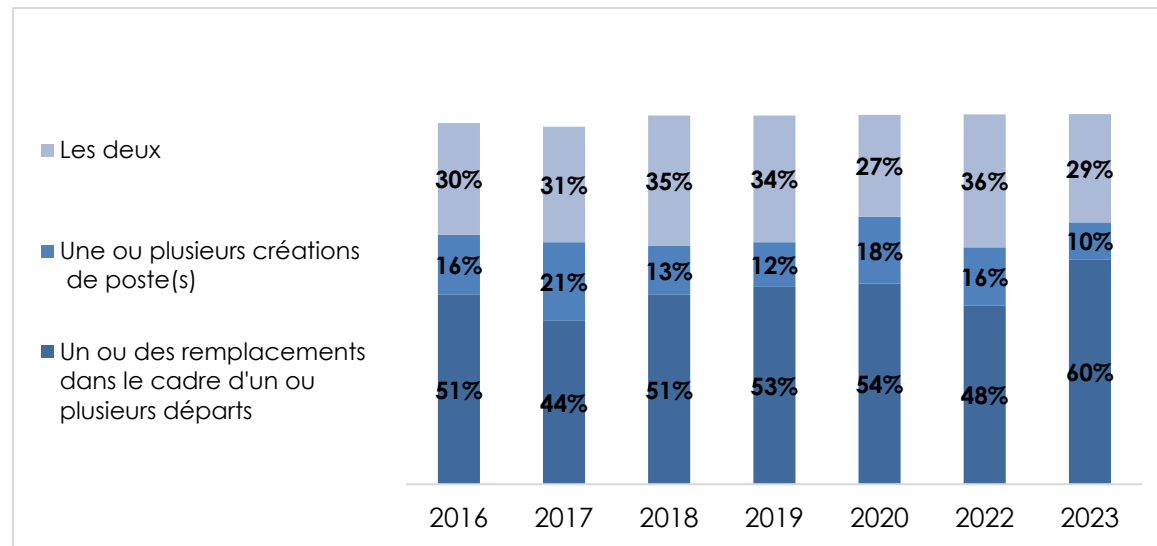
% Remplacement

Communautés d'agglomération : 31,6 %
 Communautés de communes : 42,5%
 Communes de moins de 3500 hab : 78,2%

% Création

Communautés de communes : 21,7%
 Communes de moins de 3500 hab : 7,2%

Si oui, ces recrutements seront consécutifs à...? Base collectivités envisageant de recruter prochainement - Une réponse possible



% les deux

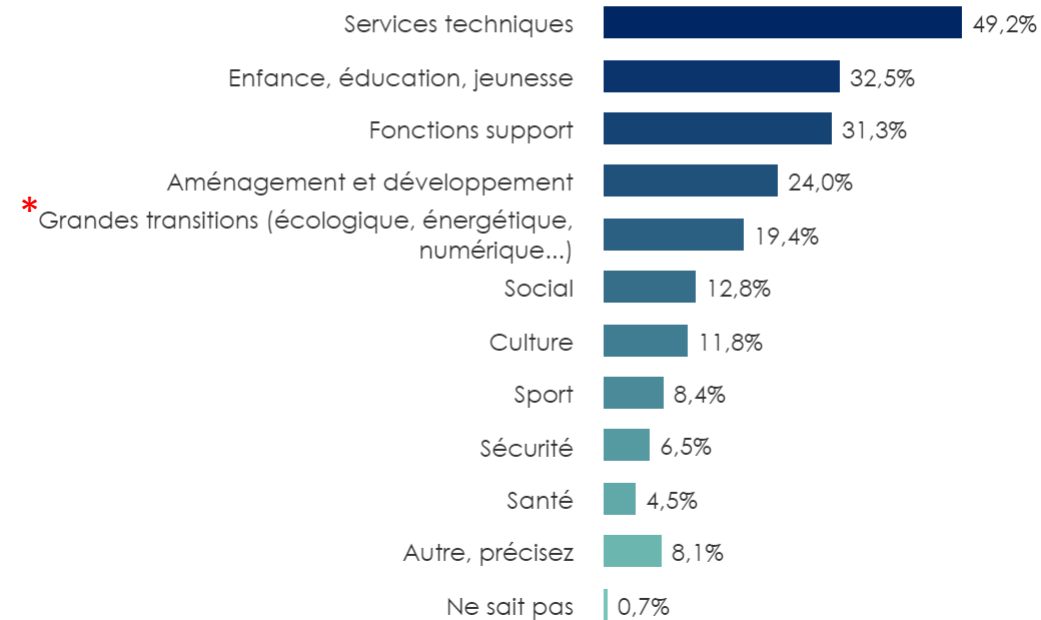
Départements : 52,9%
 Communautés d'agglomération : 63,2%
 Communes de moins de 3500 hab : 14,6%

Des créations de postes qui concernent principalement les services techniques, le secteur de l'enfance, l'éducation et la jeunesse ainsi que les fonctions supports.

Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette/ces création(s) de poste va-t-elle / vont-elles porter ? Base collectivités envisageant de recruter prochainement dans le cadre de création de postes/Les deux - Plusieurs réponses possibles

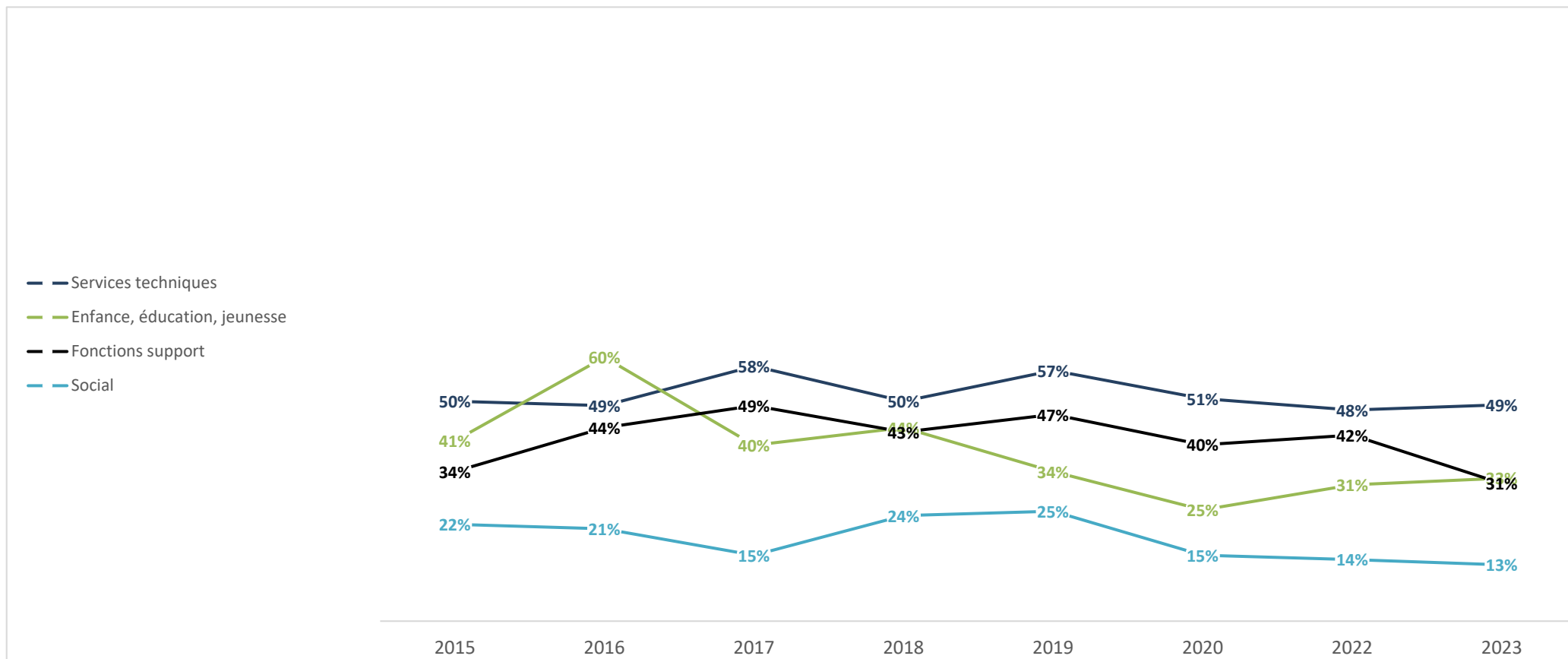
Réponses effectives : 196

Taux de réponse : 100,0%

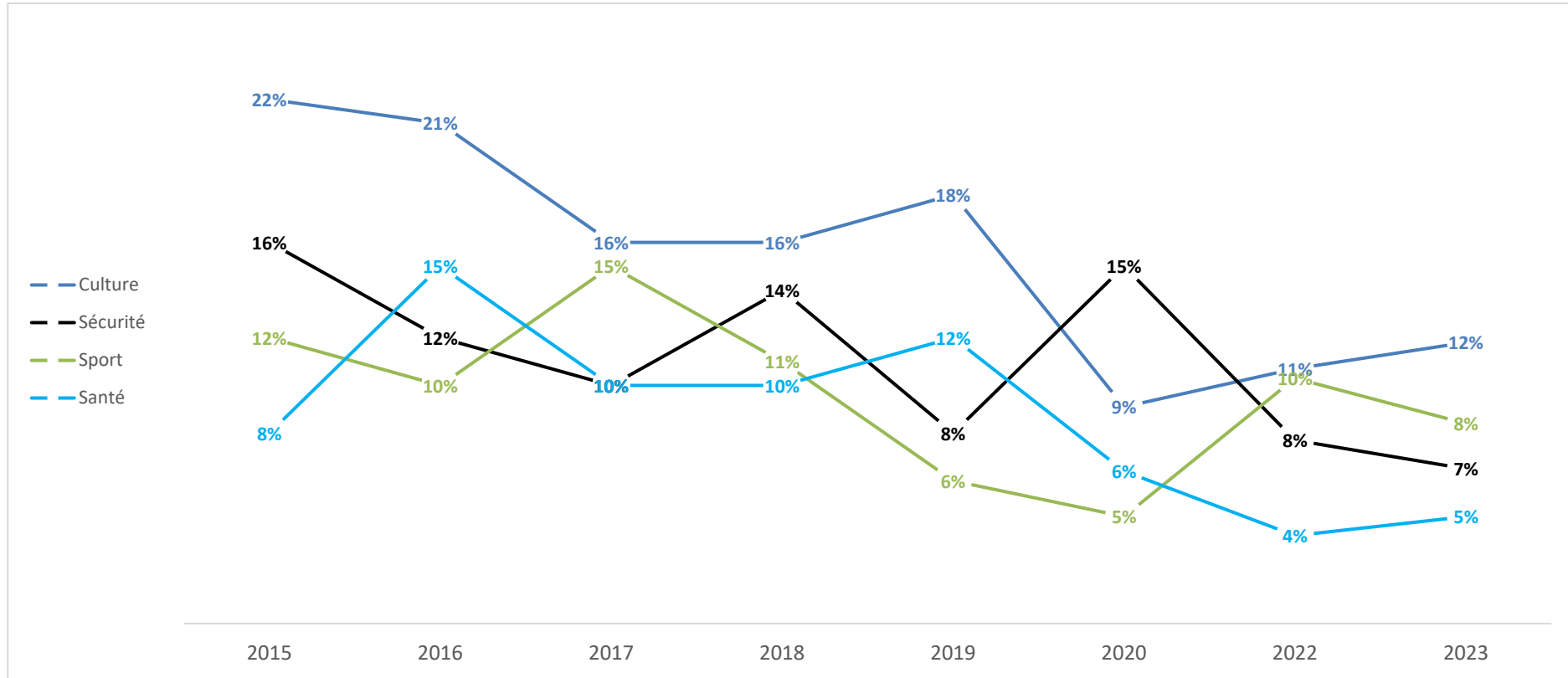


*Nouvel item 2023

Une baisse de la création de postes quant aux fonctions supports.



Une stabilisation de la création de postes dans les domaines de la culture, de la sécurité, du sport et de la santé.





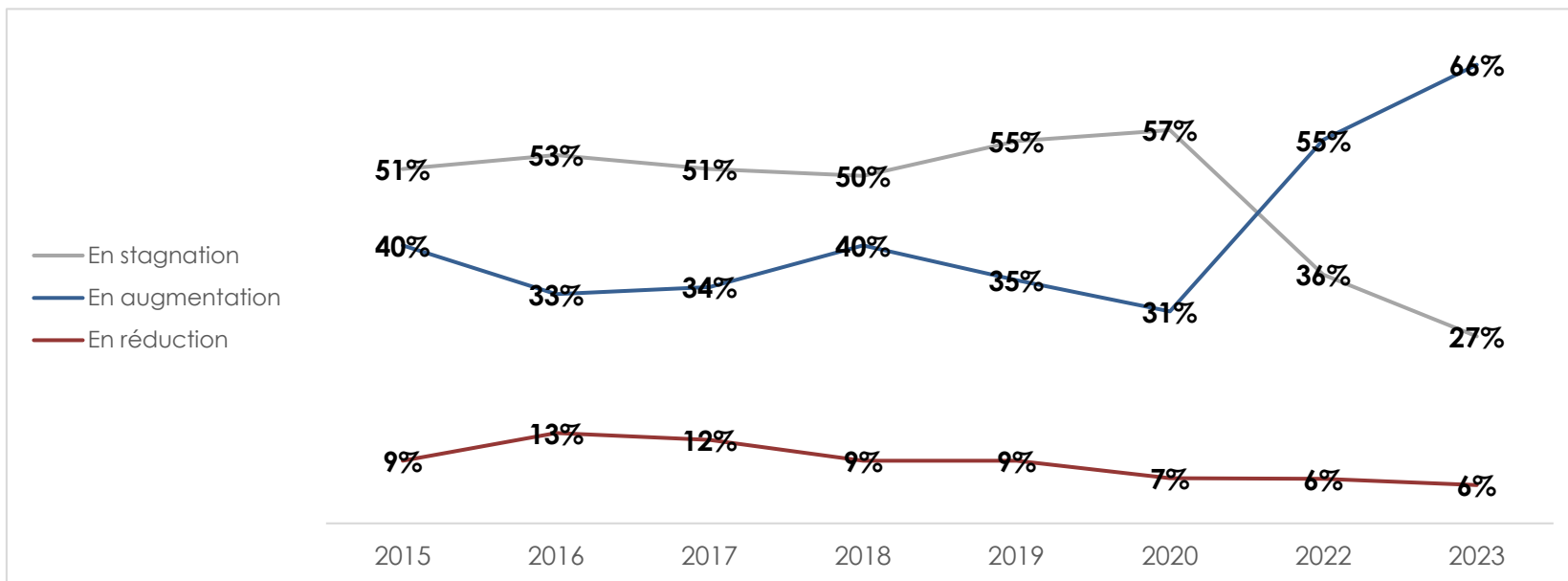
Les tendances de l'emploi territoriale et des politiques RH



Une augmentation significative des dépenses de personnel. Les communautés d'agglomération et les communautés de communes sont davantage à constater cette augmentation.

Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ? - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 1 000 Taux de réponse : 100,0%



% Augmentation

Communautés d'agglomération : 84,6%
Communautés de communes : 78,3%
Communes de moins de 3500 hab : 60,6%

% Stagnation

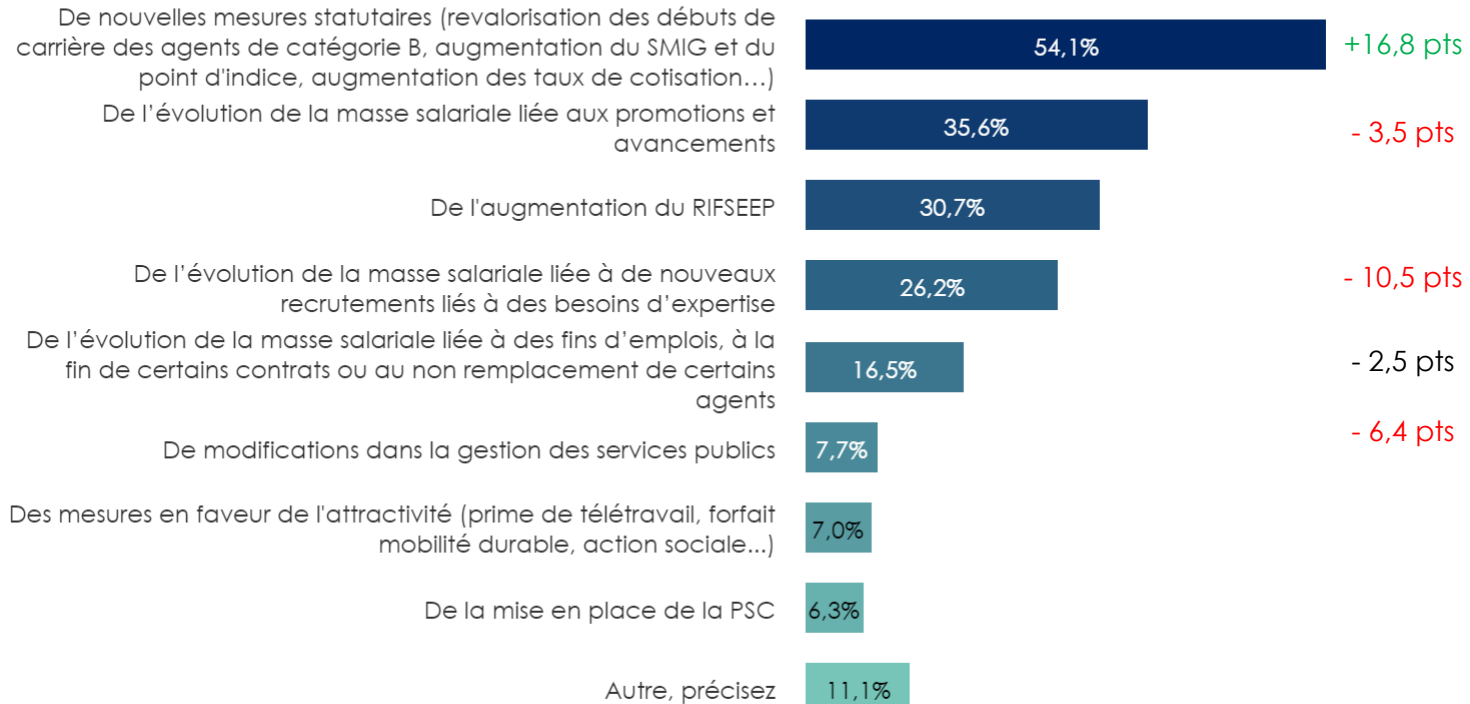
Départements : 5,3%
Communautés d'agglomération : 10,3%
Communautés de communes : 14,5%
Communes de moins de 3500 hab : 32,3%

L'évolution de la masse salariale liée aux nouvelles mesures statutaires constitue le principal facteur explicatif de cette augmentation des dépenses de personnel.

Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences... ? Base collectivités ayant constaté une évolution des dépenses du personnel - Plusieurs réponses possibles

Réponses effectives : 712

Evol %
versus 2022



% Promotions et avancements

Communes de moins de 3500 hab : 34,1%

% Augmentation RIFSEEP

Communautés de communes : 25,8%

% Nouveaux recrutements

Communautés d'agglomération : 50%

Communautés de communes : 50%

Communes de moins de 3500 hab : 14,4%

% Mesures en faveur de l'attractivité

Communautés d'agglomération : 17,6%

Communes de moins de 3500 hab : 4,1%

92,9% des collectivités interrogées considèrent nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux. L'augmentation de la valeur du point d'indice ainsi que l'adaptation des grilles indiciaires sont les deux formes les plus adaptées.

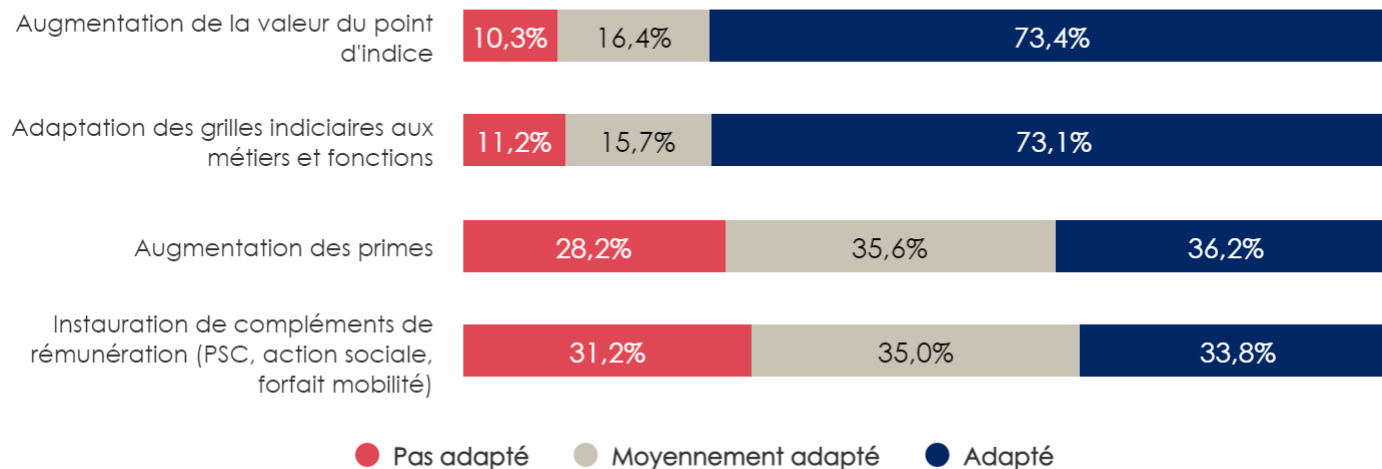
Considérez-vous nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux ? - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 981 Taux de réponse : 98,1%

Oui  **92,9%**

Non  **7,1%**

Selon vous, sous quelles formes souhaiteriez-vous permettre la revalorisation des rémunérations ? Pour chacune des propositions suivantes, merci d'indiquer votre degré de préférence: 1 correspondant à pas du tout adapté et 5 à très adapté. Base : répondants considérant nécessaire de revaloriser les rémunérations

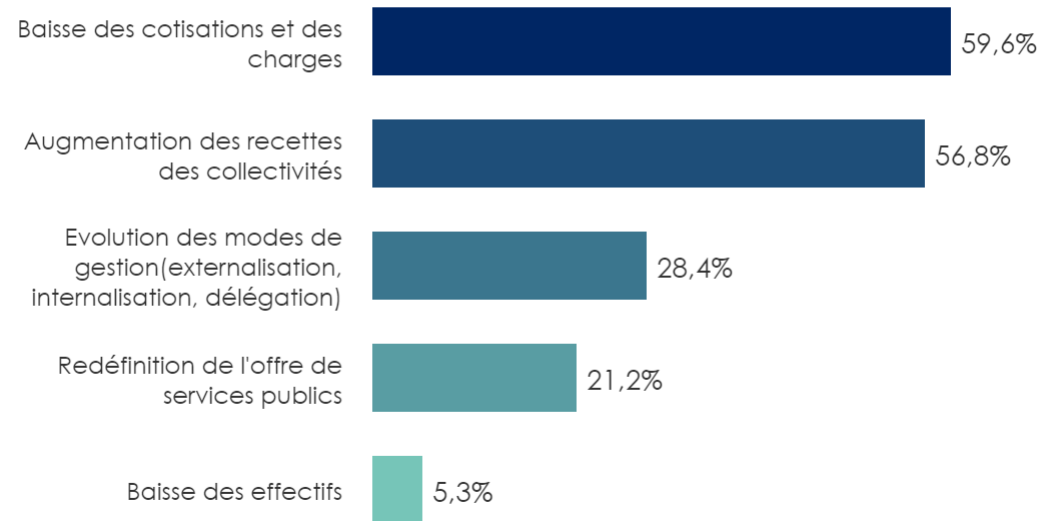


Les collectivités évoquent deux leviers principaux afin de permettre la revalorisation des rémunérations dans un contexte d'objectif de la masse salariale : la baisse des cotisations et des charges et l'augmentation des recettes.

Dans un contexte d'objectif de maîtrise de la masse salariale, quels leviers vous semble devoir être activés pour permettre la revalorisation des rémunérations ? Base : répondants considérant nécessaire de revaloriser la rémunération des agents

Réponses effectives : 882

Taux de réponse : 96,8%





Le RIFSEEP et le dialogue social



Le RIFSEEP est mis en place dans 83,9% des collectivités. 59,5% ont mis en place le RIFSEEP à partir de 2018. Les communes de petite taille sont moins nombreuses à avoir mis en place le RIFSEEP.

Le RIFSEEP

Réponses effectives : 994

Taux de réponse : 99,4%



% de « est mis en place dans la collectivité »

Départements : 100%

Communautés de communes : 99,3%

Communes de moins de 3500 hab : 77,9%

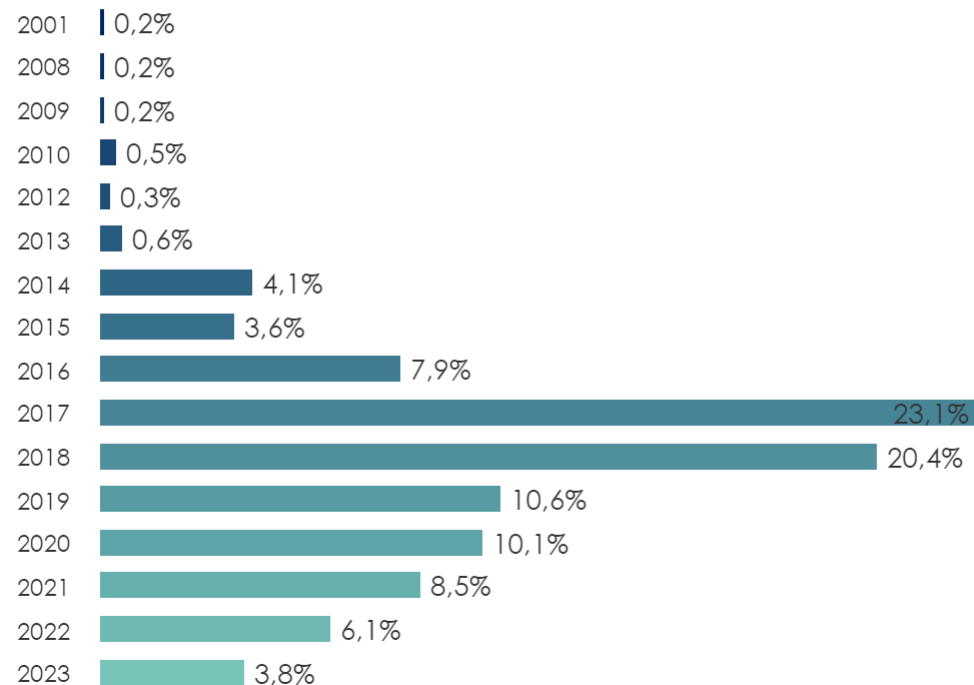
Communes de 3500 à 20000 hab : 98,7%

Evolution versus 2022

Depuis quand (année)

Réponses effectives : 737

Taux de réponse : 88,4%

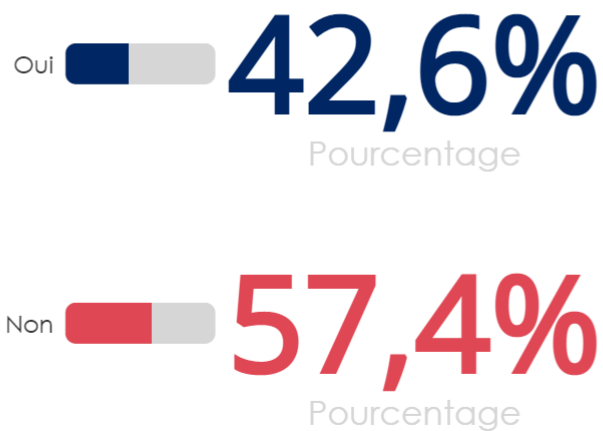


Parmi les collectivités ayant mis en place le RIFSEEP, 42,6% déclarent que le RIFSEEP a fait l'objet d'une modification. 21,9% ont effectué une modification en 2021, 37,4% en 2022 et 21,6% en 2023.

Le RIFSEEP a-t-il fait l'objet d'une modification ?

Réponses effectives : 815

Taux de réponse : 97,7%

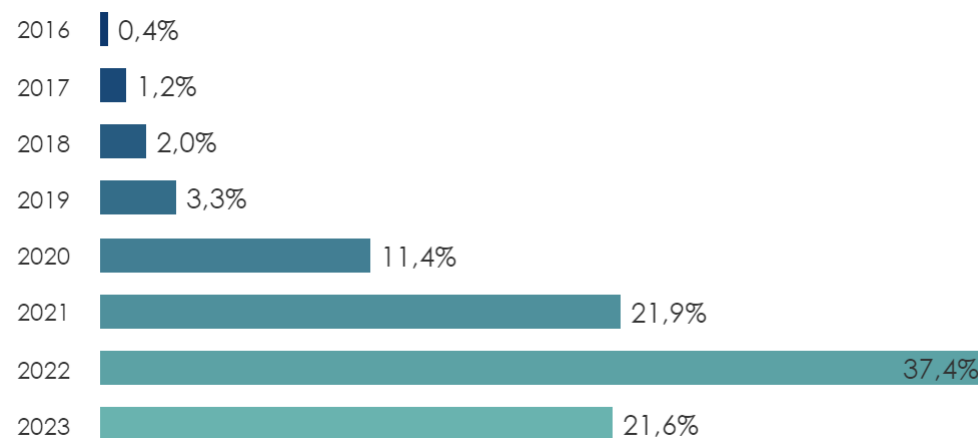


Base : collectivités ayant mis en place le RIFSEEP

A quelle date (année)

Réponses effectives : 329

Taux de réponse : 94,8%



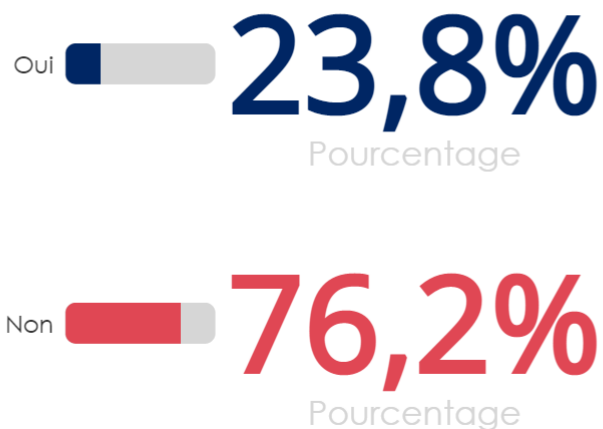
Base : collectivités pour lesquelles le RIFSEEP a fait l'objet d'une modification

Parmi les collectivités ayant mis en place le RIFSEEP, 23,8% déclarent envisager une refonte de celui-ci. 27,6% envisagent d'effectuer cette refonte en 2023, 48,2% en 2024 et 16,1% en 2025.

Envisagez-vous sa refonte ?

Réponses effectives : 808

Taux de réponse : 96,9%

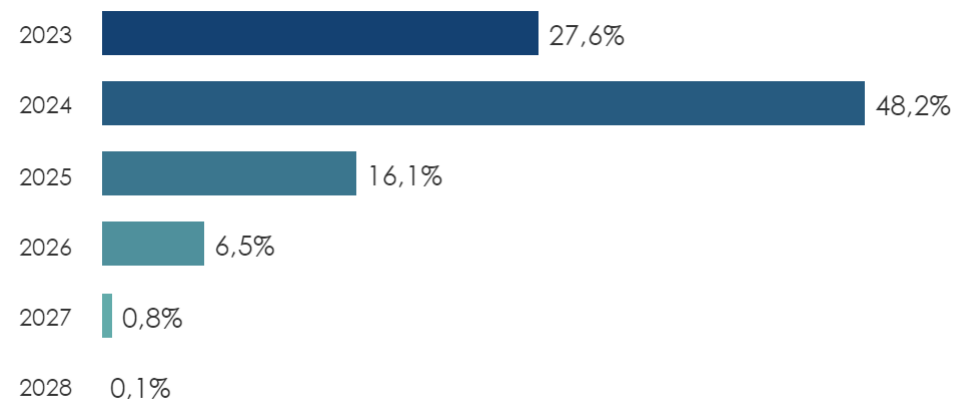


Base : collectivités ayant mis en place le RIFSEEP

A quelle échéance (année)

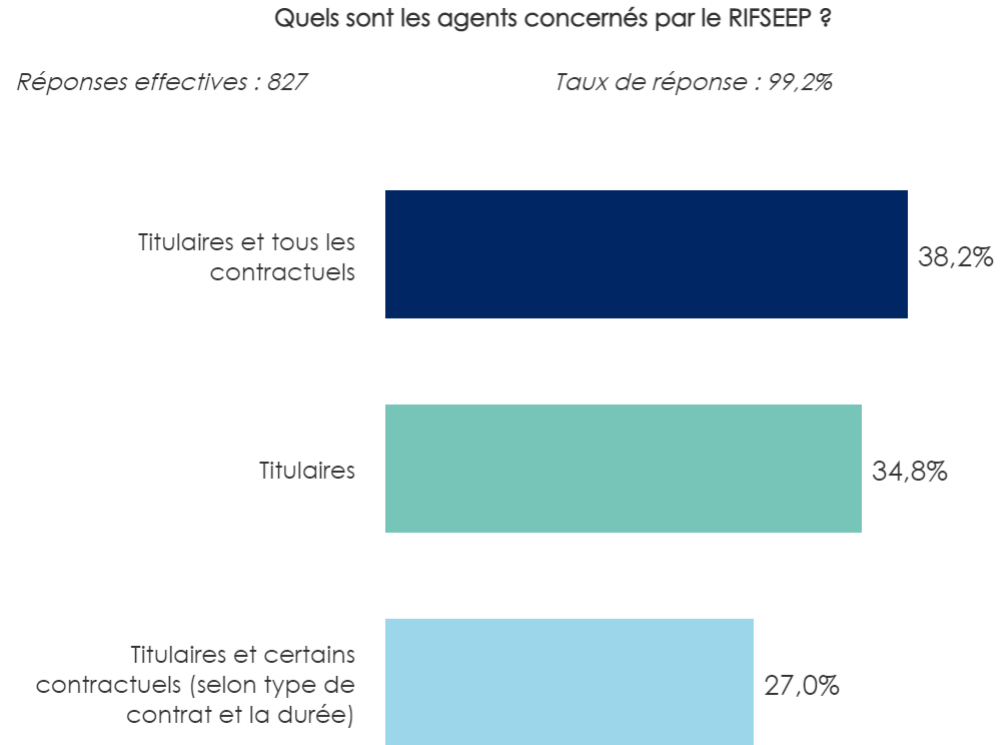
Réponses effectives : 167

Taux de réponse : 86,8%



Base : collectivités envisageant la refonte du RIFSEEP

Parmi les collectivités ayant mis en place le RIFSEEP, seuls 38,2% des collectivités déclarent que celui-ci concerne l'ensemble des titulaires et des contractuels.



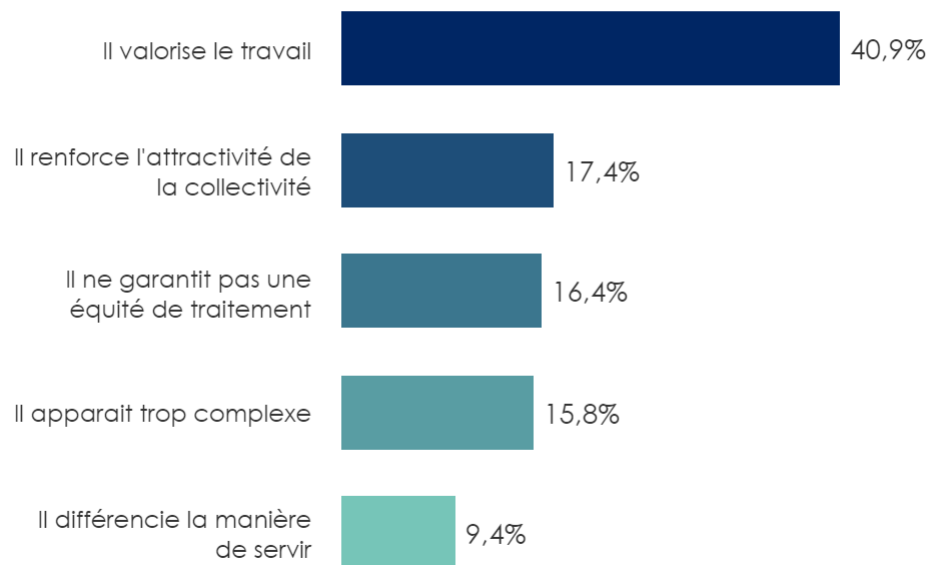
Base : collectivités ayant mis en place le RIFSEEP

Le RIFSEEP est principalement considéré comme un moyen de valoriser le travail des agents.
L'atteinte des objectifs individuels représente le levier le plus important afin de moduler le RIFSEEP.

Quelle est votre principale opinion vis-à-vis du RIFSEEP ?

Réponses effectives : 909

Taux de réponse : 90,9%

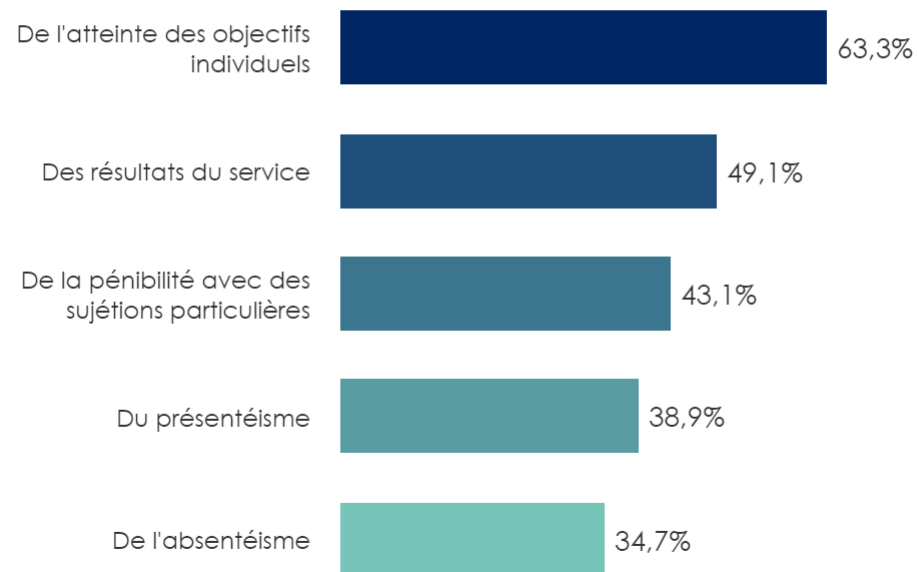


Base : tous

A votre sens, quels sont les trois critères qui vous paraissent les plus importants pour moduler le RIFSEEP ? (1 étant le plus important et 3 le moins important)

Réponses effectives : 923

Taux de réponse : 92,3%



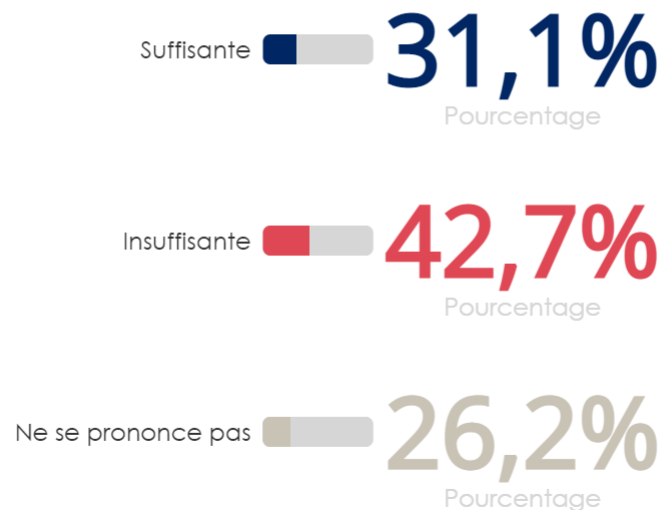
Base : tous

Près de 43% des collectivités interrogées estiment que la part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents est insuffisante.

Le régime indemnitaire représente en moyenne nationale 18% de la rémunération des agents, estimez-vous que cette part est ?

Réponses effectives : 987

Taux de réponse : 98,7%

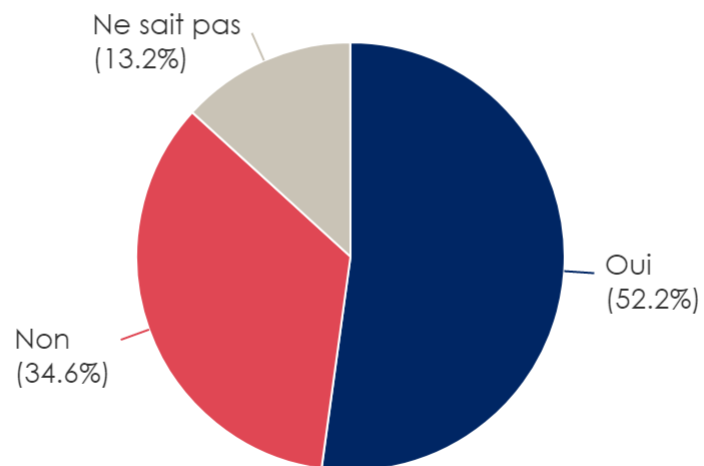


Le régime indemnitaire devrait être maintenu dans son cadre actuel pour plus de la moitié des collectivités interrogées. Parmi celles-ci, 60,7% déclarent qu'il devrait mieux être pris en compte dans le calcul de la retraite complémentaire.

Pour vous le régime indemnitaire devrait-il être maintenu dans son cadre actuel ?

Réponses effectives : 982

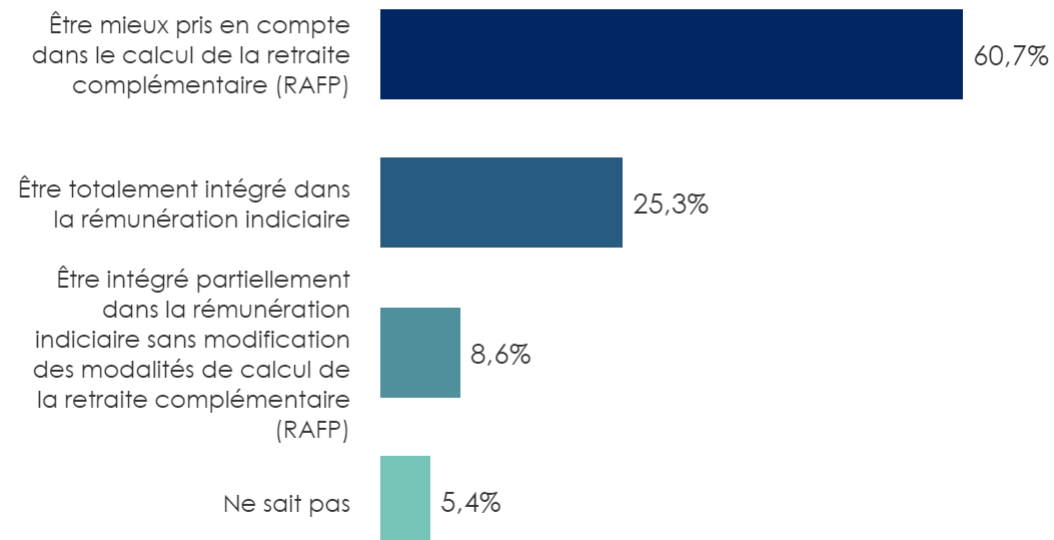
Taux de réponse : 98,2%



Si oui et pour les agents titulaires, le régime indemnitaire devrait-il ?

Réponses effectives : 509

Taux de réponse : 99,2%



77,6% des collectivités déclarent que la qualité dialogue social est restée constante. Un chiffre en progression de 7,7 points. En outre, le pourcentage de collectivités déclarant que cette qualité s'est amélioré diminué de 6,7 points.

Après les élections professionnelles de 2022 et jusqu'à ce jour, estimez-vous que la qualité du dialogue social ? - Base ensemble - Une seule réponse possible

Réponses effectives : 936

Taux de réponse : 93,6%

Evolution
versus 2022

S'est améliorée  **9,5%**

- 6,7 pts

% de « s'est améliorée »

Départements : 26,3%

Communes de moins de 3500 hab : 7,4%

Est restée constante  **77,6%**

+ 7,7 pts

% de « est restée constante »

Communautés d'agglomération : 53,8%

Communes de moins de 3500 hab : 80,3%

S'est tendue  **12,8%**

- 1,1 pts

% de « s'est tendue »

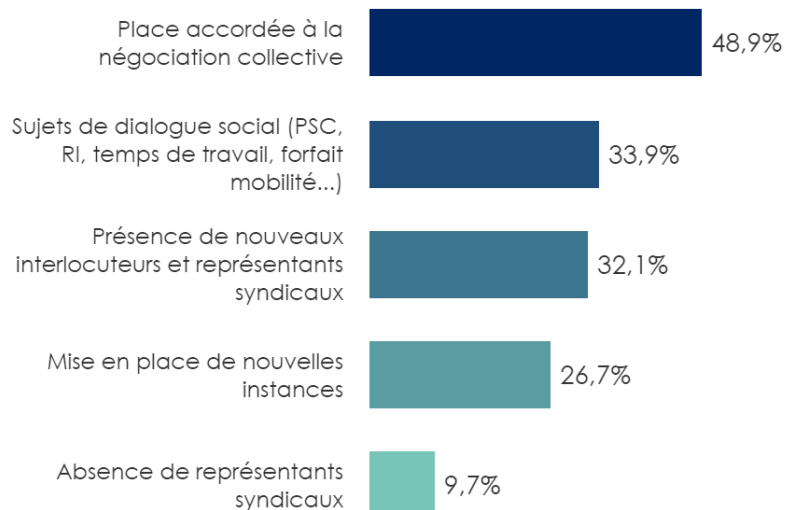
Communautés d'agglomération : 28,2%

La place accordée à la négociation collective est le principal facteur explicatif de l'évolution de la qualité du dialogue social.

Quels sont les facteurs d'évolution ? - Collectivités déclarant une amélioration de la qualité du dialogue social

Réponses effectives : 78

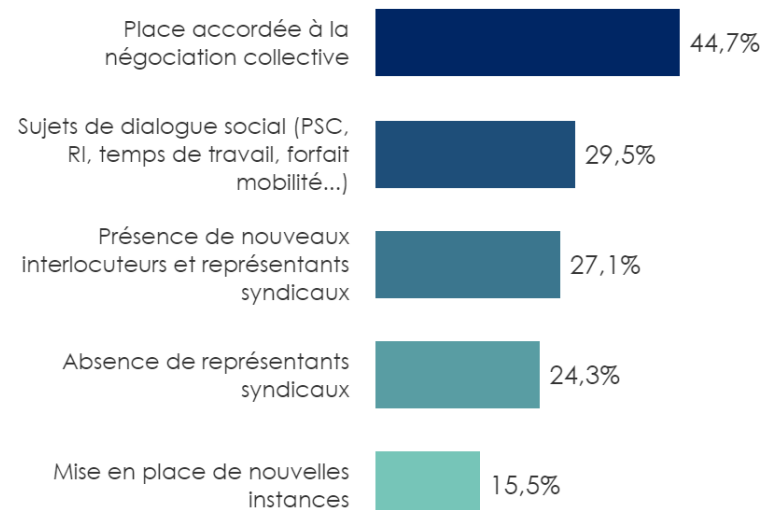
Taux de réponse : 87,4%



Quels sont les facteurs d'évolution ? - Collectivités déclarant une diminution de la qualité du dialogue social

Réponses effectives : 102

Taux de réponse : 85,1%



Base : collectivités ayant constaté une évolution



La protection sociale complémentaire et l'assurance



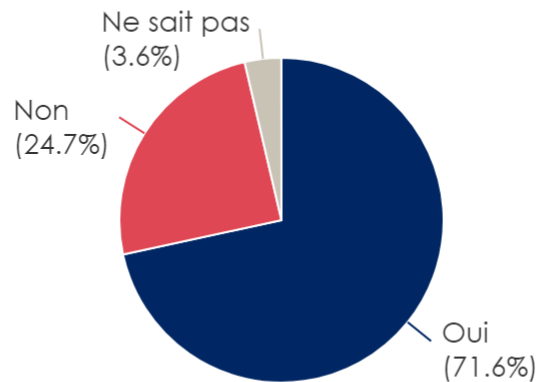
71,6 % des collectivités couvrent le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire.
Un chiffre stable par rapport à 2022.

Couvrez-vous le risque santé de vos agents par une assurance statutaire ? - Base ensemble - Une seule réponse possible

Couvrez-vous le risque santé de vos agents par une assurance statutaire ?

Réponses effectives : 997

Taux de réponse : 99,7%



Evolution % de oui
versus 2022

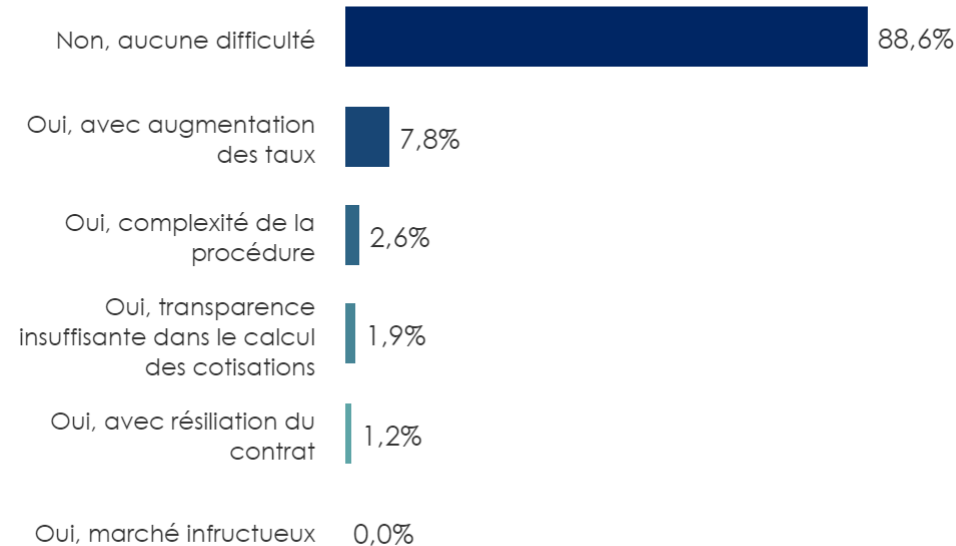
- 2,4 pts

88,6% des collectivités déclarant couvrir le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire évoquent n'avoir rencontré aucune difficulté avec leur assureur. Elles sont 7,8% à évoquer une augmentation des taux.

Avez-vous rencontré des difficultés avec votre assureur et pour quelles raisons ?

Réponses effectives : 703

Taux de réponse : 98,4%



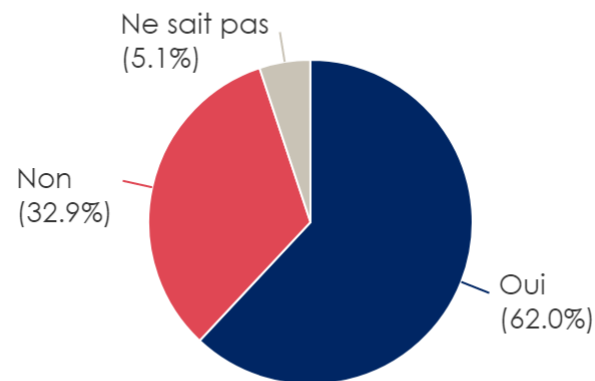
Base : collectivités couvrant le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire

Parmi les collectivités déclarant couvrir le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire, 62% ont eu recours au contrat de groupe passé le centre de gestion.

Avez-vous recours au contrat de groupe passé par le centre de gestion ?

Réponses effectives : 713

Taux de réponse : 99,8%



Base : collectivités couvrant le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire

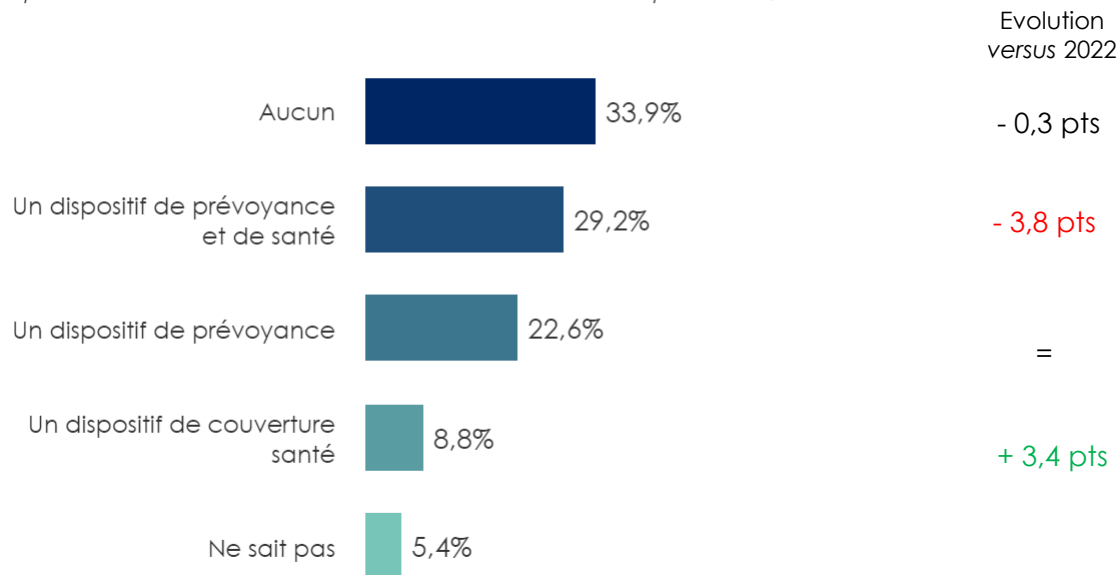
60,6 % des collectivités interrogées ont mis un dispositif de protection sociale complémentaire en place. 40,2 % des communes de moins de 3500 habitants n'ont mis aucun dispositif de protection sociale complémentaire en place.

Avez-vous mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) ? - Base ensemble - Une seule réponse possible

Avez-vous mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) ?

Réponses effectives : 996

Taux de réponse : 99,6%



% Aucun

Départements : 5,3%
 Communautés d'agglomération : 12,8%
 Communautés de communes : 22,4%
 Communes de moins de 3500 hab : 40,2%
 Communes de 3500 à 20000 hab : 19,7%

% de un dispositif de prévoyance et de santé

Départements : 63,2%
 Communautés d'agglomération : 51,3%
 Communes de moins de 3500 hab : 24,1%
 Communes de 3500 à 20000 hab : 41,7%

% de un dispositif de prévoyance

Communautés de communes : 32,2%
 Communes de moins de 3500 hab : 19,6%

% de un dispositif de couverture santé

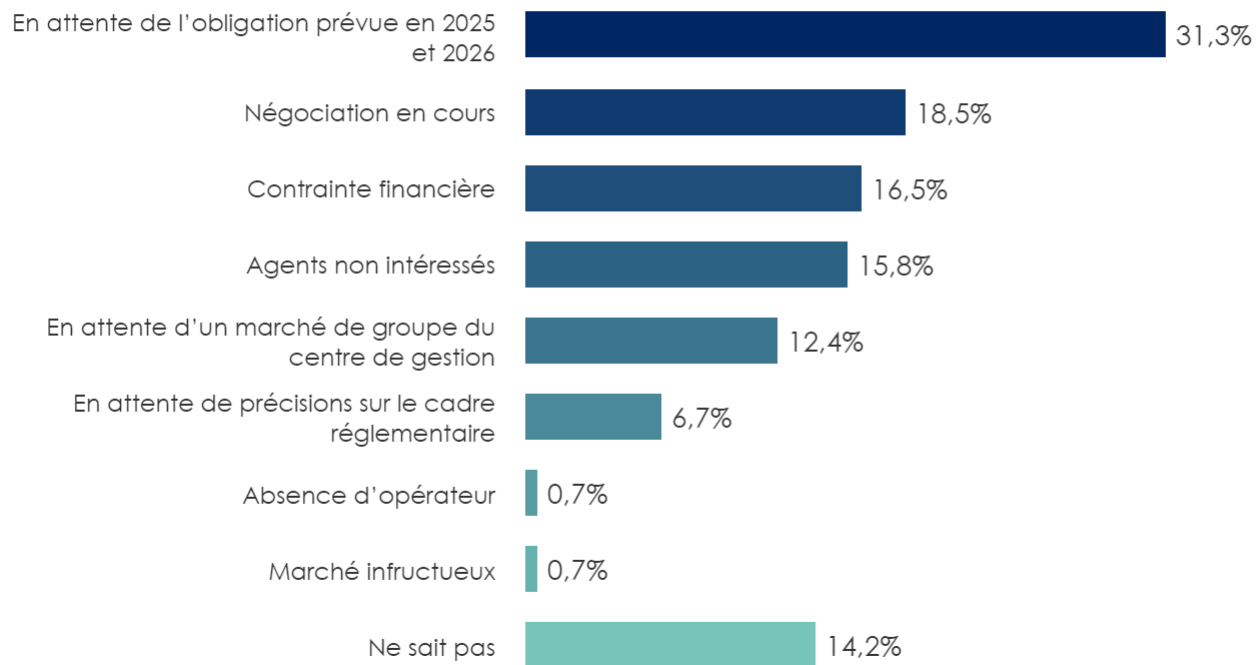
Communes de 20000 hab et plus : 42,1%

31,3% des collectivités n'ayant pas mis en place de dispositif de protection sociale complémentaire déclarent être en attente de l'obligation prévue en 2025 et 2026.

Pour quelles raisons un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) n'a-t-il pas encore été mis en place ?

Réponses effectives : 327

Taux de réponse : 96,7%



Base : collectivités n'ayant pas mis en place de PSC.



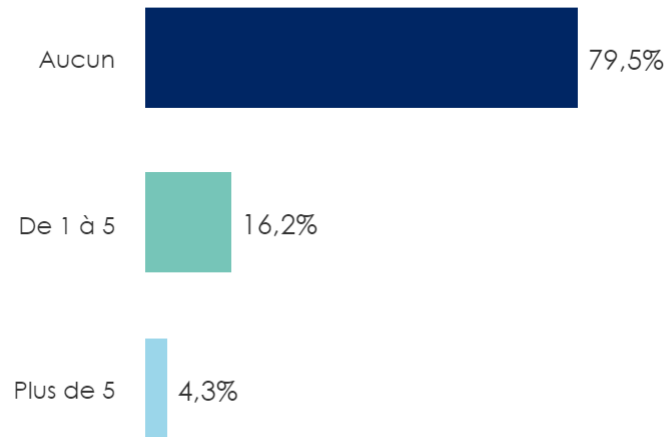
L'apprentissage et la politique de formation



20,5% des collectivités ont recruté des apprentis à la rentrée 2022/2023 dont 16,2% de 1 à 5 et 4,3% plus de 5 apprentis.

Avez-vous recruté des apprentis à la rentrée 2022/2023 ?

Réponses effectives : 995 Taux de réponse : 99,5%



% de aucun

Départements : 0%
Communautés d'agglomération : 20,5%
Communautés de communes : 59,9%
Communes de moins de 3500 hab : 94,6%
Communes de 3500 à 20000 hab : 50,6%
Communes de plus de 20000 hab : 34,1%

% de 1 à 5

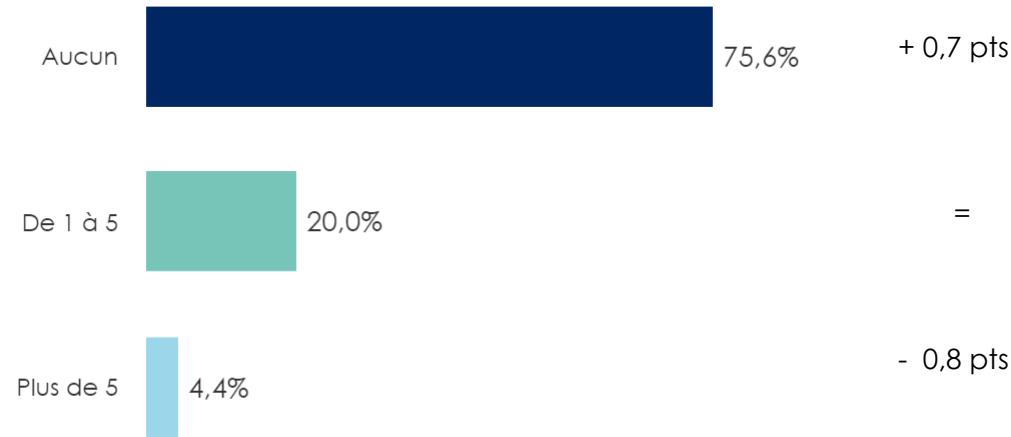
Communautés d'agglomération : 53,8 %
Communautés de communes : 40,1 %
Communes de moins de 3500 hab : 5,4%
Communes de 3500 à 20000 hab : 48%

% de plus de 5

Départements : 78,9%
Communautés d'agglomération : 25,6 %
Communes de moins de 3500 hab : 0 %
Communes de plus de 20000 hab : 37,9 %

24,4 % des collectivités envisagent de recruter des apprentis à la rentrée 2023/2024.
Un taux qui cache de fortes disparités.

Envisagez-vous de recruter des apprentis à la rentrée 2023/2024 ?
Réponses effectives : 977 Taux de réponse : 97,7%
Evolution versus 2022



% de aucun
 Départements : 0%
 Communautés d'agglomération : 7,7%
 Communautés de communes : 56,5%
 Communes de moins de 3500 hab : 90,9%
 Communes de 3500 à 20000 hab : 45%
 Communes de plus de 20000 hab : 33,6%

+ 0,7 pts

% de 1 à 5
 Communautés d'agglomération : 66,7%
 Communautés de communes : 43,5%
 Communes de moins de 3500 hab : 9,1%
 Communes de 3500 à 20000 hab : 52,8%

=

% de plus de 5
 Départements : 89,5%
 Communautés d'agglomération : 25,6%
 Communautés de communes : 0%
 Communes de moins de 3500 hab : 0%
 Communes de plus de 20000 hab : 26,2 %

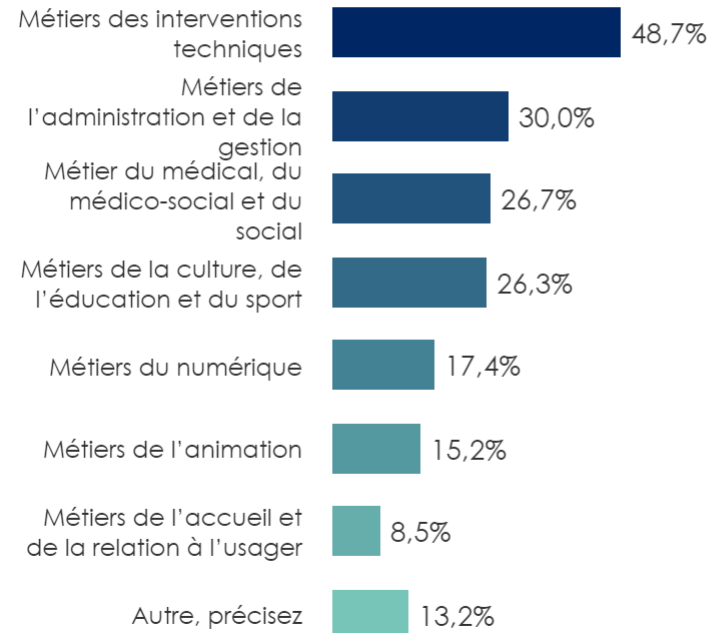
- 0,8 pts

Les apprentis ont été recrutés ou seront principalement recrutés sur les métiers des interventions techniques.

Sur quels types de métiers, des apprentis ont-ils été recrutés ou des recrutements futurs sont-ils envisagés ?

Réponses effectives : 287

Taux de réponse : 98,4%

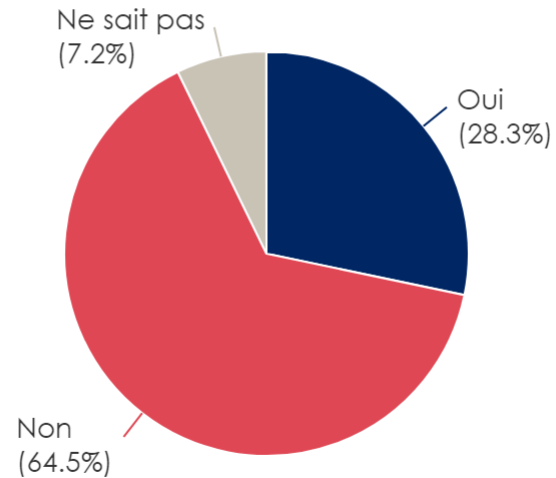


Seuls 28,3% des collectivités déclarent que le nouveau dispositif de financement de l'apprentissage influence leur politique de recrutement des apprentis.

Le nouveau dispositif de financement de l'apprentissage (prise en charge à 100% de la formation par le CNFPT), influence-t-il votre politique de recrutement d'apprentis ?

Réponses effectives : 992

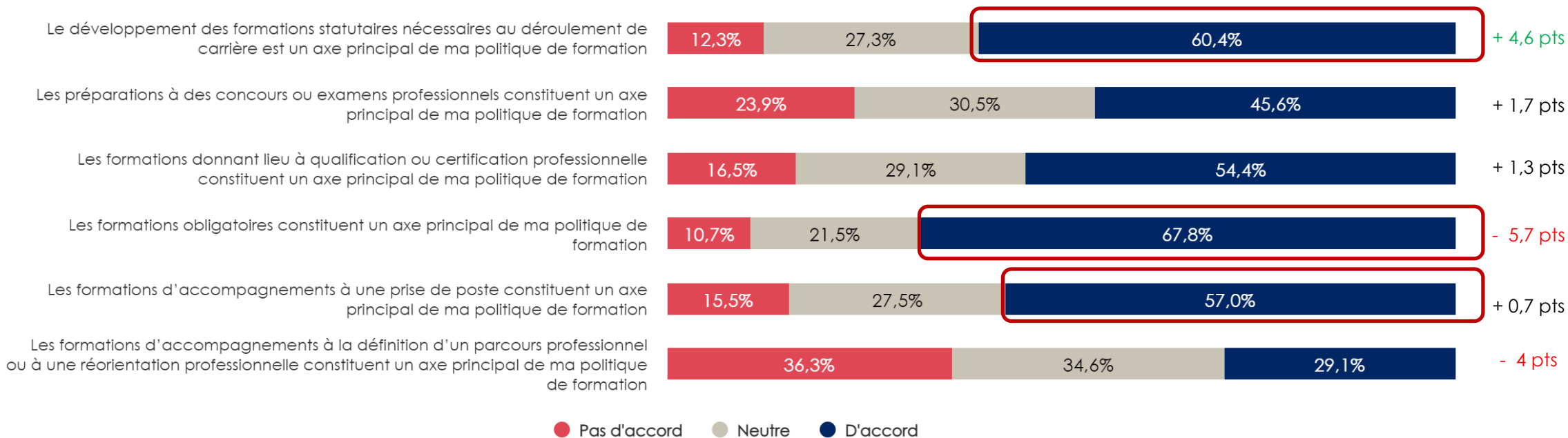
Taux de réponse : 99,2%



Comme en 2022, les formations obligatoires constituent l'axe principal des politiques de formation. Il est possible de constater que cet axe est en recul contrairement aux formations statutaires nécessaires au déroulement des carrières.

Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes (1 étant pas du tout d'accord et 5 étant tout à fait d'accord) :
Base ensemble - Une seule réponse possible

Evol % de
d'accord



Les formations d'accompagnement à une prise de poste constituent davantage un axe principal de la politique de formation des communautés d'agglomération.

Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes (1 étant pas du tout d'accord et 5 étant tout à fait d'accord) :
Base ensemble - Une seule réponse possible

Les formations d'accompagnements à une prise de poste constituent un axe principal de ma politique de formation

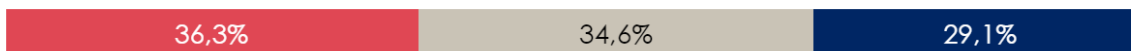


% d'accord

Communautés d'agglomération: 76,9%

Communes de moins de 3500 hab : 53,1%

Les formations d'accompagnements à la définition d'un parcours professionnel ou à une réorientation professionnelle constituent un axe principal de ma politique de formation



% d'accord

Départements : 52,9%

Communautés d'agglomération: 50%

Communautés de communes : 22,1%

50,2% des collectivités déclarent attendre des formations de nature mixte. Une modalité en progression depuis 2022. Les formations à distance sont peu plébiscitées par les collectivités.

Concernant les modalités de formation, qu'attendez-vous pour vos agents ? Base ensemble - Une réponse possible

Réponses effectives : 986

Taux de réponse : 98,6%

Evolution
versus 2022

Des formations plutôt mixtes comportant
des phases en présentiel et des phases à
distance

50,2%

+ 3,7 pts

Des formations plutôt en présentiel sur le
lieu de travail ou dans un centre de
formation

43,8%

- 2,8 pts

Des formations plutôt à distance
(conférences interactives par internet,
multimédia, auto-formation.)

3,7%

- 1,1 pts

Autre, précisez

2,2%



Pour en savoir plus...

N'hésitez pas à contacter notre équipe :

Ericka Henon - Chargée d'études - ericka.henon@qualitest.fr

Dominique Payen - Directeur d'études - dominique.payen@qualitest.fr

