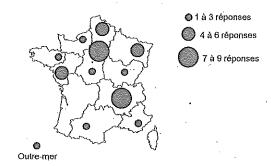
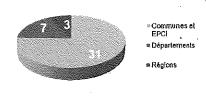
ANNEXE N°3: SYNTHESE DES RESULATS DU QUESTIONNAIRE EN LIGNE

33 personnes ont répondu au questionnaire en ligne

Répartition géographique par région des réponses au questionnaire et aux entretiens



Répartition des réponses par catégories de collectivités territoriales



Dont 100% occupent une fonction au sein des ressources humaines (DRH, DGA ressources, chef de service de recrutement, responsable formation, etc.)

· 1. La procédure de recrutement

Les outils de recrutement utilisés par les DRH sont des outils classiques (fiches de poste, recueil des besoins...) généralement utilisés en interne, avec peu de recours aux prestataires extérieurs et notamment un recours peu fréquent aux Centres de gestion.

a. Les outils de recrutement

Les outils de recrutement les plus régulièrement utilisés par les DRH sont :

- la fiche de poste : 65% affirment l'utiliser souvent, 29% régulièrement
- le tableau de recueil des besoins : 41% l'utilisent souvent, 32% régulièrement
- \circ les tableaux de bord par service : 32% l'utilisent souvent, 26% régulièrement

Par contre, 32% affirment ne jamais utiliser l'audit interne des besoins en compétences et 32% n'utilisent jamais de cartographie de compétence.

b. Les prestataires extérieurs de recrutement

67,6% affirment ne jamais avoir recours au Centre de gestion pour leurs recrutements. 55,8% ne contactent pas les agences d'interim pour leurs recrutements.

Très majoritairement, lorsque les DRH ont recours à un cabinet de recrutement, il s'agit de recruter des métiers de direction (73%).

Plus d'une personne sur deux (55,8%) a eu recours à un cabinet de recrutement pour recruter un e administrateur trice ou un e ingénieur e



2. Les leviers d'attractivité

Les collectivités utilisent la rémunération et le cadre de travail comme leviers d'attractivité, mais rarement, voire jamais, les avantages en nature (logement ou voiture de fonction, équipements...).

Plus d'une collectivité sur deux (52%) utilise régulièrement ou fréquemment la rémunération pour attirer les candidats. Une sur deux (50%) utilise le levier « temps de travail/RTT/Congés » et près de deux sur trois (64,7%) utilisent l'argument du cadre de travail.

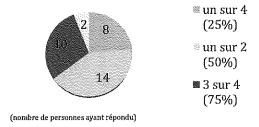
3. Le recrutement interne

Les collectivités privilégient la mobilité interne mais n'ont pas encore mis en place des dispositifs réguliers et normés de mobilité interne.

a. Le recrutement interne

94,1% affirment ouvrir en priorité le recrutement à l'interne

part des recrutements internes

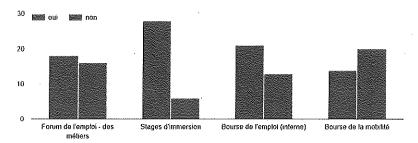


44,1% utilisent une période de contractualisation avant la mise en stage, pour des besoins de flexibilité (60%) ou parce que la période de mise en stage est insuffisante (20%) pour tester les qualités et les compétences du candidat.

b. La mobilité interne

79,4% affirment qu'il existe un dispositif favorisant la mobilité interne des agents, et le système de stages d'immersion dans les services est le dispositif le plus utilisé (82%), avant la bourse de l'emploi (68%), le forum de l'emploi (53%) et la bourse de mobilité (41%).

La DRH de votre collectivité utilise-t-elle les dispositifs de mobilité interne suivants :



4. Le concours

Les DRH interrogés sont attachés au principe du concours, mais reconnaissent qu'il est facteur de blocages, de difficulté de recrutement, et d'inadaptation des profils aux postes. Ils ne lui reconnaissent pas la faculté de déceler les savoirs-faire et les savoirs-être.

a. Un concours inadapté?

52,9% des personnes interrogées pensent que le concours ne permet pas un recrutement satisfaisant. 72,7% pensent même que pour certains cadres d'emploi (filière médico-sociale, informatique, professions réglementées...), il est un frein au recrutement.

76% pensent qu'il n'est pas du tout adapté aux nouveaux métiers

73,5% pensent qu'il n'évalue pas correctement le savoir-être

65% pensent qu'il n'évalue pas correctement les savoirs-faire

53% pensent qu'il ne permet pas la parité

1 personne sur 2 pense qu'il permet de détecter les meilleurs éléments

53% pensent qu'il identifie les compétences plutôt correctement

68% pensent qu'il permet la diversité

94% pensent qu'il permet la neutralité

b. Réformer le concours ?

65% pensent qu'il faut conserver les épreuves écrites d'admissibilité

65% pensent qu'il faut conserver la distinction externe/interne/3° concours

5. L'apprentissage

La plupart des collectivités utilisent l'apprentissage, mais dans des proportions réduites et sans en faire une véritable procédure de recrutement des jeunes.

- 91% des collectivités interrogées utilisent l'apprentissage
- 94% parce qu'il s'agit d'une bonne expérience acquise sur le terrain
- 68% parce qu'il permet de recruter des jeunes
- 68% parce qu'il permet de recruter sur des métiers en tension

Dans 69% des collectivités interrogées, *moins d'un apprenti sur 4* est recruté et intégré à la collectivité après la fin de sa période d'apprentissage

6. La diversité

Les collectivités territoriales ne se sont pas encore emparées de la question de la diversité dans leurs recrutements : les outils de promotion de la diversité ne sont régulièrement utilisés par les DRH, ou bien sont séparés de la réflexion sur le recrutement.

- 53% des collectivités n'a pas mis en place une réflexion sur la diversité dans le recrutement
- 59% disposent d'un.e référent.e à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 53% ne disposent pas d'une charte de la diversité et ne font pas d'audits réguliers de la diversité
- 88% n'ont jamais expérimenté le CV anonyme

ANNEXE N°4: LE BAROMETRE DE L'ATTRACTIVITE

Note: le présent outil est un prototype de ce que pourrait être un outil de mesure de l'attractivité, développé et adapté. L'objectif est de montrer qu'il existe une possibilité de mesurer et d'observer l'attractivité d'une collectivité. Il n'est en aucun cas un outil fini et utilisable immédiatement.

Cet outil reposerait notamment sur une évaluation en trois temps de l'attractivité de la collectivité: par les agents ou par un panel d'agents, par la direction et les élus et éventuellement par des éléments extérieurs (pour mieux connaître l'image de la collectivité).

La présentation de cet outil se décompose de la manière suivante :

- La présentation des indicateurs qui pourraient être retenus
- Un exemple d'un extrait du questionnaire qui pourrait être envoyé à un panel d'agents
- Un prototypage de la présentation des résultats et de leur exploitation

Baromètre de l'attractivité de la marque employeur Collectivités territoriales

Prototypage des indicateurs permettant d'évaluer l'attractivité de la marque employeur de la collectivité territoriale.

Le territoire



Critère « situation géographique »	
Indice Attractivité du territoire	Le territoire est-il proche de la mer, zone touristique, zone commerciale, zone frontalière, etc. ? Le territoire jouit-il d'une réputation ou d'une image touristique ? Dispose-t-il de sites ou lieux culturels de renommée nationale ? internationale ?
Indice Accessibilité du territoire	Accède-t-on facilement au territoire (train, voiture, avion) ? Est-il facilement relié à d'autres territoires ?



Critère « Qualité de vie »

Indice Qualité du service public	Y a-t-il des politiques culturelles, environnementales mises en place dans le territoire ? Quelle est la part des services proposés ? Celle des écoles ?	
Indice Qualité des infrastructures	Les infrastructures sont-elles suffisantes? de qualité? innovantes?	
Indice Qualité de l'environnement	La qualité de l'air, de l'eau, les espaces verts permettent-ils un environnement de qualité ?	
Indice Qualité du tissu économique et social	Y a-t-II d'autres institutions ? d'autres entreprises ? des commerces ?	

Lacollectivité



Orifere «Areessibilité»

Indice Localisation dans le territoire	La collectivité est-elle facilement accessible au sein de ce territoire ?		
Indice Accessibilité par transports en commun	La collectivité est-elle reliée à une gare ou un réseau d bus ? à une autoroute (si oui, est-elle payante ?)?		
Indice Prise en charge des transports	La collectivité prend-elle à sa charge une partie des transports (> part employeur)? organise-t-elle du covoiturage?		



Critère « Organisation de la collectivité »

Indice Taille de la collectivité	Quel est le taux nombre d'agents/habitants ? La collectivité dispose-t-elle de plusieurs locaux ? Sont-ils facilement accessibles entre eux ?
Indice Culture commune	Y a-t-il une volonté de créer une culture commune par des actions visant le personnel (vœux, projets communs, marque employeur) ? Y a-t-il des avantages liés à l'appartenance à la collectivité (gratuité des musées, tarif réduit sur les événements organisés par la collectivité) ?
Indice Culture managériale	Y a-t-il une politique spécifique d'innovation managériale ? Les cadres participent-ils à des formations spécifiques ? à des séminaires internes ? à des forums/colloques externes ?



Critère « Répulation et communication »

Indice Notoriété de la collectivité	La collectivité est-elle identifiée ? est-elle connue par les habitants? Au-delà du territoire ? Est-elle facilement accessible au grand public ? A-t-elle mis en place une stratégie de communication à ce sujet ? la collectivité a-t-elle une stratégie de réseaux sociaux (community manager) ?
Indice Réputation de la collectivité	La collectivité a-t-elle bonne réputation ? Cette réputation tient-elle à des actions de la collectivité ou à la personnalité de ses dirigeants élus ?
Indice Projets de la collectivité et insertion dans l'environnement	La collectivité est-elle à l'origine de grands projets structurants et identifiés du territoire? Est-elle perçue comme une collectivité dynamique?
Indice Diffusion de l'information liée à la collectivité	La collectivité communique-t-elle sur ses métiers en-dehors de ses communications institutionnelles (participation à des forums, rencontre avec les étudiants, les élèves)? A-t-elle une stratégie de communication régionale, voire nationale/internationale ?
Indice Diffusion des offres d'emploi	Les offres d'emploi sont-elles diffusées sur le site internet de la collectivité ? dans la PQR ? dans les journaux spécialisés ? Pôle Emploi sur les réseaux sociaux ? La collectivité a-t-elle une politique de « chasse » ?
Indice Apprentissage, jobs d'été, vacations	La collectivité propose-t-elle des jobs d'été pour les étudiants (forum des jobs d'été) ? A-t-elle une politique d'apprentissage ? de service civique ?



Cariteres e Comalité du paramitementes

Indice Durée et qualité du recrutement	Combien dure en moyenne et par emploi un recrutement ? Combien de candidats en moyenne par type de poste ? Combien de postes sont non pourvus ou occupés par des intérimaires ?
Indice Turn-over	Quelle est la durée moyenne d'occupation du poste ? Quelle est la part de départs non prévus ou non provoqués par mutation interne ? Quel est le turn-over pour les postes de cadres ? Quelle est la part de départ vers le privé ?
Indice Estimation des besoins et prospective	La collectivité a-t-elle mis en place une politique de prospective des besoins de la collectivité ? Participe-t-elle à un dialogue territorial (formation, emploi) ?

Letravail



Calerra Combines de havad et delogre social :

Indice Politique d'amélioration des conditions de travail	Y a-t-il une politique RH d'amélioration des conditions de travail ? Un audit a-t-il été organisé ? Les postes sont-ils ergonomiques ? adaptés ?
Indice Promotion de la diversité	Y a-t-il une politique de promotion de la diversité au sein de la collectivité ? Y a-t-il une évaluation/contrôle ?
Indice Politique d'égalité femmes-hommes	Y a-t-il une politique d'égalité professionnelle ? quelle est la proportion de femmes dans les postes d'encadrants ?
Indice Prise en charge du handicap	Quelle est la part de personnes en situation de handicap au sein de la collectivité ? y a-t-il une politique volontariste de prise en charge du handicap ? d'adaptation des postes de travail ?
Indice Lutte contre la précarité	Quelle est la part de temps partiels ? Quelle est la part de vacataire ? Quelle est l'évolution de cette part ? Y a-t-il une politique RH de lutte contre la précarité ? Un comité d'œuvres sociales ?
Indice Lutte contre les TMS et RPS	Y a-t-il un audit sur les TMS et RPS ? des actions volontaristes ont-elles été mises en place ? Des postes de travail ont-ils été adaptés ?
Indice Représentation syndicale	Quel est le taux de représentation syndicale ? Combien de syndicats sont représentés au sein de la collectivité ? Y a-t-il un syndicat ultra majoritaire ?
Indice Accompagnement social	Y a-t-il des dispositifs d'accompagnement social (hors comité d'œuvres sociales) ? Combien d'assistantes sociales ? Quel est le taux horaire d'assistance sociale par agent ?
Indice Dynamisme des instances hygiène et sécurité	Le CHRS a-t-il réalisé des enquêtes de terrain ? des audits ? a-t-il proposé des modifications substantielles ?
Indice Présence d'instances d'action sociale	Y a-t-il une instance d'action sociale ? La collectivité adhère- t-elle à une instance d'action sociale nationale ? Les agents ont-ils des avantages liés à certains événements de la vie (mariage, décès, naissance, déménagement) ?
Indice Présence d'instances du personnel (amicale)	Y a-t-il d'autres instances pour le personnel, hors CAP, CT et CHRST ? La famille des agents est-elle inclue dans les tarifs préférentiels ?



Gritère « Bien-être an travail »

Indice Surface par agent	Quelle est la surface (m²) par agent ? Où se situe-t-elle par rapport à la moyenne du territoire ? Y a-t-il des audits sur l'optimisation des locaux ? Y a-t-il une stratégie d'open space ?
Indice Matériel à disposition des agents	Quel est le matériel mis à disposition des agents ? quel est son taux de rotation ? y a-t-il un service technique interne de réparation ou d'assistance technique ? Tous les agents disposent-ils du même matériel ?
Indice Matériel informatique	La collectivité dispose-t-elle d'un parc informatique récent ? La connexion internet est-elle satisfaisante ? Les réseaux sociaux sont-ils accessibles depuis les ordinateurs de la collectivité ?
Indice Temps de travail	Y a-t-il une politique concernant le temps de travail ? Y a-t-il une politique concernant les heures de réunion ? Y a-t-il un plan de lutte contre le temps partiel subi ?
Indice Télétravail et adaptation des conditions de travail	Y a-t-il une politique de télétravail ? Est-elle facilement accessible ?
Indice Politiques de bien-être au travail	Y a-t-il une politique RH de bien-être au travail ? Des temps de repos, de sports sont-ils organisés ? des lieux de pause et de détente ont-ils été mis en place ?
Indice Présence de lieux de restauration	La collectivité dispose-t-elle d'une restauration collective sur place ? si oui est-elle accessible ? quel est son taux de fréquentation ? Si non, la collectivité offre-t-elle des tickets restaurant ? des cafétérias/cuisine pour les agents ?
Indice Présence de lieux dédiés aux agents	La collectivité dispose-t-elle de lieux consacrés aux agents : centre de documentation, salle de pause, hall d'exposition, salles de réunions ?



impiracyclisyddiagaraanaanacaca

Indice Possibilité d'évolution	La collectivité communique-t-elle sur les possibilités d'évolution en son sein ? A-t-elle mis en place une politique RH de gestion des carrières ?		
Indice Mobilité interne	La collectivité organise-t-elle la mobilité interne (forums, bourses, service RH dédié) ?		
Indice Formation continue et formation interne	La collectivité a-t-elle une politique incitative de formation continue ? Met-elle en place des formations en interne sur des sujets d'actualité ou des sujets spécifiques ?		
Indice Préparation au concours	La collectivité propose-t-elle une préparation au concours à en interne ? en partenariat avec les CDG ou le CNFPT à Incite-t-elle ses agents à passer les concours internes ou externes ?		
Indice Mobilité externe	La collectivité participe-t-elle au dialogue territorial de l'emploi ? Incite-t-elle ses agents à consulter les autres offres d'emploi ou à rechercher une mobilité vers une autre fonction publique ? favorise-t-elle les congés pour convenance personnelle ?		



7 (4 M) 4 A M (4 M) 4 (4 A M) 4 A M) 4 A M (4 A

Indice Grille indiciaire	La grille indiciaire est-elle favorable? permet-elle de dégager des marges de manœuvre?		
Indice Prises en charges	La collectivité a-t-elle un régime favorable de prises e charge (enfants malades, déménagement, transports) ?		

PROTOTYPAGE

Questionnaire d'évaluation de l'attractivité

Extrait Questionnaire à destination de l'administration

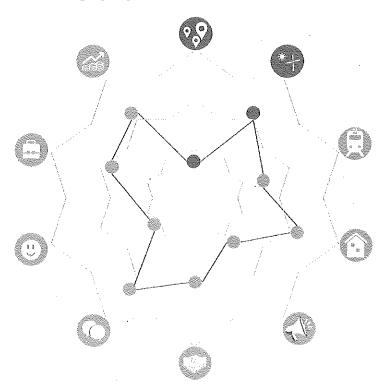
.400		dia.
	1666	
	1000 P	
***	inne	
76		

Critère « Urganisation de la collectivité »			
Indice Taille de la collectivité	•		·
Quel est le ratio nombre d'agents par			
habitants?	< 1 agent/7 hab	<1 agent/11 habitants	> 1 agents
	/12		
			habitants
La collectivité dispose-t-elle de plusieurs			
bâtiments?	oui	non	
Si oui, de combien de locaux dispose-elle ?			
	moins de 3	de 3 à 5	plus de 5
Les agents connaissent-ils l'ensemble des			
bâtiments ?	oui	non	
Les agents des bâtiments annexes			
connaissent-ils le siège ?	oui	non	
Y viennent-ils régulièrement ?			
	1 à 3 fois par an	4 à 6 fois par an	plusieurs fois
			par mois
Les différents bâtiments sont-ils accessibles			
par transports en commun ?	oui tous ,	quelques-uns	non (sauf
,			siège)

PROTOTYPAGE

Résultats du baromètre de l'attractivité

Résultats graphiques



Résultats actions

Une attractivité boostée par une qualité de vie au travail reconnue et en réflexion		
Un dialogue social de qualité et représentatif des agents		
Une grille indiciaire intéressante et qui permet l'évolution	ECULE SE SE SEGUESE	
Des conditions de travail prises en compte par les RH		
Des politiques de diversité et de lutte contre la diversité engageantes		
Une qualité de vie du territoire grâce aux services présents	• (2.00 Eq. (3.00 Eq	
Une organisation simple de la collectivité		
Une collectivité très accessible		

Un territoire peu attractif et un sentiment de bien-être au travail peu présent.		
Un territoire peu accessible		
Un territoire en déficit d'image		
Des conditions matérielles pour les agents qui peuvent être améliorées		
Une collectivité peu connue et qui pâtit d'une réputation médiocre		

 Des possibilités d'améliacation notamement dans la communication collectivité. 	ens refi for mélyprotrations, cho ha
Renouveler le parc informatique et le parc matériel en général	
Améliorer l'adaptation des postes (télétravail, adaptation)	
Améliorer la communication, notamment auprès des jeunes	
Développer le dialogue territorial de l'emploi	