



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

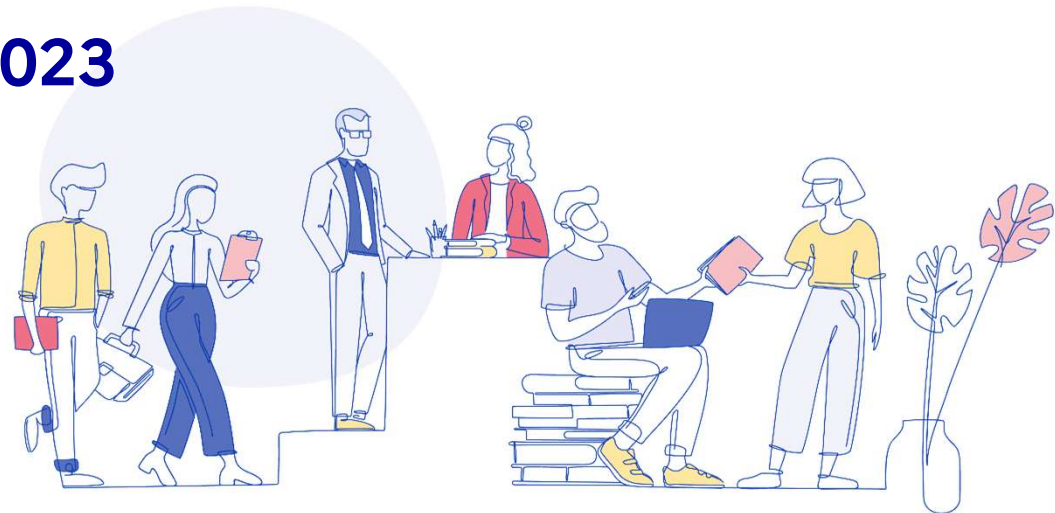
Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Attractivité de la fonction publique

Journée partenariale CVRH Aix-en-provence

26 juin 2023

choisir
le service
public.gouv.fr



Ordre du jour

1. L'attractivité de la fonction publique:

1.1. Les facteurs de non attractivité

1.2. Les défis à relever

2. Une stratégie dédiée au renforcement de l'attractivité de la fonction publique dans les territoires

2.1. Un plan d'actions pour transformer la fonction recrutement (qui inclut une stratégie de « marque employeur »)

2.2. La marque employeur des services publics

2.3. L'offre de service CSP

3. L'attractivité des métiers dans les territoires

4. Les leviers de la valorisation des métiers et de fidélisation

4.1. Proposer des outils pour mieux structurer les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels

4.2. Des plans d'actions spécifiques pour attirer les compétences sur les métiers en tension (exemple la filière numérique)

4.3. Les chantiers en cours : « Accès, parcours et rémunération » et « Fonction publique + »

En annexes...

1. L'attractivité de la fonction publique française :

1.1. Pour aller plus loin : quelques données pour parler d'attractivité de la FP

1.2. Focus « déficit d'attractivité »: le recrutement par concours est-il obsolète ?

2. Développer le Discours d'attractivité des ministères : démultiplication du socle stratégique de la marque employeur des services publics

3. Focus sur les métiers en tension



1. L'attractivité de la Fonction publique

1.1 . Les facteurs de non attractivité

En France, l'**attractivité de l'emploi public a diminué** en raison de plusieurs facteurs :

- une moindre **appétence des nouvelles générations pour les « carrières »** ;
- une difficulté d'accès en raison du **caractère très sélectif de certains concours et un insuffisant accès à l'information sur les voies d'études à privilégier pour entrer dans la fonction publique** ;
- les écarts de **niveau de rémunération** par rapport au secteur privé (à **nuancer** selon les catégories) ;
- **l'absence de discours unifié de l'Etat en tant qu'employeur**, dans un contexte de réduction des postes en administration centrale pendant plusieurs années, générant une **impression** dans l'opinion publique **que l'Etat ne recrute pas**.

Néanmoins, nous constatons que la **crise actuelle a tendance à rendre la fonction publique plus attractive** grâce à un triple effet désormais classique :

- effets des **différentes crises** (attentats, crise des gilets jaunes, crise sanitaire et maintenant crise internationale) qui ont mis en lumière l'**importance du service public** dans le maintien de la **cohésion nationale** ;
- **réduction des opportunités** dans le **secteur privé** ;
- **promotion** de l'emploi dans la **fonction publique (emplois plus stables** avec peu ou pas de risques de licenciement, une grande diversité des parcours possible, des **avantages** sociaux, un accès à la **formation**);

OCDE a identifié **3 moteurs** de l'attractivité dans la Fonction publique :

- **Nature de l'emploi** : tâches effectuées, leur correspondance avec les attentes des candidats, rémunération, etc.
- **Carrière** : quelle opportunité de mobilité professionnelle, y compris dans un territoire peu attractif ?
- **Qualité de vie** : accès à des services publics de qualité (culturels, scolaires, numériques, etc.) et à des prestations sociales adaptées dans une zone d'emploi donnée
- A cela s'ajoute :
 - **Considérations propres à chaque individu** : situation personnelle (âge, situation matrimoniale, enfants), situation professionnelle (avancée dans la carrière, modalités d'accès à la fonction publique ou à la mobilité) et situation géographique (déménagement nécessaire ou non)
 - **Contexte de transformation de l'action publique** : télétravail, digitalisation, etc.
 - **Concurrence** entre le secteur public et le secteur privé (et entre administrations)
 - Evolutions des **parcours professionnels** : plus de contractuels, évolutions des métiers, management
 - De nombreux **départs à la retraite** prévus

1. L'attractivité de la fonction publique française :

1.1. Synthèse

Le modèle de recrutement de la fonction publique n'est plus adapté aux réalités des niveaux de diplôme que présentent les candidats depuis deux générations.

Synthèse :

- a. **Concurrence entre le secteur public et le secteur privé** (et entre administrations) : ex : filière du numérique
- b. **Evolutions des parcours professionnels** : plus de contractuels, évolutions des métiers, management
- c. **De nombreux départs à la retraite prévus** : En 2020, 35 % des agents de la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus (contre 30 % pour le secteur privé).
- d. **Les difficultés de recrutement rencontrées par les trois versants de la fonction publique sont aussi liées à des enjeux d'attractivité territoriale** qui doivent être traitées au plus près du terrain.

1. L'attractivité de la fonction publique française :

1.2. Les défis à relever (1)

Attirer les jeunes candidats :

- L'État recrute environ **40 000 fonctionnaires** par concours chaque année. Cependant, depuis le milieu des années 1990, **le nombre de candidats** participant à ces concours **est en baisse** : en **1997**, il y avait **seize candidats pour un poste** offert alors qu'**aujourd'hui** il y a **six candidats** pour un poste offert.

Recruter des candidats ayant des compétences spécifiques :

- Les **besoins en compétences** des administrations publiques sont toujours aussi importants et **évoluent au même rythme que la nature des fonctions** exercées par les agents publics, dans un **contexte de numérisation** croissante et rapide.
- Un certain nombre d'emplois du secteur public sont en **concurrence avec le secteur privé**, ce qui crée une **situation de « tension »** en termes d'effectifs nécessaires aux missions de service public. C'est particulièrement vrai dans le domaine du numérique, où plus de la moitié des métiers sont en situation de « tension », et où il est **difficile d'attirer de jeunes diplômés ou des cadres expérimentés du secteur privé**.
- En outre, la fonction publique rencontre également des difficultés pour attirer des candidats vers des **professions plus « traditionnelles »**, telles que les **médecins** et les **infirmières** ou les métiers de la **gestion administrative et budgétaire**

1. L'attractivité de la fonction publique française :

1.2. Les défis à relever (2)

Gérer les disparités territoriales :

L'**attractivité de la fonction publique** n'est **pas uniforme** sur tout le territoire :

- Dans **certains départements** (notamment **méditerranéens** et **ultra-marins**), la fonction publique est un moyen de **rester dans son département de naissance**, parfois en acceptant un poste avec un niveau de qualification inférieur à son diplôme ;
- Dans d'autres, rejoindre la fonction publique est une **opportunité de quitter un territoire**, surtout s'il offre peu d'opportunités en adéquation avec son profil.
- C'est pourquoi la fonction publique doit faire face à des **défis spécifiques pour attirer et retenir les talents** dans certains **territoires souffrant d'un manque d'attractivité** (ex : départements principalement situés dans le **nord** et l'**est de la France**)

2. Une stratégie dédiée au renforcement de l'attractivité de la fonction publique dans les territoires (1)

- Suite à l'instruction du Premier ministre du 10 mars **2021** qui vise notamment à « **renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires** la **DGAFP** réalise, en lien avec les **ministères** :
 - une **cartographie des zones géographiques les moins attractives**
 - une **stratégie pour favoriser le recrutement, la fidélisation** et encourager la **mobilité**
 - une **expérimentation** de mesures en faveur de l'attractivité **dans certains territoires**

- En **septembre 2021**, les conclusions d'une **mission confiée aux inspections générales** de l'administration ont inspiré l'élaboration d'un **projet de plan d'actions** visant à renforcer l'attractivité de la fonction publique dans les territoires, qui se structure autour de **quatre axes** :
 - **1er axe** : approfondir la **connaissance de l'attractivité** territoriale
 - **2ème axe** : attirer les agents publics **vers les territoires les moins attractifs**
 - **3ème axe** : développer la **mobilité au sein de territoires peu attractifs** et ouvrir les emplois publics à de nouveaux bassins.
 - **4ème axe** : structurer une **gouvernance** dédiée au renforcement de l'attractivité

Une **expérimentation** est menée dans **trois des départements jugés les moins attractifs**, selon les critères adoptés par les inspections générales, afin d'élaborer un **plan d'actions opérationnel**.

Ces départements sont situés dans deux régions parmi les moins attractives : le département de la **Somme**, dans la **région Hauts-de-France** (nord) les départements de l'**Essonne** et de la **Seine et Marne**, dans la **région Ile-de-France** (zones périurbaines autour de Paris).

Pour mener à bien ces travaux, la DGAFP s'appuie notamment sur l'expertise d'une **équipe de l'OCDE**, sollicitée en tant que prestataire de l'**Instrument d'appui technique (IAT)** de la **Commission européenne** dont la France bénéficie.

Dans **quatre régions**, dont les **Hauts-de-France** et l'**Ile-de-France**, l'OCDE a mené une **enquête et des entretiens avec des acteurs RH clés** sur les enjeux et les facteurs d'attractivité de la fonction publique sur leur territoire. Les travaux de l'OCDE contribueront à **approfondir la connaissance de l'attractivité territoriale** et à l'adoption de **recommandations stratégiques et opérationnelles** pour renforcer l'attractivité des trois départements sélectionnés pour l'expérience.

2.1. Un plan d'actions pour transformer la fonction recrutement

L'amélioration du recrutement dans la fonction publique est une **priorité politique** depuis la publication de la **loi sur la transformation de la fonction publique du 6 août 2019**, qui introduit des changements majeurs concernant le recrutement : développement du **recrutement par contrats** ; renforcement de l'**implication des acteurs locaux** et **simplification du processus** de recrutement.

C'est dans ce cadre qu'un « **plan d'actions interministériel pour la transformation de la fonction recrutement** » a été officiellement adopté en **janvier 2020**, qui comprend **8 mesures** concrètes à mettre en œuvre :

- Elaborer une « **marque employeur de l'État** » (*développé après*) ;
- Réorganiser le **processus** de recrutement ;
- **Professionaliser** et former les acteurs du recrutement ;
- **Améliorer l'intégration (« onboarding »)** des nouveaux arrivants ;
- Créer un **nouveau site web dédié au recrutement** dans la fonction publique
- Développer le **sourcing** de compétences ;
- Constituer et gérer des **viviers de talents** ;
- Renforcer la **gestion stratégique** des recrutements.

Le développement d'une « **marque employeur** » commune aux différentes administrations doit contribuer à **identifier l'État comme un employeur** (cf. identifier les bonnes et mauvaises perceptions).

2.2. La marque employeur des services publics

2.2. La marque employeur des services publics

- Le développement d'une « **marque employeur** » commune aux différentes administrations doit contribuer à **identifier l'État comme un employeur** (cf. identifier les bonnes et mauvaises perceptions).
- Depuis le **printemps 2020**, un **chantier interministériel** et **deux enquêtes d'opinion dédiées** ont été lancés afin de définir les **arguments d'attractivité** qui seront soutenus par cette marque employeur.
- Ce chantier est mené avec l'appui méthodologique de la mission d'**Appui au Patrimoine Immatériel de l'État** (APIE).
- Le travail mené a permis de définir une « **stratégie de marque employeur de l'État** ».
- Cette stratégie vise **trois cibles** que sont, par ordre de priorité :
 - les **futurs candidats** à l'entrée dans la fonction publique ;
 - le **grand public**, pour les campagnes de communication qui ne sont pas axées uniquement sur le recrutement ;
 - les **agents publics** en fonction et qui ont un projet de mobilité.

2.2. La marque employeur des services publics

Le **1er objectif** était d'identifier un **dénominateur commun** à l'ensemble des ministères afin d'établir une **identité transversale de la fonction publique en tant qu'employeur** englobant :

- Les **missions** de la fonction publique, ses **valeurs**, sa **finalité**, la **qualité du service** rendu aux usagers
- La formulation d'une « **promesse employeur** », pour mettre en avant les facteurs d'attractivité de la fonction publique en termes de **qualité de vie au travail**, d'**action sociale**, de **nouvelles formes de travail**, d'**environnement de travail**, de **diversité**, de **développement professionnel**, etc.
- La **diversité des secteurs d'activité**, des **métiers** et des **parcours de carrière** potentiels dans la fonction publique

La « **plateforme de marque** », qui regroupe les **éléments du discours commun** de l'État en tant qu'employeur, repose sur :

- **5 valeurs communes** : **intégrité**, **égalité**, **engagement**, **intérêt général**, **esprit d'équipe**
- **3 piliers de communication** : une action au **bénéfice de tous les citoyens** + un **collectif de travail** ouverte et pluridisciplinaire + des **perspectives motivantes** de développement professionnel, dans le **respect des équilibres de vie**.

2.2. La marque employeur des services publics

Le **2nd objectif** était de définir l'**identité de la marque employeur (nom, logo, signature)**, dévoilée par la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques le **7 février 2022** :



- Il s'agit d'une **marque « url »**, qui fait converger toutes les cibles vers un **site web unique** regroupant l'ensemble des informations sur les voies d'accès à la fonction publique,
- qui permet de développer des **contenus pédagogiques** et des **arguments d'attractivité transversaux** relayés sur ce site,
- qui porte la **promesse employeur** : « *Le service public, ces métiers qui nous font avancer* »
- Les travaux en cours ont pour objectif de faire "**vivre la marque**" en réunissant régulièrement un **Comité de Pilotage Stratégique**, composé de représentants de l'ensemble des employeurs publics, qui sera chargé de **développer des contenus éditoriaux** pour alimenter le site de la marque, et de s'assurer de relayer ces contenus dans les supports de communication de chaque employeur.



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique**

choisir
le service
public.gouv.fr



2.3 L'offre de service CSP



CES MÉTIERS
QUI NOUS FONT
AVANCER

#choisir
le service
public.gouv.fr

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>
Pour suivre nos actualités, retrouvez-nous sur :
▪ <https://www.linkedin.com/company/choisir-le-service-public/>
▪ <https://twitter.com/choisirleSP>

2.3. L'offre de service CSP

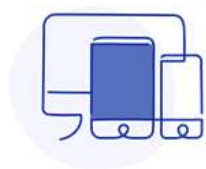
Qu'est-ce que « Choisir le Service Public » ?

Lancée officiellement le 4 mai 2023, la plateforme de CSP est l'héritière de la Place de l'Emploi Public, lancée en février 2019 qui avait pour objectifs de rendre visibles et accessibles les emplois vacants dans la fonction publique à destination des candidats qu'ils soient agents publics ou issus du secteur privé et de leur permettre de candidater en ligne.

Si le site a conservé son objectif premier, en regroupant l'ensemble des offres d'emploi sur un site unique de favoriser la mobilité des agents entre les 3 versants de la fonction publique et de diversifier l'accès dans la fonction publique à de nouveaux talents, sa nouvelle identité marque un tournant dans son approche et sa méthode avec un nouvel objectif fort : celui de rendre attractive le service public.

Désormais étendue à de nouvelles fonctionnalités érigeant le site en plateforme de marque, l'offre de service est devenue le 14 avril 2023 « Choisir le Service Public » et s'accompagne d'une dimension éditoriale et événementielle plus forte.

2.3. L'offre de service CSP



Outil multi-support

Site commun à la FP
Version responsive design
Application mobile
Comptes réseaux sociaux



SI Recrutement

Gestion des offres d'emploi
et des candidatures
Gestion de viviers et sourcing
Multidiffusion (LinkedIn, APEC, DVT ...)
Rediffusion (Pôle Emploi & 1J1S)



Plateforme de marque employeur

Pages employeurs personnalisées (logo,
description, photos et vidéos) et bloc
marque appliqué aux offres.
Page d'éditorial (actualités et conseil) et
pages de présentation des métiers de la FP



Un cadre juridique

Offre de service
réglementée (Décret,
circulaire) avec une
obligation d'utilisation par
tout les employeurs publics



Des ressources

Une équipe projet
Des administrateurs et
assistants utilisateurs dans les
ministères
Des partenaires



De l'événementiel

Un salon annuel
Une représentation dans les
salons de l'emploi et dans des
événements associés
Des campagnes de com

2.3. L'offre de service CSP

« Choisir le Service Public » dans les territoires ...



CSP offre aux PFRH la possibilité d'exploiter ses données statistiques en matière pour objectiver et suivre le dynamisme des bassins d'emploi. CSP dispose également d'un vivier d'un candidat utile pour aider les employeurs ayant des postes à pouvoir. Prochainement, les PRFH bénéficieront de pages ou de rubriques pour promouvoir les territoires.

Les données de CSP seront aux CLEP dans leur missions de suivi des bassins d'emploi et dans la conduite des politiques d'attractivité au niveau local.

2.3. L'offre de service CSP

Quelques éléments utiles à connaître sur CSP

- **Site internet à forte affluence** – près de **12 millions** de visites annuelles (1,72 million depuis le lancement du site le 4 mai dernier)
- **1^{er} site de recrutement du secteur public** – plus de 300 000 offres publiées / an et un vivier de 150 000 candidats
- **Un périmètre global sur la fonction publique** – l'obligation de publication des offres s'applique aux 3 versants de la FP
- **Un service numérique du TOP 250** – l'outil fait partie de l'observatoire des 250 mesures numériques phares du gouvernement
- **Un site 100% accessible** – la conformité au RGAA est totale
- **Un site conforme au Design System de l'Etat** – le site respecte les normes fixées par le SIG pour être agréée « .gouv.fr »

3. L'attractivité des métiers dans les territoires

Mise en place d'une stratégie territoriale pour favoriser le recrutement et la fidélisation des nouveaux agents, et pour encourager les agents en poste à effectuer des mobilités → **mise en place des CLEP (comités locaux de l'emploi public). Cf renvoi à la FDRH région PACA**

4. Les leviers de la valorisation des métiers et de fidélisation

1. Proposer des outils pour mieux structurer les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels
 - **Le Répertoire des Métiers de la Fonction Publique (RMFP) commun aux 3 versants :**
 - Il vise à renforcer la lisibilité et visibilité des métiers ainsi que leur dynamique d'évolution, faciliter les mobilités entre les différents versants de la fonction publique tant dans les territoires que vers le secteur privé et d'offrir des perspectives d'évolution professionnelle basées sur les compétences.
 - **Le Répertoire des Compétences de la Fonction Publique (RCFP) commun aux 3 versants :**
 - Il vise à outiller les processus RH d'accompagnement des parcours pour mieux connaître les profils des agents et les compétences existantes. **Un langage compétences structuré, partagé et commun pour l'analyse : des besoins de gestion des effectifs en termes de Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), des aires de mobilité et des parcours possibles, des besoins en recrutement et des compétences recherchées, des compétences disponibles, des besoins en formation**
 - **Outiller le réseau des professionnels RH de l'accompagnement : La stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024** (diffusée aux ministères en mai 2022), vise à mieux structurer la fonction accompagnement des parcours professionnels et à professionnaliser les réseaux de l'accompagnement.

4. Les leviers de la valorisation des métiers et de fidélisation

2. Des plans d'actions spécifiques pour attirer les compétences sur les métiers en tension (exemple la filière numérique)
- **La DGAFP conduit également des travaux destinés à renforcer l'attractivité de certaines filières s'appuyant sur des compétences rares et techniques.** Un chantier, piloté conjointement avec la DINUM, a notamment pour objectif d'identifier et de suivre les actions susceptibles de faciliter les recrutements dans la filière du numérique. L'approche retenue mobilise tous les leviers susceptibles de renforcer l'attractivité de la filière : travaux sur la marque employeur, sur les modalités de recrutement et d'affectation, sur l'organisation de concours rénovés ou sur l'évaluation des compétences disponibles au sein des employeurs publics, ainsi que la mise en place d'une grille de rémunérations des contractuels. Des chantiers similaires sont également conduits sur la filière financière et la filière achat.
 - **Un référentiel interministériel relatif aux métiers en tensions de la filière numérique a été également élaboré :** il permet à l'employeur, dès lors que la rémunération proposée à un contractuel est inférieure à un plafond fixé en fonction de l'expérience de la recrue potentielle, de se dispenser le contrat du visa du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) : la procédure de recrutement en est accélérée et le risque de perdre une recrue potentielle diminuée.

5. Les leviers de la valorisation des métiers et de fidélisation

4. Les chantiers en cours :

a) Le chantier « APR: Accès, parcours, rémunération »:

- **L'architecture de la FP** pour mieux prendre en compte les spécificités de certaines filières métiers ou proposer des perspectives d'évolution intéressantes
- **L'entrée dans la FP** : les modalités de concours ; la question de la simplification des concours ;
- **Le déroulement de la carrière et notamment les leviers pour faciliter la mobilité** (géographique, fonctionnelle, attractivité, mobilité internationale) et proposer des pistes de développement de parcours professionnels.
- **Les Prépas Talents** : Présentation du dispositif et chiffres clés



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Chantier APR: Focus sur les pratiques managériales : focus sur l'évaluation

L'évaluation est une pierre angulaire des politiques ressources humaines d'activation de plusieurs leviers RH motivationnel, managérial, prospectif

Les enjeux d'une amélioration de l'évaluation dite annuelle:

- **Moderniser et émanciper la relation managériale en permettant à l'agent évalué d'être acteur** de son parcours professionnel
- **Traiter les nombreux « angles morts » du processus [actuel] de l'évaluation** : des processus et procédures parfois méconnus et peu maîtrisés ; des managers qui ont des difficultés à assurer leurs obligations en matière d'évaluation; l'exercice de l'entretien professionnel annuel parfois inadapté aux spécificités de certaines fonctions/missions;
- **S'appuyer sur l'exploitation des données issues des comptes-rendus** d'entretien professionnel pour investir sur une marque employeur attractive et proposer une aide à la réflexion sur des aires de mobilités pour les agents;

Les finalités attendues :

- **Repenser /replacer le processus d'évaluation au cœur des politiques RH par la promotion d'une culture managériale de l'évaluation** comme condition de réussite de développement des parcours professionnels des agents et de l'individualisation de leurs rémunérations.
- **Promouvoir une relation managériale de qualité en renforçant la place et la mobilisation des managers** dans la montée en compétences de leurs agents
- **Améliorer la reconnaissance professionnelle et en faire un levier d'évolution professionnelle.**

b) Un programme qui engage l'administration envers ses agents en miroir de Services publics +

SERVICES PUBLICS+

- ✓ Offrir aux usagers des services toujours plus proches, plus simples et plus efficaces
- ✓ 9 engagements pour **répondre aux attentes prioritaires des Français**, à savoir :
 - Plus de **rapidité** dans le traitement des demandes
 - Une **simplification** des démarches administratives
 - Des services publics **plus facilement joignables**
 - Un **suivi plus personnalisé** des dossiers des usagers, au regard de leurs situation personnelle
- ✓ Un programme d'amélioration continue qui fait des **retours d'expérience et des avis des usagers** la clé pour s'inscrire dans une démarche de progrès



- ✓ Vise une **symétrie des attentions** : « prendre soin des agents pour prendre soin des usagers »
- ✓ **Construit pour tous les agents (FPE, FPT, FPH)** : prise en compte des attentes des agents
- ✓ Tout en **transposant l'exigence de la transformation publique** au sein du monde du travail de la fonction publique (confiance, responsabilisation individuelle et collective, redevabilité, transparence, amélioration continue...)
- ✓ Des engagements construits autour de **6 thématiques structurantes**

Un programme suivi au titre de la politique prioritaire du gouvernement relative à l'attractivité de la fonction publique pilotée par le MTFP et présenté au 7^{ème} CIP du 9 mai 2023

Fonction publique + : des engagements forts pour les agents et un programme de transformation et d'amélioration continue

Des engagements employeurs et agents autour de 6 dimensions



Un programme de transformation construit avec les employeurs et les agents

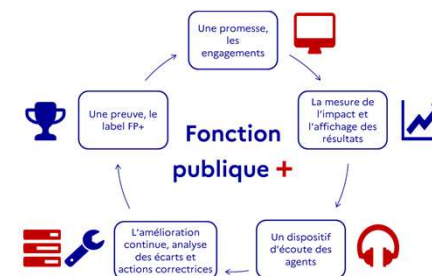
Des objets nationaux pour changer le quotidien des agents et renforcer l'attractivité

- Des **améliorations et des transformations portées au niveau national**, pour tous les agents, et annoncées par le ministre : dispositifs nationaux, évolutions réglementaires...
- En complémentarité du **chantier Accès, parcours, rémunérations**

+

Une administration de la preuve « jusqu'au dernier kilomètre » grâce à une animation déconcentrée du programme à l'échelle de chaque collectif de travail

- Des **plans d'amélioration continue** dans chaque collectif de travail



Qui se déploie avec une 1^{ère} consultation (en cours) qui marquera le 1^{er} moment de large diffusion du programme aux agents

Objectifs

- Sensibiliser et recueillir l'avis des agents sur le programme Fonction publique + et ajuster les engagements le cas échéant
- Orienter les modalités de déploiement de celui-ci
- Recueillir l'avis ciblé des agents sur des mesures politiques spécifiques

Calendrier

- Lancement début juin pour environ 5 semaines (date d'ouverture en cours de validation)
- Présentation des résultats par le ministre à la rentrée de septembre

Déroulement

- **Mobilisation de l'ensemble des agents** via des relais dans les trois versants de l'administration et en relayant un kit de communication (fourni par la DITP)



En tant qu'employeurs territoriaux, votre mobilisation sera particulièrement précieuse pour le succès de cette consultation en sein de la FPT.

- **Mise en ligne d'une plateforme de consultation ouverte à l'ensemble des agents de la fonction publique** avec deux volets de questionnements :

- **Un questionnaire** pour recueillir l'avis des contributeurs sur le programme et certaines mesures concrètes en appui du programme FP+
- **Une boîte à idées** autour des 6 engagements du programme

pour recueillir les suggestions et propositions des agents, permettant les interactions entre agents (réactions aux contributions, etc.)

- **La plateforme sera également un espace ressources pour se documenter sur le programme**
- **Phase d'analyse des résultats pour ajuster les engagements et organiser le déploiement du programme**

Sur une plateforme : www.fonction-publique-plus.gouv.fr



Des espaces pour s'informer sur le programme et le calendrier de mise en œuvre, consulter les engagements, etc.



Des espaces pour contribuer à travers un questionnaire ou un espace ouvert « boîte à idées » et la possibilité d'être recontacté pour contribuer davantage

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



CES MÉTIERS
QUI NOUS FONT
AVANCER

#choisir
le service
public.gouv.fr

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>
Pour suivre nos actualités, retrouvez-nous sur :
▪ <https://www.linkedin.com/company/choisir-le-service-public/>
▪ <https://twitter.com/choisirleSP>

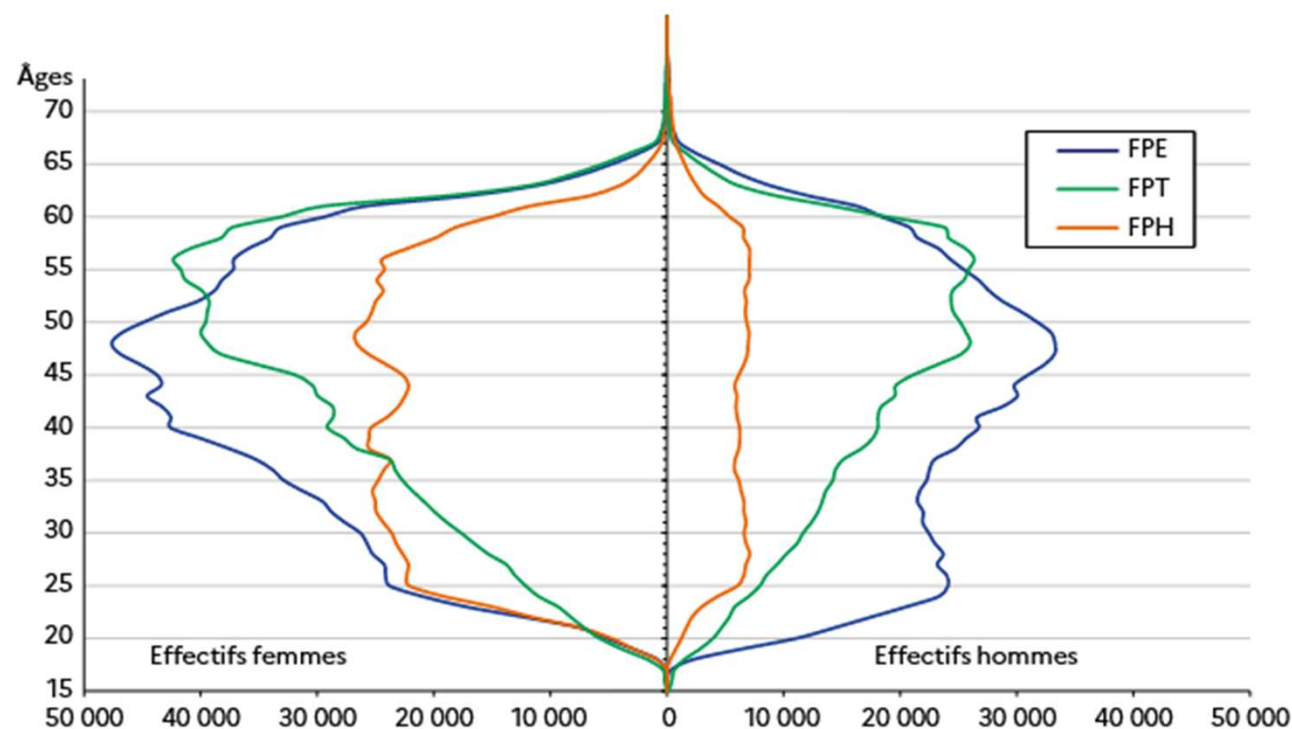
ANNEXE

1.2. Pour aller plus loin: quelques données pour parler de l'attractivité de la Fonction publique

- Au 31 décembre 2020, **5,66 millions d'agents** travaillent au sein de la fonction publique en France, hors Mayotte, soit 50100 de plus que fin 2019 (+ 0,9 % sur un an). **35 500 contrats** aidés s'ajoutent aux agents publics, le nombre de ces contrats est en baisse significative par rapport à 2019. Le nombre de contractuels hors contrats aidés est en augmentation.
- Hors contrats aidés, **l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la cinquième année consécutive** (+ 1,3 %). Cette hausse est portée par les établissements publics, notamment ceux du ministère de l'Éducation nationale.
- **Le taux d'administration est plus élevé en Île-de-France (82 ETP pour 1 000 habitants)** que dans le reste du pays (71 ETP pour 1 000 habitants).
- En 2020, **l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté** au même rythme que les années précédentes : au total, entre 2011 et 2020, il a augmenté de un an. Entre 2011 et 2020, la part des moins de 30 ans est stable tandis que celle des plus de 50 ans a augmenté de 6 points. **Dans la FPE, l'âge moyen est de 43 ans.**
- **Le vieillissement des effectifs en activité dans les trois versants de la fonction publique se poursuit.** En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2020, 38,4 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange). Ce sont 46 300 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (+ 8,6 %).

1.2. Pour aller plus loin: quelques données pour parler de l'attractivité de la Fonction publique

Figure 2 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2020



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

En 2020, 35 % des agents de la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus (contre 30 % pour le secteur privé).

1.3. Focus « déficit d'attractivité »: le recrutement par concours est-il obsolète ?

- En 25 ans, **le nombre de candidats aux concours de la fonction publique a été quasiment divisé par quatre**. Dans la fonction publique d'État, seuls 177 000 candidats se sont présentés en 2021 pour 41 000 postes offerts, contre 642 000 (pour 38 800 postes offerts) en 1997.
- En 2019, **la fonction publique de l'État a ouvert 40 540 postes aux recrutements externes**. Le concours externe constitue à lui seul près de 9 postes sur 10 offerts aux recrutements externes soit 35 410 postes pour 32 574 admis.
- En ce qui concerne le concours interne et le troisième concours, en 2019, **13 908 postes ont été offerts par la voie du concours interne pour 11 280 postes pourvus**, tandis que **1348 postes ont été offerts par la voie du troisième concours pour 1212 postes pourvus**.
- Le nombre de postes ouverts aux recrutements externes a diminué de 3,1 % entre 2018 et 2019, la baisse du nombre de candidats aux concours de la fonction publique est un enjeu pour les employeurs des trois versants de la fonction publique (**entre 2014 et 2017, la baisse du nombre de candidats était de 33% pour la FPT, 18% pour la FPH et 16,5% pour la FPE**);
- En 2020, la sélectivité des concours de catégorie A est plus faible (5,2) que celle des concours de catégories B et C (respectivement 6,7 et 6,4). Si elle a légèrement augmenté pour les concours de catégorie C (+ 0,2 point), elle a significativement baissé pour ceux de catégorie A (– 0,7 point) et de catégorie B (– 0,6 point).

1.3. Focus « déficit d'attractivité : le recours au contractuel , une alternative?

- La loi n° 2019 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a élargi de manière significative les **possibilités de recours au contrat afin de permettre le recrutement d'agents contractuels** sur la majorité des emplois permanents de l'État et de ses établissements publics, tout en maintenant le principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.
- Par rapport à fin 2018, **le nombre de contractuels dans l'ensemble de la fonction publique a augmenté de 54 300 agents, soit +5,1 %**. Par versant, la hausse est plus marquée dans la FPE (+6,5 %) que dans la FPT (+4,2 %) et dans la FPH (+3,7 %).

2. Développer le Discours d'attractivité des ministères :
démultiplication du socle stratégique de la marque
employeur des services publics

Qu'est-ce qu'une marque ?

La marque recouvre 3 composantes



Un sens, une identité

Les éléments qui structurent son discours et définissent son identité :

- Vision
- Valeurs
- Mission
- Positionnement
- Cibles
- personnalité

Synthétisés dans une plateforme de marque



Des signes

Nom

Signature

Identité visuelle :

-logo, territoire graphique



Des actes

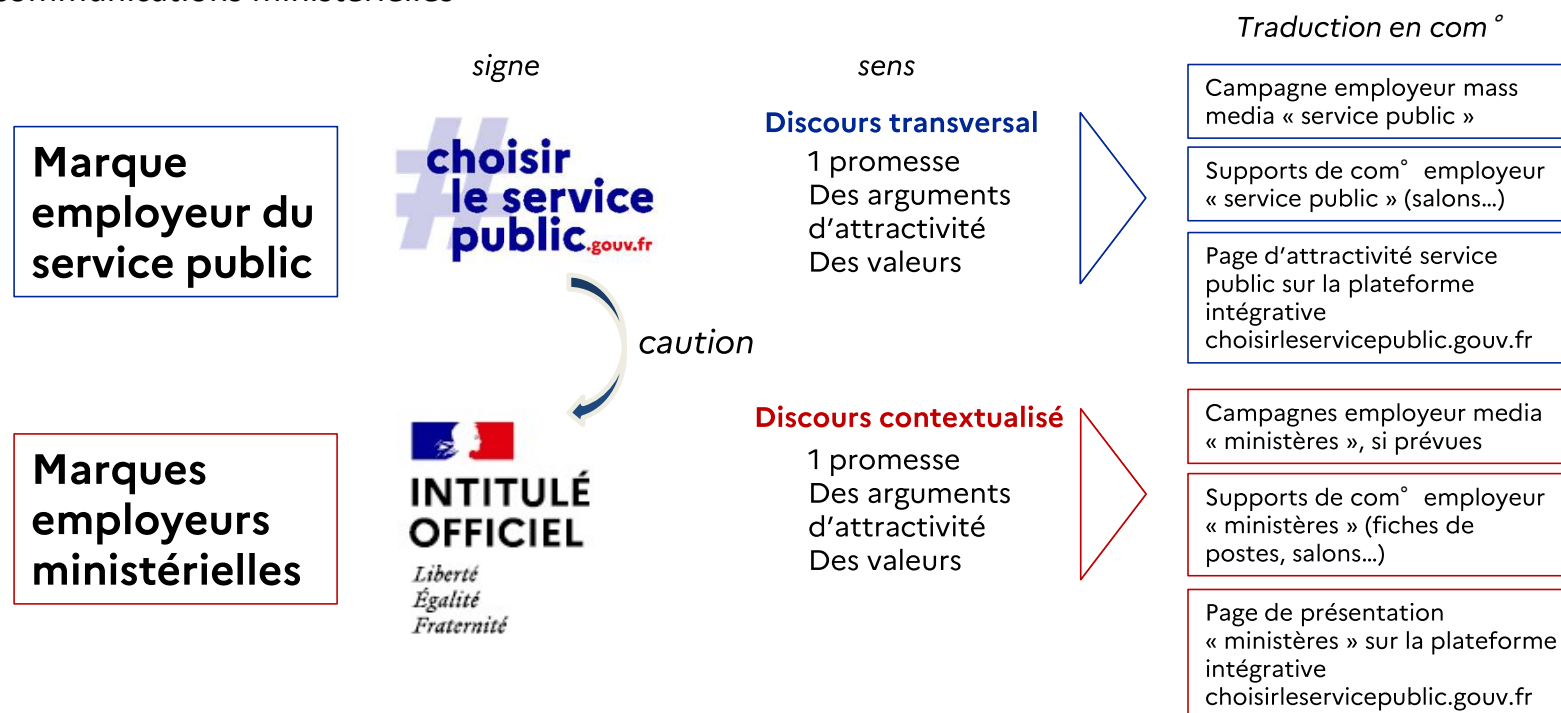
Dans lesquels la marque s'incarne, qui viennent prouver son positionnement et contribuent à la construction de son image
→ messages, communication, actions, offres, relation créée avec ses cibles à chaque point de contact...

Plus ces éléments sont cohérents, plus la marque est forte

Un déploiement de la marque employeur à double niveau

Un déploiement efficace se réalise à la fois par :

- la présence du logotype aux niveaux transversal et ministériels,
- les messages-clés du discours de la marque dans la communication transversale, et adaptés dans les communications ministérielles



Objet du travail au sein du groupe de démultiplication

Construire le socle stratégique de la marque employeur pour chaque ministère

- Développer les fondamentaux de l'attractivité employeur, notamment :
 - ➔ la promesse employeur
 - ➔ les atouts différenciants (positionnement)
 - ➔ les valeurs
- Qui se diffuseront à la fois dans la politique employeur du ministère (actes, preuves) et en communication

La matière pour ce travail : le discours de marque employeur des services publics

Choisir le service public, c'est faire vivre ce qui nous unit

1. Sens	2. Collectif	3. Parcours
Une action pour améliorer la vie de tous les citoyens, sur l'ensemble du territoire	Au sein d'un collectif de travail ouvert, pluridisciplinaire et engagé dans l'action publique	Avec des perspectives et des conditions de travail motivantes, dans le respect des équilibres de vie
1.1/ Votre activité professionnelle contribue à l'intérêt général du pays, dans une démarche inclusive -c'est-à-dire au service de tous -et garante de la cohésion sociale 1.2/ Vous placez le citoyen au centre de votre travail en répondant au mieux à ses besoins, en simplifiant son quotidien dans tous ses aspects (vie publique, environnement, économie, éducation, santé, travail, alimentation, logement, qualité de vie ...) 1.3/ Vous travaillez dans le cadre de politiques publiques de long terme, vous participez à la transformation de la société 1.4/ Vous êtes acteur du service public de demain, à tous niveaux hiérarchiques	2.1/ Vous travaillez au sein d'une équipe aux profils diversifiés, qui associe chaque membre à un collectif, respectueux de la qualité de vie au travail. Vous travaillez avec des méthodes de travail innovantes et coopérez avec des réseaux et partenaires externes. Vous êtes soutenu dans vos initiatives innovantes 2.2/ Vous travaillez avec un management qui intègre les nouveaux outils de travail, met en œuvre les organisations en mode projet et expérimente des méthodes agiles. Ce management s'effectue dans un climat de confiance, et où la décision est guidée par des enjeux qui vont au-delà de la pression économique 2.3/ Vous travaillez sur des sujets variés et passionnants, sollicitant toute votre expertise, dans des domaines qui n'appartiennent qu'à l'État (grandes politiques publiques, activités régaliennes et questions au cœur du débat national).	3.1/ Vous êtes accompagné dans votre mobilité professionnelle et bénéficiez de multiples opportunités pour acquérir des responsabilités, changer de zone géographique (France métropolitaine, outre mer ou international), de poste, mais aussi de trajectoire et même de métier 3.2/ Vous bénéficiez tout au long de votre parcours d'opportunités pour développer vos compétences grâce à un dispositif performant de formation 3.3/ Plusieurs dispositions vous permettent de concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée et de s'adapter aux événements de votre vie

Illustration – à quoi sert le socle stratégique au niveau ministériel ?

Ce socle irrigue la politique RH et la communication employeur, sur tous les points de contacts avec les cibles

Socle stratégique marque employeur du ministère de l'économie et des finances



Traduit en signature

« Au ministère de l'économie et des finances, mettez votre talent au service d'une économie forte et durable »

Mise en œuvre



Publicités



Jobboards



Politique RH

- Recrutement
- Onboarding
- Fidélisation

Page employeur CSP



Qui sommes-nous ?

Réseaux sociaux



3. Focus sur les métiers en tension

Il n'y a pas définition officielle de ce qu'est un métier en tension. Il existe une définition simple usuellement admise consistant à dire qu'un métier est en tension quand l'offre de recrutement est supérieure à la demande des candidats.

Sans être strictement comparable (secteur public/privé, méthode, etc.), l'analyse des offres les plus fréquemment publiées en 2022 sur la plateforme Place de l'emploi public, qui est devenue récemment « Choisir le service public », peut être rapprochée de l'analyse de France Stratégie et de la DARES de leur rapport de mars 2022 sur les « métiers en 2030 ».

Dans ce rapport, les besoins en recrutement par métiers (ou les postes à pourvoir) sont mesurés par la somme des créations nettes d'emplois et les départs en fin de carrière des dernières générations de baby-boomers : au total près de 800 000 postes seraient à pourvoir chaque année d'ici 2030 (près de 90 % provenant du remplacement des départs des seniors). Sans que le rapport permette de distinguer la part qui concernera le secteur public ou le secteur privé, parmi les quinze métiers comptant le plus de postes à pourvoir, certains concerneront le secteur public :

- **Les métiers pour lesquels les postes à pourvoir correspondent essentiellement à des départs en fin de carrière :** c'est le cas pour les agents d'entretien et les enseignants par exemple ;
- **Les métiers où les créations d'emploi contribueraient pour au moins un quart des postes à pourvoir :** les cadres administratifs, comptables et financiers, les aides-soignants et aides à domicile, les infirmiers, sages-femmes, les médecins et les techniciens de la maintenance ;
- **Les ingénieurs de l'informatique** (plus généralement, il s'agira des métiers du numérique dans le secteur public).

3. Focus sur les métiers en tension

Cette analyse corrobore les données issues de la plateforme de recrutement « Choisir le service public » (CSP). Dans CSP, le besoin en recrutement peut être approché en mesurant le nombre d'offres d'emplois publiées sur le site^[1] : en 2022, près de 300 000 offres l'ont été sur la France entière. Certaines filières professionnelles rassemblent un nombre important d'offres d'emploi :

- Par exemple près de **26 000 offres pour la filière « ressources humaines »** (11 % du total) dont près de 17 000 uniquement pour le métier de chargée / chargé de gestion administrative et/ou de paie.
- **Entre 18 000 et 20 000 offres pour les filières « Direction et pilotage des politiques publiques », « Animation, jeunesse et sports » et « Social, enfance et famille »** (8 à 9 % du total chacune). Plus particulièrement, les métiers d'assistante / assistant de direction, de secrétaire de Mairie, d'animatrice / animateur de relais assistantes maternelles, d'animatrice / animateur enfance-jeunesse, de travailleuse sociale / travailleur social et d'assistante / assistant d'éducation de la petite enfance ont enregistré plus de 3 000 offres chacun.
- **Plus de 13 000 offres pour la filière « numérique »** (6 % du total) dont plus de 2 000 pour le métier de technicienne / technicien support utilisateurs.
- **Entre 12 000 et 14 000 offres d'emploi pour les filières du « bâtiment » et « médical et paramédical »** : les métiers de plombière, opératrice, chauffagiste / plombier, opérateur, chauffagiste en froid et ventilation et d'infirmière / infirmier ont enregistré plus de 3 000 offres chacun.

^[1] Certaines offres ne sont pas publiées dans CSP : celles concernant les enseignants, les professeurs, les agents des impôts, du trésor, de la douane notamment.