

AUVERGNE- RHÔNE-ALPES

PORTRAIT RÉGIONAL

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

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

577
enquêtes

68%

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

CHAMPS PROFESSIONNELS DÉCLARÉS EN TENSION

45%

Services techniques
et environnementaux

40%

Citoyenneté, éducation,
culture et sport

13%

Social et
santé publique

MÉTIERS EN TENSION

Champ
des services
techniques et
environnementaux

30%

Agent des
interventions
techniques polyvalent
en milieu rural

25%

Ouvrier ou ouvrière
de maintenance
des bâtiments

17%

Jardinier
ou jardinière

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

40%

Animateur ou
animatrice éducatif
accompagnement
périscolaire

23%

Animateur
ou animatrice
enfance-jeunesse

22%

Agent de
restauration

Champ
du social
et de la santé
publique

61%

Assistant ou
assistante éducatif
petite enfance

22%

Éducateur
ou éducatrice
jeunes enfants

19%

Travailleur
ou travailleuse
social

FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS

% de réponses en accord



80%

en raison de besoins
de recrutement
non satisfaits



48%

des problèmes
de fidélisation des
agents sur leur poste



41%

d'un problème
de turn-over
important

COMPÉTENCES EN TENSION

45%

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

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

55%

Gestion administrative, juridique et commande publique

53%

Réalisation et interventions techniques

52%

Gestion budgétaire et financière

IMPACT SUR LE SERVICE PUBLIC



52%

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

SERVICES PUBLICS CONCERNÉS

63%

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

52%

Services techniques et environnementaux

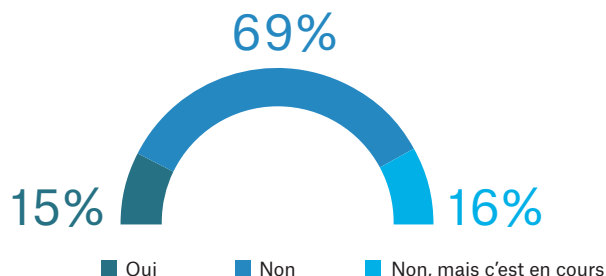
39%

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

STRATÉGIE D'ATTRACTIVITÉ

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

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



LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

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

53%

Attractivité de la rémunération

53%

Condition et organisation de travail

48%

Politique de formation et d'accompagnement à la professionnalisation