Pour une Normandie attractive

Service déconcentré - SGAR-PFRH de Normandie - 2022

Attirer et fidéliser les agents publics dans les territoires peu attractifs en Normandie est un enjeu majeur pour les prochaines années. Découvrez la démarche engagée par la PFRH Normandie avec notamment une journée pour faire découvrir les métiers de la fonction publique à 200 jeunes lycéens et collégiens.
Attractivité - Recrutement

Normandie
Ministère de l'Intérieur

Description du projet

La PFRH a été saisie fin 2020 en pré-car par le secrétaire général de la préfecture de l'Eure, afin de bénéficier d'un appui pour répondre aux difficultés d'attractivité rencontrées sur les territoires et notamment celui de son département.ffEn Normandie, certains territoires ont été identifiés comme moins attractifs que d'autres en termes de recrutement ou de mobilité. Il s'agit essentiellement de l'Eure, l'Orne et la Manche.

Il a été fait le choix de démarrer la réflexion pour l'attractivité de l'emploi public en Normandie par l'expérimentation dans le département de l'Eure.ffi

1. Actions réalisées

En concertation avec la secrétaire générale de l'Eure et en partenariat avec l'ensemble des administrations et partenaires (Pôle Emploi) eurois, la PFRH a organisé au cours du dernier trimestre 2021 et premier semestre 2022, avec l'appui de la Fabrique agile en 2022, 2 ateliers de facilitation à Evreux.
fi

Synthèse des forces et des faiblesses

Forces

- Proximité de la région parisienne (attirer des travailleurs de Paris grâce au télétravail) avec un coût de la vie moins élevé
- Qualité des transports (encore à améliorer)
- Qualité de vie (vert, zone très rurales et grandes villes)
- Agents publics engagés
- Opportunités de postes en particulier sur ce territoire
- Département à taille humaine
- Présence de la base aérienne 105 (vivier de candidats grâce au dispositif dérogatoire de reconversion des militaires)

Faiblesses

- Absence de réseau inter fonction publique dans l'Eure
- Rotation importante des cadres
- Taille des structures différentes et acteurs hétérogènes
- Problème de logement
- Méconnaissance de l'Eure (même des habitants eux-mêmes)
- Distance importante entre les différentes villes de l'Eure
- Disparité entre le sud et le nord de l'Eure
- Emplois des conjoints
- Schéma d'emploi contraignant pour la FPE +rigidités ministérielles + statuts et cadres réglementaires bloquants
- Pour la FPH, CHU de Caen et de Rouen, aspirateur à compétences en fonction des classements, des équipements
- Faiblesse de la fibre
- Faible identité du département
- Pas de grand pôle urbain
- Concurrence sur les rémunérations entre les différentes collectivités territoriales

fi

Le premier atelier a réuni 28 acteurs publics (RH et DGS) et a permis d'identifier 3 défis pour répondre aux difficultés d'attractivité :
Défi 1- Activer un réseau de recruteurs pour se connaître et favoriser l'attractivité des métiers ;
Défi 2-fiSe rapprocher des jeunes 15-25 ans pour changer l'image de la fonction publique ;
Défi 3- Mettre en visibilité les emplois de la fonction publique de l'Eure pour mieux faire connaître les opportunités.
Ces trois défis ont été respectivement transformés en actions lors d'un second atelier avec le choix d'une première action par défi :

Activer le réseau des recruteurs publics dans l'Eure

Il s'agit d 'impulser le réseau « RECRUT'EURE EMPLOISfPUBLICS » pour créer un langage commun, capterfles candidats et développer un approche « profils »

Partage des productions

LE LAB PÔLE EMPLOI NORMANDIE

Défi 1 : Nous allons activer le réseau des recruteurs publics dans l'Eure pour nous connaître et favoriser l'attractivité des métiers.

Solutions proposées par le groupe

- **Base du réseau :** Créer une liste de diffusion voire un site internet/Identifier les recruteurs publics/lister les différents acteurs/lister les recruteurs et les contacts RH/réalisation d'un annuaire/ humain ? digital ? Réseau : lien ? Quelle forme ? ●●●●● *
- **Raisons/objectifs communs :** ce qui mobilise le réseau -> Projet : lequel ? par qui ? pour qui ?/connaître qui fait quoi ? Pour qui ?/ Apprendre à se connaître (forces/faiblesses)/coopération vs concurrence comment dépasser des rencontres/se rencontrer/organiser des rencontres avec les employeurs pour initier des actions
- **Offres d'emplois :** Partager les offres d'emplois/Ne pas s'enfermer dans un grade pour les annonces/forum ou salon annuel des collectivités/organiser des forums ouverts aux agents publics pour que les employeurs présentent leurs postes/Utiliser la PEP/Bourse à l'emplois départementale/développer une approche basée sur les profils
- **Capter des candidats :** Valoriser le cadre de vie des lieux d'affectation/formations animées par un réseau de territoriaux/Cv thèque commune inter-collectivités
- **Découverte :** lien avec Pôle Emploi/Aller vers Pôle Emploi pour faire connaître les métiers de la fonction publique/Méconnaissance de la fonction publique territoriale par Pôle Emploi et les professionnels de l'accompagnement ●●●●● *
- **Faire vivre dans le temps :** Déterminer des temps de travail/Club des recruteurs ou club RH FP/Finalité = suite ? Pérennité ?

** Les solutions encadrées sont les solutions retenues par le groupe*

Partage des productions

LE LAB PÔLE EMPLOI NORMANDIE

Défi 1 : Nous allons activer le réseau des recruteurs publics dans l'Eure pour nous connaître et favoriser l'attractivité des métiers.

A quelle problématique l'action retenue répond-elle ?

Elle répond à la méconnaissance des opportunités d'emploi offertes dans la fonction publique et la nécessité pour les trois versants de la fonction publique de faire connaître leurs métiers auprès des les professionnels de l'accompagnement pour capter de nouveaux profils.

Actions retenues

Impulser le réseau ***« RECRUT'EURE EMPLOIS PUBLICS »*** pour créer un langage commun, capter les candidats et développer un approche « profils »

Action 1 :
Créer un référentiel commun (éléments de langage et communication partagés) pour mieux rédiger les annonces et les orienter « profils »

Action 2 :
=> Coopérer avec Pôle Emploi
-> se rencontrer
-> meilleure connaissance des organisations respectives

=> Construire un projet départemental qui décline la feuille de route pour poser les bases : réseau/niveau opérationnel/fonctionnement (comité de pilotage)

Acteurs

Membres du réseau : les 3 fonctions publiques (Centre de gestion 27, Collectivités, administrations territoriales de l'Etat, Education Nationale, Enseignement supérieur, FHF, et la PFRH) à l'échelle du département avec comme chef de file Pôle Emploi.

Point de vigilance

Pôle Emploi est un partenaire privilégié pour les recrutements contractuels.

Prochaines étapes

Avril 2022 :
- 4 avril 2022 : Webinaire PFRH et Pôle Emploi
- Envoi de la feuille de route aux acteurs RH
- Identification des acteurs RH au sein du réseau des recruteurs

Mai/Juin :
- Finalisation du projet départemental Emplois Fonction Publique (Fédérer, Lettre de mission et installation d'un COPIL)

Septembre/octobre :
- Réseau constitué en septembre
- Qui représente ? Portage politique ? Délégation opérationnelle ?

Organiser un rallye des métiers de la fonction publique

Le rallye de découverte des métiers de la fonction publique de l'Eure s'est déroulé à Évreux le Jeudi 6 avril 2023.fil avait pour objectif de faire découvrir et de sensibiliser à l'attractivité des emplois de la fonction publique desfjeunes de 13 à 17 ans, c'est à dire des élèves de la 4ème à la 1ère.
Cette première édition, expérimentale, a aussi pour objectif de tester le concept, de le documenter afin defidécider si une édition à plus grande échelle est pertinente et réalisable.
Le nombre de participants a été limité à 200 élèves issus des établissements, collèges, LGT et LP de la ville d'Évreuxfi collège Paul Bert et Jaures, cités scolaires Briand et Leroy, LP Hébert et LGT Senghor.
Ce rallye s'estfidéroulé le jeudi 6 avril durant toute la journée. Il a été organisé pour des équipes de 10/12 élèves provenant des établissements d'Évreuxfi
– équipes de collèges (4ème et 3ème) avec un enseignant par équipe.
– équipes des lycées de tous niveaux avec 5 encadrants (pour l'ensemble du public lycée - 1 par pôle) .
Chaque équipe a du répondre à des énigmes simples durant la journée, les emmenant successivement dans 5 endroits de l'hypercentre d'Évreux où ils ont découvert durant 45 minutes plusieurs métiers de la fonction publique.
o Pôle 1fi Défense/Sécurité (Armée, Police, SDIS, Gendarmerie, SIDPC) -SGC de l'Eure
o Pôle 2fi Sanitaire / Social (CHI, travailleurs sociaux, CCAS, DDETS)fi

Découvertefides métiers du départemental de l'Eure :

o Pôle 3fi Technique / Logistique (métiers techniquesfi ingénieur, technicien, informaticien) -fiVille d'Evreux
o Pôle 4fi Finance/Administration générale/ Justice- - DGFiP
o Pôle 5fi Education et Culture - DSDENfi

Organiser un salon en ligne dédié exclusivement aux offres contractuelles

Le troisième défi s'est concrétisé par la co-organisation avec Pôle Emploi et la PFRH au profit des administrations du territoires eurois d'un salon en ligne dédié exclusivement aux offres contractuelles de la fonction publique dans l'Eure. Il a eu lieu du 1er au 19 juin :fi23 administrations participantes, 91 offres proposées, 1 600 visites, 300 candidatures déposées.
fiPôle Emploi et les employeurs publics ont proposé un salon de l'emploi en ligne, dédié aux offres d'emploi contractuel dans les services publics de l'Eure afin de faire :

- connaitre les services de la fonction publique (préfecture, commune, hôpital,...) qui recrutent ;

- connaitrefiles différentes voiesfid'accèsfipour travailler dans la fonction publique ;
- contacter un recruteur et déposer saficandidature en ligne.

fi

Objectifs et finalités

Ce projet, porté par la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources humaines, a pour objectif :

- de développer et renforcer l'attractivité de l'emploi public dans 3 départements de la région Normandie
- d'utiliser des méthodes innovantes telles que les ateliers collaboratifs et la facilitation pour permettre aux acteurs de prendre conscience des enjeux et se les approprier dans la durée
- d'élaborer, à partir de l'expérience de l'Eure, un process qui pourra être étendu ensuite à l'ensemble de la Normandie et aux autres PFRH qui souhaiteront bénéficier du process complet et des matériaux élaborés à cette occasion.

Des ateliers de facilitation et l'élaboration d'un process duplicable à tous les départements Normands mais également aux autres régions qui le souhaiteraient. Certaines PFRH ont déjà manifesté l'intérêt de bénéficier des premiers matériaux de la première réunion attractivité dans l'Eure.