# Attractivit'KIT: simple et pratique pour recruter sans difficulté !

**Administration centrale -**
**Ministère de l'Intérieur PFRH - SGAR Occitanie - 2022**



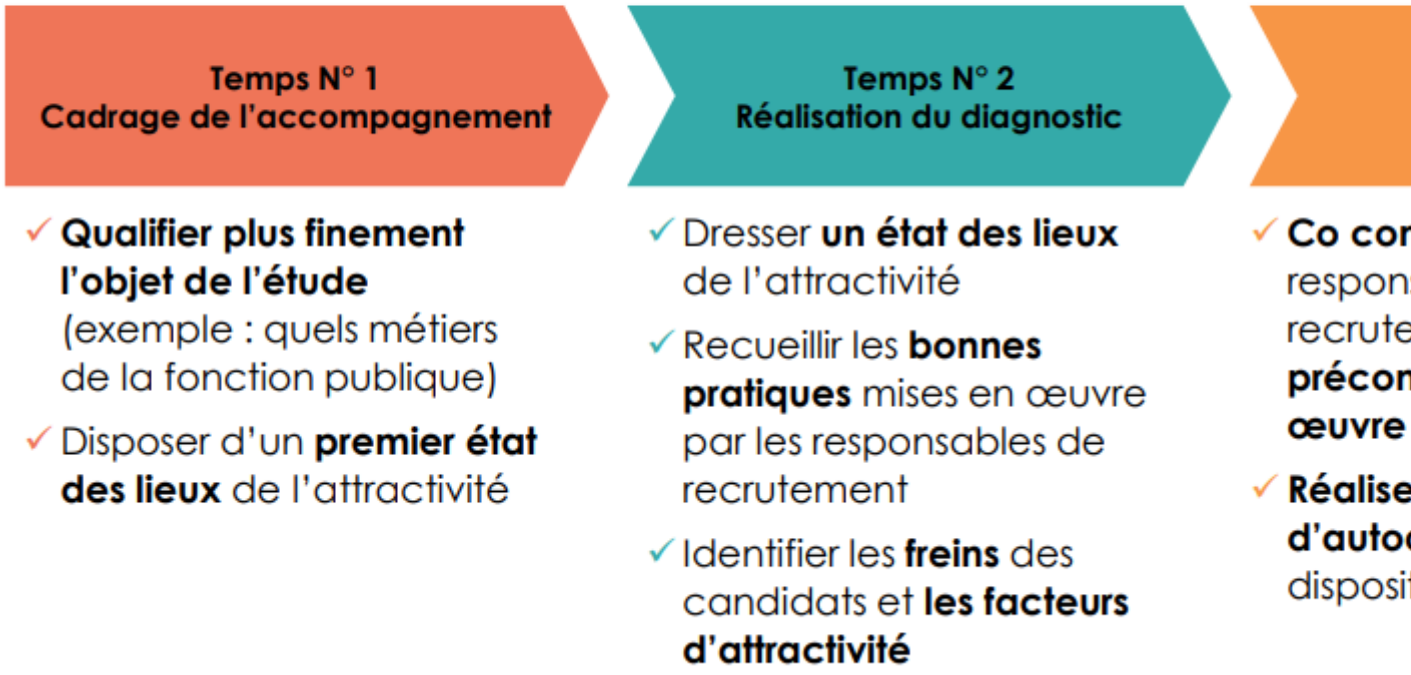
Découvrez un kit complet réalisé par la PFRH d'Occitanie pour tout connaitre sur l'attractivité. Un diagnostic et des fiches conseil sont proposés.
Attractivité - Recrutement Occitanie

Ministère de l'Intérieur

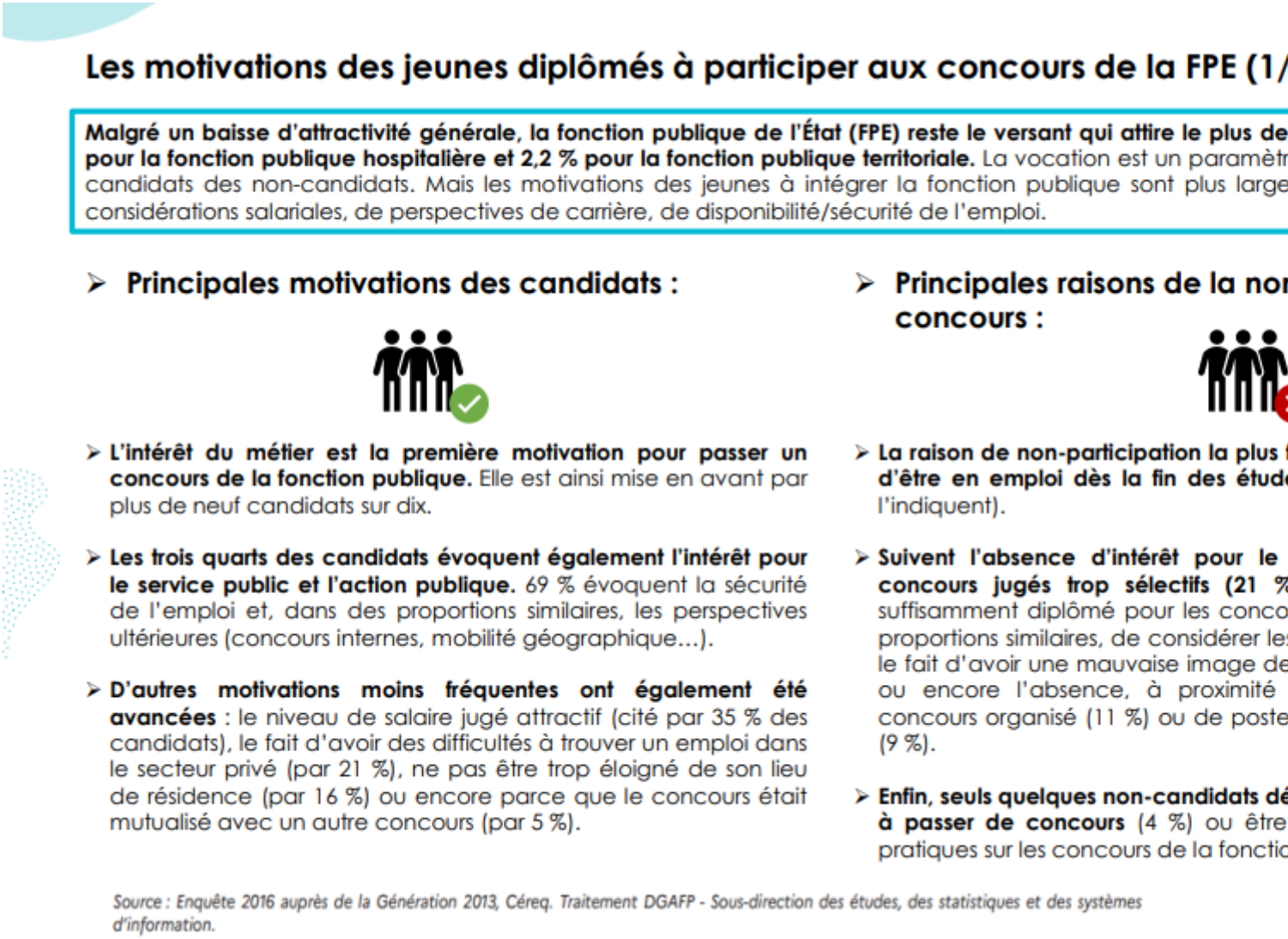
## Description du projet

Le projet porte sur la création d'un kit d'auto-diagnostic cernant les difficultés de recrutement et d'attractivité d'une structure. En fonction des résultats, le kit propose des pistes de solutions pour permettre aux services RH et/ou aux managers recruteurs de lever leurs difficultés/freins.
Pour créer ce kit, 3 phases successives de prototypage ont été prévues s'appuyant sur des groupes de travail et ateliers participatifs impliquant directement différents acteurs recruteurs d'Occitanie.
Phase 1: Élaboration de la méthodologie employée pour réaliser le diagnostic puis test de cette méthodologie via les groupes de travail. Afin de corroborer cette méthodologie, une enquête quantitative a été réalisée en parallèle auprès des 13 SGCD.
Phase 2 :Analyse des résultats du diagnostic en s'appuyant sur les résultats de l'enquête quantitative. Durant cette phase, les candidats ont été associés afin de s'appuyer sur le pourquoi ils candidatent ou non. Pôle emploi a également associé à ces travaux. A la fin de cette phase, la partie auto-diagnostic a été prototypée pour passer en phase de production.
Phase 3 : Élaboration des pistes de solution via les groupes de travail participatifs, test puis passage en production.

# Synoptique de la démarche




Exemple de diagnostic  réalisé ( à retrouver en pièce jointe) :



## Les motivations des jeunes diplômés à participer aux concours de la FPE (1/

**Malgré un baisse d'attractivité générale, la fonction publique de l'État (FPE) reste le versant qui attire le plus de pour la fonction publique hospitalière et 2,2 % pour la fonction publique territoriale.** La vocation est un paramètr candidats des non-candidats. Mais les motivations des jeunes à intégrer la fonction publique sont plus large considérations salariales, de perspectives de carrière, de disponibilité/sécurité de l'emploi.

### ➢ Principales motivations des candidats :

- **L'intérêt du métier est la première motivation pour passer un concours de la fonction publique.** Elle est ainsi mise en avant par plus de neuf candidats sur dix.
- **Les trois quarts des candidats évoquent également l'intérêt pour le service public et l'action publique.** 69 % évoquent la sécurité de l'emploi et, dans des proportions similaires, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique...).
- **D'autres motivations moins fréquentes ont également été avancées** : le niveau de salaire jugé attractif (cité par 35 % des candidats), le fait d'avoir des difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (par 21 %), ne pas être trop éloigné de son lieu de résidence (par 16 %) ou encore parce que le concours était mutualisé avec un autre concours (par 5 %).

### ➢ Principales raisons de la non concours :

- **La raison de non-participation la plus** d'être en emploi dès la fin des étud l'indiquent).
- **Suivent l'absence d'intérêt pour le concours jugés trop sélectifs (21 %** suffisamment diplômé pour les conco proportions similaires, de considérer les le fait d'avoir une mauvaise image de ou encore l'absence, à proximité concours organisé (11 %) ou de poste (9 %).
- **Enfin, seuls quelques non-candidats dé à passer de concours** (4 %) ou être pratiques sur les concours de la fonctio

*Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

# Objectifs et finalités

A travers des méthodes d'analyse et de diagnostic duplicables sur l'ensemble des SGCD, et des groupes de travail participatifs, le projet présenté permet d'apporter une réponse concrète aux difficultés de recrutement RH et recruteurs publics du périmètre ATE, par la création d'un kit simple et opérationnel d'auto-diagnostic.
Dans la démarche de construction du kit, un objectif intermédiaire identifié est la quantification et l'objectivation des difficultés liées à l'attractivité des métiers et aux process de recrutement dans les 13 départements de l'Occitanie, qui pourront être partagés au niveau national.

Un outil d'auto-analyse concret, simple, efficace, pragmatique disponible en ligne, permettant de cibler les actions à mettre en oeuvre selon les difficultés rencontrées ou le recrutement ciblé. Les données sont hébergées en France.

Les différents documents produits par les groupes de travail : synthèse des enquêtes, comptes-rendus des ateliers participatifs, comptes rendus des entretiens {candidats, Pôle Emploi).