

# Recruter facilement et fidéliser les agents sur le territoire spinalien

## Service déconcentré - Préfecture des Vosges - 2022



Découvrez un plan d'action pour recruter et fidéliser des agents public s'appuyant sur des initiatives centrées sur la promotion du territoire et du cadre de vie (propositions pour faciliter l'emploi du conjoint, la prise en charge des enfants, le lien social,) et sur la construction

de parcours professionnels inter-administrations intéressants et valorisants afin de fidéliser les agents sur le territoire.

Attractivité - Recrutement

Grand Est

Ministère de l'Intérieur

## Description du projet

Le Secrétariat Général de la Préfecture des Vosges constate depuis plusieurs années des difficultés à recruter des cadres, et une faible fidélisation de ces derniers. Les postes ouverts à la mobilité peinent à trouver des candidats, les cadres en poste évoluent souvent au bout de deux à trois ans vers des aires urbaines de plus grande taille. Cette difficulté est partagée par les employeurs publics du territoire : collectivités locales (notamment la Ville d'Epinal et la Communauté d'Agglomération) et fonction publique hospitalière. A l'inverse, les agents de catégorie B et C sont faiblement mobiles, et restent sur leur emploi durant plusieurs dizaines d'années, sans se saisir des possibilités de mobilités offertes entre fonction publique dans une logique de diversification et d'accroissement de leurs compétences. Face à ce constat, les acteurs des trois fonctions publiques sur le territoire ont souhaité s'allier dans une démarche d'attractivité et de renforcement des parcours de mobilité sur le territoire.

Le projet vise à partager une ambition commune et réunir les moyens des différentes administrations et fonctions publiques qui connaissent peu ou prou les mêmes difficultés pour attirer de nouveaux talents et les fidéliser.

Cette démarche passe par une capitalisation et mise en synergie des différentes initiatives qui ont été initiées, lesquelles doivent être prolongées avec la volonté de construire une coopération inter-administrations visant à offrir des parcours professionnels intéressants, valorisants et susceptibles de

retenir l'attention et de susciter l'envie des agents des différentes fonctions publiques de rester durablement sur le territoire vosgien au-delà des 3 ans.

## Les facteurs clés de succès de la démarche

**01** Impliquer l'ensemble des parties prenantes dans la démarche (représentants des trois fonctions publiques, encadrants en poste, encadrants ayant quitté le territoire spinalien)

**02** Adopter une vision systémique pour recenser les besoins et identifier les leviers d'attractivité et de fidélisation depuis le terrain



**03** Prendre appui sur l'ensemble des actions déjà menées sur le territoire spinalien en les recensant, afin de capitaliser sur les bonnes pratiques et les déployer

**04** Co-construire avec les acteurs concernés un plan d'actions priorisé et outillé, qui soit soutenable, étayé par des indicateurs de suivi et le partager auprès des équipes

Une réflexion animée par un prestataire s'est révélée nécessaire pour organiser, offrir et faire connaître cette perméabilité des administrations capables de proposer, en les encourageant et les valorisant, des parcours professionnels inter-administrations et inter-fonctions publiques au sein du territoire spinalien. La première réunion, en présentiel, a permis de recenser et qualifier les actions favorisant l'attractivité et la fidélisation des cadres. Elle a donné lieu à une matrice d'analyse comparées des dispositifs existants et de leurs résultats.

Exemple de brochure pour les nouveaux arrivants :



La seconde réunion a eu pour objectif de recenser les emplois-types et les possibilités de parcours, ainsi que les leviers et freins actuels au déploiement de parcours (intégration, formation etc...).

L'organisation de groupes de travail avec un panel de cadres volontaires issus des administrations parties prenantes. L'enjeu était d'animer une rencontre entre des cadres issues d'administrations différentes sur chacun des groupes. Ces séquences ont permis de questionner les cadres sur leur connaissance des dispositifs de mobilité et de parcours professionnels, leurs attentes en la matière, les

leviers de fidélisation.

Une première analyse des éléments recueillis a été réalisée puis soumise à l'équipe projet pour challenger et étoffer le diagnostic ainsi posé.

Cette démarche, selon ses résultats, pourrait par la suite être étendue à d'autres territoires ou bassins d'emplois du département. Elle est par essence reproductible dans les départements qui souffrent d'une faible attractivité du fait notamment de leur caractère rural.

Personnes bénéficiaires du projet :

Fonction publique de l'Etat - Administrations de l'Etat :

- Préfecture des Vosges ;
- Direction départementale des territoires (DDT) ;
- Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) ;
- Direction départementale des finances publiques (DDFIP) ;
- Direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) .

Fonction publique territoriale :

- Ville d'Epinal ;
- Communauté d'agglomération d'Epinal (CAE)

Fonction publique hospitalière :

- Hôpital d'Epinal

## Objectifs et finalités

---

Deux volets sont à prendre en considération, hormis celui de la promotion du territoire sous l'angle de la qualité de vie et de l'environnement :

Le premier vise à renforcer la qualité de l'accueil de l'agent mais aussi de sa famille (conjoint, enfants) avec une vision à 360°.

Plusieurs initiatives et actions ont déjà été conduites mais demeurent trop souvent en silo, il s'agit donc de les recenser, d'apprécier leur impact et de les étendre.

C'est notamment la présentation et la découverte de la ville, de ses élus, des équipements et services, action mise en oeuvre chaque année par la Ville d'Epinal qui a vocation à évoluer avec une dimension nouvelle qui est celle de faciliter la création de lien social (d'espaces physiques de partage et de rencontre au travers d'activités, d'animations...).

C'est faciliter l'accès au logement avec une action en amont de l'installation, aux dispositifs de garderie et de crèche pour les jeunes parents, l'appui aux inscriptions scolaires, via un référent ou plusieurs référents identifiés...

C'est aussi porter une attention particulière sur l'emploi du conjoint lorsqu'il s'agit de l'installation de couples ou de familles.

Le second est l'ambition de créer un vivier de l'emploi public avec la mise en place d'une possibilité de parcours professionnel valorisant au sein du territoire spinalien avec quelques métiers ou fonctions types qui pourraient faire l'objet d'une première série de propositions associant les administrations et fonctions publiques du département dont les forces vives sont sur Epinal et ses environs.

L'idée consisterait à imaginer que puisse être proposé à un agent ou un groupe d'agents à profil d'exercer dans son cadre de compétences tour à tour au sein de plusieurs services basés sur Epinal afin de lui assurer un enrichissement de ses compétences, une dynamique professionnelle et une évolution de

carrière par le biais des procédures classiques que sont le détachement avec la possibilité d'intégration, voire la mise à disposition au travers de conventions.

Ceci pourrait également permettre, même s'il s'agit d'une autre problématique, d'éviter de « scléroser » des situations posées par des agents confrontés à la perspective d'un reclassement ou d'un changement de poste pour se redynamiser,

Cet aspect nécessite d'identifier de manière exhaustive les postes proposés sur le bassin d'emploi concerné (fonctions publiques et opérateurs), les profils recherchés et de construire le cadre réglementaire de prise en charge.

L'un des leviers incitatif pourrait être la mise en place d'un dispositif du type « Vis ma Vie » durant deux jours d'immersion.

C'est aussi valoriser et capitaliser en retour d'expériences les initiatives portées par une administration telle la DDFIP des Vosges qui participe à un réseau sur la promotion et l'évolution des femmes avec la mise en place d'un mentorat ou encore l'initiative sur la Mission santé, portée par le conseil départemental des Vosges, l'ARS et la CPAM, en lien avec différents partenaires institutionnels et associatifs concernés, à destination des personnels médicaux/paramédicaux.

Recensement des démarches d'accueil des différentes administrations, et capitalisation des bonnes pratiques ou initiatives.

Mise en synergie avec propositions pour notamment faciliter l'emploi du conjoint, la prise en charge des enfants en structures petite enfance et en établissement scolaire, et favoriser le lien social au travers d'activités ou de loisirs identifiés.

Identification de passerelles possibles sur des emplois ciblés (profils techniques, profil managers...) afin de construire un parcours professionnel inter-administration permettant la poursuite d'une carrière sur le territoire spinalien.

Cet aspect nécessite d'identifier de manière exhaustive les postes proposés sur le bassin d'emploi concerné (fonctions publiques et opérateurs), les profils recherchés et de construire le cadre réglementaire de prise en charge.

La prestation du bureau d'études portera en particulier sur le volet des parcours professionnels inter-administrations et devra intégrer plusieurs dimensions :

- une dimension animation et mise en synergie des différentes administrations partenaires pour construire l'offre d'emploi inter-administrations afin de promouvoir cette logique de passerelle en termes de carrière ;
- une dimension de communication à destination des agents entrant dans la cible ;
- une dimension de projet global en articulation avec les initiatives centrés sur la promotion du territoire et du cadre de vie spinalien.