



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Attractivité des métiers et des concours de la fonction publique

GT 4 Bilan d'étape

**SD2 Compétences et parcours
professionnels**

20 octobre 2020

Ordre du jour

1.Rappel des objectifs de la concertation

2.Etat des lieux de l'attractivité. Rappels et propositions

3.Mise en œuvre des leviers d'attractivité métiers- Point d'étape

Rappel des objectifs de la concertation

- **Une concertation engagée en 2019, qui a permis d'identifier des leviers d'attractivité pour**
 - Répondre aux besoins des employeurs publics sur les métiers et territoires en tension
 - Renforcer l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours
 - Intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement en attirer les profils attendus
 - Renforcer la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique

- **Méthode mise en œuvre**
 - Trois groupes de travail visant à dresser un premier état des lieux et identifier des leviers d'action sur l'attractivité des *métiers* de la fonction publique (GT1), sur l'attractivité des *concours* de la fonction publique (GT2) et un GT de synthèse pour une déclinaison opérationnelle des pistes d'action

Rappel des objectifs de la concertation

- **Un contexte renouvelé, dans le cadre de la crise sanitaire**
 - Importance des métiers de la fonction publique pour la cohésion nationale
 - Une ambition gouvernementale affirmée pour faire de l'emploi public un élément central de la relance, avec une attention forte pour l'insertion professionnelle des jeunes

- **Des leviers opérationnels identifiés**
 - Rénover la communication sur la fonction publique, ses métiers et recrutements
 - Structurer une politique d'identification et d'accompagnement des viviers en faveur de l'égalité et de la diversité
 - Faire évoluer *l'organisation et la nature* des épreuves des concours, et poursuivre le développement de la 3^{ème} voie
 - Professionnaliser les processus de recrutement pour identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins métier

1. Etat des lieux : rappel et compléments

2. Elaborer des indicateurs complémentaires de mesure de l'attractivité

Etat des lieux- Rappel et compléments

- Les indicateurs de l'attractivité des concours de la FP et les motifs de non-candidature aux concours ont été présentés lors du 1^{er} GT de 2019 (éléments issus du RAEFP éd 2018)
 - Compléments :
 - L'attractivité de la fonction publique ne se résume pas aux seuls concours externes
 - Pour autant, si la part des contractuels a progressé, **le nombre de places offertes aux concours reste importante, représentant plus de 90 % des recrutements externes ces 10 dernières années.**

Source : Dossier Attractivité de la fonction publique / version projet du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020
 - La sélectivité : son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours
 - **La sélectivité aux recrutements dans la fonction publique de l'État s'élève en 2018 à 6,8 présents pour 1 admis sur la liste principale.** La sélectivité est légèrement plus faible pour les recrutements externes (6,6) que pour les recrutements internes (7,2). **Elle baisse en 2018 pour toutes les voies d'accès** sauf le 3^{ème} concours.
- Source : Stats Rapides juin 2020 sur le recrutement des fonctionnaires de l'Etat en 2018
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/Recrutements-FPE-2018.pdf>

Etat des lieux – Rappel et compléments

Les déterminants de l'attractivité sont **divers** :

-variables selon les territoires : dans certains départements; la fonction publique est un moyen de rester dans son département de naissance

-articulés à un aspect d'utilité: les agents de la fonction publique, plus souvent que les salariés du privé, éprouvent **de la fierté** et ont le sentiment d'être **utiles** dans leur travail ; ils occupent des **postes plus en adéquation avec leur formation** ou ont plus de **possibilités de développer leurs compétences professionnelles**

-conjoncturels et liés au marché de l'emploi : entre 2010 et 2019, le nombre de demandeurs d'emploi a progressé de 4% par an en moyenne et le nombre de ceux recherchant un métier de la fonction publique a progressé de 7% par an en moyenne. **Les métiers de la fonction publique semblent donc avoir gagné en attractivité dans un contexte de hausse du chômage.**

Source : Dossier Attractivité de la fonction publique / version projet du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020

Elaborer des indicateurs complémentaires de mesure de l'attractivité

Il s'agit de construire des indicateurs complémentaires, plus fins, permettant d'identifier les territoires, les employeurs ou les métiers qui présentent un déficit d'attractivité.

- **Les données de Place de l'emploi public** peuvent être mobilisées pour suivre :
 - **Le taux de consultation des offres** d'emplois par domaine, par métier, par zone géographique ou par employeur
 - **La durée de publication** : l'utilisation combinée des durées de publication et des critères liés à la localisation ou au domaine métier permet **d'analyser le dynamisme du marché de l'emploi public**
 - **La fréquence de publication**

La production d'indicateurs croisant plusieurs sources de données doit cependant s'appuyer sur une **méthodologie éprouvée**. Des **travaux** seront conduits au 1^{er} semestre 2021 avec le **service statistique de la DGAFP**.

- **Les nouveaux indicateurs devant être intégrés au rapport social unique** permettront de produire des analyses sur l'attractivité des emplois :
 - Nombre de candidatures par poste
 - Durée d'affectation sur le poste
 - Nombre de postes n'ayant pas reçu de candidatures

- 1. Rénover la communication sur la fonction publique, ses métiers et ses recrutements, afin de les rendre plus lisibles et plus attractifs**
- 2. Structurer une politique d'identification et d'accompagnement de viviers favorisant la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique**
- 3. Faire évoluer *l'organisation* des concours**
- 4. Faire évoluer *la nature* des épreuves**
- 5. Poursuivre le développement de la troisième voie**
- 6. Professionnaliser les processus de recrutement pour identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins « métiers »**

1. Rénover la communication sur la fonction publique, ses métiers et ses recrutements, afin de les rendre plus lisibles et plus attractifs

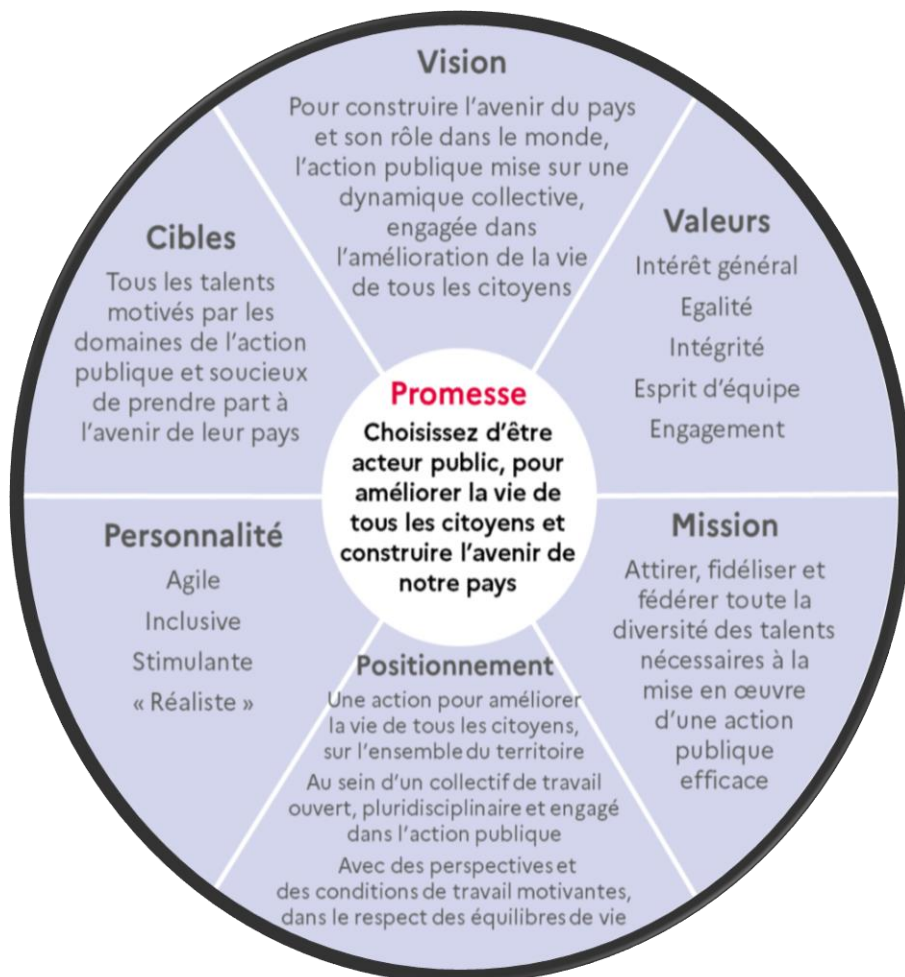
- Elaborer les éléments d'une « marque Etat employeur »
- Développer des outils de communication numérique

➤ **Elaborer les éléments d'une «marque Etat employeur»**

- **Synthétiser les éléments constitutifs d'un socle identitaire transversal de l'Etat employeur** grâce aux travaux conduits en 2020 avec les DRH ministériels. Ces travaux ont vocation à être élargis aux autres versants de la fonction publique.
- Mettre en évidence les **valeurs associées à l'Etat employeur** et les arguments susceptibles de donner envie de travailler pour l'Etat *via* l'appui méthodologique de l'APIE et des enquêtes menées en juillet 2020.
- Identifier les **points centraux de la marque** comme l'équilibre vie professionnelle/vie privée, la contribution à l'intérêt général et à la vie des citoyens
- **Communiquer autour de cette marque** en articulation avec les communications ministérielles.

Leviers pour renforcer l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique

Les travaux sur la marque employeur visent à élaborer une identité qui oriente les actions de communication et permet de mobiliser autour d'une vision commune



Ces travaux alimenteront les actions engagées pour attirer de futurs candidats et s'articuleront avec les démarches des employeurs.

- Déclinaison dans les campagnes de communication dès le T1 2021



Une déclinaison pour les métiers du numérique

La DGAFP et la DINUM développent une stratégie d'attractivité des métiers du numérique.

Le diagnostic a été mené pendant l'été, la construction d'un socle identitaire est prévue à la fin de l'année.

Des outils sont développés pour diffuser ces messages :

➤ Développement de contenus éditoriaux sur Place de l'emploi public

La prochaine version du site PEP (1^{er} trimestre 2021) permettra de publier des contenus éditoriaux avec pour objectifs de diffuser des éléments de marque employeur pour les trois versants, comme des éléments valorisant les métiers, corps et filières de la fonction publique

➤ Projet de lancement au premier semestre 2020 d'un portail dédié au recrutement et à la mobilité au sein de la fonction publique

Ce portail, articulé avec le portail de la fonction publique, a vocation à servir de point d'entrée aux personnes envisageant de rejoindre le secteur public et aux agents qui initient une démarche de mobilité avec :

- des informations essentielles sur les différentes voies d'accès à la fonction publique
- des outils destinés à accompagner leur démarche

➤ Accroître la visibilité des offres en apprentissage

La DGAFP fait évoluer la **solution PASS** (place de l'apprentissage et des stages), site de diffusion des offres d'apprentissage et de stage, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass>):

- Un projet de nouveau site fin 2020 **plus simple d'utilisation et plus ergonomique avec des modes de recherches par critères**, ainsi qu'une meilleure lisibilité des offres
- La **diffusion simultanée des offres sur le Portail de l'alternance et Pôle emploi** sera assurée, permettant de toucher un plus large.

2. Structurer une politique d'identification et d'accompagnement de viviers favorisant la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique

- Renforcer les logiques partenariales pour élargir et diversifier les viviers de recrutement de la fonction publique
- Utiliser les apports de la Base Concours

- **Une logique partenariale renforcée pour élargir et diversifier les viviers de recrutement dans la fonction publique**
 - **Un partenariat avec la fondation Mozaïk** pour renforcer la visibilité des offres d'emploi avec création d'une interface avec PEP permettant aux candidats de postuler directement depuis la plateforme *Diversifiez vos talents*; **valorisation associée des compétences des candidats** dans la PEP pour un meilleure adéquation profil/poste
 - **Un projet de partenariat entre le réseau Pôle Emploi et le MTFP** en vue de promouvoir les métiers et concours de la fonction publique
 - **Un partenariat avec les Universités** en vue de renforcer l'action des observatoires de l'insertion professionnelle en matière d'information des étudiants sur les métiers de la fonction publique et d'accompagnement dans l'identification et la préparation des voies d'accès à la fonction publique

- **Les apports du dispositif « Base Concours »**

Le dispositif « Base concours » permettra de produire des statistiques sur les profils des candidats aux concours de la fonction publique, et sur leurs chances de réussite. Les premiers résultats seront disponibles au second semestre 2021.

3. Faire évoluer *l'organisation des concours*

- *Recruter par concours nationaux à affectation locale*
- *Renforcer l'attractivité des concours communs*
- *Optimiser l'affectation des lauréats de concours*
- *Communiquer sur le recrutement par voie de PACTE*
- *Valoriser les fonctions de membre de jury*

➤ Recruter par concours nationaux à affectation locale

• Une mise en œuvre opérationnelle de ce mode de recrutement rénové :

- A titre de faculté pour une cinquantaine de corps FPE (arrêté du 11 septembre 2020 en lien avec le décret n° 2020-121 du 13 février 2020)
 - Permet de répondre à des difficultés particulières de recrutement dans certains territoires, y compris outre-mer
 - Permet également un recrutement ciblé lorsque la déconcentration n'est pas une réponse adéquate
-
- Le déploiement du dispositif fera l'objet d'un suivi via une enquête auprès des ministères pour connaître les territoires visés, la nature et les volumes de postes concernés, en lien avec une analyse du déficit d'attractivité constaté dans certains territoires

- **Renforcer l'attractivité des concours communs, notamment d'adjoint et secrétaire administratif**
 - **Une meilleure information** donnée aux candidats sur le nombre de postes offerts
 - Possibilité pour les candidats de modifier les vœux de ministère entre l'admissibilité et l'admission
 - Incitation des ministères adhérents à communiquer la localisation et/ou la nature des postes offerts le plus en amont possible

- **Optimiser l'affectation des lauréats de concours**
 - Rappeler la portée du classement établi par le jury
 - Favoriser une adéquation profil-poste consentie dans la transparence

- **Mieux communiquer sur le PACTE**
 - Assurer le respect du ratio législatif du nombre de PACTE à offrir par rapport aux recrutements sans concours

➤ Valoriser les fonctions de membre de jury

- **Rénover le cadre de référence des fonctions de membre de jury** (1^{er} semestre 2021)
 - **Actualiser et rénover le *Guide pratique DGAFP des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury*** : principes cardinaux, déontologie, « obligation » de formation
 - Développer une **offre de formation de membres de jury** via la plateforme interministérielle de formation à distance MENTOR
 - **Faciliter l'exercice de ces fonctions et les rendre plus attractives** : harmoniser les pratiques en matière de cumul d'activité, encadrer la durée de participation à ces fonctions, valoriser cet engagement dans la carrière.

4. Faire évoluer *la nature* des épreuves

- Faire le bilan de l'adaptation des épreuves de concours dans le cadre de la crise sanitaire
- Poursuivre l'adaptation et la professionnalisation des épreuves de concours
- Développer les concours sur titres (admissibilité sur dossier) et épreuves (entretien oral)

➤ **Faire le bilan de l'adaptation des épreuves de concours due à la crise sanitaire**

- Une révision en urgence des épreuves pour permettre la tenue des concours, ayant donné lieu à un recentrage sur les épreuves les plus concentration les plus essentielles pour évaluer l'aptitude du candidat à occuper les missions dévolues au corps(hors le cas d'oraux totalement supprimés)
- Le retour d'expérience des administrations employeurs et des jurys permettra d'identifier des pistes supplémentaires pour la rénovation des épreuves des concours

- **Poursuivre l'adaptation et la professionnalisation des épreuves de concours**
- **Elaborer fin 2020 des lignes directrices présentant les principales orientations à suivre pour la rénovation des concours :**
 - Penser le **nombre d'épreuves** dans une logique d'attractivité, et leur nature dans une optique de renforcement des liens avec l'exercice opérationnel des missions (exemple du concours des IRA – mobilisation dynamique des savoirs et savoir-faire), la valoriser des compétences et des expériences
 - **Ouvrir la composition des jurys** à des personnes extérieures à l'administration qui recrute
 - **Rénover les concours** avec les acteurs de la préparation et de l'évaluation
 - **Développer les concours sur titre** (admissibilité sur dossier) et épreuve (entretien oral) dans une logique qualitative : à chaque fois que la nécessité d'épreuves écrites ne découle pas des missions, au vu des aptitudes recherchées
 - **Refonte courant 2021 des concours de catégorie C** (mutualisation des épreuves) emportant actualisation et modernisation des épreuves des concours d'adjoint administratif et adjoint technique

5. Poursuivre le développement de la troisième voie

- Faciliter la reconversion professionnelle dans le secteur public pour tirer profit des compétences acquises
- Rendre plus attractive la seconde carrière dans le secteur public

- **Faciliter la reconversion professionnelle dans le secteur public pour tirer profit des compétences acquises**
 - **Généraliser la possibilité de recruter par 3^e concours** dans tous les catégories et domaines de métiers
 - **Rapprocher début 2021 la durée d'expérience professionnelle requise** entre concours interne et 3^e concours
 - Un décret transversal FPE pour l'ensemble des corps
 - Extension à la FPT et la FPH lorsque cela n'existe pas déjà

- **Rendre plus attractive la seconde carrière dans le secteur public**
 - **Améliorer les conditions de reprise d'ancienneté**
 - **Mieux faire connaître les offres de 3^e concours** auprès des viviers recherchés, en lien avec des partenariats en cours de déploiement (Pôle emploi, APEC, sites internet dédiés à l'insertion professionnelle, etc.)

6. Professionnaliser les processus de recrutement pour identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins des administrations

- Le plan d'action pour la transformation RH de la fonction recrutement
- Les fonctionnalités des SIRH enrichies par les travaux sur la fonction recrutement

Le plan d'actions pour la transformation de la fonction recrutement se décline en 8 mesures.



N° 1 :
« Marque Etat employeur »



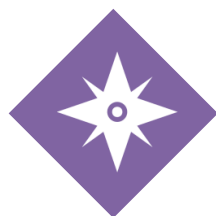
N° 2 :
Organisation processus
recrutement



N° 3 :
Professionnalisation
et formation des acteurs



N° 4 :
Accueil et intégration
des nouveaux arrivants



N° 5 :
PEP et Identification
et description
des besoins



N° 6 :
« Sourcing »
des compétences



N° 7 :
Viviers de Talents



N° 8 :
Pilotage
stratégique

➤ **Accueil et intégration des nouveaux arrivants**

- Les travaux interministériels conduits en 2020 visent à améliorer **l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des primo-arrivants**. Ils permettent de recenser et diffuser les **bonnes pratiques ministérielles** et de proposer 10 fiches actions (en ligne sur le site de la fonction publique).
- **Des capsules vidéos** visant à sensibiliser les encadrants et à présenter **la démarche d'on-boarding** sont en cours d'élaboration.

Les travaux interministériels permettent de préciser le besoin de fonctionnalités nouvelles des SIRH mis à disposition de la communauté RH et des agents

➤ **La nouvelle version de la PEP offrira une solution de sourcing aux recruteurs**

La livraison du lot 3 de la PEP (prévue au T1 2021) ouvrira aux employeurs la **possibilité d'effectuer des recherches sur l'ensemble des données transmises par les candidats**

➤ **Les besoins liés à la gestion des compétences ont été décrits à l'occasion de travaux conduits avec les ministères :**

- Cartographier le profil, le parcours et les compétences des agents
- Proposer des métiers et des formations adaptés aux agents
- Permettre le sourcing
- Modéliser les parcours et les carrières
- Faciliter l'identification et le suivi des compétences en tension

.
Une stratégie de déploiement d'un SIRH répondant à ces besoins doit être adoptée avant la fin de l'année.