



Semaine de l'emploi public

Attractivité et CV recruteur

Octobre 2022

Quelques éléments de contexte



LES COLLECTIVITÉS SE DÉVOILENT !

Du 15 octobre au 22 octobre 2022



JOB DATING dans le Morbihan

- ❖ 17/10 à Ploërmel
- ❖ 18/10 à Lanester
- ❖ 20/10 à Vannes
- ❖ 21/10 à Pontivy

Venez découvrir le secteur, ses emplois, ses formations et échanger avec les collectivités territoriales présentes sur place !

PORTES OUVERTES dans les collectivités du département

Venez découvrir ces métiers en conditions réelles

ANIMATIONS

- ❖ 18/10 : Atelier de l'évolution professionnelle sur CV et lettre de motivation, organisé par le CDG 56
- ❖ **18/10 : Webinaire « Rédiger son CV recruteur »**
- ❖ 18/10 : Job dating à Hennebont
- ❖ 20/10 : Forum de l'emploi NEO 56 de Questembert et Malansac
- ❖ 20/10 : RDV de l'emploi au CDG 56 à Vannes

Venez vous informer

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Recrutement dans la FPT : quelques chiffres

La fonction publique → 1 emploi sur 5 en France

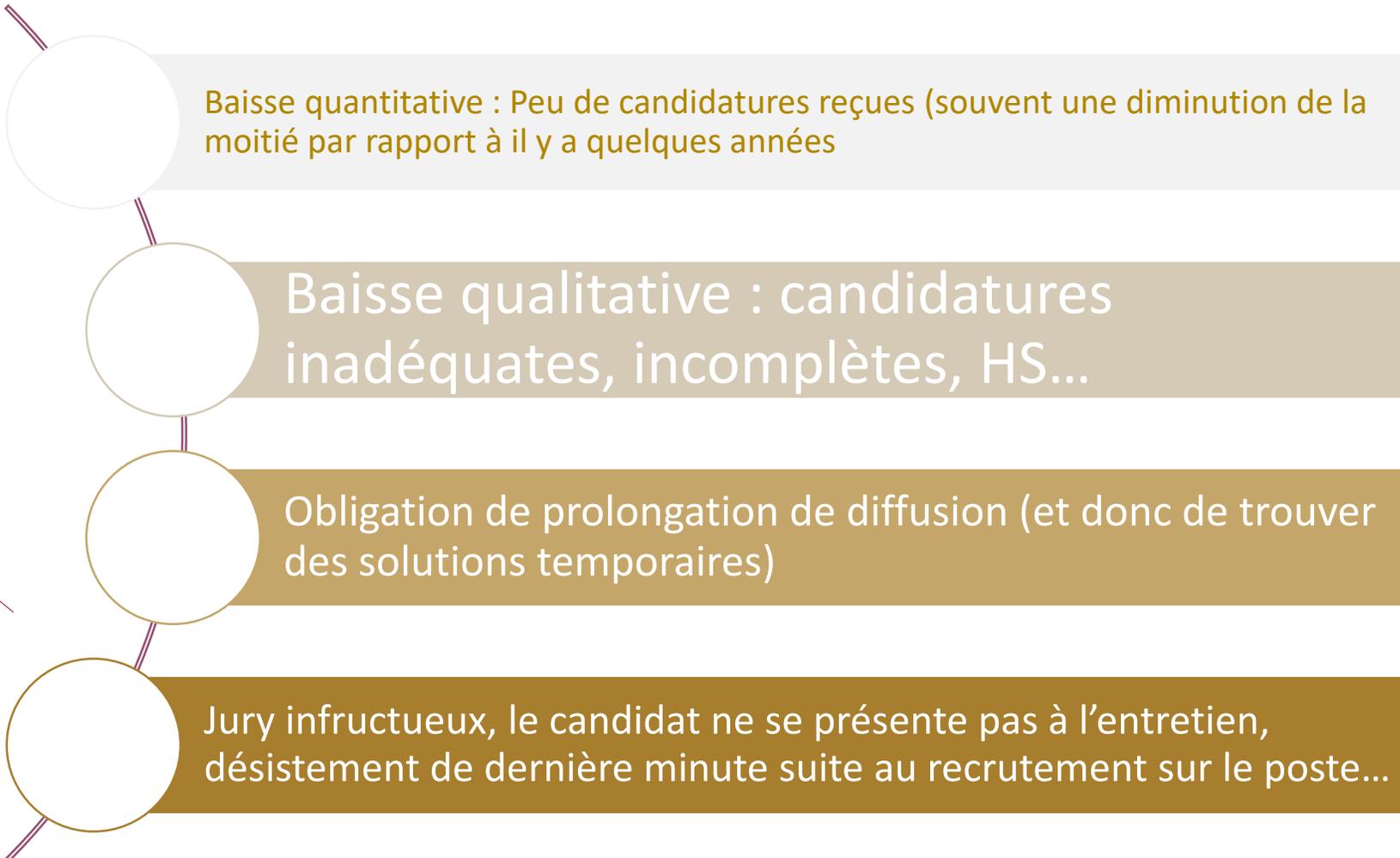
Au 1er janvier 2020 → les 42 300 employeurs territoriaux emploient près de deux millions d'agents dont 75 % sont des fonctionnaires
(le nombre d'agents a doublé en 40 ans notamment en lien avec des transferts de compétences)

En 2021, 6 collectivités sur 10 déclarent faire face à des difficultés fréquentes de recrutement, contre 39 %.

baromètre RH réalisé par Randstad France – septembre 2022



Recrutement dans la FPT : des constats



Baisse quantitative : Peu de candidatures reçues (souvent une diminution de la moitié par rapport à il y a quelques années)

Baisse qualitative : candidatures inadéquates, incomplètes, HS...

Obligation de prolongation de diffusion (et donc de trouver des solutions temporaires)

Jury infructueux, le candidat ne se présente pas à l'entretien, désistement de dernière minute suite au recrutement sur le poste...

Recrutement dans la FPT : des causes

Des métiers qui n'attirent plus (investissement, contraintes, charge de travail, quête de sens...)

La concurrence avec le secteur privé (ingénieurs, informaticiens, techniciens mais aussi compta, rh...)

La typographie de la collectivité : taille de la collectivité, localisation géographique, secteur urbain, rural... = des disparités

Pas assez de futurs candidats formés (secrétaires de mairie, RH, compta, services techniques, métiers du soin etc.)

Une méconnaissance de la fonction publique territoriale (moins imagés que la FPH et la FPE) → les lycéens + jeunes étudiants ne s'y projettent pas

Une mauvaise représentation de la FPT : management « vieillot », fonctionnement complexe, concours, etc.

Recrutement dans la FPT : un rapport et des propositions

<https://www.vie-publique.fr/rapport/283635-attractivite-de-la-fonction-publique-territoriale>

Rapport public

L'attractivité de la fonction publique territoriale

Auteur(s) : Philippe Laurent - Corinne Desforges - Mathilde Icard

Auteur(s) moral(aux) : Inspection générale de l'Administration - Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale

Consulter nos sélections de rapports publics

En savoir plus →

Date de remise : 15 janvier 2022

Recrutement dans la FPT : un rapport et des propositions

Les principales propositions de la mission sont les suivantes :

- **responsabiliser davantage les exécutifs territoriaux de façon collective** (et pas seulement individuelle) sur leur fonction d'employeurs.
- **mettre en place une politique de rémunération plus attractive et développer des incitations à l'attractivité à travers un fond dédié** et lancer une étude relative à la création d'une prime d'attractivité et de fidélisation ;
- **communiquer sur une marque « service public »** propre aux métiers de la fonction publique territoriale pour en accroître la notoriété ;
- **développer toutes initiatives pour promouvoir l'emploi de secrétaire de mairie ;**
- **réfléchir à l'évolution de certains concours** (expérimentation de concours sur titres pour les apprentis ; réexamen périodique de la nature des épreuves ; organisation plus fréquente de certains concours en tant que de besoin) ;
- **élargir la base des recrutements** permettant une promotion de fonctionnaires en y incluant les contractuels sur emploi permanent ;
- **mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap**, notamment en les associant aux décisions les concernant ;
- **améliorer les conditions de travail des agents territoriaux** en les rapprochant de celles du secteur privé.

Recrutement dans la FPT : les initiatives actuelles des collectivités

Retravailler les offres d'emploi dans le fond et dans la forme

Multiplier les canaux de diffusion : SET, site web, réseaux sociaux, job boards...

Faire du sourcing

Participer à des salons de l'emploi, job dating

Miser sur les « à côtés », conditions de travail et avantages sociaux

Efforts de rémunération: s'aligner sur les collectivités du secteur, revoir le RIFSEEP etc.

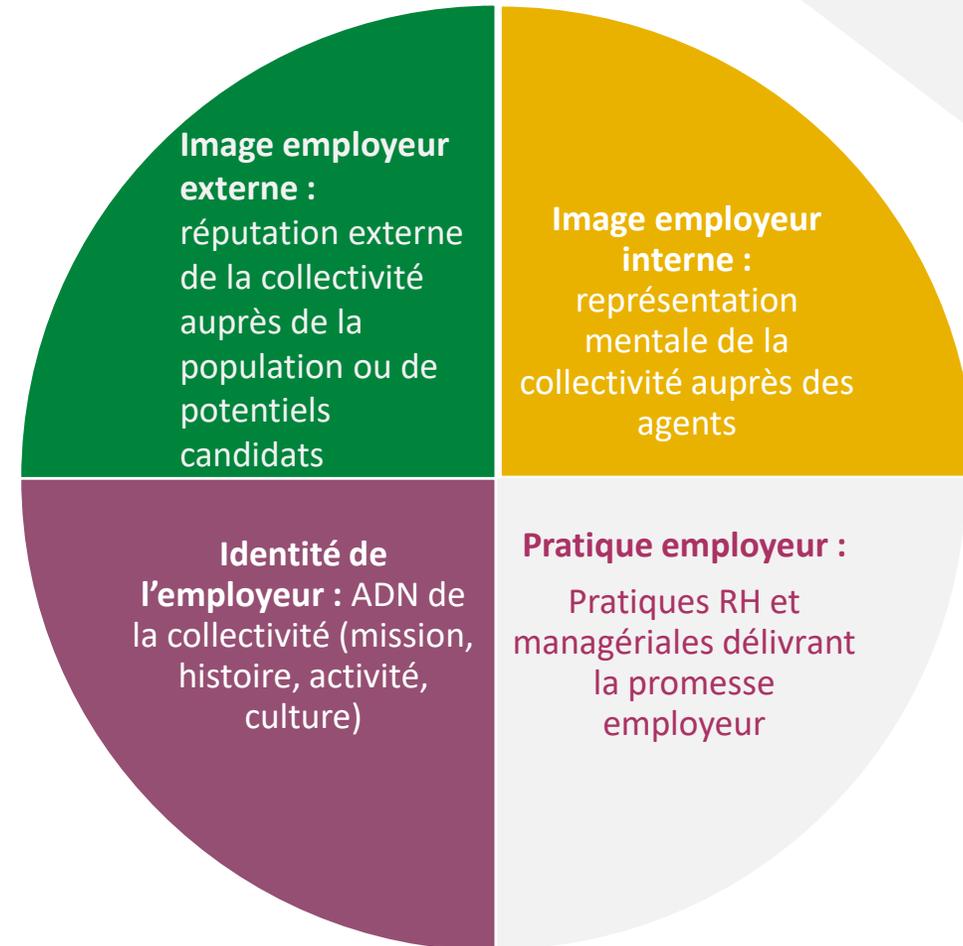
Travailler sa marque employeur : image de marque de la collectivité

Créer son CV employeur



Focus sur la marque employeur

La marque employeur, c'est
l'image que la collectivité
renvoie en interne et en
externe



Recrutement dans la FPT : les initiatives des CDG

Participe à des salons,
organise des job
dating, événements
autour de l'attractivité

Activité
communicationnelle
sur les réseaux sociaux
: valorisation de la FPT
et de ses métiers

Partenaires de
formations

Renseignements de
premier niveau de
potentiels candidats

Lancement de la
marque employeur
den.bzh :
opérationnelle d'ici
février 2023

Intégration d'agents au
service intérim

Le CV recruteur ou CV inversé



Qu'est-ce qu'un CV recruteur ?

Un résumé des points forts de la collectivité.

Objectifs

Communiquer
(en interne et
en externe)

Se faire
connaître

Valoriser ses
atouts

Attirer des
talents

Le saviez-vous ?



En Bretagne, c'est le pôle emploi de Guingamp qui a lancé la démarche des CVs inversés avec quelques entreprises du territoire.

Quelles rubriques ?

Les valeurs

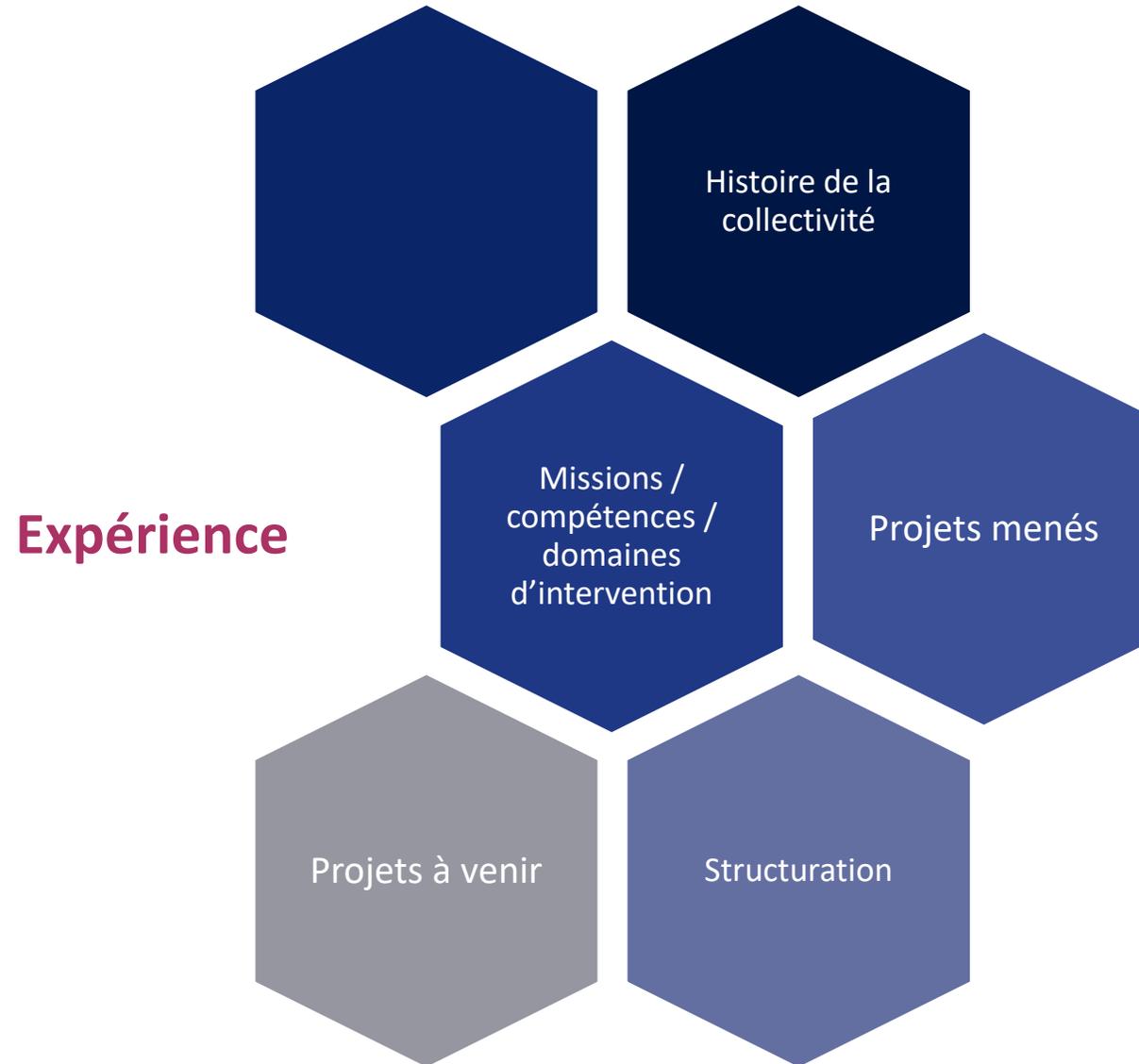
L'expérience

Les
compétences
recherchées

Les atouts

Les
engagements
employeurs

Quelles rubriques ?



Quelles rubriques ?



Quelles rubriques ?

Nos engagements



Quelles rubriques ?



Quelles rubriques ?



Exemples de CV recruteur



COMPETENCES RECHERCHEES

Technicien de maintenance

Opérateur de Production
Polyvalent

Chef d'équipe maintenance

Opportunités de stages

Opportunités d'alternances

NOS +

Panier de nuit/jour ou tickets
restaurants

Mutuelle

13ème mois

Salle déjeuner - salle de pause

EXPERIENCE

NUTRÉA est un des leaders de la nutrition animale sur le Grand Ouest de la France (340 collaborateurs - 800 000 tonnes d'aliments commercialisés).

Nutréa accompagne toutes les filières d'élevage du Grand Ouest notamment : ruminant, porc, volaille, lapin, cheval. Cette richesse nous permet de développer des synergies en matière d'innovation, de conseil, de nutrition.

NOS VALEURS

Les valeurs de NUTRÉA sont la Performance, la Compétence, la Proximité et l'Innovation visibles aussi bien dans nos outils industriels, dans les fonctions supports ou commerciales.

NOS ENGAGEMENTS

Nous accueillons en immersion professionnelle.

Nous formons nos nouveaux salariés si besoin.



Chargée recrutement
Tyfaine BOULO



tyfaine.boulo@nutrea.fr



02 97 85 99 43



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU MORBIHAN (CDG 56)

Le partenaire RH des collectivités territoriales

NOS VALEURS

Sens du service public
Engagement
Proximité
Disponibilité
Réactivité
Neutralité
Confiance
Innovation
Transversalité
Coopération

NOS +

Des domaines d'activités
variés
Des métiers qui ont du sens
Des évolutions de carrière
possible

CONTACT

6, bis rue Olivier de Clisson
56000 VANNES

02 97 68 16 00

cdg56@cdg56.fr



EXPÉRIENCE

Depuis plus de 40 ans, le CDG 56 est le partenaire RH de plus de 300 employeurs territoriaux morbihannais. Nous accompagnons notamment les mairies, CCAS, communautés de communes, EHPAD territoriaux ainsi que leur personnel, sur de nombreux champs de la fonction RH : paie, carrière, conseil juridique, conseil en organisation, recrutement, interim, dialogue social, évolution professionnelle, qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, santé au travail, prévention des risques professionnels, médiation, ...



NOS ENGAGEMENTS

Nous appuyons les élus dans la stratégie et la gestion de leurs ressources humaines, tel un service support des collectivités et établissements publics du Morbihan.

Au travers de nos différents partenariats, nous contribuons à former chaque année de nouvelles personnes aux métiers de la fonction publique territoriale, nous agissons en faveur du recrutement d'apprentis et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Nous contribuons également au maintien dans l'emploi des agents territoriaux en situation de reclassement que nous accompagnons dans leur projet de reconversion au travers notamment d'un dispositif d'immersion inter versants de la fonction publique permettant à ces personnes de découvrir un nouveau métier.

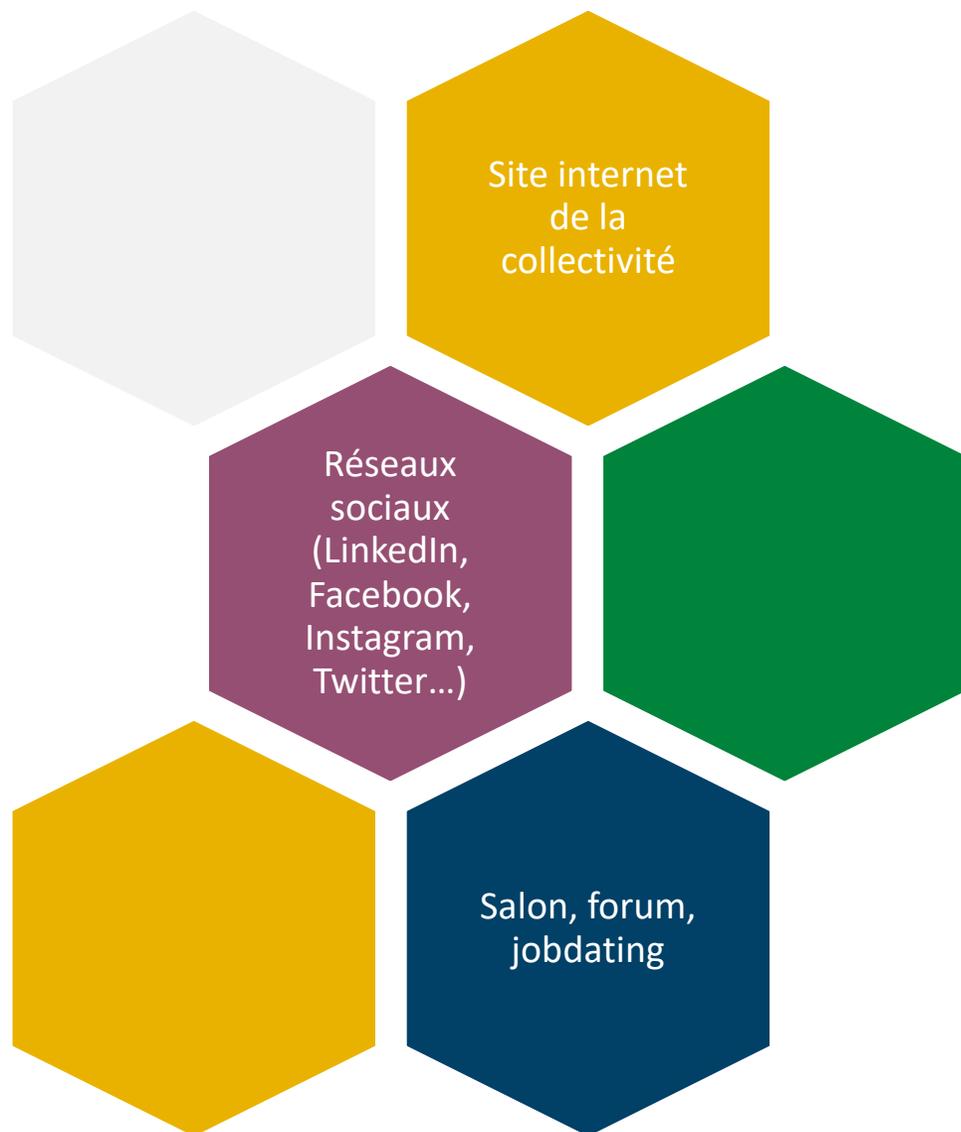


PROFILS RECHERCHÉS

Pour son service intérim, le CDG 56 recherche différents profils :

- Administratif (gestionnaire état civil, urbanisme, comptabilité, ressources humaines, action sociale, responsable finances/marchés publics, juriste, directeur général des services, secrétaire de mairie...)
- Social (agent social, ATSEM, agent d'accueil en C.C.A.S., directeur de CCAS/EHPAD...)
- Culturel et Animation (animateur auprès des enfants, agent d'accueil en bibliothèque, responsable de médiathèque, archiviste...)
- Technique (agent polyvalent voirie, bâtiment, espaces verts, cuisinier, responsable des services techniques...)

Où diffuser ?



« Il n'y a pas de publicité aussi puissante qu'une bonne réputation qui voyage rapidement. »



Le CDG 56 vous propose

Une trame de CV recruteur
duplicable et
personnalisable



+ diffusion possible via le
LinkedIn du CDG

Votre logo ...

NOM DE L'EMPLOYEUR

NOS VALEURS

- Sens du service public
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

NOS +

- ...
- ...
- ...
- ...

CONTACT

Adresse postale
Numéro de téléphone
Adresse mail

Photo du lieu
éventuellement

EXPÉRIENCE

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna.

Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus.

Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci.

NOS ENGAGEMENTS

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna.

Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus.

Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci.

Aenean nec lorem. In porttitor. Donec laoreet nonummy augue.

Suspendisse dui purus, scelerisque at, vulputate vitae, pretium

PROFILS RECHERCHÉS

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna.

Nunc viverra imperdiet enim. Fusce est. Vivamus a tellus.

Pour aller plus loin...

Atelier d'expérience du 22 novembre 2022

- Les sites / job boards
- L'utilisation des réseaux sociaux
- Le sourcing
- La marque employeur / Le CV recruteur
- Echanges de bonnes pratiques en recrutement

Inscription sur www.cdg56.fr
Rubrique agenda





Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONTACT



Lucile Ghemar – Consultante



02 97 68 31 53- lghemar@cdg56.fr



www.cdg56.fr



6 bis, rue Olivier de Clisson C.S 82161 - 56005 VANNES CEDEX

