



En collaboration avec le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

# Conférence de presse HoRHizons 2025

## Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et intercommunalités

28 janvier 2025



**Murielle FABRE,**  
maire de Lampertheim, secrétaire générale de l'AMF



**Chantal GANTCH,**  
maire de Savignac-de-l'Isle, déléguée auprès du président de l'AMRF



**Igor SEMO,**  
maire de Saint-Maurice, vice-président de l'APVF



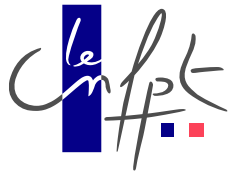
**Yohann NEDELEC,**  
adjoint au maire de Brest, président du CNFPT, président du centre de gestion du Finistère



**Olivier RICHEFOU,**  
président du Conseil départemental de la Mayenne, vice-président de Départements de France



**Vincent LE MEAUX,**  
maire de Plouëc-du-Trieux, président de Guingamp-Paimpol Agglomération, 1er vice-président de la FNCDG, président du centre de gestion des Côtes-d'Armor



**Isabelle RASTOUL,**  
adjointe au maire d'Orléans, vice-présidente d'Orléans Métropole et co-présidente de la commission fonction publique territoriale de France Urbaine



**Thomas FROMENTIN,**  
président de l'agglomération du Pays de Foix-Varilhes, vice-président d'Intercommunalités de France



# 1000

collectivités territoriales

---

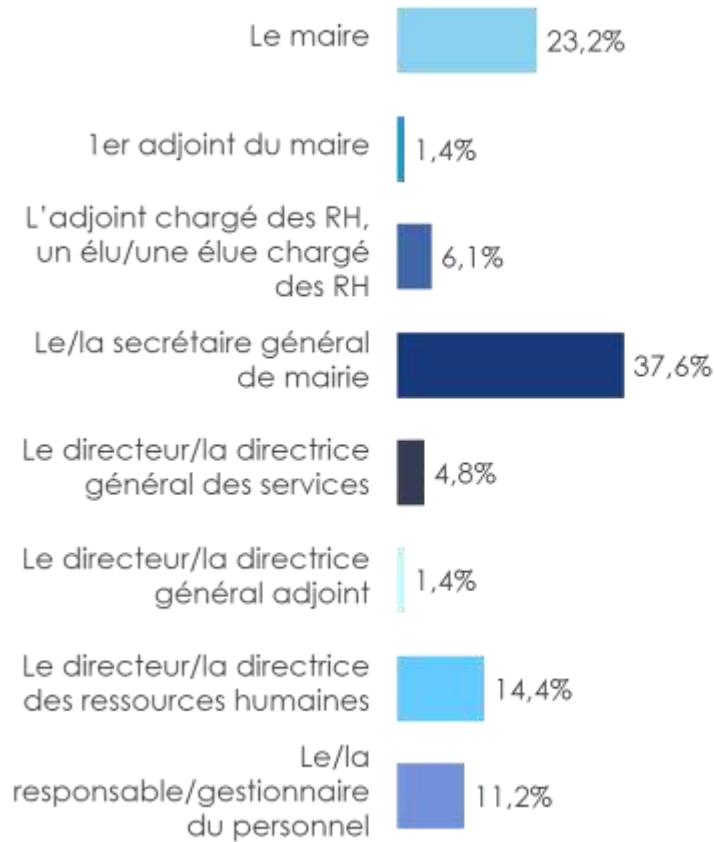
*Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :*

*1 – Le maire, le 1<sup>er</sup> adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de moins de 3 500 habitants)*


*2 – Le DGS, le DRH, le maire, le 1<sup>er</sup> adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de 3 500 à 20 000 habitants)*

*3 – Le DGS ou le DRH (Régions, Départements, EPCI et Commune de 20 000 habitants et plus)*

### Statut des répondants



### Type de collectivités



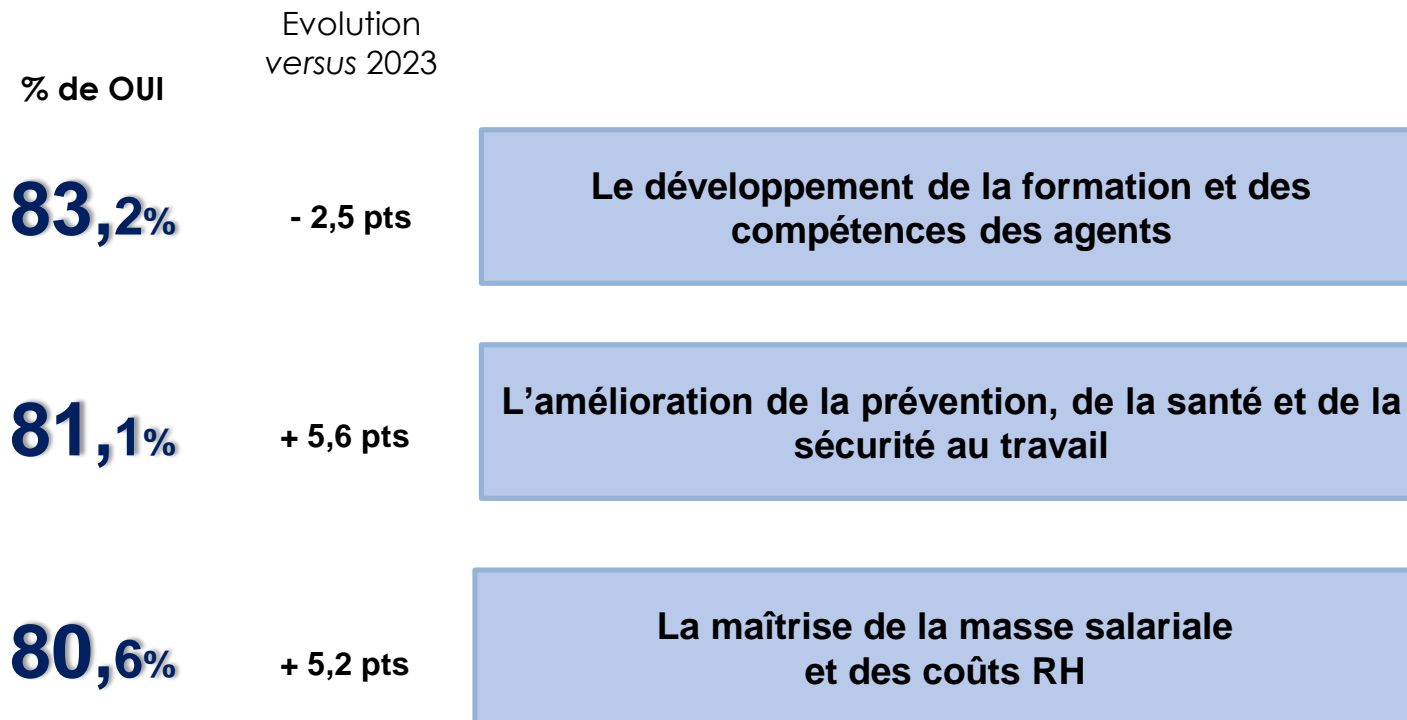
Effectif	
Régions	4
Départements	17
Métropoles	2
Communautés urbaines	2
Communautés d'agglomération	40
Communautés de communes	173
Communes	762
<b>TOTAL</b>	<b>1000</b>



# LA STRATÉGIE RH DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX :

UNE PERMANENCE DES ENJEUX  
SUR LA FORMATION,  
LA SANTE  
ET LA MASSE SALARIALE

En 2024, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?

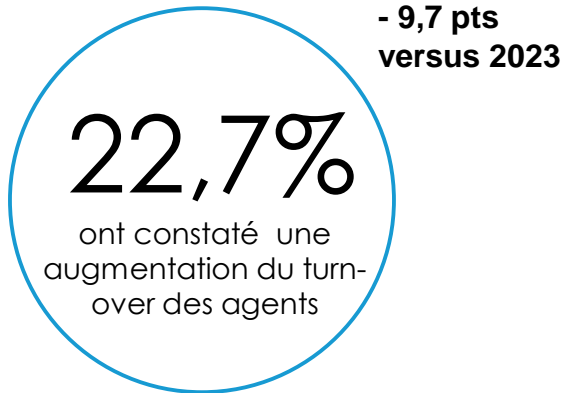




# L'ENJEU DE L'ATTRACTIVITÉ DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES :

DES EMPLOYEURS  
TERRITORIAUX DAVANTAGE  
MOBILISÉS  
EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ

Depuis 2023, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents ?



Rencontrez-vous plus de difficulté à recruter et à fidéliser les agents ?





Quels sont les trois principaux outils et démarches que vous avez mis en place pour favoriser l'attractivité de votre collectivité et la fidélisation de vos agents ?



**Connaissez-vous la notion de marque employeur ?**

**26,3%**

des collectivités  
connaissent la notion  
de marque employeur

**Avez-vous mis en place une stratégie de marque employeur ?**

**20,8%**

ont mis en place une  
stratégie de marque  
employeur



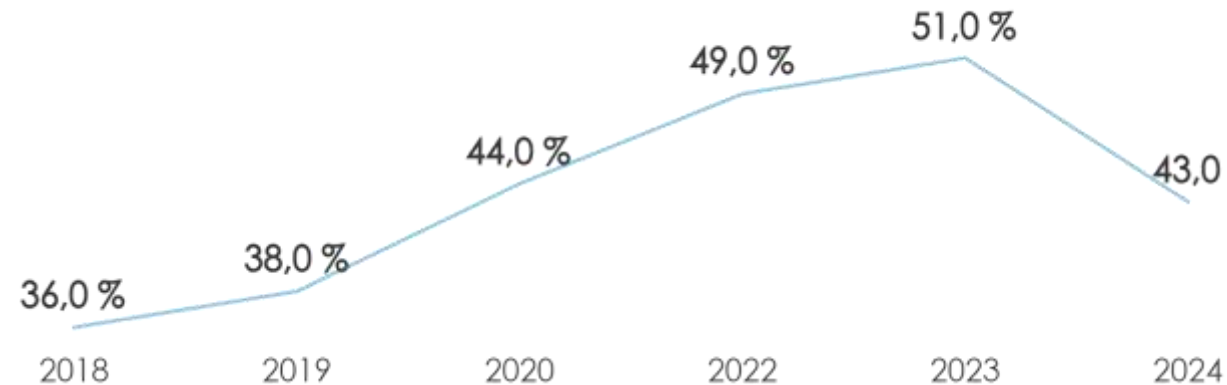
# DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN BERNE

Envisagez-vous de recruter prochainement ?

Evolution  
versus 2023

32,2%	Oui certainement	- 3 pts
11,2%	Oui probablement	- 4,2 pts
26,9%	Non probablement pas	+ 8,6 pts
28,1%	Non certainement pas	- 1,3 pts

Les intentions de recrutement



Si oui ces recrutements seront consécutifs à ....?

Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs



Les deux



Une ou plusieurs créations de poste(s)



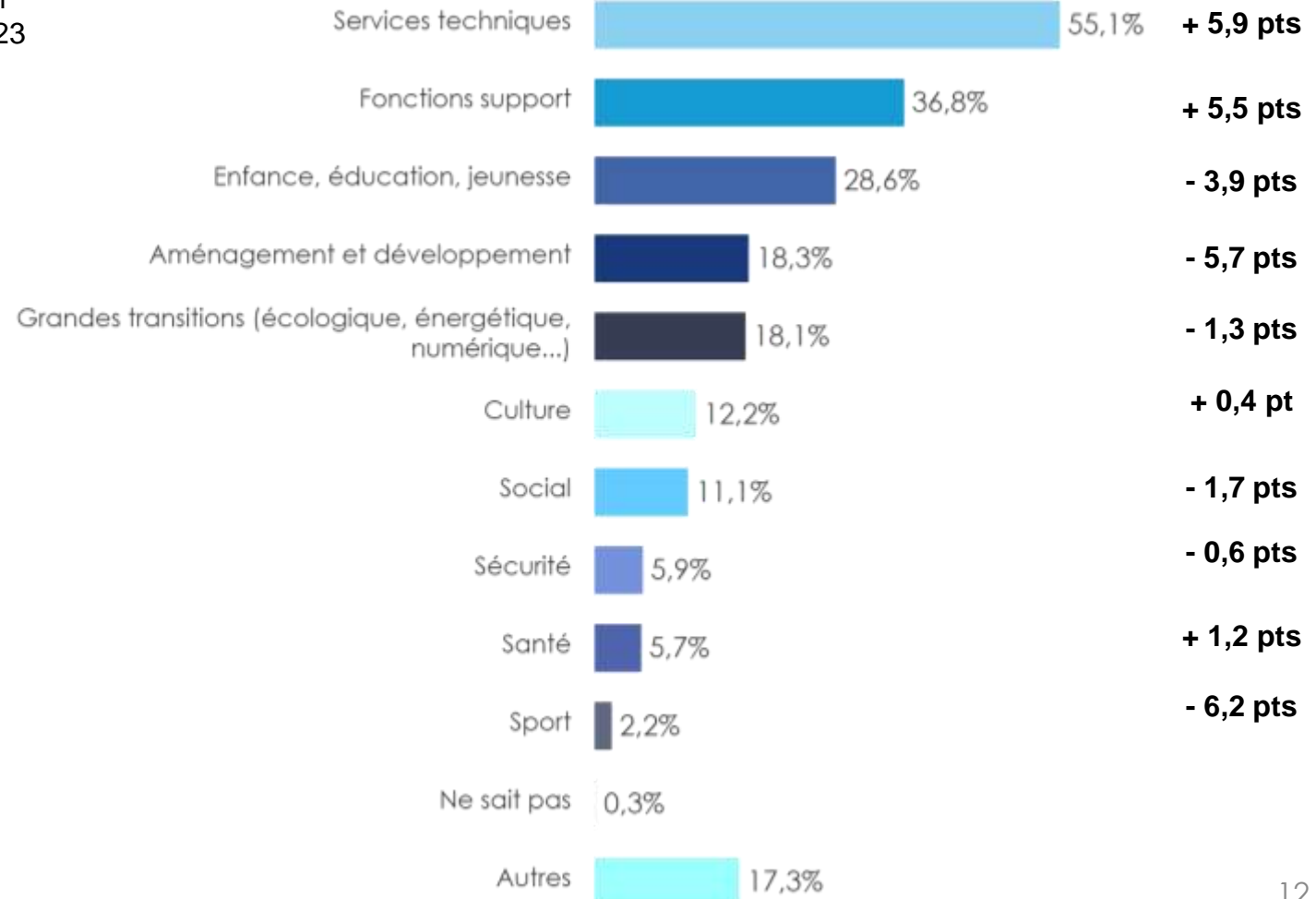
**65,2%** + 4,8 pts

Evolution  
versus 2023

- 4 pts

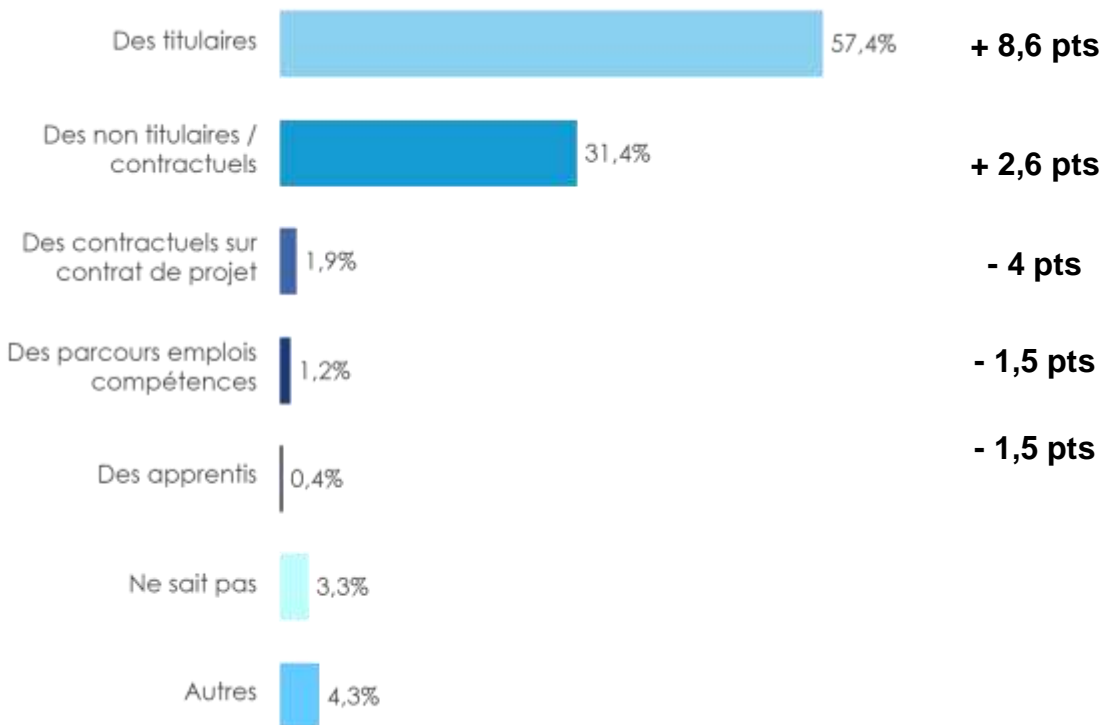
- 1,2 pts

Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette/ces créations de postes va-t-elle / vont-elles porter principalement ?

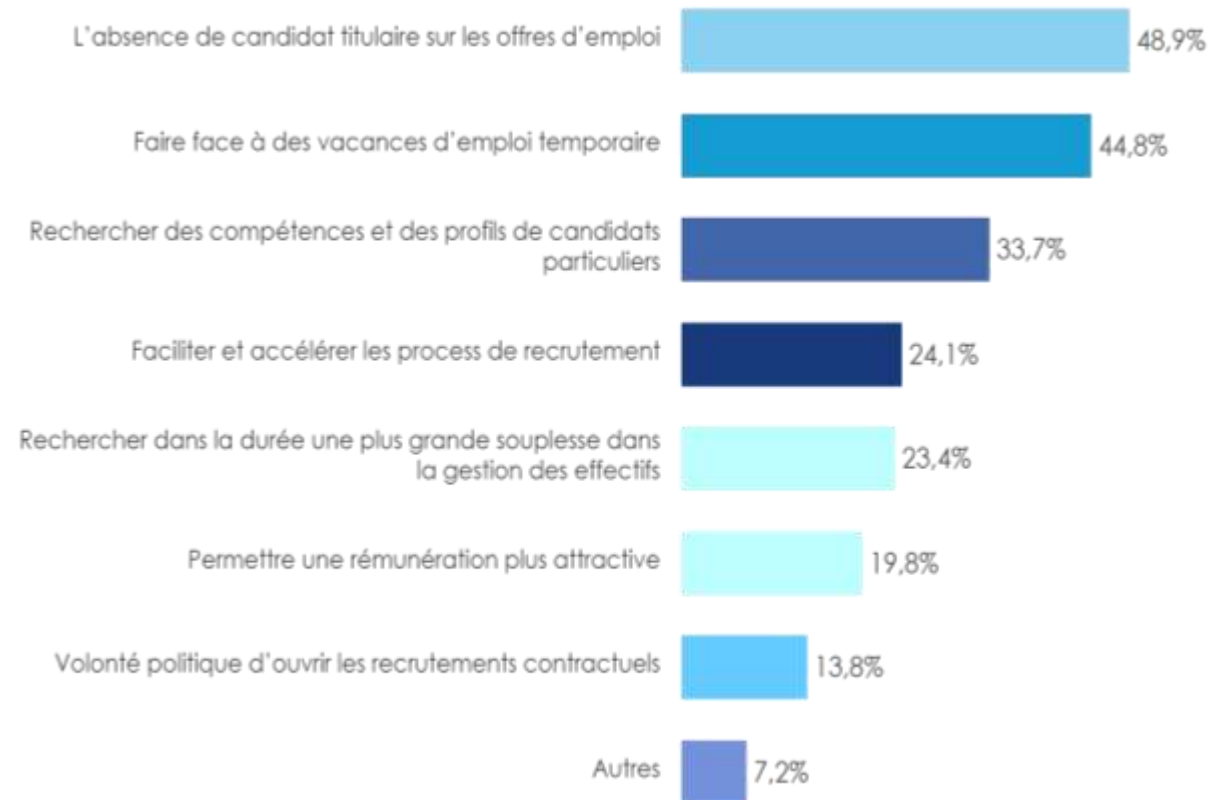


Quel type d'agents souhaitez-vous recruter en priorité ?

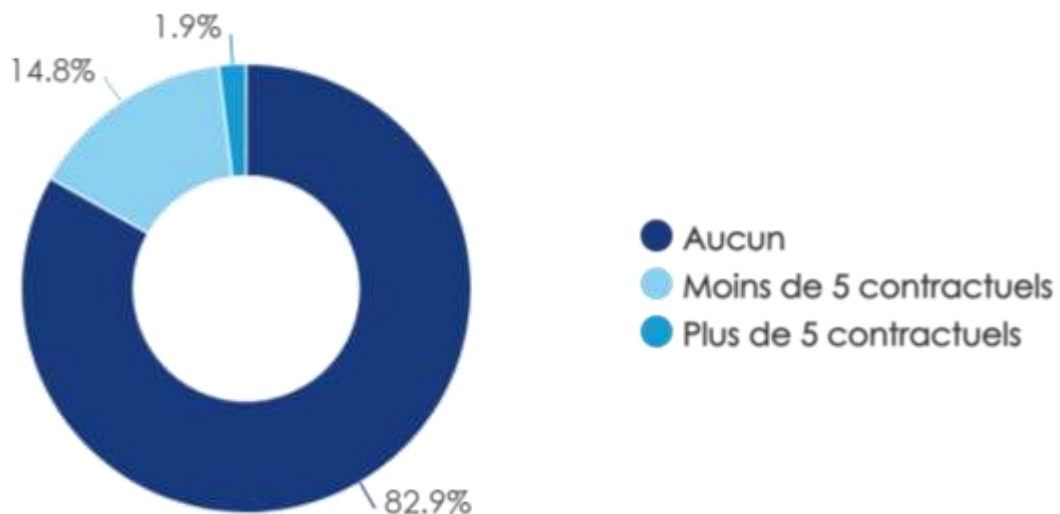
Evolution versus 2023



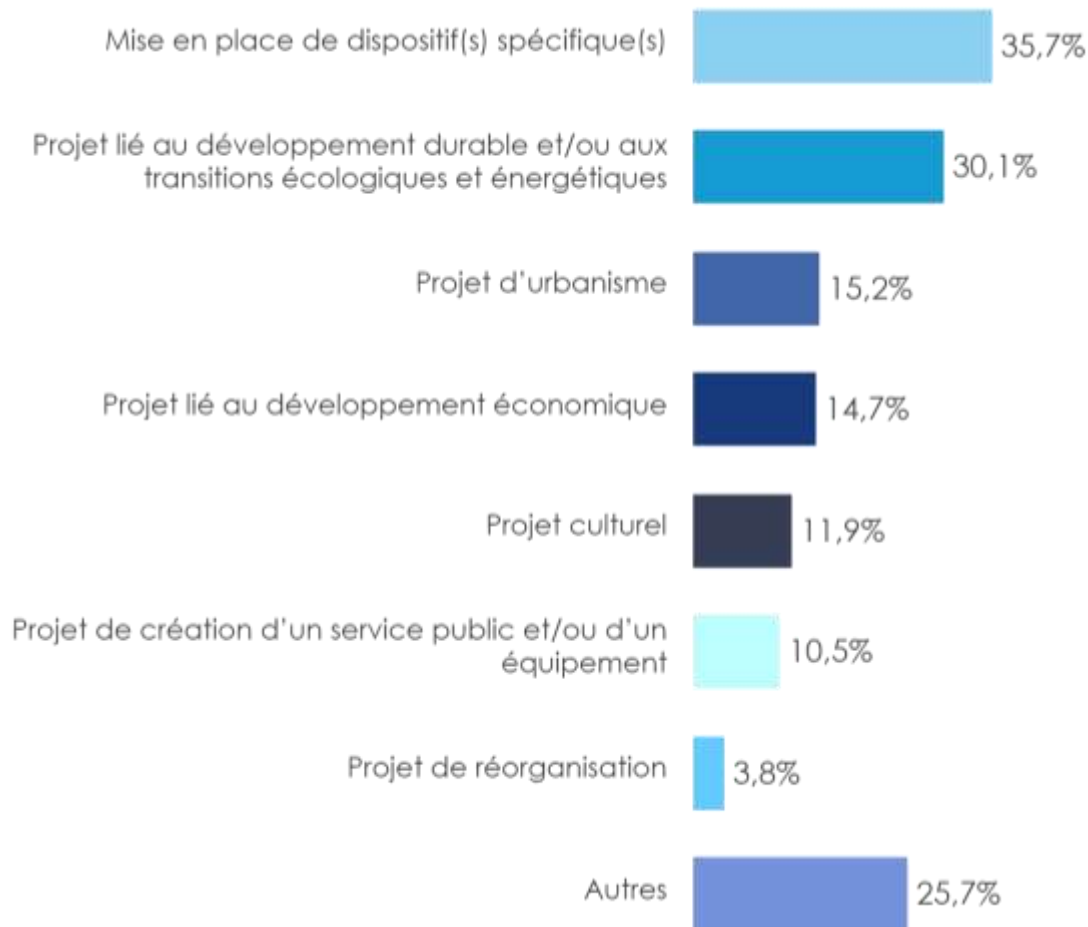
Quels sont les facteurs qui selon vous peuvent expliquer le recours à plus de recrutements contractuels ?



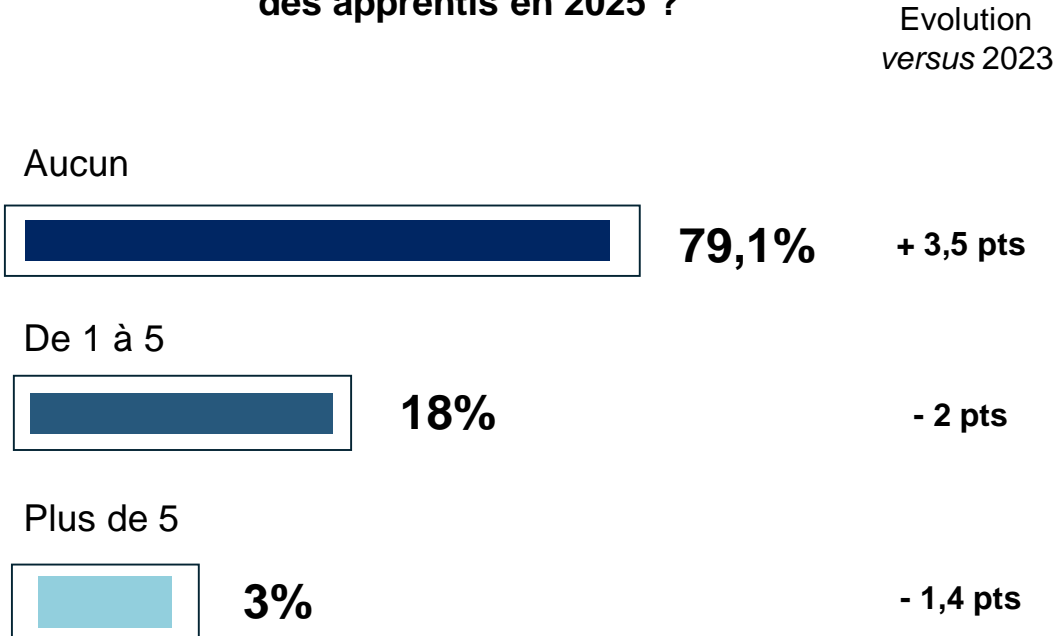
**Avez-vous eu recours à des contrats de projet en 2024 ?**



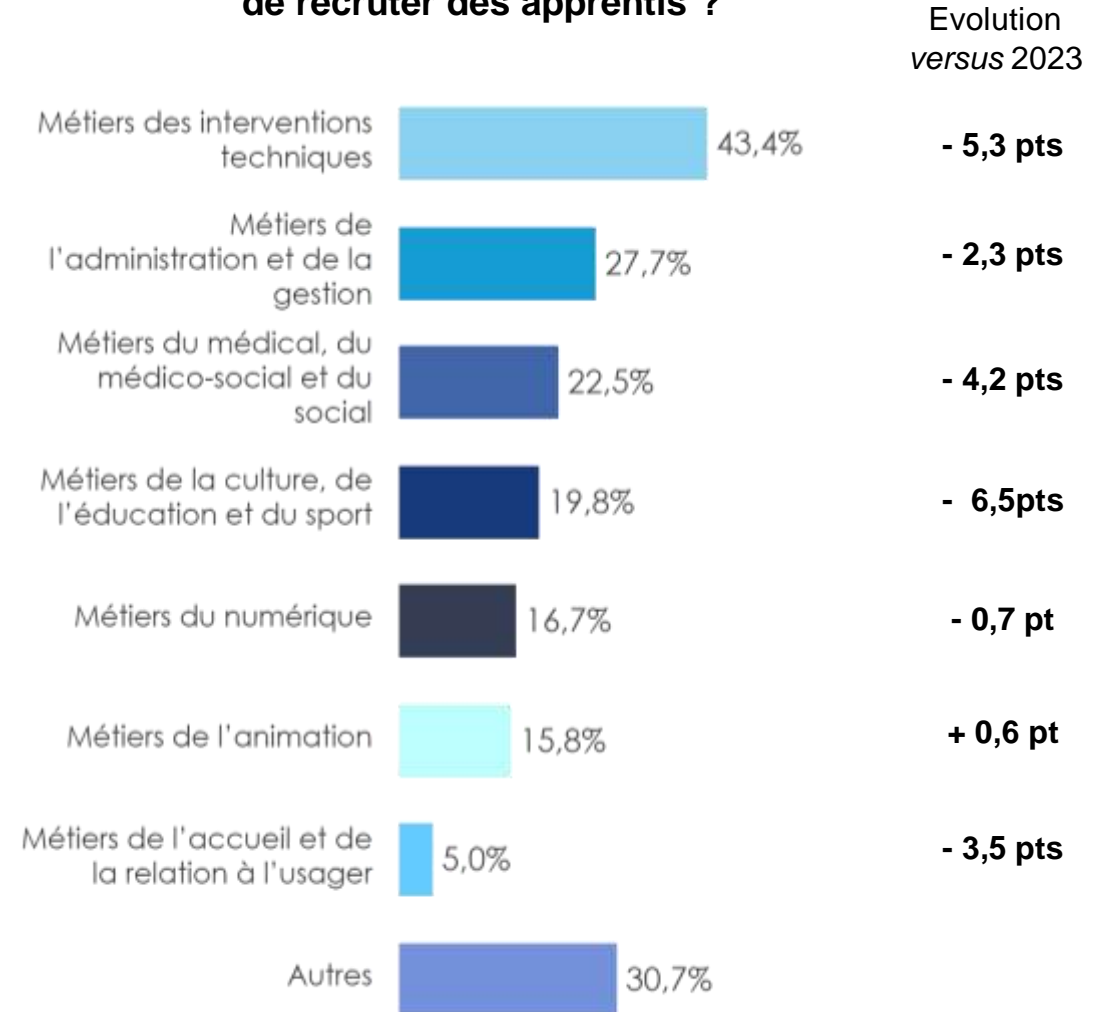
**Sur quels types de projets avez-vous procédé au recrutement de contrats de projet ?**



Envisagez-vous de recruter des apprentis en 2025 ?



Sur quels types de métiers est-il envisagé de recruter des apprentis ?

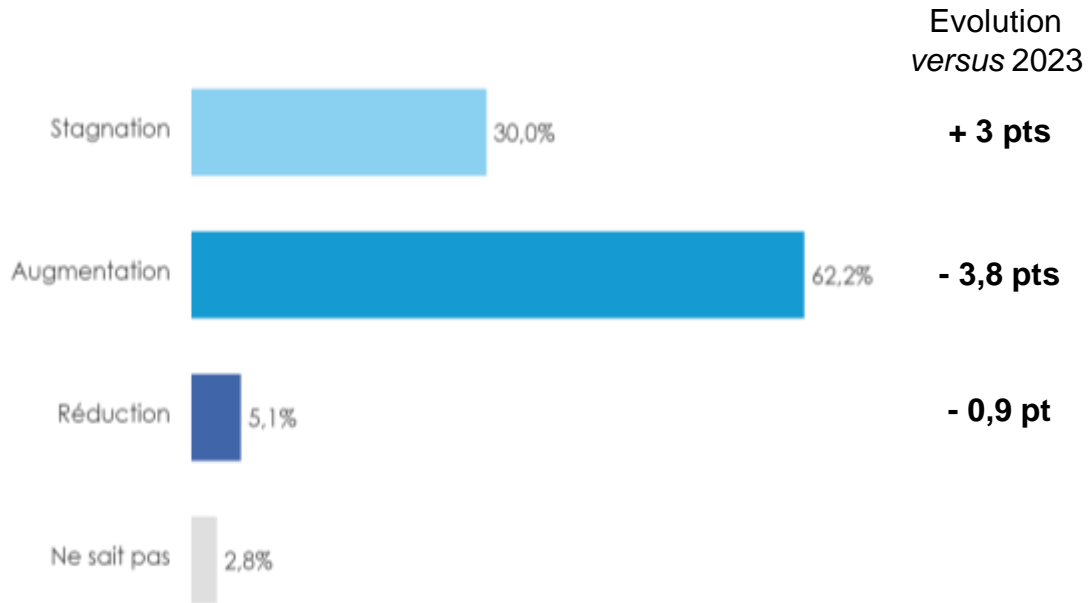




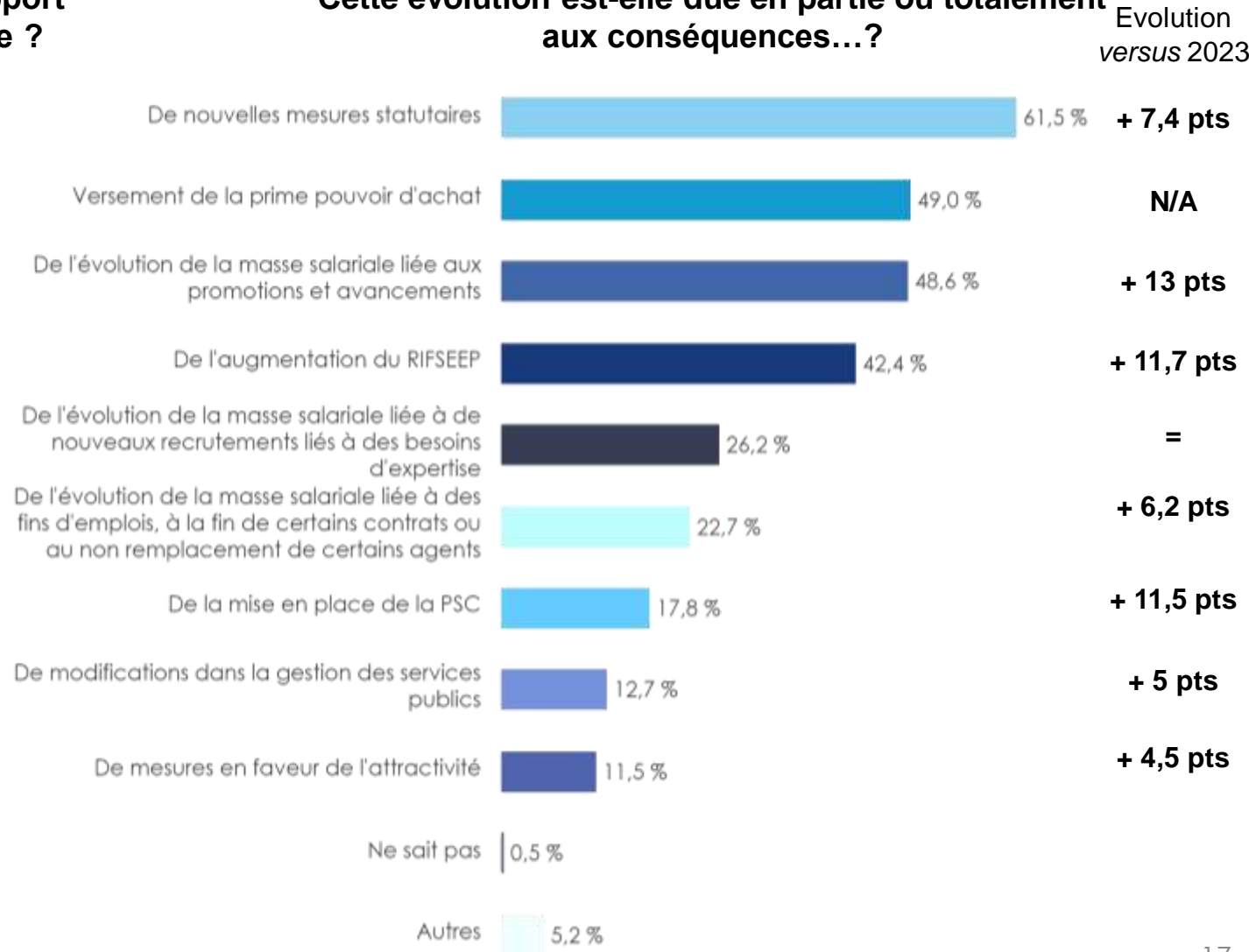


# LES TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET DES POLITIQUES RH

## Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ?



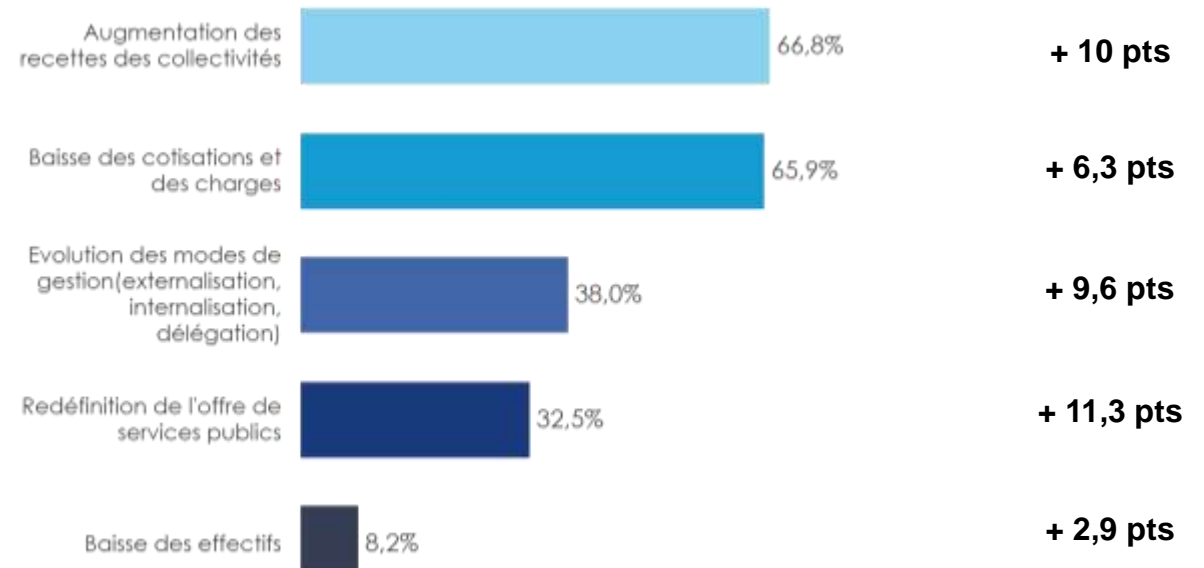
## Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences...?



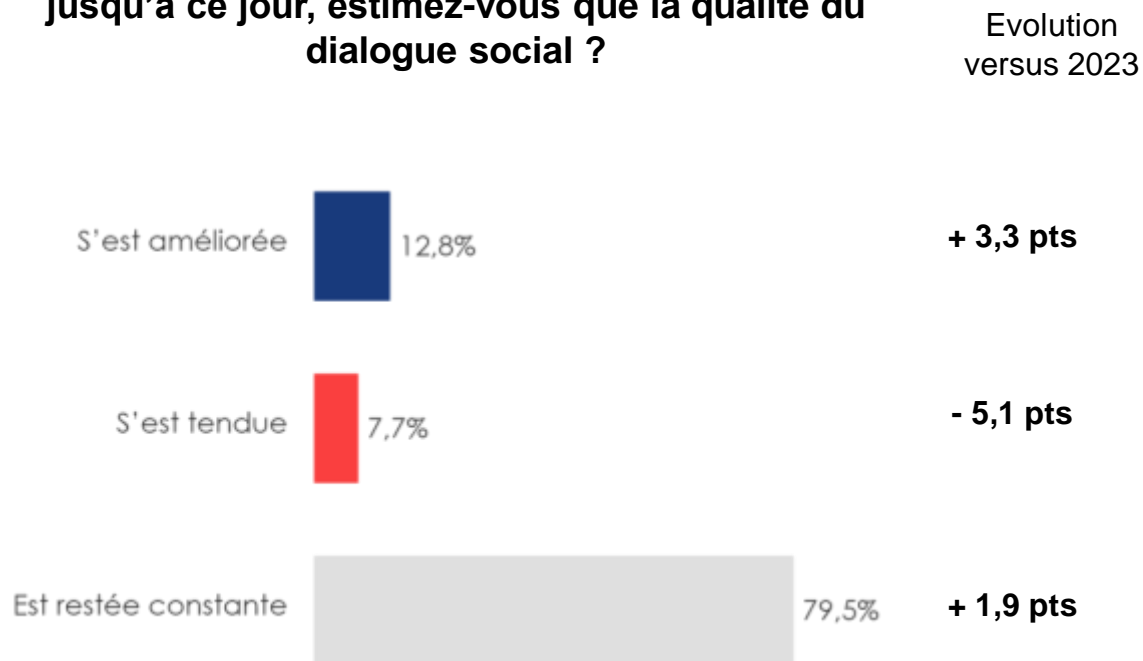
**92,3 %**

**des collectivités estiment nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux**

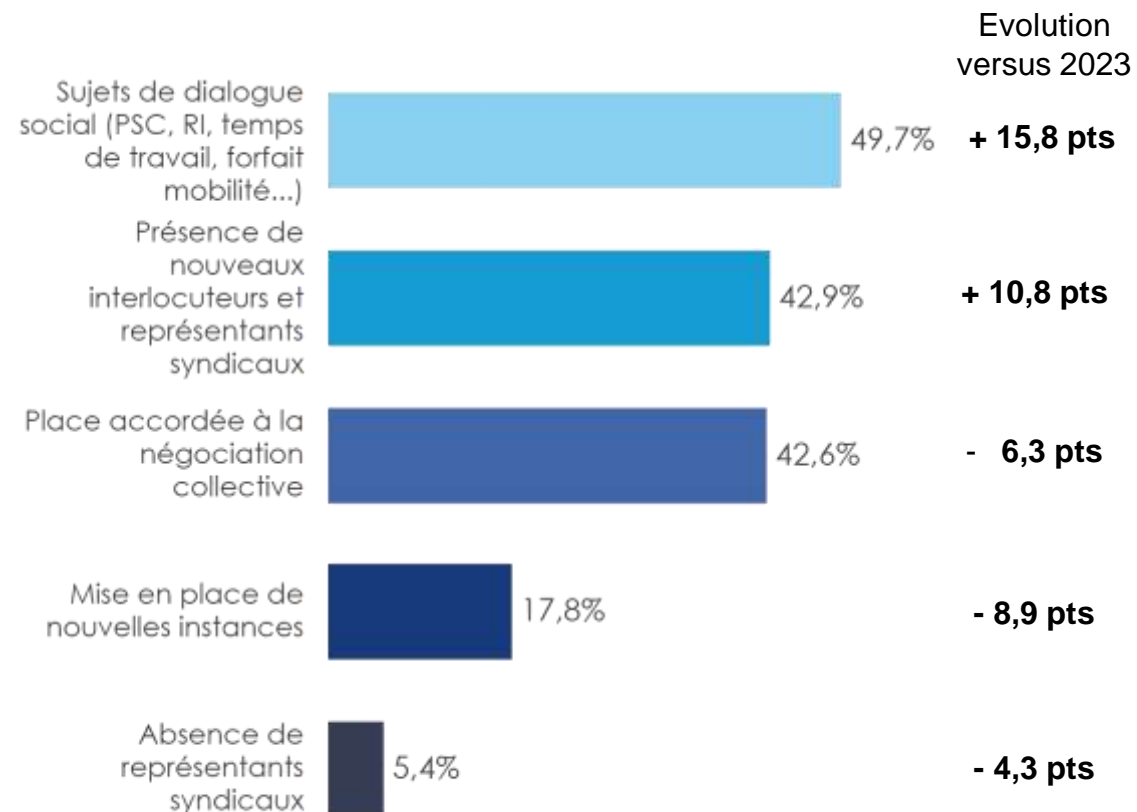
**Dans un contexte d'objectif de maîtrise de la masse salariale, quels leviers vous semble devoir être activés pour permettre la revalorisation des rémunérations ?**



Après les élections professionnelles de 2022 et jusqu'à ce jour, estimez-vous que la qualité du dialogue social ?



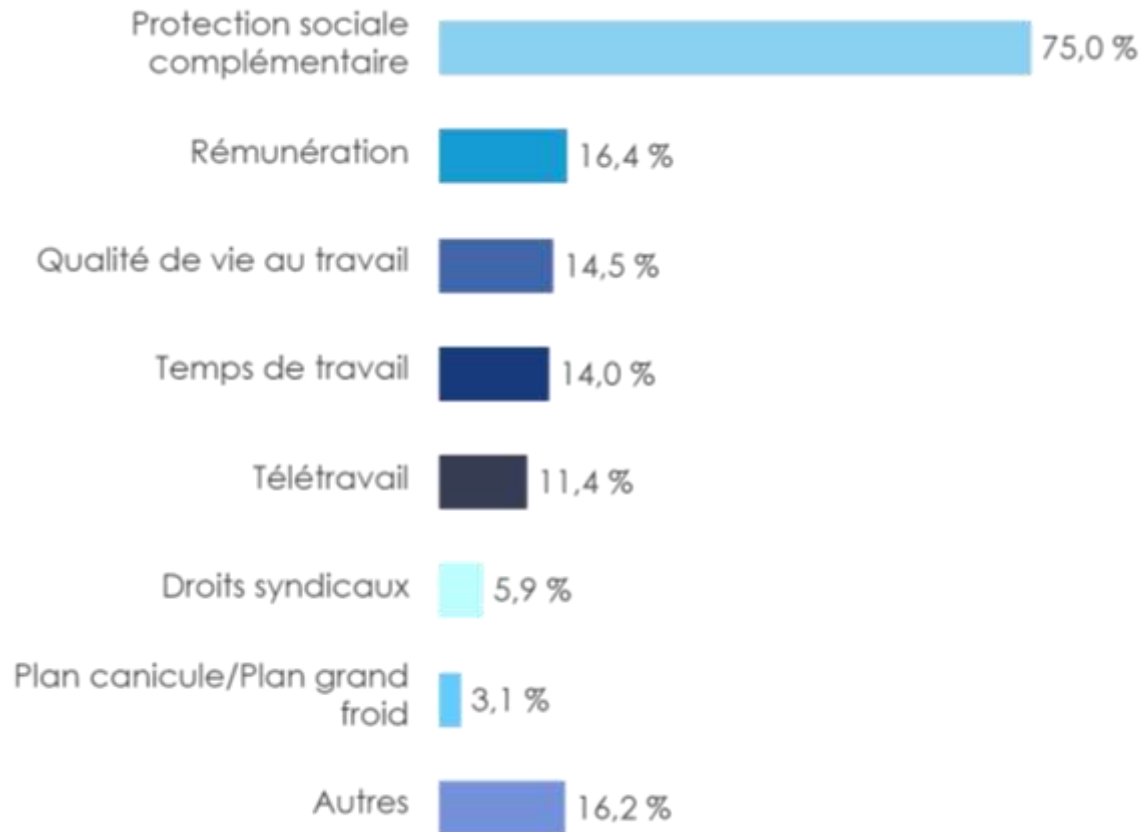
Quels sont les facteurs d'évolution ?



Avez-vous conclu un ou des accords négociés ?

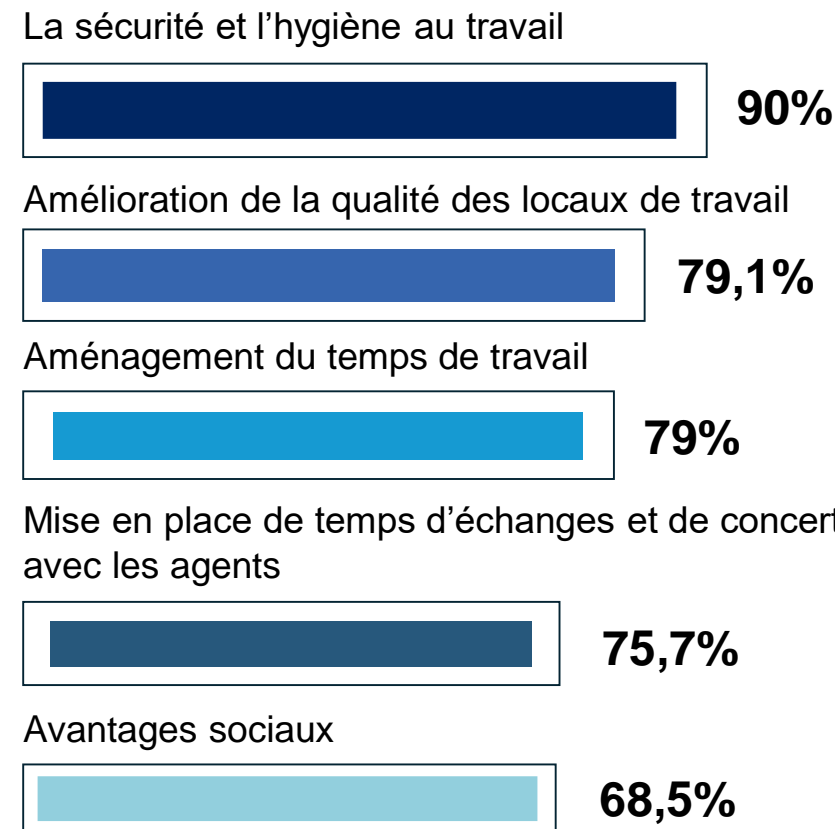


Sur quelles thématiques les accords négociés ont-ils porté ?



**38,7 %** des collectivités ont engagé une politique en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail

Quelles sont la ou les action(s) engagée(s) en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ?



Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes ?

% d'accord	Evolution versus 2023	Affirmation
<b>78,2%</b>	+ 10,4 pts	Les formations obligatoires constituent un axe principal de ma politique de formation
<b>61,6%</b>	+ 1,2 pts	Le développement des formations statutaires nécessaires au déroulement de carrière est un axe principal de ma politique de formation
<b>58,2%</b>	+ 1,2 pts	Les formations d'accompagnement à une prise de poste constituent un axe principal de ma politique de formation

