

Les difficultés de recrutements dans les collectivités locales de Nouvelle-Aquitaine

Données 2019

Cette synthèse dresse un **état des lieux des difficultés de recrutement dans les collectivités locales de Nouvelle-Aquitaine**. Elle a été réalisée grâce à un outil développé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des Centres de Gestion Néo-Aquitains.

Types de collectivités concernés par cette synthèse :

Caisse de crédit municipal/Caisse des écoles/CCAS/CDG/Centre Intercommunal d'action sociale (CIAS)/Communauté d'agglomération/Communauté de communes/Communauté urbaine/Commune et commune nouvelle/Département/OPHLM - OPAC/Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)/SDIS/SIVOM/SIVU/Syndicat

Données de cadrage

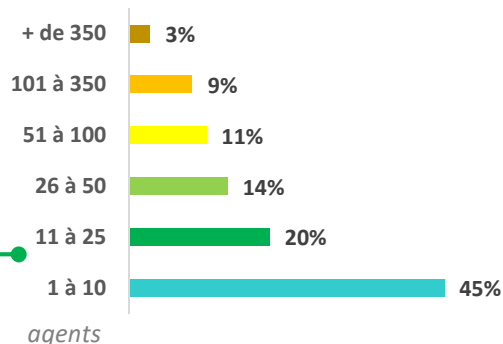
Collectivités concernées

Nombre de collectivités concernées : **1121**

Effectif concerné

Effectif global : **48 595 agents**

Répartition des collectivités selon le nombre d'agents

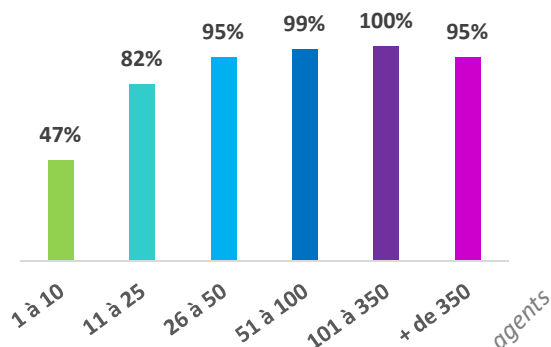


Typologie des recrutements

63%

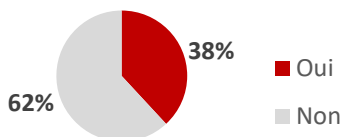
des collectivités ont procédé à au moins un recrutement en 2018 ou en 2019

Part des collectivités ayant procédé à au moins un recrutement par strate d'agents



Difficultés de recrutement

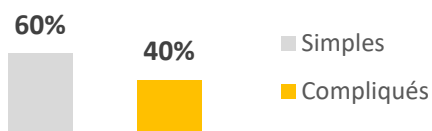
38 % des collectivités ont rencontré au moins une difficulté de recrutement



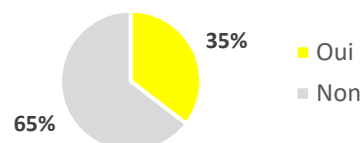
19 % des recrutements n'ont pas abouti



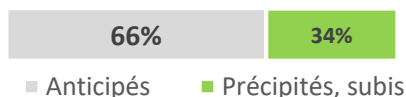
40 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont compliqués



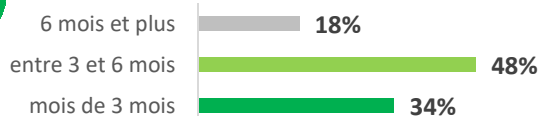
35 % des collectivités ont détecté des métiers particulièrement concernés par des difficultés de recrutement



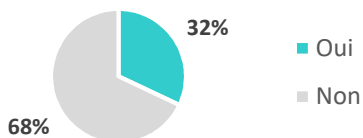
34 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont précipités ou subis



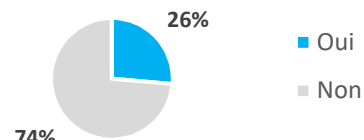
34 % des collectivités ont anticipé leurs recrutements en moins de 3 mois



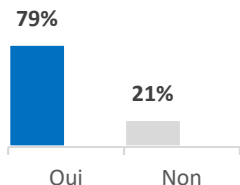
32 % des recrutements ont suscité la mise en place d'outils pour surmonter les difficultés de recrutement



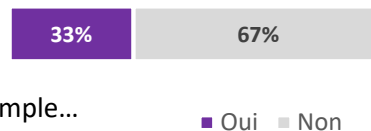
26 % des recrutements ont bénéficié d'un accompagnement



79 % des offres ont été publiées sur internet



33 % des offres ont été publiées sur un autre moyen de diffusion



55 % des difficultés de recrutement ont comme motif (plusieurs réponses possibles) : Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

Motifs de difficultés

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes	55%
Expérience professionnelle des candidats inadaptée	39%
Formation des candidats inadaptée	39%
Secteur géographique	33%
Absence de candidats statutaires	32%

% collectivités

55%
39%
39%
33%
32%

Les dix principaux métiers en tension

1

SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Filière Administrative

28%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 9 % des difficultés recensées

64 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

Site emploi territorial

★★

Autre moyen le + utilisé :

Affichage en collectivité

★★

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Formation des candidats inadaptée

2

AIDE À DOMICILE

Filière Médico-sociale

22%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 7 % des difficultés de recrutement

86 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

Site Pôle Emploi

★★

Autre moyen le + utilisé :

Affichage en collectivité

★★

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Conditions de travail liées au poste

3

AGENTE / AGENT DE SERVICES POLYVALENT-E EN MILIEU RURAL

Filière Technique

10%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 6 % des difficultés de recrutement

48 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

Site emploi territorial

★★★

Autre moyen le + utilisé :

Affichage en collectivité

★★

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

4

AIDE-SOIGNANTE / AIDE-SOIGNANT

Filière Médico-sociale

23%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 4 % des difficultés de recrutement

91 % des offres sont publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

Site Pôle Emploi

★★

Autre moyen le + utilisé :

Affichage dans des établissements d'enseignement

★

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

5**CUISINIÈRE / CUISINIER**

Filière Technique

71 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Autre moyen le + utilisé :

Action la + mise en œuvre :

Site emploi territorial**Affichage en collectivité****Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

7%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★

★

★★

Niveau de formation des candidats insuffisant**6****AGENTE / AGENT DE RESTAURATION**

Filière Technique

64 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Autre moyen le + utilisé :

Action la + mise en œuvre :

Site emploi territorial**Affichage en collectivité****Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

14%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★

★★

★★

Temps de travail proposé**7****AGENTE / AGENT DES INTERVENTIONS TECHNIQUES POLYVALENT-E EN MILIEU RURAL**

Filière Technique

62 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Autre moyen le + utilisé :

Action la + mise en œuvre :

Site emploi territorial**Affichage en collectivité****Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

15%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★

★★

★★

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes**8****INFIRMIÈRE / INFIRMIER**

Filière Médico-sociale

92 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Autre moyen le + utilisé :

Action la + mise en œuvre :

Site Pôle Emploi**Affichage dans des établissements d'enseignement****Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

15%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★

★

★★

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

9

AGENTE / AGENT D'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉDUCATION DE L'ENFANT

Filière Médico-sociale

67 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Site Pôle Emploi

Autre moyen le + utilisé :

Affichage en collectivité

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

0%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 2 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★

★

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Temps de travail proposé

10

CHARGÉE / CHARGÉ D'ACCUEIL

Filière Administrative

75 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le + utilisé :

Affichage en collectivité

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

17%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 2 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★

★★★

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

La parole est aux collectivités :

Quel type d'accompagnement est le plus adapté selon les collectivités ?

(plusieurs réponses possibles)

Accompagnement à la recherche des candidats 69%

(diffusion des annonces, sourcing...)

Accompagnement en amont 28%

(réflexion sur le besoin, cadrage, organisation...)

Accompagnement durant la sélection 20%

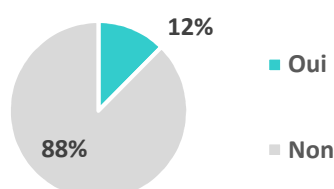
(tri des CV, entretiens de recrutement...)

Finalisation du recrutement 17%

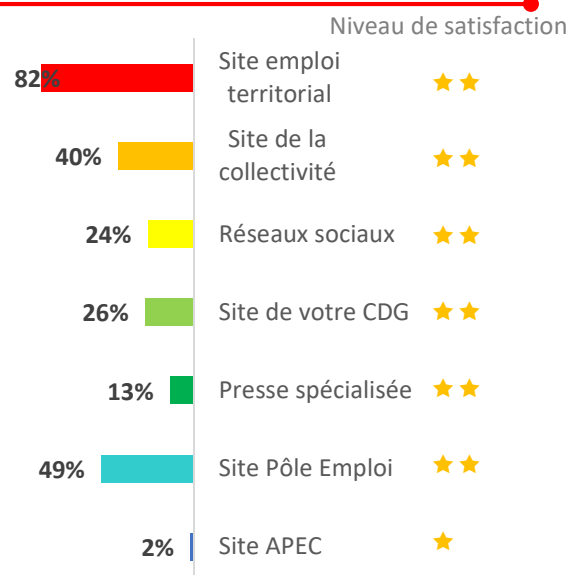
(accompagnement à l'embauche, CVthèque...)

Autre 13%

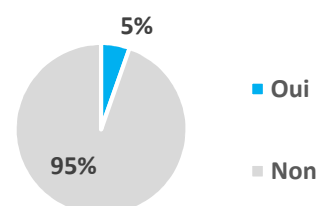
12 % des collectivités souhaiteraient un accompagnement en matière de GPEEC



Quel est le site internet le plus utilisé et son niveau de satisfaction pour les collectivités ?



5 % des collectivités ont mis en place une démarche de GPEEC afin d'anticiper leurs besoins en recrutements

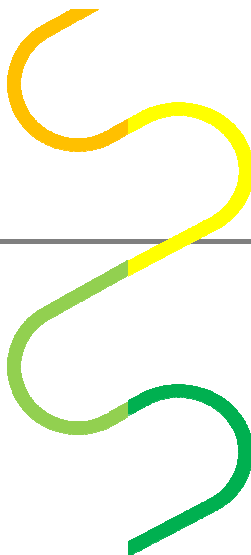


Methodologie

Les Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine propose un outil d'évaluation des difficultés de recrutement et des métiers en tension dans les collectivités locales de Nouvelle-Aquitaine reprend les principaux indicateurs de l'enquête 2019

Elle a été réalisée grâce à un outil de synthèse automatique développé par l'Observatoire de l'Emploi et de la

L'exploitation des données permet de comparer et mesurer des indicateurs tels que les métiers en tension, le taux de recrutements aboutis, le métier concerné, le support de publication de l'offre ou encore la principale cause de difficulté pour les collectivités



Source

Les données contenues dans cette synthèse ont été recueillies lors d'une enquête sur les difficultés de recrutement conduite en 2020.

1 121 collectivités locales de Nouvelle-Aquitaine ont participé

Contact

Aurélien Martin et Cyrielle Poulot
observatoire@cdg-nouvelleaquitaine.fr

[Accès site internet Observatoire](#)

