

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 18 septembre 2023

14^{ème} baromètre RH des collectivités locales

Confrontées à des difficultés de recrutement d'une ampleur inédite, les collectivités locales doivent améliorer l'accompagnement des carrières et redonner du sens à la notion de mission d'intérêt général

- Près de 7 collectivités locales sur 10 (67 %) rencontrent des difficultés de recrutement
- Dans un marché du travail tendu, les collectivités pâtissent d'un manque d'attractivité lié à la méconnaissance des métiers et des opportunités de carrière proposées par la sphère territoriale
- Face à la pénurie de candidats, 89 % des collectivités pensent continuer à recourir au CDD et à recruter sur la base du savoir-être
- 3 collectivités sur 10 (27 %) jugent que la réforme des retraites pèse sur la motivation de leurs agents
- Servir l'intérêt général n'arrive qu'en 3^{ème} position dans la motivation des candidats (38 %), derrière la sécurité de l'emploi (40 %) et la qualité de vie au travail (53 %)
- Le niveau de charge mentale est jugé élevé pour toutes les catégories de personnel au sein des collectivités

La difficulté de recruter concerne aujourd'hui 67 % des collectivités locales, un record depuis la création du baromètre ! Le niveau élevé de l'inflation pèse également sur les collectivités dont la préoccupation première est la maîtrise de la masse salariale. 55 % d'entre elles sont ainsi contraintes de revoir la priorisation de leurs projets. Malgré tout, un tiers des collectivités (32 %) prévoient d'augmenter leurs effectifs dans les 12 mois. Conscientes des obstacles à surmonter, les collectivités agissent pour retrouver leur attractivité et préparer l'avenir.



“La fonction publique territoriale ne manque pas d'atouts à faire valoir : elle doit maintenant apprendre à le faire savoir ! Après quatre ans de réformes et deux ans de crise sanitaire, la raréfaction des compétences disponibles vient poser un vrai défi aux collectivités dans la mise en œuvre de leurs politiques publiques. Face aux difficultés de recrutement, une seule question se pose : comment passer d'une logique de sélection à une logique de séduction ? Les collectivités se mettent en ordre de marche pour améliorer l'accompagnement des carrières et redonner du sens à la notion de mission d'intérêt général”, résume **Philippe Cortina**, manager national Pôle public du groupe Randstad France.

Des difficultés de recrutement au plus haut

C'est un record dans l'histoire du baromètre Randstad : 67 % des collectivités déclarent rencontrer des difficultés de recrutement récurrentes contre 59 % l'an dernier !

Comment expliquer cette dégradation ? Dans un marché de l'emploi en tension, le rapport de force entre les employeurs et les candidats s'est inversé. Comme dans tous les secteurs d'activité, ces derniers ont également fait évoluer leurs exigences : ils sont à la recherche d'un meilleur équilibre entre leurs vies personnelle et professionnelle et souhaitent exercer un travail qui a du sens.

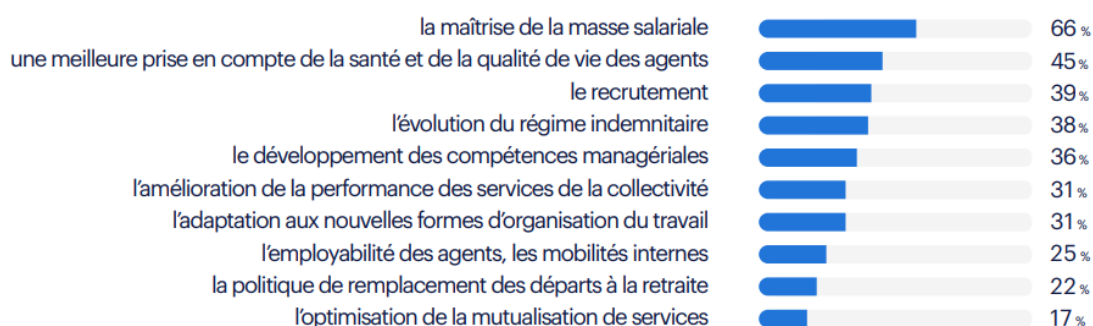
Pourtant, interrogées sur la motivation des candidats à postuler, les collectivités placent le fait de servir l'intérêt général seulement en 3^{ème} position (38 %), derrière la sécurité de l'emploi (40 %) et la qualité de vie au travail (50 %).

Dans ce contexte, les collectivités doivent développer leur marque employeur pour faire connaître l'environnement territorial, ses 250 métiers et les nombreuses possibilités d'évolution professionnelle proposées aux agents.

Relever le défi de l'attractivité

Pour attirer les candidats, la rémunération reste un levier sûr, même si la maîtrise de la masse salariale est toujours en tête des priorités RH des collectivités locales.

quels sont vos enjeux RH stratégiques d'ici à l'achèvement du mandat ?



La prise en compte de la santé et de la qualité de vie des agents est également une préoccupation majeure (+9 points en un an).

Afin de répondre aux attentes des candidats, les collectivités déploient des mesures d'équilibre des temps de vie et proposent des aménagements des conditions d'exercice, comme du télétravail, des tiers-lieux ou du nomadisme.

Ces engagements au service du bien-être des agents sont d'autant plus indispensables que le niveau de charge mentale est jugé élevé au sein des collectivités et ce, pour toutes les catégories de personnel. Les cadres et les équipes dirigeantes sont les plus concernés, en particulier dans les EPCI (90 %).

Ce constat de fatigue mentale généralisée chez les agents devrait conduire les collectivités à mener régulièrement une étude sur les risques psychosociaux afin de s'en prémunir. Depuis 2020, seules 28 % des collectivités y ont déjà eu recours, majoritairement les grandes communes et les conseils départementaux et régionaux (51 %), suivis par les EPCI (42 %) et les communes moyennes (32 %). Les petites communes ne sont que 15 % à faire l'exercice.

Mieux anticiper l'évolution des carrières

Une fois les candidats attirés et recrutés, encore faut-il leur donner envie de rester.

Sans surprise, c'est là encore la rémunération qui arrive en haut du classement des outils les plus efficaces. Les petites et moyennes communes utilisent beaucoup ce levier (respectivement à 47 % et 43 %) mais également celui de la formation (44 % et 38 %). Les conseils départementaux et régionaux, privilégient le *coaching* (41 %) et le bilan de compétences (35 %). Plus que les autres, les petites communes sont attentives à développer le sentiment d'appartenance (16 % vs 11 % en moyenne).

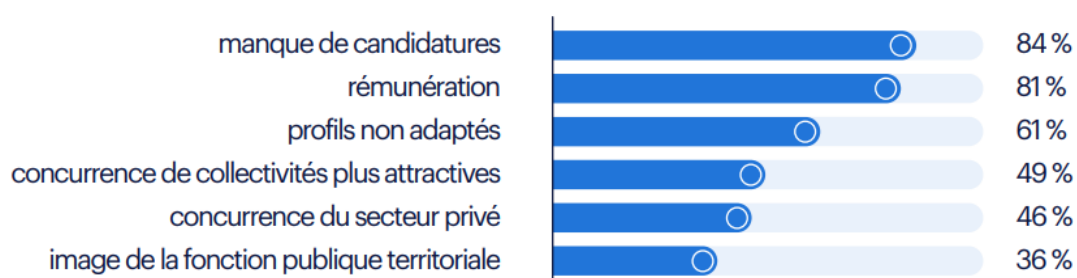
En raison de l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, 93 % des collectivités locales anticipent une incidence plus forte de la pénibilité au travail sur l'absentéisme et elles sont 79 % à envisager un renforcement des mesures d'accompagnement des secondes parties de carrière. Par ailleurs, 3 collectivités sur 10 (27 %) jugent que la réforme des retraites pèse sur la motivation de leurs agents.

Dans ce contexte, déployer des actions pour assurer l'employabilité durable se révèle indispensable. Plus de la moitié des collectivités ont déjà engagé une démarche de prévention des risques (78 % des grandes communes), adaptent les postes de travail (68 % des EPCI) et proposent un plan de formation à leurs agents (65 % des grandes communes).

Faire preuve d'adaptabilité dans le recrutement des agents

Les mesures mises en place pour attirer et fidéliser les agents devraient progressivement porter leurs fruits. Mais en attendant, le service public doit pouvoir poursuivre ses missions.

les principaux freins rencontrés dans les processus de recrutement.



Les collectivités font ainsi preuve de souplesse en recrutant davantage sur le savoir-être (intelligence relationnelle, bonne communication, autonomie, esprit d'équipe, etc.) à défaut du savoir-faire. Les compétences techniques pouvant, elles, être acquises une fois en poste.

Les collectivités s'appuient également massivement sur les contrats courts. Sur les 24 derniers mois, 99 % d'entre elles ont proposé des CDD à leurs agents. Dans les 12 mois qui viennent 89 % des collectivités pensent continuer à recourir au CDD, mais également à l'arrêté de non-titulaire non-permanent (34 %) et au contrat d'apprentissage (34 %). D'une manière générale, 70 % des collectivités locales pensent avoir davantage recours à des emplois non titulaires dans l'année qui vient : un chiffre en hausse constante depuis 2020, qui suit logiquement la courbe des difficultés de recrutement.

Méthodologie :

Enquête administrée en ligne par *La Gazette des Communes* entre le 30 mai et le 23 juin 2023 auprès d'un fichier qualifié de responsables de collectivités (élus, postes de direction générale et d'adjoints, directions des ressources humaines, secrétaires généraux et secrétaires de mairie). 639 réponses exploitées : 132 petites communes (moins de 5 000 habitants), 226 communes moyennes (de 5 001 à 50 000 habitants), 37 grandes communes (plus de 50 001 habitants), 185 intercommunalités, 89 conseils départementaux et régionaux.

À noter : le présent communiqué ne présente qu'une partie des résultats du 14^{ème} baromètre RH des collectivités locales. Celui-ci est disponible en intégralité auprès du service presse du groupe Randstad France.

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est n°1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2022, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,9 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. En savoir plus : www.grouperandstad.fr



Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Delphine Elatri

Tél. : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Isabelle Fillaud : isabelle.fillaud@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr