

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 16 septembre 2024

*15^{ème} Baromètre RH des collectivités locales***S'adapter pour plus d'attractivité
Les collectivités territoriales passent à l'offensive**

- En 2024, le climat social des collectivités locales gagne 5 points (16%) par rapport à 2023 (11%)
- 58% des collectivités déclarent éprouver des difficultés de recrutement (contre 67% en 2023)
- Pour séduire de nouveaux candidats, les collectivités s'efforcent de mettre en place des conditions d'exercice plus attrayantes
- 73% des collectivités misent sur la promotion de la marque employeur pour recruter, soit +16 points par rapport à 2023
- La rémunération n'est plus le premier levier utilisé pour attirer les nouveaux agents : 40% des collectivités proposent de la formation en priorité
- L'IA et la transition écologique vont avoir un impact conséquent sur les métiers de la fonction publique territoriale

En 2024, le climat social des collectivités locales gagne 5 points par rapport à l'année dernière (16% contre 11% en 2023). Pour autant, les défis restent nombreux : les budgets sont restreints, la charge mentale au sein des équipes est croissante, l'accompagnement des carrières est un défi, sans compter les nouveaux enjeux de transitions écologique et numérique avec lesquels les collectivités locales doivent désormais composer. Pour 66% d'entre elles, la maîtrise de la masse salariale est, une fois de plus, le premier des enjeux RH, devant le recrutement (39%). C'est un fait, les métiers de la fonction publique territoriale souffrent d'un manque d'attractivité, plus d'une collectivité sur deux (58%) ayant du mal à embaucher. Face à cette situation, les collectivités se lancent dans une opération séduction.

Adapter les méthodes de recrutement pour combler les besoins en compétences

Alors que 67% des collectivités locales rencontraient des difficultés de recrutement en 2023, on constate cette année une amélioration. Pour autant, le recrutement reste un enjeu majeur pour la majorité des collectivités, toutes tailles confondues : 58% d'entre elles ont "souvent" ou "toujours" du mal à recruter. Les grandes villes étant les plus impactées.



Les raisons invoquées pour expliquer cette tension sur le recrutement sont récurrentes : le manque de candidatures (78%), la rémunération (70%) et les profils de candidats non adaptés (60%).

Pour faire face à cette situation et maximiser les chances d'attirer les candidats, il est devenu crucial de recruter autrement. Les DRH des collectivités entreprennent d'optimiser le recrutement en écourtant les process (60%, soit +11 points par rapport à 2023) et en limitant le nombre d'entretiens pour les non-cadres, par exemple en n'y associant pas systématiquement l'élu (48%).

Parmi les actions menées pour se rendre plus attractives, certaines collectivités s'efforcent de prendre en compte le parcours du candidat afin de proposer une rémunération en adéquation avec le niveau d'expérience. D'autres recrutent sur la base du savoir-être, mettant au second plan l'expérience liée au poste.

Les emplois ouverts aux non titulaires se développent auprès des collectivités : 62% d'entre elles prévoient d'y avoir recours de façon plus importante dans les 12 prochains mois (principalement via des contrats CDD et d'arrêté de non-titulaire non permanent).

Les collectivités sont désormais plus nombreuses à s'ouvrir aux candidats provenant du secteur privé. Pour être compétitives face aux entreprises, elles n'hésitent pas à faire des efforts financiers et certaines ont valorisé leur RIFSEEP¹.

Soigner son image pour gagner en attractivité

Les collectivités l'ont bien compris, pour se rendre attractives, il est primordial de promouvoir les atouts de la fonction publique territoriale. La bonne nouvelle ? "La mauvaise image" et "le statut" de la fonction publique territoriale sont moins souvent invoqués cette année comme étant des obstacles à l'attractivité. Les deux items reculent respectivement de -13 points (23%) et -12 points (17%) par rapport à 2023.

¹ RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Quand elles ne peuvent pas utiliser le levier de la rémunération (55%), les collectivités savent trouver d'autres moyens pour attirer les candidats.

Aujourd'hui, 25% d'entre elles empruntent les codes du secteur privé et soignent leur marque employeur (+10 points). Elles entendent ainsi susciter les vocations en communiquant, en interne et en externe, sur la richesse des métiers (73%, soit +16 points par rapport à 2023).



Dans la mesure où "servir l'intérêt général" devient une des motivations principales des candidats pour postuler (+8 points par rapport à 2023), les collectivités choisissent également cette année de mettre en avant les projets menés par le territoire.

La qualité de vie au travail, un atout pour attirer et fidéliser les talents

Des conditions de travail agréables et flexibles restent des facteurs déterminants pour attirer et retenir les meilleurs talents. Aujourd'hui, les candidats cherchent à évoluer dans un environnement de travail épanouissant, favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les pratiques telles que le télétravail, la semaine de 4 jours, l'ergonomie des postes, etc., sont des leviers d'engagement qui ont un impact direct sur la motivation des agents. Avec une progression de +21 points cette année, ces mesures sont de plus en plus plébiscitées pour attirer les talents au sein des collectivités (62%).

La politique de QVCT² prend toute son importance au regard de la charge mentale des équipes qui continue d'augmenter. Les cadres et les équipes dirigeantes sont les plus impactés et déclarent subir une charge mentale élevée ou très élevée pour plus de 92% d'entre eux.

Cette charge mentale croît avec la taille de la collectivité : 45% des petites communes jugent la charge mentale trop élevée (+10 points par rapport à 2023) contre 60% pour les conseils départementaux et régionaux (+6 points).

² QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail

Les premières raisons évoquées par une majorité de répondants (86%) pour justifier cette charge mentale sont les trop nombreuses sollicitations, notamment les mails, les réunions, les appels téléphoniques (86%), le poids de la réglementation (53%), etc.

Fidéliser les agents en poste grâce à la formation

Cette année, pour fidéliser les futurs agents territoriaux, les collectivités choisissent de privilégier la formation (40%) plutôt que la rémunération (38%, soit -5 points par rapport à 2023).

Quand il faut agir sur la rémunération, l'Indemnité de fonction, de suivi et d'évaluation (IFSE) est la mesure la plus fréquemment utilisée (92%), avant les avantages sociaux tels que les tickets restaurants et la mutuelle (80%). Le Complément individuel annuel (CIA) arrive, quant à lui, en troisième position (76%), devant les requalifications de poste (35%).

Les mesures visant à améliorer l'employabilité durable des agents, telles que la mise en place des temps partiels et l'adaptation des postes de travail, sont en forte croissance et concernent toutes les catégories de collectivités.

L'IA générative engendre un fort besoin de montée en compétences

Comme pour beaucoup d'autres secteurs d'activité, l'IA vient peu à peu bousculer le paysage de la fonction publique territoriale. 70% d'entre elles estiment que cela va engendrer de nouveaux besoins en formation, 69% s'attendent à une évolution des métiers et 51% pensent que l'IA va générer des enjeux de sécurisation des données.

Face à ce constat, seules 13% des collectivités interrogées ont lancé ou compte lancer cette année une réflexion sur l'IA. Dans le détail, cela concerne 38% des conseils départementaux et régionaux, 28,5% des grandes communes. Du côté des petites communes, seules 1,8% d'entre elles ont des projets en rapport avec l'IA. Au global, plus d'une collectivité sur deux (54%) ne prévoit pas de se pencher sur le sujet pour le moment.

La transition écologique appelle à revoir les organisations

L'urgence climatique nécessite un engagement fort des collectivités dans la transition écologique. 61% des collectivités estiment que la transition écologique fera évoluer rapidement les compétences et aura un impact direct sur la formation individuelle et collective destinée à mieux comprendre les enjeux et à sensibiliser les agents. 48% d'entre elles souhaitent que l'on forme les managers dont 59% des grandes communes et 64,5% des départements et régions.

Pour 51% des collectivités, toutes strates confondues, la transition écologique va transformer l'organisation et pour 47% d'entre elles, cela va faire évoluer les services destinés aux usagers.



"Plus que jamais, l'attractivité des métiers est le cheval de bataille de la fonction publique territoriale. Les collectivités locales ont de nombreux atouts, elles doivent le faire savoir ! Elles gagneraient à emprunter les codes du secteur privé. Cela passe par de multiples applications : comprendre les nouvelles attentes organisationnelles et salariales des candidats, promouvoir les métiers et les grands projets pour répondre à la quête de sens, investir davantage les réseaux sociaux, etc. Pour fidéliser les agents et les managers en poste, il faut capitaliser sur la formation à la demande et le développement des compétences. En cette période de forte pénurie de talents et de concurrence accrue, seules les directions générales les plus agiles réussiront à tirer leur épingle du jeu. Certaines collectivités, petites comme grandes, mettent déjà en place des actions pour faire bouger les lignes. Preuve en est avec les réflexions menées sur l'IA et l'intégration d'objectifs de transition écologique. Comme quoi, le service public est bien ancré dans son temps !", explique Philippe Cortina, Manager national Pôle public du groupe Randstad.

Méthodologie :

Enquête administrée en ligne par [WEKA](#) entre le 25 avril et le 13 juin 2024 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).

764 réponses exploitées : 163 petites communes (moins de 5 000 habitants), 340 communes moyennes (de 5 001 à 50 000 habitants), 128 grandes communes (plus de 50 000 habitants) dont 241 EPCI, 45 conseils départementaux et régionaux et 33 centres de gestion de la FPT.

À noter : ce communiqué ne présente qu'une partie des résultats du 15^{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 un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros.

En savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 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

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr