

Emploi : les collectivités territoriales peinent à recruter

Publié le 21/09/2021 • Par [Gaëlle Ginibrière](#) • dans : [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

Voilà plusieurs années que les employeurs territoriaux éprouvent des difficultés à attirer des candidats. L'enquête RH 2021 Randstad - La Gazette ne fait que confirmer cette tendance. Décryptage des freins auxquels sont confrontées les collectivités.

D'après le 12^e baromètre Randstad – La Gazette, 39% des employeurs territoriaux disent éprouver des difficultés à attirer des candidats. Un chiffre qui renoue avec le niveau de 2019, après un net recul l'année dernière, sans doute en raison de la pandémie. À noter que les petites communes se heurtent le moins à ce problème (28%), contrairement aux conseils départementaux et conseils régionaux (48%) ou aux communes de 5 000 à 50 000 habitants (52%).

Manque de candidatures, profils inadaptés aux fiches de postes, inadéquation de la rémunération figurent parmi les freins au recrutement majoritairement cités. Et la concurrence entre collectivités (39 % des répondants) et dans une moindre mesure du privé (21%) se renforce.

LES FREINS AU RECRUTEMENT



Base : Collectivités ayant rencontrées des difficultés de recrutement (536)

Plusieurs réponses possibles

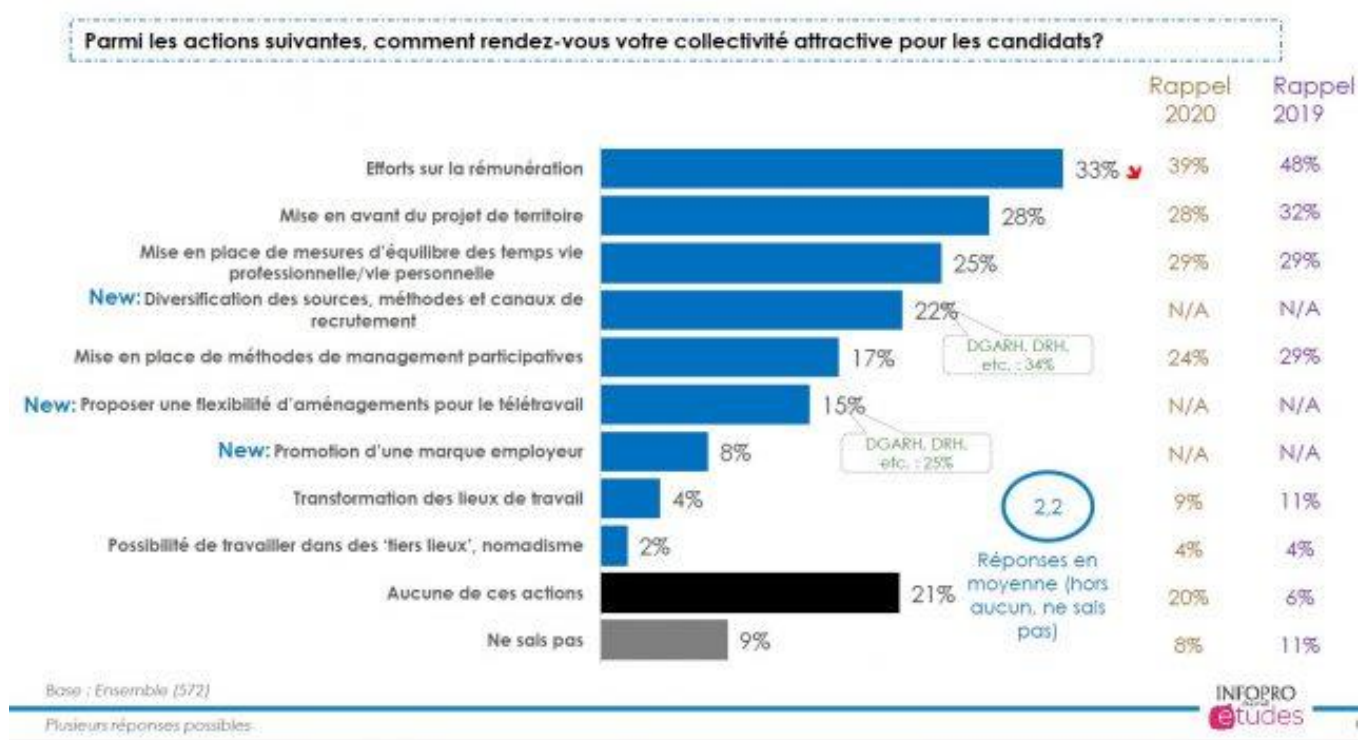
INFOPRO études

54

Miser sur les rémunérations et le projet territorial

Pour soigner leur attractivité, les efforts sur la rémunération restent la priorité des employeurs territoriaux, mais dans une bien moindre ampleur que lors des années précédentes (33 % des répondants, contre 39 % en 2020 et 48 % en 2019), notamment dans les communes de plus de 50 000 habitants, les EPCI ainsi que les conseils départementaux et conseils régionaux.

Les collectivités misent aussi sur leur projet territorial (28 %, avec un pic à 39 % pour les intercommunalités) et sur leurs politiques RH : équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle (25 % en moyenne et jusqu'à 33 % dans les conseils départementaux et conseils régionaux), diversification des méthodes et canaux de recrutement (22 %) ou méthodes de management participatives (17 %).



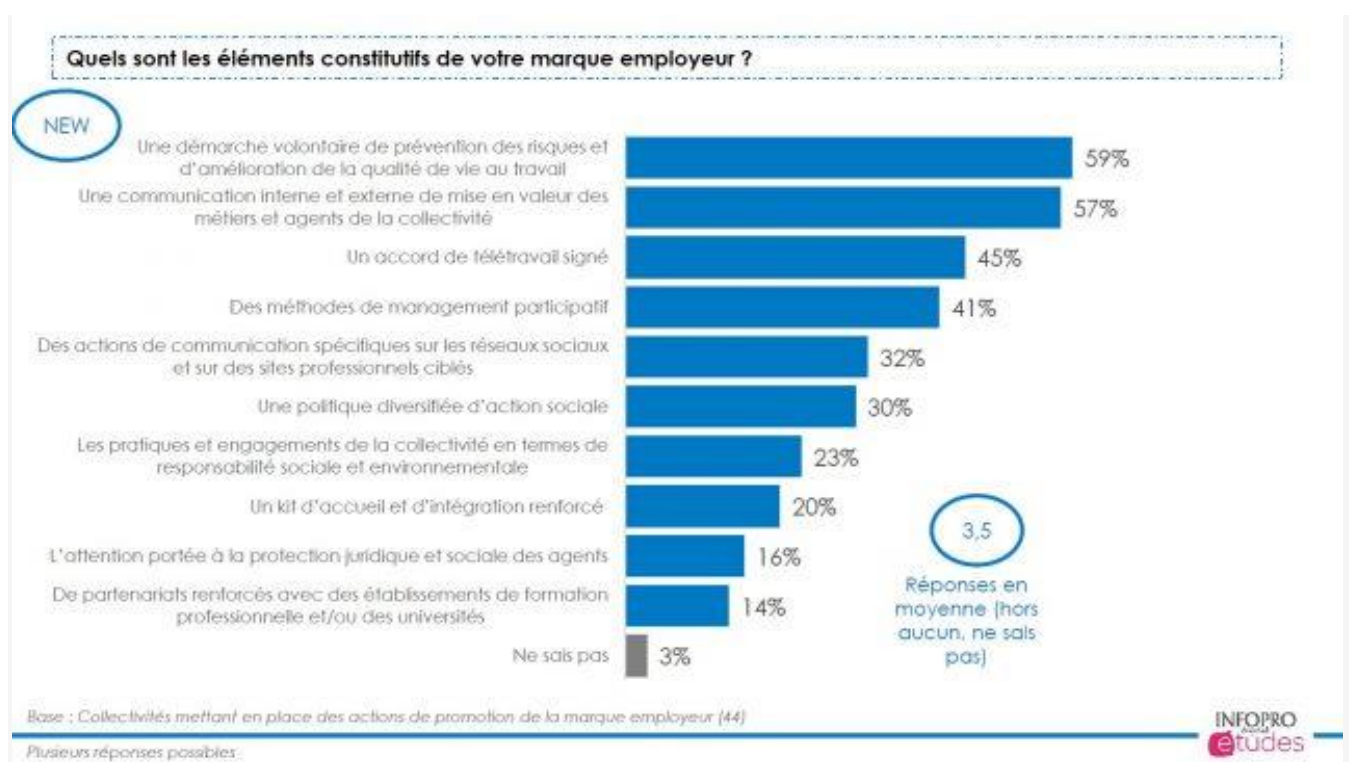
Peu de flexibilité sur le télétravail

Paradoxalement, alors que le télétravail a progressé dans les collectivités territoriales à la faveur des confinements successifs, la flexibilité des modes de travail reste peu explorée. 15 % des répondants proposent une souplesse dans l'aménagement du télétravail, et des dispositions comme la transformation des lieux de travail (4 %) ou la possibilité de travailler dans un tiers-lieu (2 % des réponses) s'affichent à la baisse.

Développement de la marque employeur

Le déploiement d'une marque employeur, dont se saisissent de plus en plus de collectivités, n'est en revanche retenue que par 8 % de l'échantillon. Un chiffre qui cache une vraie disparité, car la réflexion semble plutôt avancée au sein des intercommunalités (13%) et surtout des conseils départementaux et conseils régionaux (27%).

Pour les employeurs qui font ce choix, divers dispositifs sont mis en œuvre. Une majorité fait le choix d'une démarche volontaire de prévention des risques et d'amélioration de la qualité de vie au travail (59%), ainsi que d'une communication pour mettre en valeur les métiers (57%) et les agents (57%).



Quant au recours à un cabinet de recrutement, il reste encore minoritaire (3 % des collectivités en sollicitent un régulièrement, 18 % le font, mais rarement), et plus souvent pour des postes de cadre A et A+. Le recours à l'intérim, essentiellement cette fois pour les agents de catégorie C, ne progresse pas non plus au cours des trois dernières années et reste cantonné à un tiers de l'échantillon.