

# Les difficultés de recrutements dans les collectivités territoriales de Charente

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 concernées par cette synthèse :**  
CCAS/CDG/Centre Intercommunal d'action sociale (CIAS)/Communauté d'agglomération/Communauté de communes/Commune et commune nouvelle/Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)/SIVOM/SIVU/Syndicat mixte/(Autre) Collectivité territoriale \*\*/Autre établissement public communal\*

## Données de cadrage

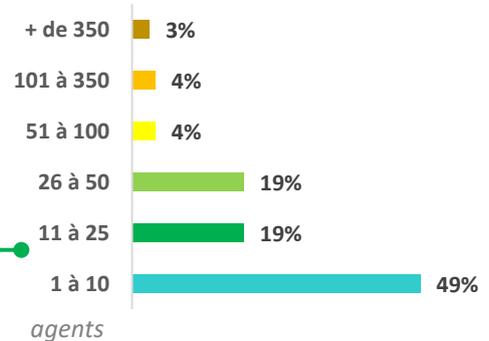
### Collectivités concernées

Nombre de collectivités concernées : **100**

### Effectif concerné

Effectif global : **3 402 agents**

### Répartition des collectivités selon le nombre d'agents

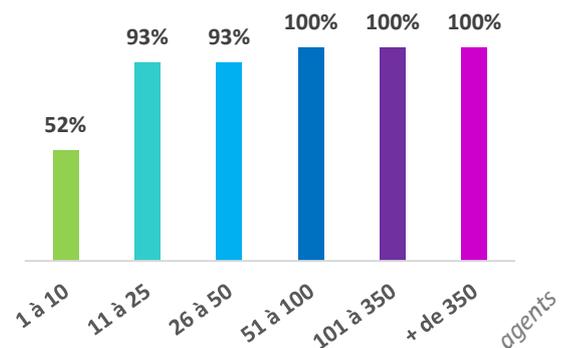


## Typologie des recrutements

**67%**

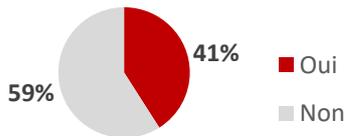
des collectivités ont procédé à au moins un recrutement en 2018 ou en 2019

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



# Difficultés de recrutement

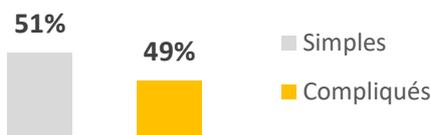
41 % des collectivités ont rencontré au moins une difficulté de recrutement



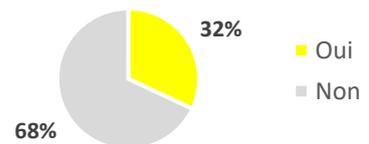
18 % des recrutements n'ont pas abouti



49 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont compliqués



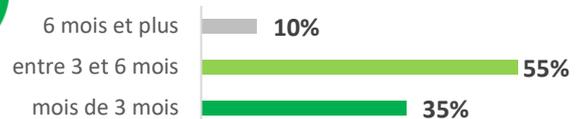
32 % des collectivités ont détecté des métiers particulièrement concernés par des difficultés de recrutement



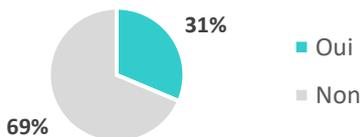
38 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont précipités ou subis



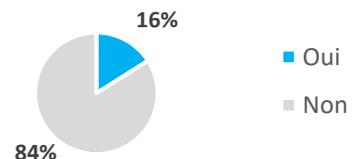
35 % des collectivités ont anticipé leurs recrutements en moins de 3 mois



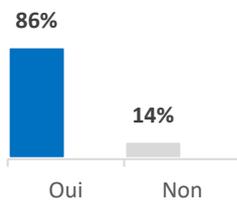
31 % des recrutements ont suscité la mise en place d'outils pour surmonter les difficultés de recrutement



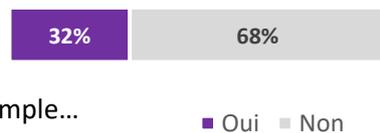
16 % des recrutements ont bénéficié d'un accompagnement



86 % des offres ont été publiées sur internet



32 % des offres ont été publiées sur un autre moyen de diffusion (exemple...)



49 % des difficultés de recrutement ont comme motif (plusieurs réponses possibles) : Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

Motifs de difficultés

<b>Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes</b>	<b>49%</b>
Expérience professionnelle des candidats inadaptée	47%
Formation des candidats inadaptée	45%
Absence de candidats statutaires	33%
Nature du poste	31%

% collectivités

<b>49%</b>
47%
45%
33%
31%

## Les dix principaux métiers en tension

1

### SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Filière Administrative

40%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir  
> 10 % des difficultés recensées



80 % 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

### GESTIONNAIRE TECHNIQUE BÂTIMENT

Filière Technique

0%

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

100 % 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 à des demandeurs d'emploi



Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Niveau de formation des candidats insuffisant

3

### AIDE-SOIGNANTE / AIDE-SOIGNANT

Filière Médico-sociale

0%

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

100 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

Site emploi territorial



Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité



Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Politique de régime indemnitaire de la collectivité

4

### CUISINIÈRE / CUISINIER

Filière Médico-sociale

0%

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

100 % des offres sont publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

Site emploi territorial



Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité



Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Politique de régime indemnitaire de la collectivité

**5****INFIRMIÈRE / INFIRMIER**

Filière Médico-sociale

**100 % des offres sont publiées sur internet****50%**

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

&gt; 4 % des difficultés de recrutement



Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

**Site emploi territorial**

★★

Autre moyen le + utilisé :

**Cabinet de recrutement**

★★

Action la + mise en œuvre :

**Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

★★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

**Absence de candidats statutaires****6****AGENTE / AGENT D'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉDUCATION DE L'ENFANT**

Filière Médico-sociale

**100 % des offres sont publiées sur internet****0%**

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

&gt; 4 % des difficultés de recrutement

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**

★★

**7****CHARGÉE / CHARGÉ DE TRAVAUX ESPACES VERTS**

Filière Technique

**50 % des offres sont publiées sur internet****0%**

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

&gt; 4 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

**Site de votre CDG**

★

Autre moyen le + utilisé :

**Cabinet de recrutement**

★★★

Action la + mise en œuvre :

**Recours à un cabinet privé de recrutement, agence d'emploi**

★★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

**Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes****8****ASSISTANTE / ASSISTANT DE GESTION ADMINISTRATIVE**

Filière Administrative

**50 % des offres sont publiées sur internet****0%**

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

&gt; 4 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

**Site emploi territorial**

★

Action la + mise en œuvre :

**Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

**Procédures de recrutement inadaptée**

9

## ASSISTANTE / ASSISTANT DE GESTION RESSOURCES HUMAINES

Filière Administrative

**100 % des offres sont publiées sur internet**

0%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 4 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

**Site emploi territorial**

★★★

Autre moyen le + utilisé :

**Affichage en collectivité**

★★

Action la + mise en œuvre :

**Recherche de candidat via le Site Emploi territorial**

★★

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

**Formation des candidats inadaptée**

10

## OUVRIÈRE / OUVRIER DE MAINTENANCE DES BÂTIMENTS

Filière Technique

**100 % des offres sont publiées sur internet**

0%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 4 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

Site internet le + utilisé :

**Site de la collectivité**

★★

Action la + mise en œuvre :

**Recours à la mobilité interne**

★

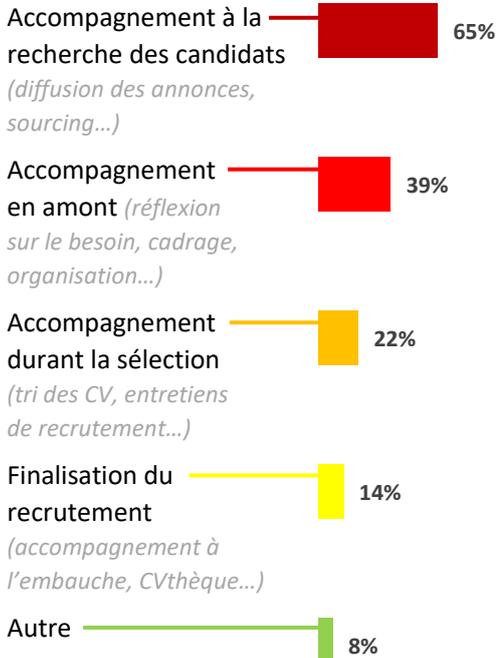
Principale cause de difficulté pour les collectivités :

**Politique de régime indemnitaire de la collectivité**

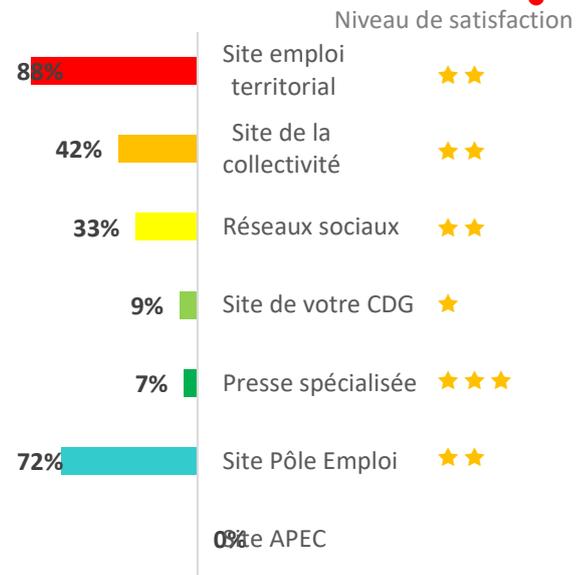
## La parole est aux collectivités :

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

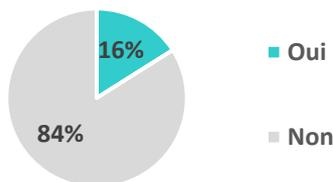
(plusieurs réponses possibles)



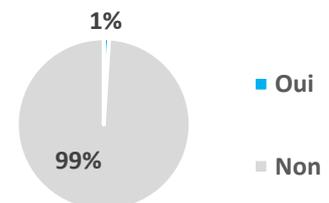
### Quel est le site internet le plus utilisé et son niveau de satisfaction pour les collectivités ?



### 16 % des collectivités souhaiteraient un accompagnement en matière de GPEEC



### 1 % 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](mailto:observatoire@cdg-nouvelleaquitaine.fr)

[Accès site internet Observatoire](#)



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE NOUVELLE-AQUITAINE