

Données 2024

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 :

- Commune et commune nouvelle
- Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)
- CCAS
- CIAS
- CDG
- Communauté d'agglomération
- Communauté de communes
- Département
- OPHLM - OPAC
- SDIS
- SIVOM
- SIVU
- Syndicat mixte
- Autre

Données de cadrage

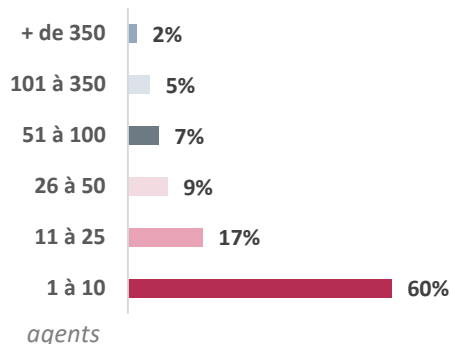
Collectivités concernées

Nombre de collectivités concernées : **1 115**

Effectif concerné

Effectif global : **40 648 agents**

Répartition des collectivités selon le nombre d'agents

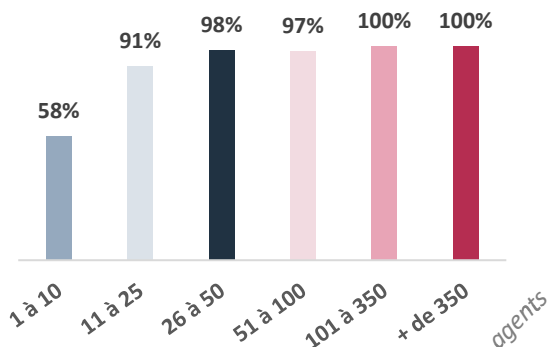


Typologie des recrutements

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

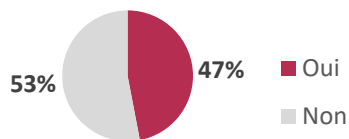
73%

des collectivités ont procédé à au moins un recrutement en 2023 ou en 2024

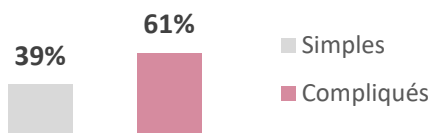


Difficultés de recrutement

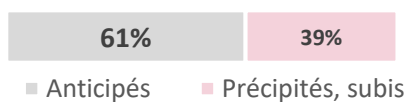
47 % des collectivités ont rencontré au moins une difficulté de recrutement



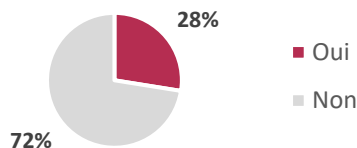
61 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont compliqués



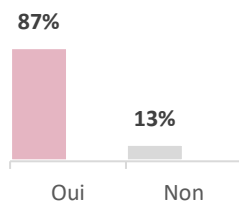
39 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont précipités ou subis



28 % des recrutements ont suscité la mise en place d'outils pour surmonter les difficultés de recrutement



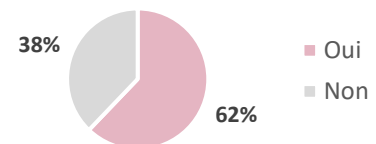
87 % des offres ont été publiées sur internet



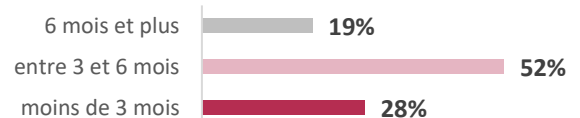
19 % des recrutements n'ont pas abouti



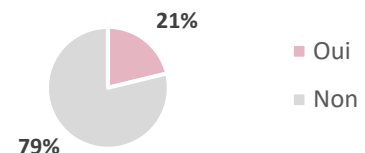
62 % des collectivités ont détecté des métiers particulièrement concernés par des difficultés de recrutement



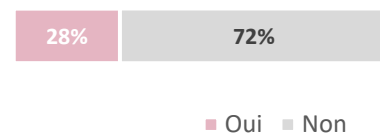
28 % des collectivités ont anticipé leurs recrutements en moins de 3 mois



21 % des recrutements ont bénéficié d'un accompagnement



28 % des offres ont été publiées sur un autre moyen de diffusion



33 % des collectivités évoquent comme difficulté de recrutement le motif suivant (plusieurs réponses possibles) : Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

Motifs de difficultés

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes	
Expérience professionnelle des candidats inadaptée	
Formation des candidats inadaptée	
Absence de candidats statutaires	
Niveau de formation des candidats insuffisant	

% collectivités

33%
27%
26%
23%
19%

Les dix principaux métiers en tension

1

AGENT DE SERVICES POLYVALENT EN MILIEU RURAL

Filière Technique

11%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 13 % des difficultés recensées

80 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

★★★★☆

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

★★★★☆

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★★★☆

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes

2

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Filière Administrative

13%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 11 % des difficultés de recrutement

70 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

★★★★☆

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

★★★★☆

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★★★☆

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

Expérience professionnelle des candidats inadaptée

3

AGENT DE RESTAURATION

Filière Technique

4%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 7 % des difficultés de recrutement

67 % des offres publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

★★★★☆

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

★★★★☆

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★★★☆

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

Temps de travail proposé

4

AGENT DES INTERVENTIONS TECHNIQUES POLYVALENT EN MILIEU RURAL

Filière Technique

16%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 7 % des difficultés de recrutement

89 % des offres sont publiées sur internet

Niveau de satisfaction

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

★★★★☆

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

★★★★☆

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

★★★★☆

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes



5 AGENT DE PROPRETÉ DES ESPACES PUBLICS

Filière Technique

83 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

17% de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 5 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★★☆

★★★★☆

★★★★☆

Temps de travail proposé



6 AIDE À DOMICILE

Filière Médico-sociale

96 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site France Travail

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

17%

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

Niveau de satisfaction

★★★★☆

★★★★☆

★★★★☆

Conditions de travail liées au poste



7 ASSISTANT OU ASSISTANTE DE GESTION FINANCIÈRE, BUDGÉTAIRE OU COMPTABLE

Filière Administrative

95 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

Action la plus mise en œuvre :

Recherche de candidat via le Site Emploi territorial

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

9%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★★☆

★★★★☆

★★★★☆

Formation des candidats inadaptée



8 ANIMATEUR OU ANIMATRICE ENFANCE-JEUNESSE

Filière Animation

90 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

10%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★★☆

★★★★☆

★★★★☆

Niveau de formation des candidats insuffisant



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

Filière Médico-sociale

74 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

11%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★★☆

★★★★☆

★★★★☆

Nombre de candidatures intéressantes insuffisantes



ASSISTANT OU ASSISTANTE DE GESTION ADMINISTRATIVE

Filière Administrative

94 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le plus utilisé :

Affichage en collectivité

Action la plus mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

29%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 3 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

★★★★☆

★★★★☆

★★★★☆

Expérience professionnelle des candidats inadaptée

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 70%

(diffusion des annonces, sourcing...)

Accompagnement en amont 26%

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

Accompagnement durant la sélection 19%

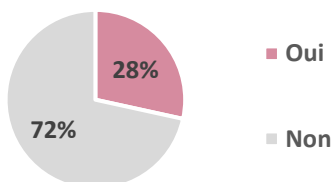
(tri des CV, entretiens de recrutement...)

Finalisation du recrutement 13%

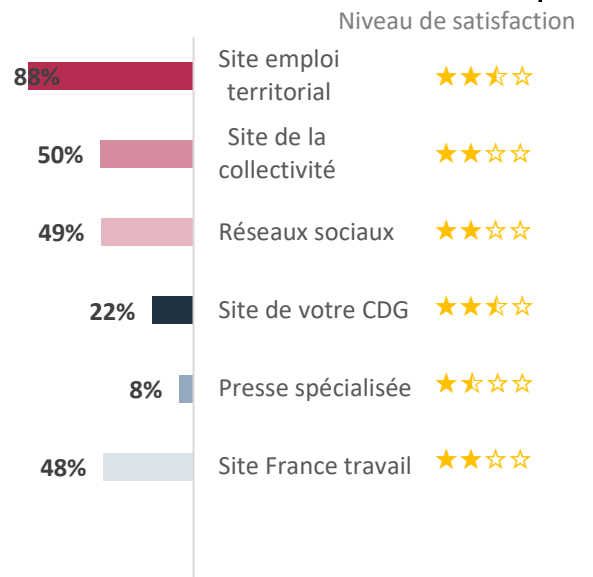
(accompagnement à l'embauche, CVthèque...)

Autre 14%

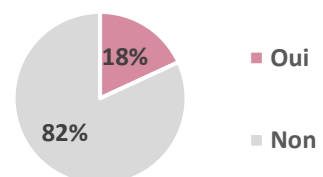
28 % des collectivités souhaiteraient un accompagnement en matière de GPEEC



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



18 % des collectivités ont mis en place une démarche de GPEEC afin d'anticiper leurs besoins en recrutements



Méthodologie

Les Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine proposent un outil d'évaluation des difficultés de recrutement et des métiers en tensions dans les collectivités territoriales.

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 difficultés pour les collectivités.

Source

Les données contenues dans cette synthèse ont été recueillies lors d'une enquête sur les difficultés de recrutement conduite en 2025.

1115 collectivités de Nouvelle-Aquitaine ont participé.

Contact

observatoire@nacoope.fr

[Accès site internet Observatoire](#)

Nacopé

Bien plus qu'un CDG