

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
- Communauté d'agglomération
- Communauté de communes
- SDIS
- SIVU
- Syndicat mixte

Données de cadrage

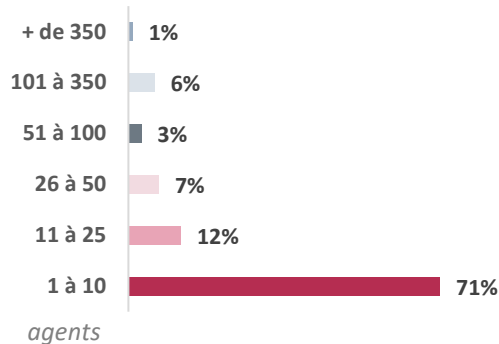
Collectivités concernées

Nombre de collectivités concernées : **105**

Effectif concerné

Effectif global : **2 629 agents**

Répartition des collectivités selon le nombre d'agents

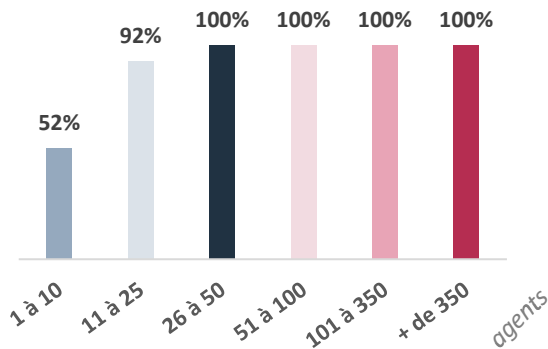


Typologie des recrutements

65%

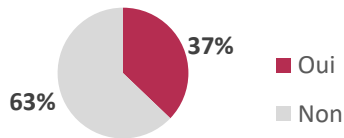
des collectivités ont procédé à au moins un recrutement en 2023 ou en 2024

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

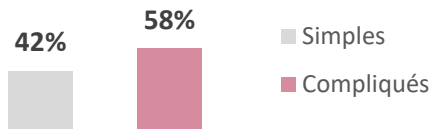


Difficultés de recrutement

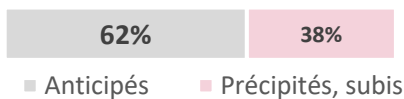
37 % des collectivités ont rencontré au moins une difficulté de recrutement



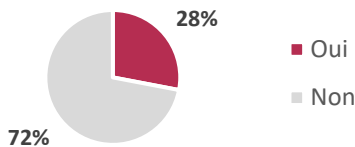
58 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont compliqués



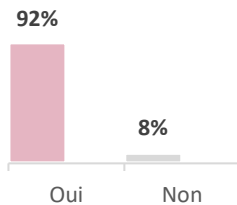
38 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont précipités ou subis



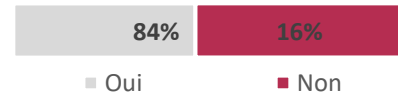
28 % des recrutements ont suscité la mise en place d'outils pour surmonter les difficultés de recrutement



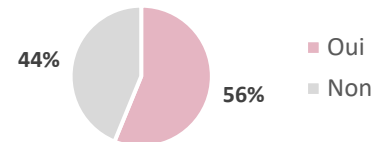
92 % des offres ont été publiées sur internet



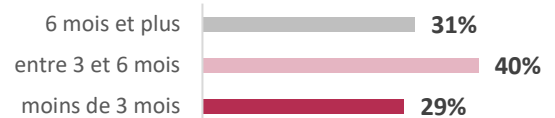
16 % des recrutements n'ont pas abouti



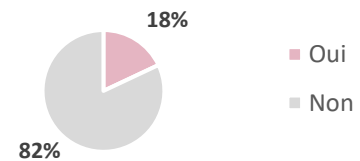
56 % des collectivités ont détecté des métiers particulièrement concernés par des difficultés de recrutement



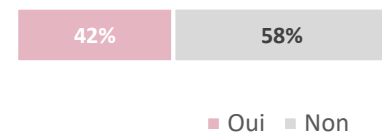
29 % des collectivités ont anticipé leurs recrutements en moins de 3 mois



18 % des recrutements ont bénéficié d'un accompagnement



42 % des offres ont été publiées sur un autre moyen de diffusion



23 % 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
Niveau de formation des candidats insuffisant
Politique de régime indemnitaire de la collectivité

% collectivités

23%
23%
21%
18%
16%

Les dix principaux métiers en tension

1 **AGENT DE PROPRIÉTÉ DES ESPACES PUBLICS**
Filière Technique

17% de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 12 % des difficultés recensées

83 % des offres 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 : **Temps de travail proposé**

2 **AGENT DE SERVICES POLYVALENT EN MILIEU RURAL**
Filière Technique

0% de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 12 % des difficultés de recrutement

100 % des offres publiées sur internet

Site internet le plus utilisé : **Site emploi territorial** ★★★★★
Autre moyen le plus utilisé : **Affichage en collectivité** #DIV/0!
Action la plus mise en œuvre : **Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité** ★★★★★

Principale cause de difficultés pour les collectivités : **Politique de régime indemnitaire de la collectivité**

3 **AGENT DES INTERVENTIONS TECHNIQUES POLYVALENT EN MILIEU RURAL**
Filière Technique

25% de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 8 % des difficultés de recrutement

75 % des offres 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 : **Absence de candidats statutaires**

4 **SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE**
Filière Administrative

0% de ces recrutements n'ont pas pu aboutir
> 8 % des difficultés de recrutement

75 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé : **Site emploi territorial** ★★★★★
Action la plus mise en œuvre : **Recours à la mobilité interne** ★★★★★

Principale cause de difficultés pour les collectivités : **Absence de candidats statutaires**



AGENT DE RESTAURATION

Filière Technique

100 % des offres sont publiées sur internet

0%

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

Niveau de satisfaction

Site internet le plus utilisé : **Site emploi territorial**

★★★★☆

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**



DIRECTEUR OU DIRECTRICE FINANCIER

Filière Administrative

100 % des offres sont publiées sur internet

100%

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

Niveau de satisfaction

Site internet le plus utilisé : **Site emploi territorial**

★★★★☆

Autre moyen le plus utilisé : **Affichage en collectivité** #DIV/0!

Action la plus mise en œuvre : **Recherche de candidat via le Site Emploi territorial** ★★★★★

Principale cause de difficultés pour les collectivités : **Formation des candidats inadaptée**



INFIRMIER OU INFIRMIÈRE

Filière Médico-sociale

50 % 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 plus utilisé : **Site emploi territorial**

★★★★☆

Autre moyen le plus utilisé : **Affichage dans des établissements d'enseignement** ★★★★★

Action la plus mise en œuvre : **Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité**

Principale cause de difficultés pour les collectivités : **Absence de candidats statutaires**



RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES

Filière Technique

100 % des offres sont publiées sur internet

50%

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

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 : **Formation des candidats inadaptée**



AGENT CHARGÉ DE CONTRÔLE EN ASSAINISSEMENT COLLECTIF ET NON COLLECTIF

Filière Technique

100 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Action la plus mise en œuvre :

Recours à la mobilité interne

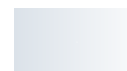
Principale cause de difficultés pour les collectivités :

Nature du poste

100%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 2 % des difficultés de recrutement



Niveau de satisfaction



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

Filière Technique

100 % des offres sont publiées sur internet

Site internet le plus utilisé :

Site emploi territorial

Action la plus mise en œuvre :

Recours à la mobilité interne

Principale cause de difficultés pour les collectivités :

Temps de travail proposé

0%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

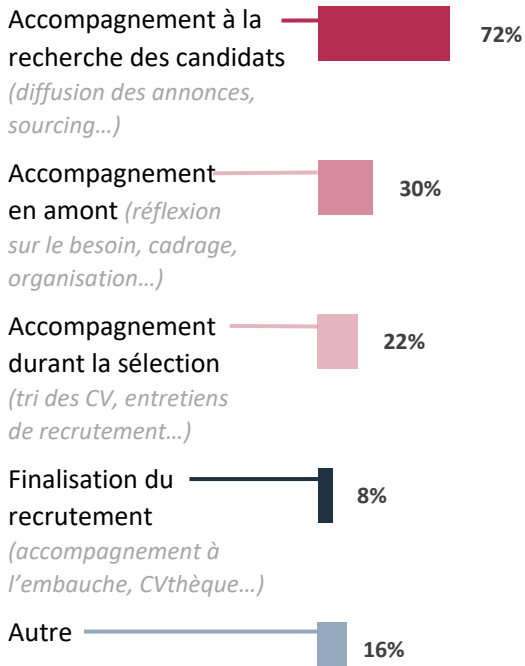
> 2 % des difficultés de recrutement

Niveau de satisfaction

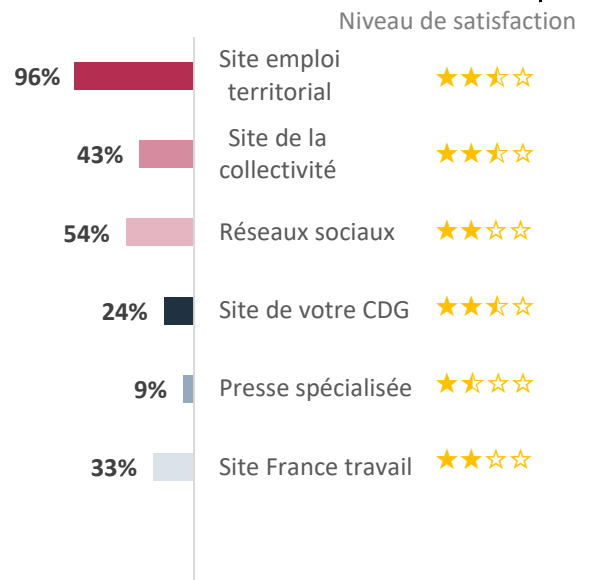


La parole est aux collectivités :

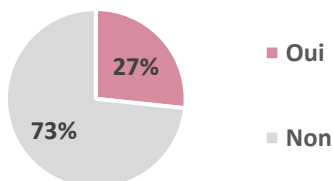
Quel type d'accompagnement est le plus adapté selon les collectivités ? (plusieurs réponses possibles)



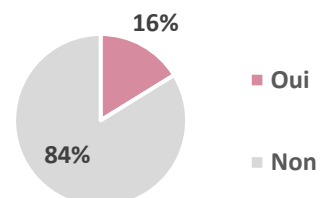
Quel est le site internet le plus utilisé et son niveau de satisfaction pour les collectivités ?



27 % des collectivités souhaiteraient un accompagnement en matière de GPEEC



16 % 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@nacoop.fr

[Accès site internet Observatoire](#)

