

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
des Pyrénées-Atlantiques

Enquête sur les difficultés
de recrutement
dans les collectivités locales
des Pyrénées-Atlantiques



Collection “ Diagnostics et perspectives RH ”

N°2 - Janvier 2010

Sommaire

Avant propos	page	3
Précisions méthodologiques	page	4
Des difficultés de recrutement constatées	page	6
Des difficultés de recrutement identifiées	page	7
Des difficultés de recrutement expliquées	page	10
Résumé	page	14

CHRONOLOGIE

- 16 juin 2009 : Réunion d'installation de l'Observatoire et examen de la 1^{ère} enquête sur les difficultés de recrutement
- Du 1^{er} au 31 octobre 2009 : Enquête sur les difficultés de recrutement réalisée sur un échantillon de 731 collectivités locales du département des Pyrénées-Atlantiques
- 13 novembre 2009 : Présentation des résultats de l'enquête aux membres de l'Observatoire, débats et préconisations
- Janvier 2010 : Diffusion des résultats de l'enquête aux collectivités
- Janvier 2010 : Présentation des résultats de l'enquête au Comité Technique Paritaire Intercommunal du Centre de Gestion
- Janvier 2010 : Transmission des résultats de l'enquête aux collectivités de plus de 50 agents pour présentation aux Comités Techniques Paritaires locaux

AVANT-PROPOS

L'article 17 de la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale confirme et complète les compétences des centres de gestion dans le domaine de l'emploi et de la prospective sociale :

« (...) ils assurent, dans leur ressort une mission générale sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités (...). Ils sont chargés d'établir (...) un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme des évolutions de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Ces documents sont portés à la connaissance des comités techniques paritaires ».



Le Président

Dans le cadre de sa mission générale d'observation confiée par la loi, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques a créé un Observatoire Départemental de l'Emploi Public Territorial et de la Gestion des Ressources Humaines.

Cet outil d'analyse et d'expertise doit permettre de donner une meilleure lecture des problématiques en lien avec l'emploi public territorial et la gestion des ressources humaines sur le département et d'accompagner les employeurs locaux au regard de cette situation. La restitution des travaux et études de l'Observatoire au sein des CTPI et CTP locaux permettra aussi d'alimenter et de favoriser le dialogue social.

Le deuxième numéro de la collection « Diagnostics et perspectives RH » est consacré à la présentation des résultats de la première enquête de l'Observatoire. Cette enquête porte sur les difficultés de recrutement dans les collectivités locales avec un double objectif : identifier les difficultés de recrutement et les raisons de ces difficultés.

Cette première enquête se base sur un taux de retour élevé. En effet, 59 % des collectivités ont répondu. Votre collaboration a permis de dresser un tableau représentatif des difficultés rencontrées. Je tiens ainsi à remercier l'ensemble des collectivités pour le temps qu'elles ont consacré à cet exercice.

Les résultats de cette enquête ont permis, aux membres de l'Observatoire, de formuler des préconisations. Ainsi, en s'appuyant sur les propositions de ces professionnels de la gestion des ressources humaines, des actions seront mises en œuvre dès 2010. Je les remercie tout particulièrement pour leur participation active et leur investissement personnel.

Je suis convaincu que tous ensemble nous progresserons.

Michel HIRIART

Maire de Biriartou

*Président de la Communauté
de Communes Sud Pays Basque*

Précisions méthodologiques

● **Champ de l'étude**

La première enquête menée par l'Observatoire porte sur les difficultés de recrutement dans les collectivités locales des Pyrénées-Atlantiques. L'objectif est d'identifier les métiers sur lesquels les collectivités ont eu des difficultés de recrutement et d'identifier les raisons de ces difficultés.

L'enquête concerne la période allant du 1er juin 2008 au 31 octobre 2009.

● **Réalisation de l'enquête**

L'enquête sur les difficultés de recrutement a été lancée auprès des collectivités locales du département des Pyrénées-Atlantiques. Toutes les collectivités du département qui emploient du personnel ont été interrogées (affiliées et non affiliées au CDG), soit un total de 731 collectivités.

Les collectivités locales ont bénéficié d'un mois (du 1er au 31 octobre 2009) pour renseigner les champs de l'enquête. Le recueil des données et l'exploitation des résultats ont été réalisés au cours des mois d'octobre et novembre 2009.

● **Bilan de l'enquête**

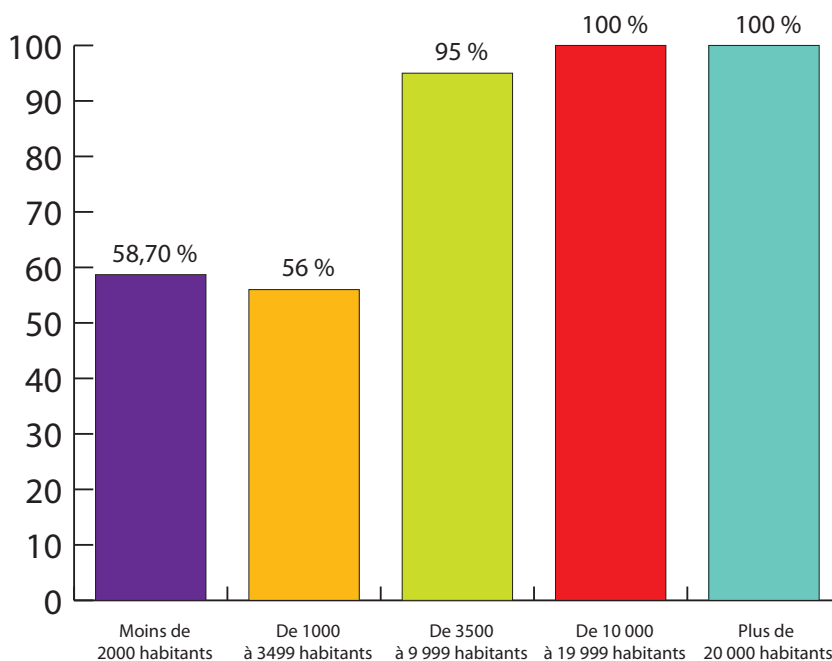
■ **Un taux de retour élevé**

59 % des collectivités interrogées ont répondu à l'enquête soit 434 sur 731. Afin de bénéficier d'une meilleure représentativité, un suivi particulier a été effectué auprès des collectivités de plus de 20 fonctionnaires, soit environ 70 collectivités. Plus de 84% de ces collectivités ont répondu à l'enquête.

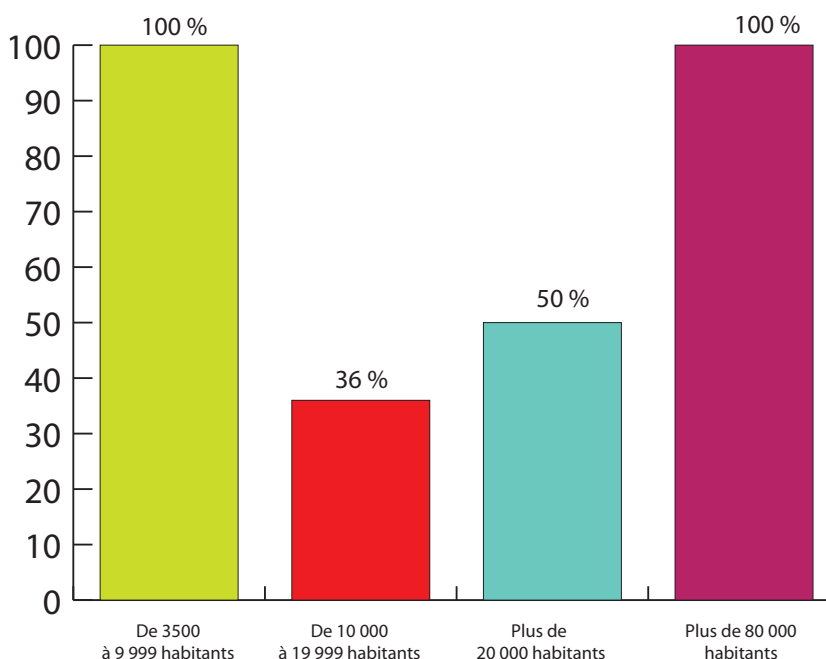
■ Des données représentatives des collectivités locales du département

- 60,7% des communes du département ont répondu à l'enquête. On retrouve la même part pour les communautés d'agglomération et de communes.
- Les 3 communes non affiliées au Centre de Gestion ont également répondu à l'enquête ainsi que le Conseil général, le SDIS et le Centre de Gestion.
- On compte de plus 42 SIVOM/SIVU et 15 syndicats mixtes parmi les répondants. A noter la participation de deux CCAS non affiliés et de 19 autres CCAS et caisses des écoles.

Part des communes qui ont répondu à l'enquête*



Part des communautés de communes et d'agglomération qui ont répondu à l'enquête*



* Ces données ont été calculées en comparaison avec le nombre de collectivités du département.

Des difficultés de recrutement constatées

Les résultats suivants portent sur les collectivités ayant répondu à l'enquête et ayant procédé à des recrutements sur la période du 1er juin 2008 au 31 octobre 2009.

● Combien de recrutements sur emplois permanents ?

41,9% des collectivités ont recruté sur emplois permanents, soit 182 collectivités. 4 collectivités ont également déclaré avoir eu un recrutement non abouti. Sur la période donnée, on recense un total de 837 recrutements. Toutefois, 378 recrutements ont été effectués par 9 collectivités, soit 45% des recrutements.

● Un quart des collectivités interrogées a eu des difficultés de recrutement

22 % des collectivités qui ont recruté ou envisagé de recruter sur la période donnée déclarent avoir eu des difficultés de recrutement soit 41 collectivités. Toutefois 65,9 % des collectivités qui ont eu des difficultés de recrutement ont eu 1 seule difficulté de recrutement.

● 1 recrutement sur 10 est difficile

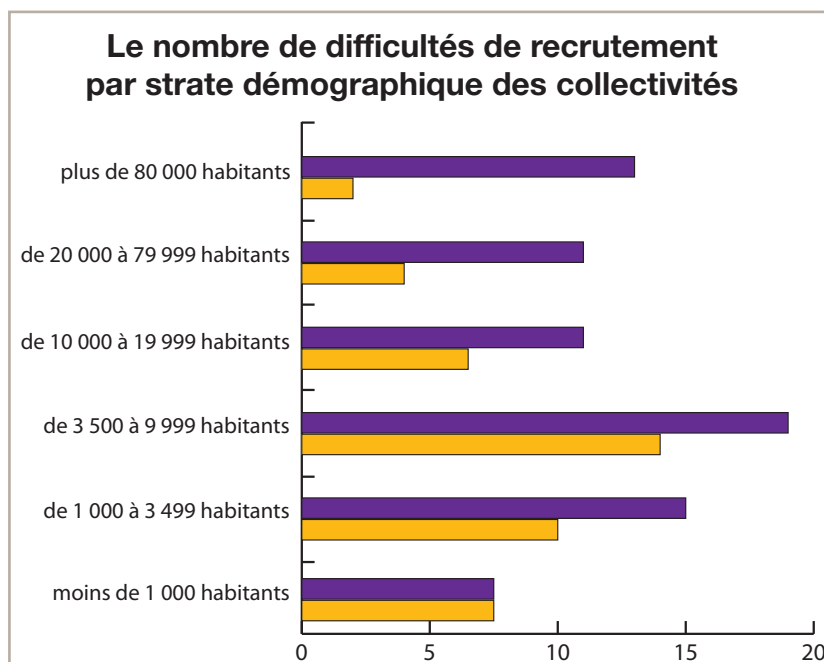
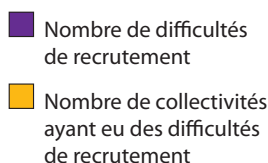
Sur les 837 recrutements recensés, 71 sont déclarés difficiles, soit de l'ordre de 1 recrutement sur 10.

● Les EPCI ont eu plus de difficultés de recrutement que les communes

38,5% des EPCI qui ont recruté déclarent avoir eu des difficultés de recrutement contre 22% des communes.

● Les collectivités de 3 500 à 9 999 habitants sont particulièrement touchées par les difficultés de recrutement

40,6 % des collectivités de 3500 à 9 999 habitants qui ont recruté ont eu des difficultés de recrutement. A l'inverse moins de 10 % des collectivités de moins de 1 000 habitants déclarent avoir eu des difficultés de recrutement.



● Les difficultés de recrutement sont réparties de façon homogène sur le département

29,1 % des collectivités du Pays Basque et 20,7 % des collectivités du Béarn déclarent avoir eu des difficultés de recrutement.

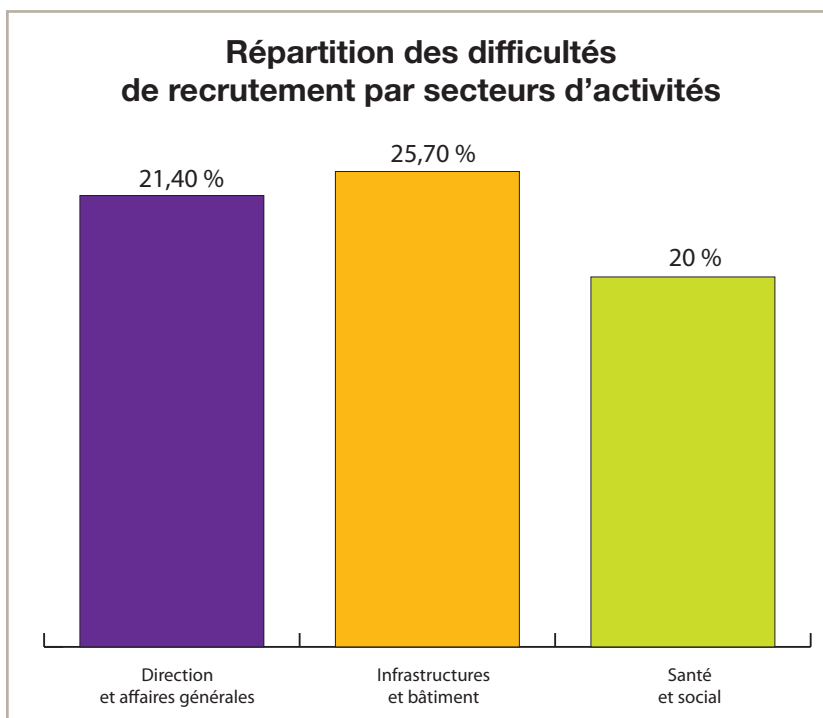
Des difficultés de recrutement identifiées

A - Quels sont les métiers concernés par les difficultés de recrutement ?

● Trois secteurs regroupent l'essentiel des difficultés de recrutement

Des regroupements ont été effectués afin de mettre en avant les principaux secteurs où sont constatées des difficultés de recrutement.

Les secteurs direction/affaires générales, infrastructures/bâtiment et santé/social représentent 67 % des difficultés de recrutement.



● Des difficultés de recrutement ont été constatées sur 39 métiers

Les 71 difficultés de recrutement constatées sur la période donnée correspondent à 39 métiers. En effet certains métiers ont été cités à plusieurs reprises (ex : le métier de responsable des services techniques a été cité 8 fois).

Ont été cités principalement les métiers suivants :

- Responsable des services techniques
- Directeur général
- Secrétaire de mairie
- Travailleur social
- Agent d'accompagnement de l'enfance
- Agent d'entretien polyvalent
- Archiviste
- Chargé d'études développement territorial
- Dessinateur-opérateur
- Educateur de jeunes enfants
- Enseignant artistique
- Infirmier
- Ingénieur en infrastructures
- Médecin de médecine professionnelle et préventive
- Puéricultrice

Ces 15 métiers représentent les 3/4 des difficultés de recrutement.

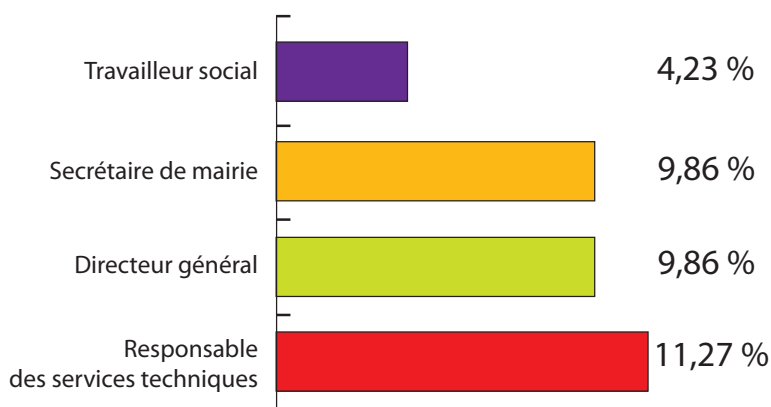
● **Quatre métiers représentent plus de 36 % des difficultés de recrutement**

Les métiers de responsable des services techniques, directeur général, secrétaire de mairie et travailleur social sont parmi les plus cités.

Ils représentent plus de 35 % des recrutements difficiles. Un métier en tension sur trois est un métier généraliste.

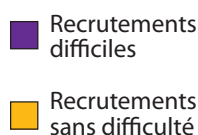
Le constat est quasiment similaire pour les métiers spécialisés avec 38% des difficultés de recrutement.

Les principaux métiers en tension dans les collectivités

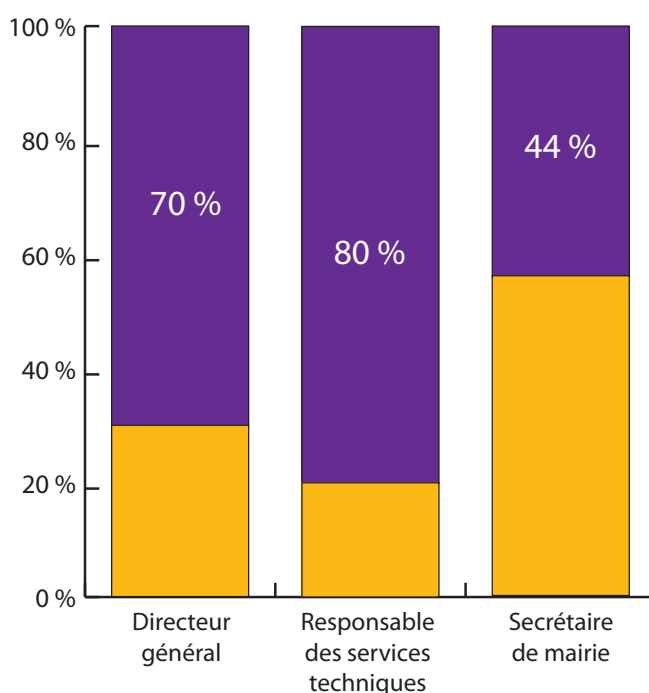


Sur les 3 métiers les plus fréquemment cités, on peut retenir que :

- 8 recrutements sur 10 de responsable des services techniques sont déclarés difficiles soit 80%
- 7 recrutements sur 10 de directeur général sont déclarés difficiles soit 70%
- 7 recrutements sur 16 de secrétaire de mairie sont déclarés difficiles soit 44%



Part des recrutements difficiles par métiers



B - Quelles sont les filières et les catégories concernées par les difficultés de recrutement ?

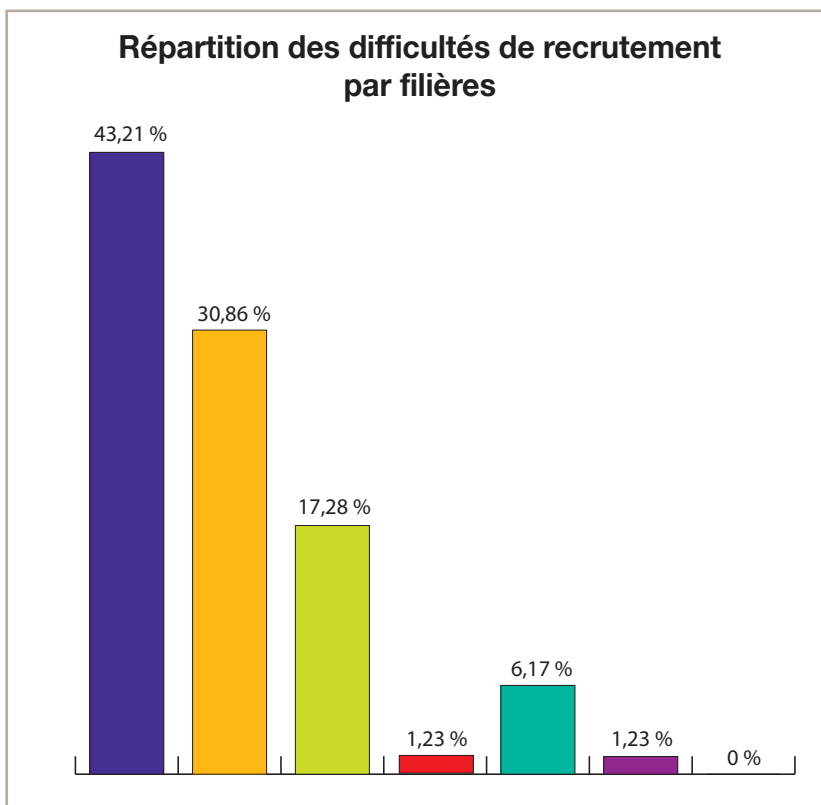
● Une part importante de difficultés de recrutement dans les filières administrative et technique

Les filières administrative et technique représentent plus de 74 % des difficultés de recrutement.

La filière médico-sociale représente 17,3 % des difficultés de recrutement.

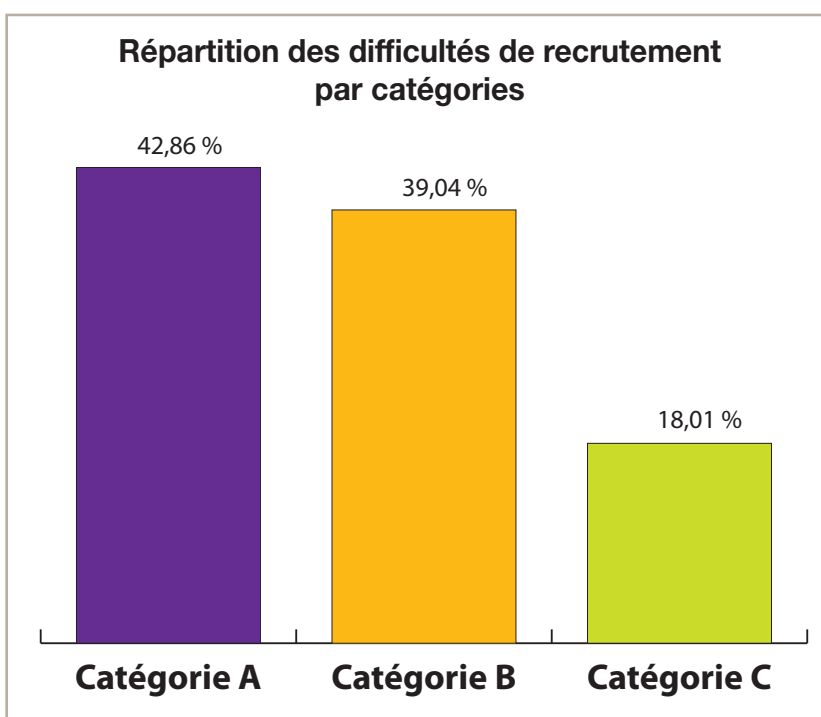
A l'inverse aucune difficulté n'a été signalée dans la filière sécurité.

- Technique
- Administrative
- Médico-social
- Animation
- Culturelle
- Sportive
- Sécurité



● La quasi-totalité des difficultés de recrutement se trouve en catégories A et B

Les catégories A et B représentent plus de 80% des difficultés de recrutement. A l'inverse la catégorie C ne recense que 18 % des difficultés de recrutement.



Des difficultés de recrutement expliquées

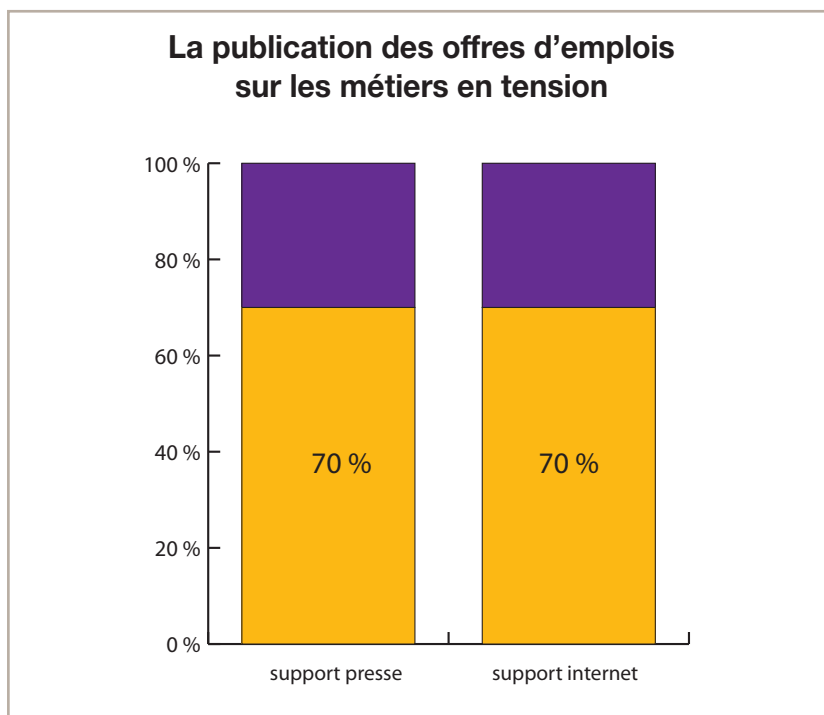
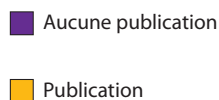
A - Quelles sont les pratiques des collectivités en matière de diffusion des offres d'emploi ?

● La publication des offres d'emplois sur les métiers en tension

Dans 70 % des cas, les collectivités publient simultanément sur la presse spécialisée et internet l'offre d'emploi.

Toutefois pour la moitié de ces métiers, aucun autre moyen de publicité n'a été utilisé.

Quelques collectivités ont publié l'offre d'emploi dans leur collectivité ou ont fait appel à une agence de communication. Mais ces pratiques restent à la marge.



● Les actions mises en œuvre par les collectivités pour recueillir des candidatures

Les collectivités ont recours principalement aux CV et candidatures spontanées reçues par la collectivité, à la bourse de l'emploi de fonctionnaires gérés par le CDG 64, à la demande d'accompagnement du CDG 64 en matière de recrutement et au Pôle Emploi.

A l'inverse le recours à la mobilité interne, la demande des listes d'aptitudes des concours au CDG 64 ou CNFPT, le recours à des candidatures exclusivement locales et le recours à un cabinet privé de recrutement ne sont pas des actions couramment mises en œuvre par les collectivités.

● La quasi-absence de publication des offres pour les recrutements difficiles

Dans 90% des cas l'offre d'emploi de secrétaire de mairie ne fait l'objet d'aucune publication. Il en est de même pour une offre d'emploi sur deux pour le métier de responsable des services techniques.

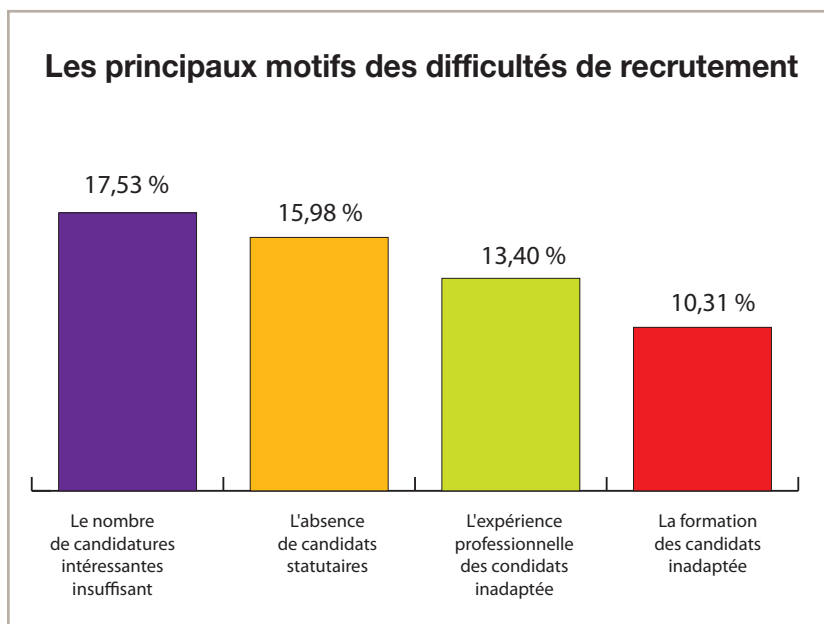
● La mobilité interne n'est pas pratiquée pour les recrutements difficiles

Dans 90% des cas pour les métiers de responsable des services techniques, secrétaire de mairie et de directeur général, le recours à la mobilité interne n'est pas pratiqué.

B - Quels sont les motifs soulevés par les collectivités pour expliquer ces difficultés de recrutement ?

● Plus de 50% des difficultés de recrutement s'expliquent par quatre motifs principaux

57,2 % des difficultés de recrutement peuvent s'expliquer par quatre motifs principaux selon les collectivités qui ont répondu à l'enquête : le nombre de candidatures intéressantes insuffisant, l'absence de candidats statutaires, l'expérience professionnelle des candidats inadaptée et la formation des candidats inadaptée.



D'autres raisons sont également à noter pour expliquer les difficultés de recrutement des collectivités : la nature du poste ouvert au recrutement et le temps de travail proposé, le régime social de la collectivité, la politique de la collectivité en matière de primes et le niveau de formation des candidats insuffisant.

Les motifs suivants ont été peu cités par les collectivités pour expliquer les difficultés de recrutement : la taille de la collectivité, les conditions de travail, les domaines de compétence de la collectivité, le secteur géographique et la définition du poste imprécise.

● Des motifs bien identifiés pour les métiers en tension

Les motifs des difficultés de recrutement pour les 4 métiers les plus souvent cités :

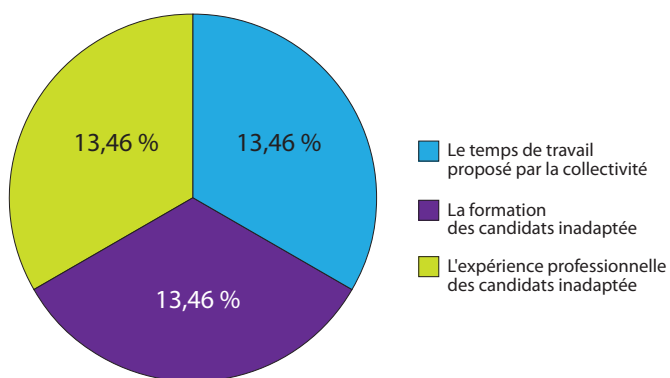
- Responsable des services techniques : le nombre de candidatures intéressantes insuffisant et l'expérience professionnelle inadaptée
- Directeur général : la formation des candidats et l'expérience professionnelle inadaptées
- Secrétaire de mairie : le temps de travail
- Travailleur social : l'absence de candidats statutaires et les conditions de travail

● Les motifs des difficultés de recrutement selon les filières

Les filières administrative, technique et médico-social recensent la majorité des difficultés de recrutement.

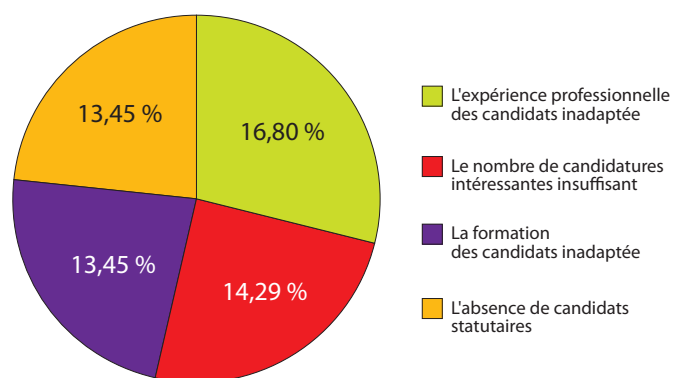
Trois motifs principaux permettent de justifier les difficultés de recrutement dans la filière administrative : l'expérience professionnelle des candidats, le temps de travail proposé par la collectivité et la formation des candidats.

Les principaux motifs des difficultés de recrutement dans la filière administrative



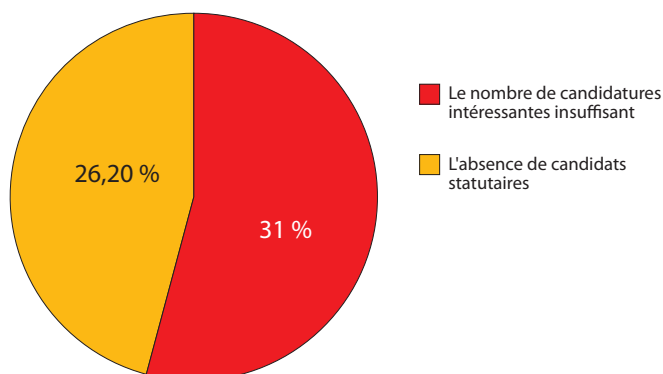
Les difficultés de recrutement dans la filière technique s'expliquent à part égale par l'expérience professionnelle des candidats, le nombre de candidatures intéressantes insuffisant, la formation des candidats et l'absence de candidats statutaires.

Les principaux motifs des difficultés de recrutement dans la filière technique



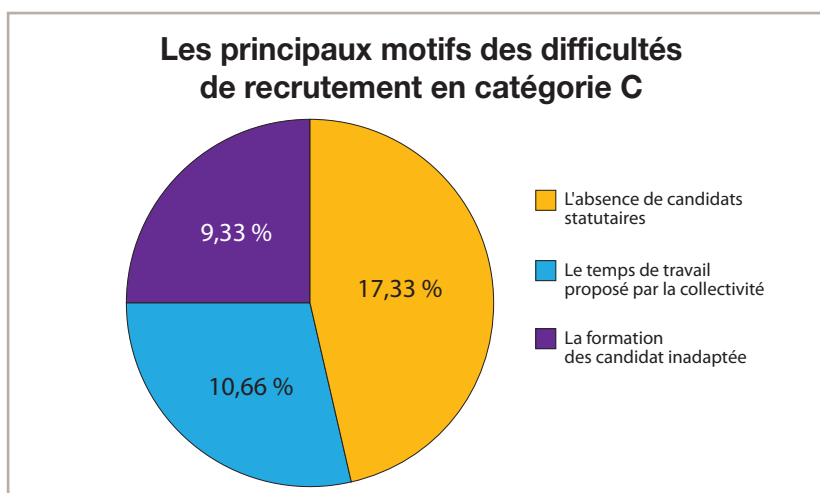
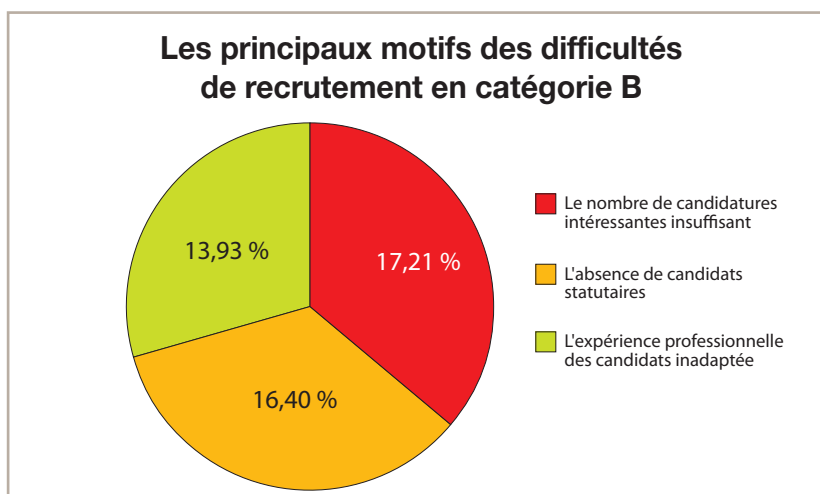
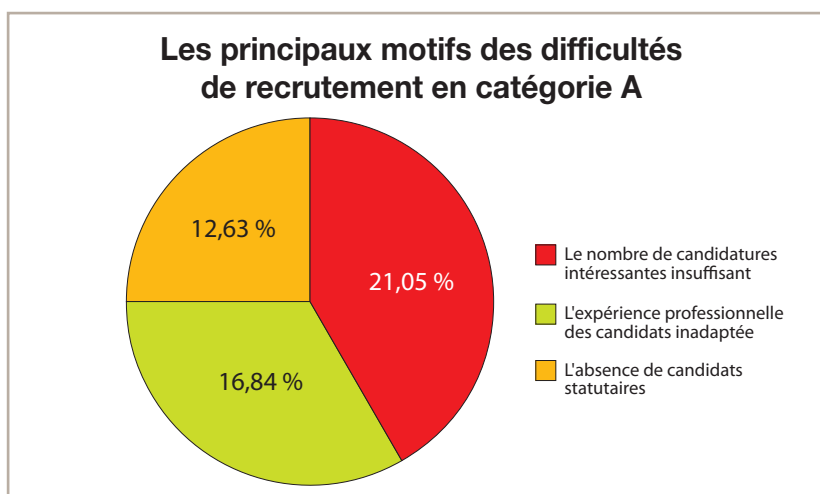
31% des difficultés de recrutement dans la filière médico-sociale s'expliquent par le nombre de candidatures intéressantes insuffisant.

Les principaux motifs des difficultés de recrutement dans la filière médico-sociale



● Les motifs des difficultés de recrutement selon les catégories

On retrouve les mêmes difficultés de recrutement pour les catégories A et B : l'absence de candidats statutaires, le nombre de candidatures intéressantes insuffisant et l'expérience professionnelle des candidats inadaptée.



RÉSUMÉ

- **L'enquête sur les difficultés de recrutement se base sur un taux de retour élevé**
 - 59% des collectivités ont répondu à l'enquête
 - 84% des collectivités non affiliées ont répondu à l'enquête
- **22% des collectivités qui ont recruté déclarent avoir eu une ou plusieurs difficultés de recrutement**
- **71 difficultés ont été recensées sur la période donnée, soit 1 recrutement sur 10 déclaré difficile**
- **39 métiers ont été cités par les collectivités**
Les principaux métiers concernés sont :
 - Responsable des services techniques
 - Directeur général
 - Secrétaire de mairie
 - Travailleur social
- **Les filières administrative et technique recensent la majorité des difficultés de recrutement.**
- **81% des difficultés de recrutement se trouvent en catégories A et B.**
- **La publication sur la presse spécialisée ou internet de l'offre d'emploi n'est pas systématique pour ces métiers en tension**
- **65% des offres d'emploi ne font l'objet d'aucun autre moyen de publicité**
- **Les principales actions mises en œuvre par les collectivités pour recueillir des candidatures :**
 - Le recours aux CV et candidatures spontanées reçues par la collectivité,
 - Le recours à la bourse de l'emploi de fonctionnaires gérés par le CDG 64,
 - La demande d'accompagnement du CDG 64 en matière de recrutement.

Le recours à la mobilité interne et la demande des listes d'aptitudes des concours au CDG 64 ou CNFPT n'ont pas été cités par les collectivités.

- **Les principaux motifs des difficultés de recrutement :**
 - Le nombre de candidatures intéressantes insuffisant
 - L'absence de candidats statutaires
 - L'expérience professionnelle des candidats inadaptée
 - La formation des candidats inadaptée.

Ces motifs expliquent une majorité des difficultés de recrutement sur les filières administrative et technique et sur les catégories A et B.

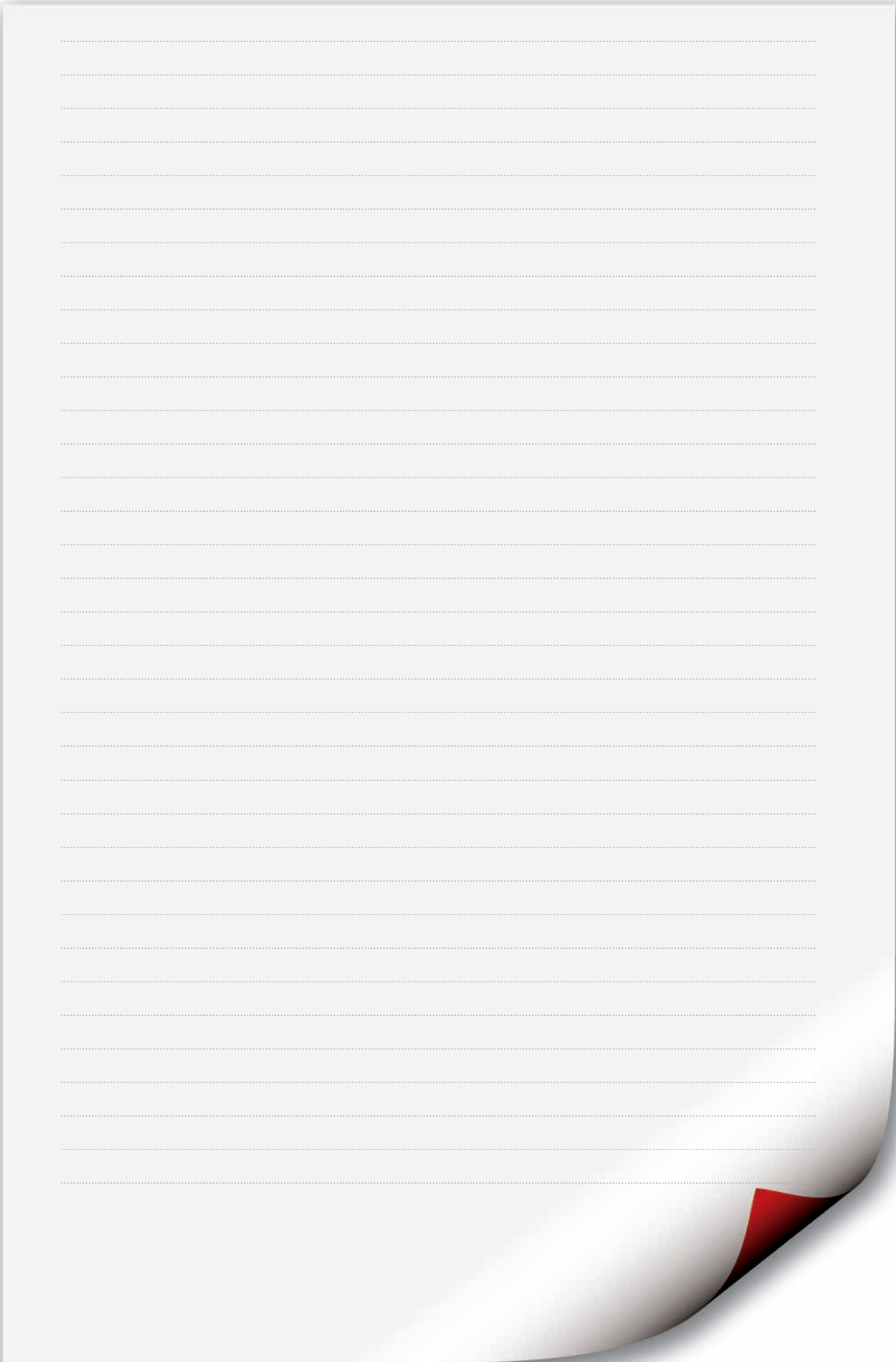
■ **Prochaine étude de l'Observatoire : Les politiques d'avancement de grade dans les collectivités locales du département des Pyrénées-Atlantiques**

Cette étude tient compte de différents constats, notamment la décentralisation de la gestion de l'avancement de grade au plan local depuis la loi du 19 février 2007. La réglementation complexe, l'outil de gestion active du personnel et la liberté offerte à l'autorité territoriale justifient cette étude.

Afin de produire une étude la plus complète possible, différents publics seront visés (les collectivités de plus de 20 fonctionnaires, les élus du Conseil d'Administration du CDG et un échantillon représentatif de Maires et Présidents, les syndicats professionnels et un échantillon de lauréats des examens professionnels)

L'enquête sera lancée en février 2010.

NOTES



Nous remercions l'ensemble
des collectivités pour leur collaboration.

Pour toutes informations complémentaires,
vous pouvez contacter :

M^{lle} Marine Dupéré

Chargée de mission

« Emploi, prospective sociale et GPEEC »

gpeec@cdg-64.fr

Tél. : 05 59 82 18 96



Synthèse réalisée par :
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
des Pyrénées-Atlantiques

Cité administrative BP 609
64006 PAU Cedex

www.cdg-64.fr