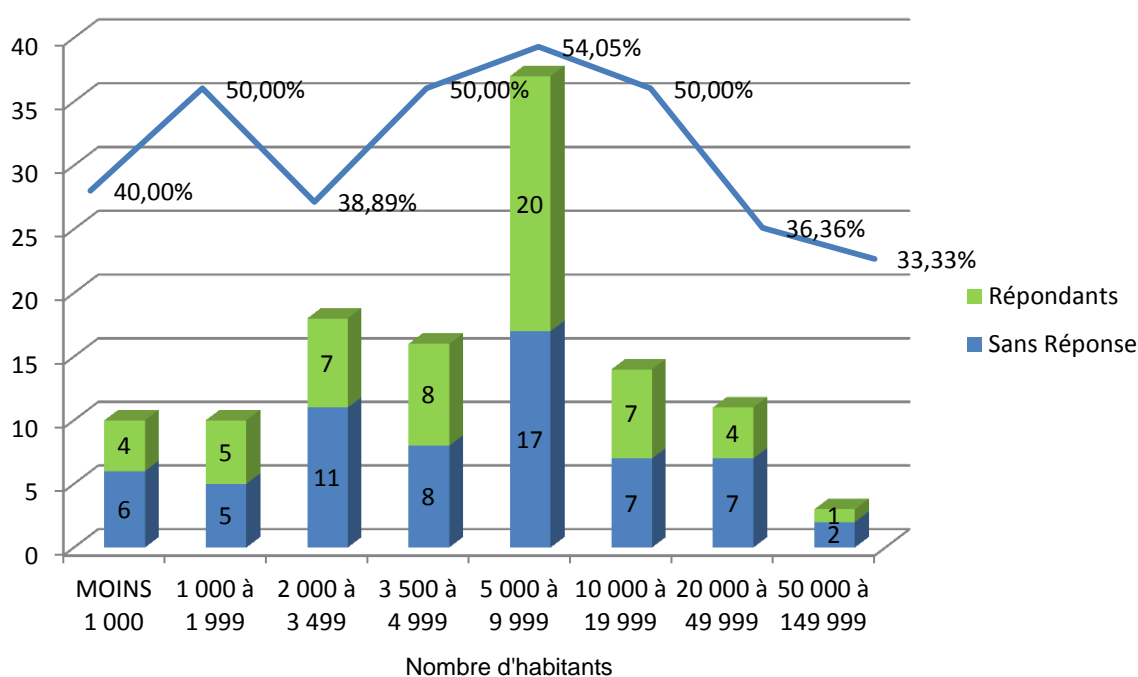


LE RECRUTEMENT DANS LES COMMUNES DES BOUCHES-DU-RHÔNE

Afin d'avoir une meilleure visibilité de l'emploi dans les communes des Bouches-du-Rhône et de mieux les accompagner dans leur processus de recrutement, le CDG13 a réalisé, entre le 15 mai et le 30 juin 2017, une enquête auprès des 119 communes du département. Ces collectivités territoriales sont en effet à l'origine de près de 60 % du total des déclarations de vacances d'emplois publiées chaque année.

61 communes ont répondu à l'enquête. Dans chaque strate démographique représentée ci-dessous, les taux de réponse oscillent entre 30 % et 50 %.



L'enquête portait sur une année « glissante », c'est-à-dire les recrutements opérés entre le 1^{er} mai 2016 et le 30 avril 2017.

Les principaux enseignements qui peuvent être tirés de cette enquête sont les suivants.

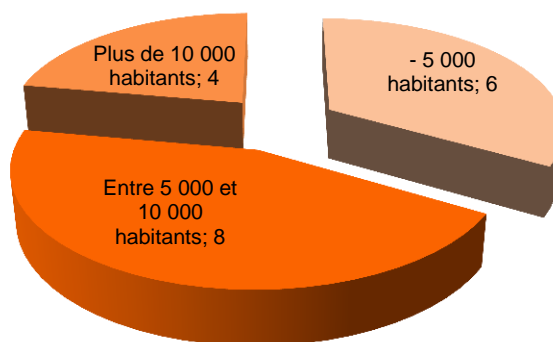
Trois communes concentreraient 66 % des recrutements

58 communes (soit 95,1 % des répondants) ont déclaré avoir procédé à au moins un recrutement sur la période de référence, pour un total de 1 602 opérations de recrutement (5 communes ont indiqué avoir recruté mais sans préciser le nombre de ces recrutements).

Trois collectivités qui se situent dans la strate des 10 000 à 20 000 habitants pour l'une et des 20 000 à 50 000 habitants pour les deux autres ont déclaré un total de 1 055 recrutements.¹

Les recrutements sur emploi permanent sont majoritaires en ce sens qu'ils représentent les trois quarts des recrutements.

Strate des communes ayant déclaré recruter des vacataires



Seules 18 communes ont déclaré avoir recours à des emplois de vacataires.

9 ont eu recours aux emplois aidés et une seule a eu recours à la mise à disposition.

A la question, « *Quels sont les métiers concernés par ces recrutements* », la plupart des répondants ont indiqué la filière dans laquelle les recrutements ont eu lieu, parfois la catégorie hiérarchique et le cadre d'emplois. Malheureusement, sur les 1 602 recrutements déclarés, seuls 95 métiers ont été évoqués, dont 40 sont à la fois un cadre d'emplois et un métier (ex/ : auxiliaire de puériculture, animateur, gardien brigadier ...). Ces informations sont trop imprécises pour en tirer des enseignements.

Néanmoins, les indications qui peuvent être dégagées sont les suivantes :

- Les filières les plus fréquemment citées dans les réponses sont, par ordre décroissant, les filières technique, administrative, animation, police municipale, sanitaire et sociale, culturelle et sportive.
- Les recrutements ont majoritairement été réalisés dans la catégorie C (62 %), les catégories B (26 %) et A (12 %) représentant quant à elles, à peine plus d'un tiers de ces recrutements.

¹ Cette donnée est à relativiser, toutes les communes n'ayant pas inclus dans leur réponse les mouvements internes à la collectivité.



Internet, principal vecteur de diffusion des offres

Au-delà du site Internet du CDG13 qui est un mode de diffusion réglementairement imposé, les communes recourent majoritairement au Web pour promouvoir leurs offres d'emplois, que ce soit à travers leur propre site Internet ou encore au moyen d'autres sites (ni celui de la commune, ni celui du CDG13).

Près d'un quart des communes diffusent leurs offres dans la presse spécialisée. En revanche une seule déclare utiliser la presse locale.

Les acteurs de l'emploi, Mission Locale et Pôle Emploi, sont cités à 13 reprises et les forums et salons à 5 reprises.

Enfin, 12 communes indiquent informer directement leur vivier de candidats des postes ouverts au recrutement, soit en présentant les offres aux personnes ayant déjà candidaté de manière spontanée, soit en les proposant aux agents contractuels auxquels elles ont déjà eu recours.

Des difficultés de recrutements observées pour certains métiers

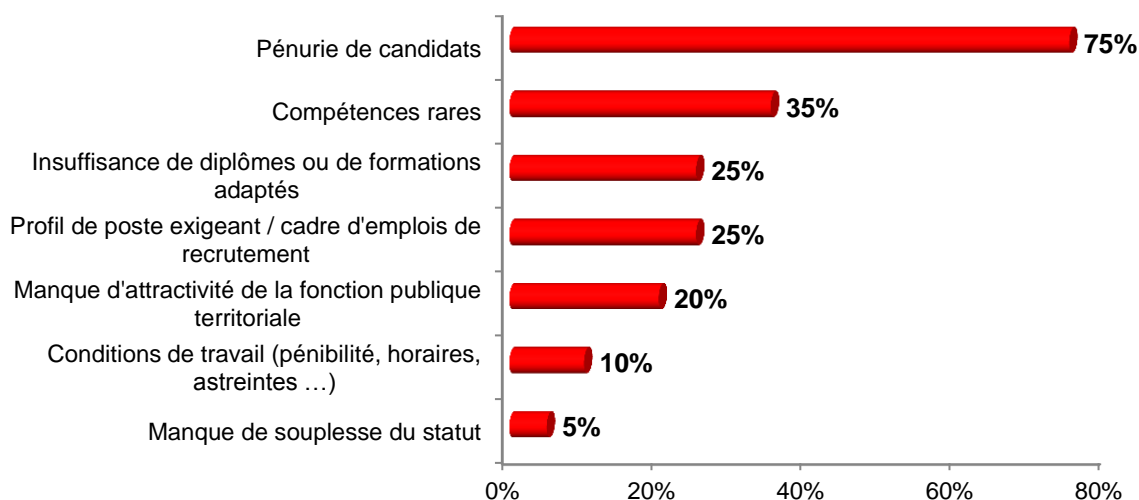
Parmi les 58 communes qui ont recruté au cours des douze mois observés, 18 (soit 32 %) ont déclaré avoir rencontré des difficultés à trouver un collaborateur. Parmi les recrutements difficiles à opérer, ces communes ont cité par ordre décroissant :

- Les professionnels du secteur sanitaire et social, notamment les éducateurs de jeunes enfants, les auxiliaires de puériculture et les aides à domicile ; la filière sanitaire et sociale est sans doute celle qui est la plus fortement touchée par l'usure professionnelle, ce qui explique en partie la désaffection pour ces métiers ;
- Dans la filière administrative, les gestionnaires des marchés publics, les gestionnaires finances ou encore les agents instructeurs du droit des sols sont des professionnels rares ;
- Dans la filière technique, à peu près tous les postes, quelle que soit la catégorie hiérarchique, trouvent difficilement preneur, y compris les postes d'ASVP (agent de surveillance de la voie publique) qui pourtant ne requièrent que peu de qualifications ;
- La filière police municipale pourrait être qualifiée de filière jouissant du plein emploi car les recrutements s'opèrent uniquement par réseau : aucun candidat au recrutement n'est inscrit dans la CVthèque du CDG13 et les listes d'aptitude se vident plutôt rapidement, et ce bien que les lauréats ne soient ni formés, ni agrémentés, ni assermentés ;
- Le métier d'animateur, s'il est moins fréquemment cité par les répondants, semble demeurer un métier en tension ; le nouveau gouvernement laissant désormais le choix aux collectivités de poursuivre ou non la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. La tension qui pèse sur la filière animation devrait se résorber ;
- Enfin, un seul répondant a signalé la pénurie de candidats aptes à occuper les fonctions de maître de bassin ou de maître-nageur sauveteur. Cependant, cette carence mérite d'être soulignée dans la mesure où les demandes des collectivités sont fréquentes et où la CVthèque du CDG13 ne permet pas toujours d'y répondre.

Un manque d'attractivité de la fonction publique territoriale à relativiser

Parmi les raisons citées pour expliquer les difficultés de recrutement, les collectivités mentionnent, bien sûr, des raisons inhérentes aux candidats (profil, diplôme, compétence ou expérience inadaptés), mais sont également évoquées des causes relevant des organisations, notamment des offres sur des cadres d'emplois sous-dimensionnés au regard des missions du poste et un manque d'attractivité de la fonction publique territoriale.

**Raisons invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement
(plusieurs choix étaient possibles)**



Or, le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale est à relativiser compte tenu des sources dans lesquelles puisent majoritairement les collectivités pour trouver leurs collaborateurs. En effet, le vivier de la collectivité est cité à 44 reprises comme première source de recrutement. A titre de comparaison, la CVthèque du CDG13 est citée deux fois moins fréquemment (22 fois), le recrutement sur liste d'aptitude seulement 6 fois et le recours à des cabinets de recrutement seulement trois fois.

Ainsi, bien que l'on doive admettre que la fonction publique territoriale en général ne dispose pas d'un très grand attrait, il semblerait toutefois que la réalité soit toute autre lorsque l'on considère l'entité juridique qui recrute, en l'occurrence la commune. En effet, dans 77 % des cas celle-ci pioche directement dans son propre vivier, essentiellement constitué de candidatures spontanées ou de candidatures non retenues à un poste précédemment publié, pour pourvoir les postes vacants (soit 44 répondants sur les 58 ayant déclaré avoir recruté au cours de la période observée).

Des leviers autres que le recrutement pour remplir les missions

Devant la pénurie de candidats, les 18 communes confrontées à des difficultés de recrutement, ont :

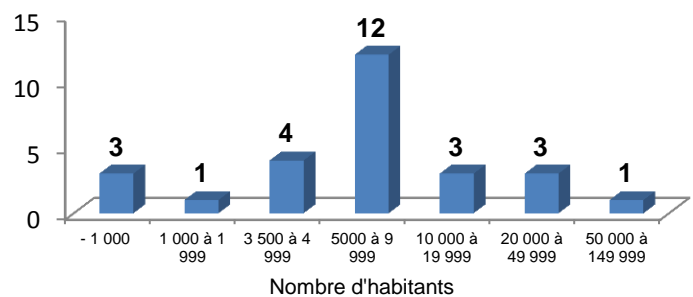
- parfois procédé à des réajustements sur le poste : 6 d'entre elles ont fait évoluer les éléments de rémunération,

- plus fréquemment, fait évoluer leur manière de recruter : mobilisation du réseau professionnel et des partenaires de l'emploi, prolongation de la durée de publicité des offres.

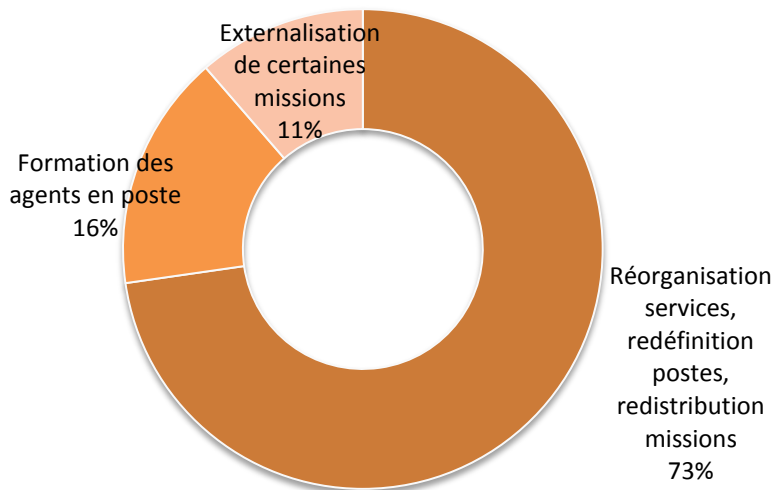
In fine, 8 d'entre elles ont abandonné l'idée de recruter. Elles ont trouvé d'autres moyens pour faire fonctionner leurs services de manière satisfaisante tout en se passant de nouveaux agents.

De manière plus globale, sur les 61 répondants, 27 communes ont indiqué avoir mobilisé un ou plusieurs autres moyens que le recrutement pour exercer sans difficulté l'ensemble de leurs compétences, ce qui témoigne de la préoccupation de contenir leur masse salariale. Cette préoccupation concerne toutes les strates, y compris les communes de taille très modeste.

Nombre de collectivités ayant mobilisé d'autres moyens que le recrutement pour exercer leurs compétences



Stratégies adoptées pour palier un/des recrutement(s)



C'est en réinterrogeant leur organisation et/ou en gérant différemment leurs effectifs et/ou, parfois aussi, en externalisant certaines missions que les communes parties prenantes de l'enquête ont indiqué avoir dégagé les marges de manœuvre suffisantes pour contenir voire diminuer leur masse salariale.

Des marges de manœuvre pour consolider l'accompagnement du CDG13

A la question « Avez-vous eu recours à l'accompagnement du CDG13 », 18 collectivités ont répondu par l'affirmative, et plus des deux tiers d'entre elles ont jugé que cet accompagnement a été un succès.

Il n'en reste pas moins que pour près d'un tiers des collectivités accompagnées, le CDG13 s'est trouvé confronté à des limites :



- en premier lieu la pénurie de candidats et la rareté des compétences dans les domaines suivants : éducateurs de jeunes enfants, agents de police municipale, professionnels des finances publiques et gestionnaires des ressources humaines ; tous ces métiers font partie de ceux pour lesquels les collectivités ont peiné à recruter (cf. supra) ;
- en second lieu, les répondants ont estimé avoir défini un profil de poste très exigeant au regard du cadre d'emplois de recrutement et explique ainsi l'échec de l'accompagnement (ex/ : recrutement d'un responsable RH sur le grade d'adjoint administratif) ;
- enfin, le manque d'attractivité de la fonction publique a de nouveau été cité en réponse à cette question.

S'il est des leviers sur lesquels le CDG13 ne peut pas agir, comme l'attractivité de la collectivité, il a en revanche un rôle à jouer dans d'autres domaines.

Il s'agit d'une part de la pénurie de candidats : des partenariats ont d'ores et déjà été établis (rapprochement avec les deux autres fonctions publiques, les acteurs de l'emploi, les partenaires de la mobilité ...) et des actions mises en œuvre pour compléter la CVthèque (communication régulière sur le site Internet du CDG13, participation accrue aux manifestations autour de l'emploi, prise de contact systématique avec les lauréats de concours ...). D'autres actions seront développées pour compléter encore le vivier dans lequel pourront puiser les collectivités.

D'autre part, le CDG13 peut agir dans sa capacité à convaincre les employeurs territoriaux de veiller à l'adéquation entre le poste et le cadre d'emplois. A ce propos, il n'est pas inutile de rappeler que cette adéquation est règlementairement prévue à travers les décrets portant statut particulier des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Le répertoire des métiers peut également servir de document de référence pour mieux définir les catégories attachées à chaque métier territorial.