

PAR BASTIEN SCORDIA

18 septembre 2024, 11:54, mis à jour le 19 septembre 2024, 08:32

Les collectivités misent plus sur la formation que sur la rémunération pour fidéliser les futurs agents

Si les collectivités éprouvent moins de difficultés pour recruter, selon le dernier baromètre RH de Randstad, le recrutement reste un sujet majeur pour la majorité d'entre elles. Pour attirer de nouveaux profils, elles misent notamment sur leur "marque employeur" et privilégient désormais la formation sur la rémunération pour fidéliser les futurs agents territoriaux.



Si les métiers de la fonction publique territoriale souffrent toujours d'un manque d'attractivité, la situation s'améliore quelque peu dans ce versant. Selon le dernier "baromètre RH des collectivités" de Randstad, 58 % d'entre elles déclarent éprouver des difficultés de recrutement cette année. Une proportion en baisse de près de 10 points par rapport à 2023, lorsque 67 % des collectivités disaient avoir du mal à recruter.

Malgré cette amélioration, le recrutement *"reste un enjeu majeur pour la majorité des collectivités toutes tailles confondues"*, souligne cette enquête réalisée auprès de 764 responsables de collectivités. Plusieurs raisons sont invoquées pour expliquer cette tension sur les embauches, dont le manque de candidatures, la rémunération ou encore les profils *"non adaptés"* de candidats.

Promotion de la marque employeur

Aux yeux du groupe Randstad, il serait donc devenu *"crucial de recruter autrement"* au sein des collectivités. Et les employeurs locaux semblent l'avoir bien compris, notamment en optimisant le recrutement *via* une réduction de la longueur des process.

Les collectivités se sont aussi lancées dans une *"opération séduction"* pour attirer de nouveaux candidats. Ainsi, 73 % des collectivités interrogées disent miser sur la promotion de leur *"marque employeur"* et la richesse de leurs métiers pour recruter, soit 16 points de plus qu'en 2023. Et, *"bonne nouvelle"* surtout, selon le baromètre : *"la mauvaise image et le statut de la fonction publique territoriale sont moins souvent invoqués cette année comme étant des obstacles à l'attractivité"*. Ces deux problématiques, en effet, ne sont plus citées respectivement que par 23 % et 17 % des collectivités cette année, contre 36 % et 29 % en 2023.

Le baromètre revient également sur les autres mécanismes actionnés par les collectivités pour fidéliser les futurs agents territoriaux. À ce propos et contrairement aux précédentes années, la rémunération *“n’est plus le premier levier utilisé”* pour attirer les candidats. Désormais, 40 % des collectivités choisissent en effet de privilégier la formation contre 38 % la rémunération, cette dernière proportion étant en baisse de 5 points sur un an.

Primes fixes, avantages sociaux et QVCT

Dans le détail, les collectivités qui souhaitent agir sur la rémunération misent surtout sur les primes fixes, comme l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE). Cette mesure est ainsi la plus fréquemment utilisée (à 92 %) par les collectivités qui souhaitent actionner le levier de la rémunération pour fidéliser leurs agents. Suivent les avantages sociaux, comme les titres-restaurant ou la participation aux mutuelles, que 80 % des collectivités concernées mettent en place. L’instauration de primes variables et notamment du complément indemnitaire annuel (CIA) arrive en troisième position des leviers actionnés en matière de rémunération. Ainsi, 76 % des collectivités concernées déclarent mettre en œuvre de telles primes.

Qu’il s’agisse de la mise en place de temps partiels ou de l’adaptation des postes de travail, *“les mesures visant à améliorer l’employabilité durable des agents sont aussi en forte croissance”*, ajoute le groupe Randstad en insistant également sur l’importance et *“l’atout”* que représente la qualité de vie au travail pour attirer et fidéliser les agents publics. Ainsi, certaines pratiques comme le télétravail ou la semaine de 4 jours sont *“de plus en plus plébiscitées”* puisque 62 % des collectivités déclarent cette année les mettre en œuvre contre 41 % en 2023. Et selon le groupe Randstad, cette politique de qualité de

vie et des conditions de travail (QVCT) serait d'autant plus importante au regard de la "*charge mentale*" qui pèse toujours plus sur les agents territoriaux.