

SONDAGE SUR VOS BESOINS EN RECRUTEMENT POUR LES COMMUNES DE PLUS DE 2000 HABITANTS (MAI/JUIN)

Notre Centre de Gestion a souhaité constituer un groupe de travail composé d'élus, DGS, DRH, RRH et cadres territoriaux afin de travailler sur la question de l'attractivité de la fonction publique territoriale dans l'Oise. Dans ce cadre, une enquête « flash » a été lancée le 2 mai 2025 à destination des collectivités et établissements publics de + de 2000 habitants



Groupe de travail attractivité - 02/05/2025

Avec un taux de retour de 44 %, il s'agit de résultats pour définir des priorités. Le panel de répondants est constitué de 83 % de communes (soit 45,8 % des communes de + de 2000 habitants) et de 17 % des intercommunalités (soit 38 % des EPCI de l'Oise). Les communes de 20 à 49 agents ont répondu en majorité.

Si des difficultés pour recruter et fidéliser sont constatées pour 64 % des répondants actuellement, des métiers sont plus impactés que d'autres : Chargé d'accueil et assistant administratif, Jardinier, animateur, agent de maintenance des bâtiments, policier municipal, Gestionnaire financier, responsable des services techniques, DGS, DRH, ATSEM et agent de restauration.

Si les difficultés peuvent être de divers ordres (politique RH, expertise et formation, ...), l'enquête montre une volonté des collectivités d'améliorer les méthodes de recrutement (mise en situation professionnelle, marque employeur, immersion professionnelle...) et de mieux communiquer sur les postes à pourvoir (utilisation des réseaux sociaux, des réseaux de proximité...).

Il est également à noter que 63,8 % des répondants estiment être un employeur attractif et notamment 60 % en raison des conditions de travail. Toutefois, vous êtes 55 % à considérer être en concurrence avec d'autres employeurs du territoire et notamment avec d'autres collectivités ou établissements publics (92%).

Enfin, les collectivités et établissements publics répondants ont mis en place des outils et démarches afin de favoriser l'attractivité et la fidélisation des agents : protection sociale complémentaire (74%), évolution du régime indemnitaire (62 %), amélioration de la prévention, santé et sécurité au travail (51%), ...

La prochaine étape ? En lien avec le groupe de travail, structurer des partenariats avec des organismes de l'enseignement et de formation du territoire. A terme, dans le cadre de ses partenariats, pouvoir présenter aux élèves/étudiants, nos métiers, les besoins en recrutement, les conditions de travail etc.. assorti, le cas échéant, de période de stage ou d'immersion qui permettraient d'ouvrir davantage nos collectivités aux nouveaux arrivants sur le marché du travail.