1. Les recrutements, des rencontres à concrétiser
Mercredi 10 avril 2013

Conférence préparée par le CDG 29
Auditorium, environ 180 participants

Animateur : Jean-Jacques BERNARD, Maire de Thorigné-Fouillard, Vice-Président du CDG 35

Intervenants :
Bernard BREUILLER , Directeur Général des Services du CDG 29
François COUTEUX, Adjoint Responsable service recrutement du Conseil Régional
Antoine CHAUDRON, Consultant Thomas International System
Patrice LANDOIS, Responsable régional de l'APEC

Contexte :

Convergence des problématiques de recrutement entre le secteur privé et le secteur public.

Une région , la Bretagne :
La fonction publique territoriale (F.P.T.), bien que méconnue du grand public, emploie 1,7 million d'agents répartis dans environ 250 métiers (1,5 million d'agents dans la fonction publique d'Etat et 0,9 million dans la fonction publique hospitalière).

Quelques chiffres :

- sur 90 000 agents en Bretagne, 20 % travaillent dans 5 collectivités territoriales (le Conseil régional et les 4 Conseils généraux)
- la FPT représente 8 % de la population active bretonne, autant que le secteur de l'agro-alimentaire
- 48 % des agents travaillent de la filière technique
- 2012 : 4321 offres d'emplois dont 30 % de création de postes

Les interventions :

Bernard BREUILLER, Directeur général des services du CDG 29
Déficit d'attractivité de la F.P.T. ? Méconnaissance de l'emploi public ?... L'utilisation d'un langage abscons (le statut de la fonction publique est l'équivalant du code du travail) rend probablement les modalités de recrutement peu lisible. Et pourtant, si le concours est la règle pour entrer dans la fonction publique, il représente seulement 30 % des recrutements.

La particularité de la F.P.T. réside dans ses modalités de recrutement. Contrairement à la F.P.E., la réussite au concours ne vaut pas recrutement. En effet, pour être recruté, il est non seulement nécessaire d'avoir des qualifications, d'être lauréat d'un concours (dispense possible pour les travailleurs handicapés sous conditions) mais également de réussir un entretien d'embauche.

Lorsque l'on recrute, qu'attendons-nous, en tant qu'employeurs publics, d'un candidat ? Quel sera son comportement dans le poste ? Comment va-t-il s'intégrer dans le poste ? Vais-je m'entendre avec lui ?

Pour réduire les risques d'erreur de recrutement, il est nécessaire de professionnaliser le recrutement. Il est essentiel de bien définir le profil du candidat attendu sur le poste. Certains outils sont d'une aide précieuse, mais en aucun cas ils ne remplacent l'entretien d'embauche.

François COUTEUX, Responsable du service recrutement de la Région Bretagne
La région Bretagne recrute environ 300 personnes par an (dont 200 dans les lycées, compétence transférée de l'Etat) et compte entre 300 et 400 mouvements internes de son personnel.

Les méthodes de recrutement sont en effet de plus en plus semblables à celle du secteur privé. Pour une collectivité-employeur, l'étape liminaire est la définition du besoin en recrutement (le profil du poste).

En fonction des emplois, la diffusion des offres est différente et différentes ressources existent : portail de l'emploi territorial (www.emploi-territorial), site de la Région (www.region-bretagne.fr) et autres sites spécialisés. 6 à 8 000 candidatures sont reçues par an. Ceci nécessite une analyse et une procédure rigoureuse, applicable à l'ensemble des services : critères statutaires, compétences, expériences, profil du candidat.

Les jurys de recrutement sont composés de 3 personnes (2 personnes du service recruteur et 1 agent du service des ressources humaines). 6 à 7 candidatures sont retenues pour se présenter à un entretien.
L'entretien est accompagné d'un test THOMAS, pour connaître le profil et la personnalité du candidat, et parfois même de test pratique (ex : cuisinier).

Une fois le choix et le recrutement effectués, il est important de suivre l'intégration de l'agent dans son poste.

Patrice LANDOIS, Responsable régional de l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres)
La diversité des métiers et la recherche de compétences spécifiques conduisent les collectivités locales à utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication d'où la montée en puissance de l'utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement (Facebook, twitter, Viadéo,…).

De plus en plus d'employeurs (privés et publics) qui recrutent sur des métiers en tension utilisent le « sourcing » pour trouver des candidats (un processus qui a pour objectif d'identifier des candidats correspondant aux profils recherché au sein de viviers de candidats - bases de données, annuaires des Écoles, des candidathèques et à des cvthèques...).

Antoine CHAUDRON, Consultant THOMAS INTERNATIONAL SYSTEM
Les problématiques du recrutement sont les mêmes dans le secteur privé et dans le public. Choisir le bon candidat nécessite au préalable d'établir un profil adapté au poste proposé.
Les outils d'aide au recrutement (tests de personnalité) réduisent les risques de « mauvais casting ».

Jean-Jacques BERNARD, Maire de Thorigné-Fouillard et vice-président du CDG 35
Savoir-faire, savoir être, des conseils aux candidats ?

- M. BREUILLER : « Venez dans la F.P.T., parce que vous pourrez bouger ! » : la F.P.T. c'est sécurité certifiée et il est possible de changer de métiers et d'employeur. « C'est la sécurité pour bouger : la mobilité. »
- M. LANDOIS : N'hésitez pas à prendre contact avec les agents des collectivités qui sont sur les réseaux sociaux.
- M. BERNARD : un maître mot la M O B I L I T E. Elle peut être un formidable ascenseur social. Qui n'a pas commencé en catégorie C et a gravi les divers échelons, passer des concours…
- M. COUTEUX : Avant de se rendre à un entretien, prendre la peine de se renseigner sur la collectivité (ne pas se tromper sur les compétences de la collectivité dans laquelle on postule, le métier (consulter la fiche de poste).
- M. BERNARD : il est nécessaire d'être curieux au moment où l'on candidate : faire le tour de la collectivité (équipements municipaux, zones industrielles,…)
- M. CHAUDRON : lorsque vous passez des tests de recrutement, soyez sincère et naturel !

Questions / Échanges :

Environ 150 personnes assistaient à cette conférence

1 – Quelle chance a un lauréat de concours face à des recrutements statutaires (des fonctionnaires) et des non-titulaires ?
La loi met finalement en concurrence divers candidats : fonctionnaires recherchant une mutation, lauréats de concours ou de promotion interne, non titulaires,… Un employeur public recherche avant tout le bon candidat. La loi autorise le recrutement d'un non titulaire si aucune candidature dite « statutaire » ne convient pas.
Un non-titulaire en C.D.I. (6 ans d'ancienneté pour l'obtenir) n'a pas de carrière, mais il doit bénéficier réglementairement, au minimum tous les 3 ans, d'un entretien où la revalorisation de la rémunération peut être évoquée.
Ne pas oublier que la durée de vie d'une liste d'aptitude est de 3 ans maximum. Cette durée doit permettre au lauréat de trouver un poste.

2 – Quels sont les avantages à travailler dans la F.P.T. ?
Travailler pour le service public local, l'intérêt général, des métiers divers et variés.
Finalement cette question est importante, les notions de service public, d'intérêt général trop peu souvent abordés lors des entretiens d'embauche or ils sont primordiaux.
3 – Existe-t-il des formations classiques pour entrer dans la F.P.T. ?
Non. Les cœurs de métiers sont les mêmes. Les **c**ompétences sont très souvent transférables du secteur privé au secteur public.

D'ailleurs, de plus en plus de formations intègrent des modules orientés vers le secteur public (ex : comptabilité publique, les bases de la commande publiques,…).

4 – La F.P.T. recherche-t-elle des compétences en matière commerciale ?
C'est une compétence recherchée mais pas un métier en tant que tel.
Les collectivités ont de plus en plus de prestations à vendre des idées (ex : relations commerciales au sein des intercommunalités pour attirer des entreprises).

5 – Y a-t-il des compétences partagées entre les collectivités ? Une spécialisation des compétences et des métiers ?
La réforme de la décentralisation est en cours. Ce projet encourage fortement la mutualisation.
Cette nouvelle étape de la décentralisation renforce l'intercommunalité : la métropole. Ceci se traduit par un glissement de la commune vers la métropole.

6 – Est-il possible d'obtenir une E.M.T. (Évaluation en milieu du travail) dans une collectivité ?
Oui, ce stage d'observation est très utile voire indispensable pour intégrer l'un des dispositions proposés par les Centres de gestion bretons (licences professionnelles,…).
De nombreuses collectivités accueillent des personnes en E.M.T. : elles ont un intérêt gagnant / gagnant même si cela nécessite de l'investissement pour accompagner et encadrer le demandeur.

7 – On est seniors à partir de quel âge dans la fonction publique ?
Il n'y a plus d'âge limite pour entrer dans la fonction publique.
L'âge n'est pas un handicap pour entrer dans la fonction publique. L'expérience professionnelle est valorisée, en partie, lors de la nomination stagiaire.
Avancer ce critère lors d'un recrutement pourrait cacher autre chose.
Dans le privé, le terme de « seniors » n'est qu'un concept de marketing et de statistique.
L'important est d'être en adéquation avec ce que l'on peut offrir : **la compétence est l'unité de mesure d'un bon recrutement**.

8 – Lors d'un recrutement les fonctionnaires sont recrutés en priorité ? Les lauréats de concours sans expérience ont-ils réellement une chance d'être recrutés ?
Comme il a été déjà dit une collectivité recherche le meilleur candidat pour le poste qu'elle propose. Un lauréat de concours est en compétition au même titre que les fonctionnaires, les non-titulaires.
Il faut garder à l'esprit que recruter un fonctionnaire titulaire n'est pas toujours une réussite. Que fait-on quand ça se passe mal ? Si la collectivité choisit un lauréat de concours, le stagiaire a un an pour faire ses preuves
Reprocher à un candidat son manque d'expérience peut parfois cacher les vrais critères de recrutement. Il ne faut pas se satisfaire des motifs donnés. En effet, si le candidat est sélectionné à l'entretien, c'est que sa candidature est ressortie du lot lors de la sélection ! Ce sont des éléments moins mesurables et sans doute plus difficiles à expliquer aux candidats qui ont été retenus.
Ne pas perdre de vue qu'il n'y a qu'une place.
Il est possible d'acquérir de l'expérience de différentes façons : une suite de petites expériences acquises au fil du temps en intérim (C.D.G.) est reconnue auprès des employeurs publics locaux.

9 – Quelle importance donnez-vous au CV et à la lettre de motivation ?
Le CV est une réponse à un appel d'offre. C'est un outil qu'il convient d'adapter au poste convoité. Il doit mettre en valeur les compétences du candidat. Il comprend les critères impératifs et secondaires.
La lettre de motivation quant à elle est souvent mal utilisée par le candidat. Il convient d'y expliquer pourquoi on postule sur cet emploi et dans cette collectivité.

Synthèse / Réflexions :

- La fonction publique territoriale offre de nombreuses opportunités : 250 métiers.
- **Un employeur public recherche avant tout le bon candidat.**
- **La compétence est l'unité de mesure d'un bon recrutement** : les employeurs publics locaux ne se focalisent pas sur le statut de l'agent (titulaire, non-titulaire, lauréat de concours) ni sur son âge.
- Hormis le statut de la fonction publique, les modalités et conditions de recrutement se rapprochent de celles du privé notamment par **l'utilisation d'outils et de tests de personnalité**.
- Un entretien d'embauche se prépare sérieusement : lecture de la fiche de poste, recherches sur la collectivité, rédaction d'un bon CV et d'une lettre de motivation. Être naturel.