

« L'incarcération change,  
changez-la avec nous »

Nous recrutons et  
**formons**  
des surveillants  
pénitentiaires

Créer

Déjà membre

Se connecter ▶

Liberté - Égalité - Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Trouvez un emploi

les conseils des entreprises qui recr

→ SPÉCIAL ÉTUDE MONSTER/ACTEURS PUBLICS

# Le recrutement en ligne prend ses marques

Pour la troisième année consécutive, *Acteurs publics* et le site d'offres d'emploi Monster s'associent pour ausculter l'utilisation du Net par les employeurs publics des différents pays de l'Union européenne. Comment les administrations françaises ont-elles modifié leurs pratiques de ressources humaines pour y intégrer l'usage d'Internet ?

**C**haque année, ce ne sont pas moins de 40 000 fonctionnaires de l'État, 24 000 dans la territoriale et presque autant dans la fonction publique hospitalière qui sont recrutés. Tous ou presque sont engagés par concours et de plus en plus utilisent Internet pour s'informer sur la fonction publique. Même si la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ne rassemblent pas les statistiques du nombre de connexions mensuelles sur les pages "recrutement" ou "emploi" des ministères et des collectivités locales, chacun s'accorde à reconnaître que le Web occupe

une place croissante dans le recrutement et la gestion des ressources humaines des administrations.

"Tous les concours font l'objet d'une parution sur l'édition électronique du Journal officiel avant d'être ventilés sur les différents sites ministériels concernés, indique Bernard Amat, spécialiste du recrutement à la DGAFP, et tous les ministères disposent d'une rubrique « recrutement » ou « emploi » avec tous les concours les concernant." Mieux, dans de nombreux cas, les candidats ont la possibilité de s'inscrire en ligne. "Entre 85 et 90 % des inscriptions au concours des instituts régionaux d'administration (IRA) s'effectuent par ce biais, ce qui fait autant de dossiers

papier économisés sur les 10 000 personnes s'inscrivant chaque année à ce concours", précise Bernard Amat.

## Une question de culture

La plupart des collectivités ont également créé un espace emploi sur leurs sites. Après des débuts un peu hésitants, la pratique est entrée dans les mœurs. "Nous faisons de plus en plus appel au recrutement en ligne, principalement pour des cadres supérieurs, des fonctionnaires de catégorie A ou des postes très spécifiques, comme les médecins territoriaux, confirme Dominique Lefret, responsable du recrutement au conseil général de la Marne. Cette année, nous avons par exemple recruté

des conservateurs du patrimoine, des ingénieurs informatiques et des ingénieurs travaux." En 2008, le conseil général de la Marne a passé plus d'une soixantaine d'annonces sur son propre site, principalement pour des emplois de catégorie A. Et a réduit son recours à la presse spécialisée. "Seulement 20 annonces", précise Dominique Lefret.

Christelle Bonnet, directrice des ressources humaines de la région Rhône-Alpes, estime aussi que le recrutement en ligne est plus approprié pour les personnels d'encadrement supérieur et les fonctionnaires de catégorie A. "C'est une question de métier et de culture. Nous avons davantage recours à ce système pour les postes qui dépendent du siège du conseil régional, y compris pour les non-titulaires, souligne-t-elle. Nous avons passé près de 230 annonces en ligne depuis le début de l'année."

### Recrutements ciblés

Les administrations et les collectivités font également appel à des cabinets de recrutement pour se doter de compétences spécifiques "online". Ces organismes jouent un rôle d'intermédiaires en transmettant les offres des employeurs publics sur des sites ciblés. "Quand j'ai besoin d'un administrateur territorial, je contacte l'association de ce corps qui met l'annonce sur son site Intranet", explique Marie-Hélène Dumoulin, consultante chez Light Consultant. Pour Sylvie Zaragoza, directrice du personnel de la ville de Nantes, ce mode de recrutement est efficace: "J'ai contacté l'École nationale supérieure du paysage de Versailles. La mise en ligne de notre annonce sur leur site a permis de pourvoir rapidement un poste vacant chez nous."

La Toile n'est cependant pas la panacée. Certains postes, en raison de leur sensibilité ou de leur degré de compétence, s'accommodent mal du Web. Il en est ainsi des membres de cabinet ou des postes de directeurs de service, expliquent en chœur Dominique Lefret et Christelle Bonnet. "Il nous arrive de mettre les annonces en ligne, notent les deux responsables du personnel. Mais, la plupart du temps, nous faisons appel à des cabinets de recrutement pour pourvoir ces postes, ou ce sont les élus qui recrutent directement."

Certains postes, moins qualifiés, réclament aussi d'être encore annoncés par voie de presse, générale et spécialisée. "Au regard de notre volume d'offres d'emploi, nous privilégions toujours la presse papier, explique Christelle Bonnet. En effet, les lois de décentralisation nous ont donné la compétence sur

la gestion des lycées. Au-delà du choc culturel et financier que cela a représenté, puisque nous sommes passés de 1 000 à 6 000 fonctionnaires, nous avons dû faire face à des profils professionnels bien différents: plombiers, cuisiniers, secrétaires, assistantes sociales, laborantins..."

### Encore des annonces papier

Sylvie Zaragoza, de la ville de Nantes, pointe elle aussi le problème de l'accessibilité de certaines catégories de personnes à Internet. "Leur culture ou leurs revenus ne permettent pas à certains fonctionnaires de naviguer sur la Toile pour rechercher un emploi", pointe-t-elle. Plus onéreuse – environ 1 400 à 3 000 euros, contre 500 euros pour une annonce Web dans le cas de la ville de Nantes –, l'annonce papier reste donc la manière de recruter la plus efficace pour ce type de population.

Dominique Lefret, du conseil général de la Marne, concède avoir dû faire face à une importante vague de recrutements après l'application de la décentralisation. "Nous avons « récupéré » les agents de la DDE, les personnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé (Atoss) de l'éducation nationale, sans compter les départs en retraite, les demandes de mobilité géographique ou statutaire, se souvient-elle. Confrontée à une pénurie de main-d'œuvre pour des offres très spécifiques, j'ai dû

faire appel à des sites spécialisés et doubler ces annonces par voie de presse." Le conseil général de la Marne a même rétribué un cabinet de chasseurs de têtes qui s'est chargé de mettre des annonces en ligne pour recruter des médecins territoriaux. "L'investissement s'est révélé très onéreux pour un piètre résultat", convient Dominique Lefret. Tout en mentionnant un autre problème: "la faible rémunération de ces médecins, qui n'est pas attractive". Au total, il arrive que des offres de postes, y compris ouverts aux contractuels, restent en ligne des semaines, voire des mois.

En termes de mobilité interne, le Web est aussi de plus en plus utilisé. L'État s'est ainsi doté d'une Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) visant à faciliter la mobilité géographique et fonctionnelle de ses agents. "Certains ministères n'y publient que quelques annonces, relate Olivier Lavergne, responsable de la BIEP, quand d'autres y mettent la quasi-totalité des leurs." L'outil se révèle particulièrement utile pour les ministères comptant peu d'agents et de corps propres, comme le ministère de l'Immigration ou l'Outre-mer. L'avantage? Les ministères et les administrations ont la main sur leurs annonces et les gèrent directement par le biais d'un compte dûment approprié et sécurisé.

Christophe Soulard-Coutand

## Les résultats de l'étude Monster/Acteurs publics

L'emploi public monte en puissance sur le Net, non seulement en France mais aussi au sein de l'Union européenne, surtout dans les pays de l'ancien bloc de l'Est.

Tel est l'enseignement majeur de la troisième étude Monster/Acteurs publics.

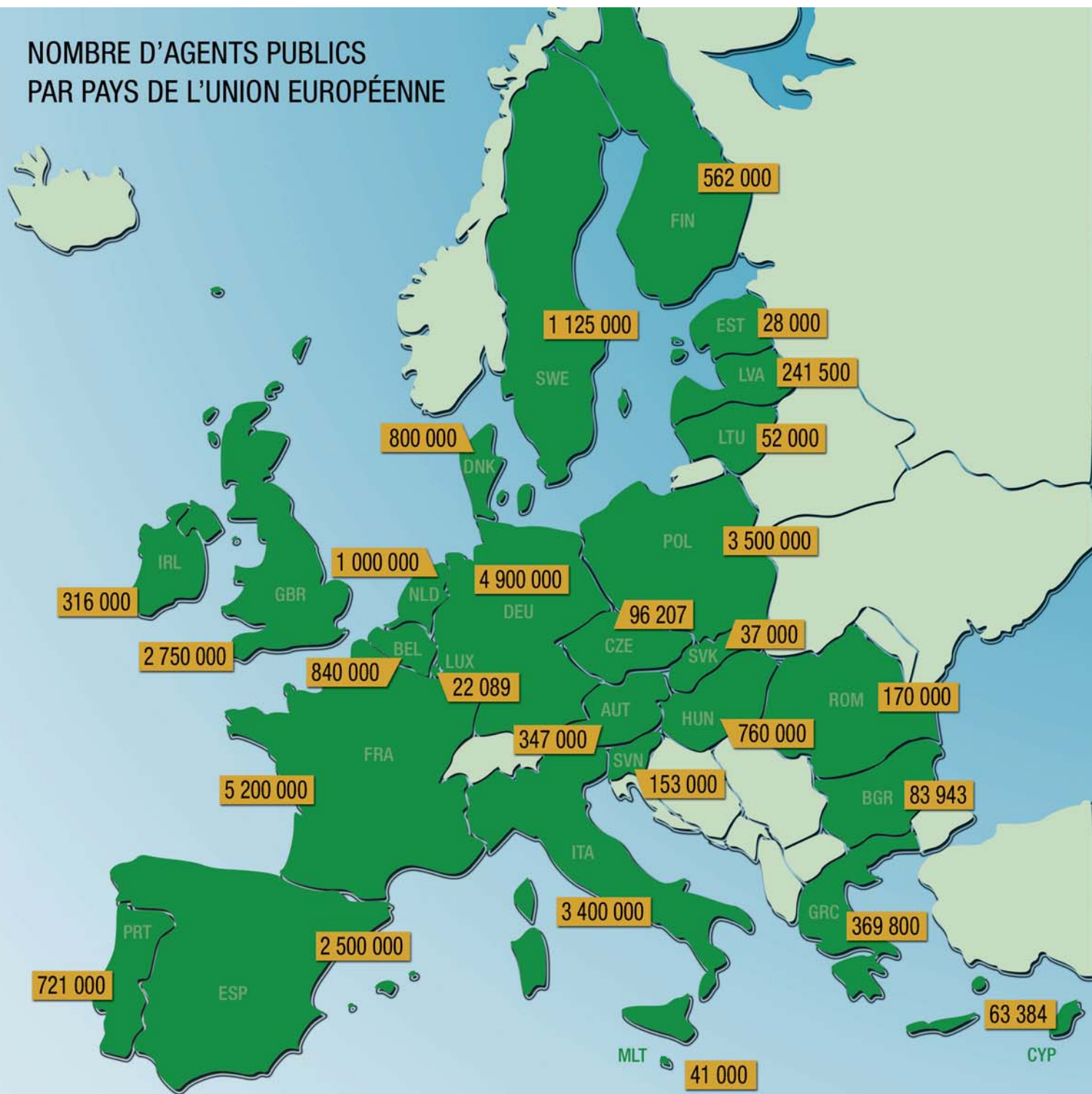
En termes de volume, les 27 pays de l'Union ont mis en ligne 141 550 annonces d'offres d'emplois publics supplémentaires en 2008. Et c'est le Royaume-Uni qui arrive en tête de la progression des offres publiées en ligne puisqu'entre 2007 et 2008, il est passé de 53 530 à 133 011 annonces, soit une hausse de près de 80 000 annonces "online".

Ce pays capte, à lui seul, plus de la moitié de la progression européenne, écrasant au passage tous ses concurrents. Le Royaume-Uni devance ainsi largement les Pays-Bas (+15 247), l'Allemagne (+14 927) et la Bulgarie (+12 708). La France (+5 914) pointe en sixième place derrière la République tchèque (+8 159) et devant la Roumanie (+5 528). La grande "perdante" est la Pologne, qui n'a publié que 8 854 offres en 2008 contre 15 034 l'année précédente, soit un recul de 6 180 offres.

En pourcentage, le nombre d'offres publiques "online" a crû, entre 2007 et 2008, de plus de 80% sur l'ensemble de l'Union. Les anciens États membres de l'UE ont été malmenés par la montée en puissance des nouveaux entrants. Entre 2007 et 2008, la Hongrie a multiplié ses annonces en ligne par six, passant de 77 à 577, la Bulgarie par quatre (16 125 contre 3 417), la Roumanie par trois (8 127 contre 2 599). Les trois pays sont suivis par la République tchèque (x 2,6) et par l'Espagne (x 1,6), premier pays de l'Ouest de l'Europe à progresser de manière significative. La France pointe en 17<sup>e</sup> position (+17%). Il est vrai que les pays de l'ancien bloc de l'Est partent de plus loin que ceux de l'Ouest.

"Cependant, ces pays ont une vraie culture du Web", analyse Guillaume Pontnau, directeur des opérations "secteur public" de Monster (lire interview page 65). Au final, tous les pays de l'Union ont devant eux de grandes marges de progression puisqu'aucun d'entre eux ne parvient à mettre plus de la moitié de ses offres publiques en ligne.

## NOMBRE D'AGENTS PUBLICS PAR PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE



## NOMBRE D'AGENTS PUBLICS EN % DE LA POPULATION

DNK		DANEMARK	14,55	CYP		CHYPRE	7,92	DEU		ALLEMAGNE	5,97	EST		ESTONIE	2,15
SWE		SUÈDE	12,10	BEL		BELGIQUE	7,85	ITA		ITALIE	5,66	LTU		LITUANIE	1,53
FIN		FINLANDE	10,60	SVN		SLOVÉNIE	7,65	ESP		ESPAGNE	5,45	BGR		BULGARIE	1,10
LVA		LETTONIE	10,50	HUN		HONGRIE	7,60	GBR		ROYAUME-UNI	4,46	CZE		RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	0,92
MLT		MALTE	10,25	IRL		IRLANDE	7,02	LUX		LUXEMBOURG	4,42	ROM		ROUMANIE	0,79
POL		POLOGNE	9,19	PRT		PORTUGAL	6,80	AUT		AUTRICHE	4,13	SVK		SLOVAQUIE	0,69
FRA		FRANCE	8,11	NLD		PAYS-BAS	6,06	GRC		GRÈCE	3,27				

**GUILLAUME PONTNAU**

Directeur des opérations  
"secteur public" de Monster

**"La France comble son retard"**

Le directeur des opérations "secteur public" de Monster analyse les résultats de l'étude pour la France. Il cite l'exemple du Royaume-Uni pour la publication des offres d'emplois publics en ligne.

**Pour la troisième fois, vous contribuez à la publication d'une étude sur le recrutement en ligne au sein des fonctions publiques européennes. Quels enseignements tirez-vous de cette enquête ?**

L'étude montre que la France rattrape petit à petit son retard dans les usages d'Internet au service du recrutement dans la fonction publique en comparaison des autres pays de l'Union européenne. Cette progression est encourageante mais il reste encore de sérieuses marges de manœuvre pour optimiser l'outil Internet. En effet, si nous nous situons au quatrième rang du nombre d'offres d'emploi public en ligne (40291, ndlr), nous n'arrivons qu'à la douzième place européenne quand nous rapportons ce chiffre au nombre de fonctionnaires (5,2 millions). Nous devrions pouvoir faire mieux.



Monster 2008

**À quoi attribuez-vous ce retard ?**

Tout d'abord à une culture du Web trop peu développée et soutenue. L'écrit reste encore très présent dans le recrutement pour le service public. Ensuite, ce retard tient à un déficit d'information. Peu de fonctionnaires savent qu'ils peuvent gérer leur carrière sur le Web. Le site Monster leur permet, notamment par géolocalisation, de dynamiser leur carrière, d'optimiser leur mobilité, etc.

**Comment convaincre de l'intérêt du Web ?**

Il faudrait substituer le réflexe Internet au réflexe papier. Fort heureusement, la pyramide des âges nous est favorable. Les générations qui viennent sont plus sensibles à l'outil et aux usages d'Internet. Cela étant, en proportion du nombre de fonctionnaires, nous restons très loin des pays de l'est de l'Union, comme la République tchèque et la Bulgarie, qui ont une réelle éducation au Web.

**De quel pays la France devrait-elle s'inspirer pour combler ce retard ?**

Elle devrait s'inspirer du Royaume-Uni qui optimise, de manière remarquable, la publication de ses offres d'emplois publics en ligne. Malgré la crise, je crois que notre pays tirera son épingle du jeu, grâce notamment à la fonction publique territoriale qui prévoit le recrutement de près de 35 000 agents en 2009. Résultats en 2010.

Propos recueillis par Christophe Soulard-Coutand

**PHILIPPE BENASSAYA**

Directeur de la communication  
de la ville d'Élancourt (Yvelines)

**"Plus de 70 recruteurs sur notre site"**

La ville d'Élancourt a créé un site pour les employeurs et demandeurs d'emploi du sud des Yvelines.

**Internet vous est-il nécessaire pour recruter et gérer les ressources humaines au quotidien ?**

De plus en plus. Dans ce domaine, je crois que la ville d'Élancourt est un vrai précurseur. Nous avons ouvert un site Internet ([www.elancourt-emploi.fr](http://www.elancourt-emploi.fr)) dont l'ambition est d'être un véritable espace d'échanges entre les demandeurs d'emploi et les recruteurs du bassin d'emploi du sud des Yvelines. Ce site est gratuit pour les recruteurs qui veulent déposer une annonce. Il l'est aussi pour les demandeurs d'emploi. Réalisé en liaison avec la mairie et l'association Initiative terrain, il vise à privilégier les emplois de proximité, tant publics que privés.

**Quelle valeur ajoutée votre site apporte-t-il aux employeurs ?**

Le traitement des données est plus rapide et moins onéreux que lorsque l'on passe par d'autres organismes publics et privés ou par la presse spécialisée. Notre site possède une cévêthèque que les recruteurs peuvent consulter à loisir. Actuellement forte de 400 C.V., elle en a compté jusqu'à 800, un chiffre que nous pourrions bien vite retrouver à la faveur de la crise actuelle... Plus de 70 recruteurs se sont également inscrits sur notre site, qui propose quotidiennement plus de 150 offres actives.

**Y a-t-il des services "online" que vous voudriez voir développer pour recruter et qui n'existent pas actuellement ?**

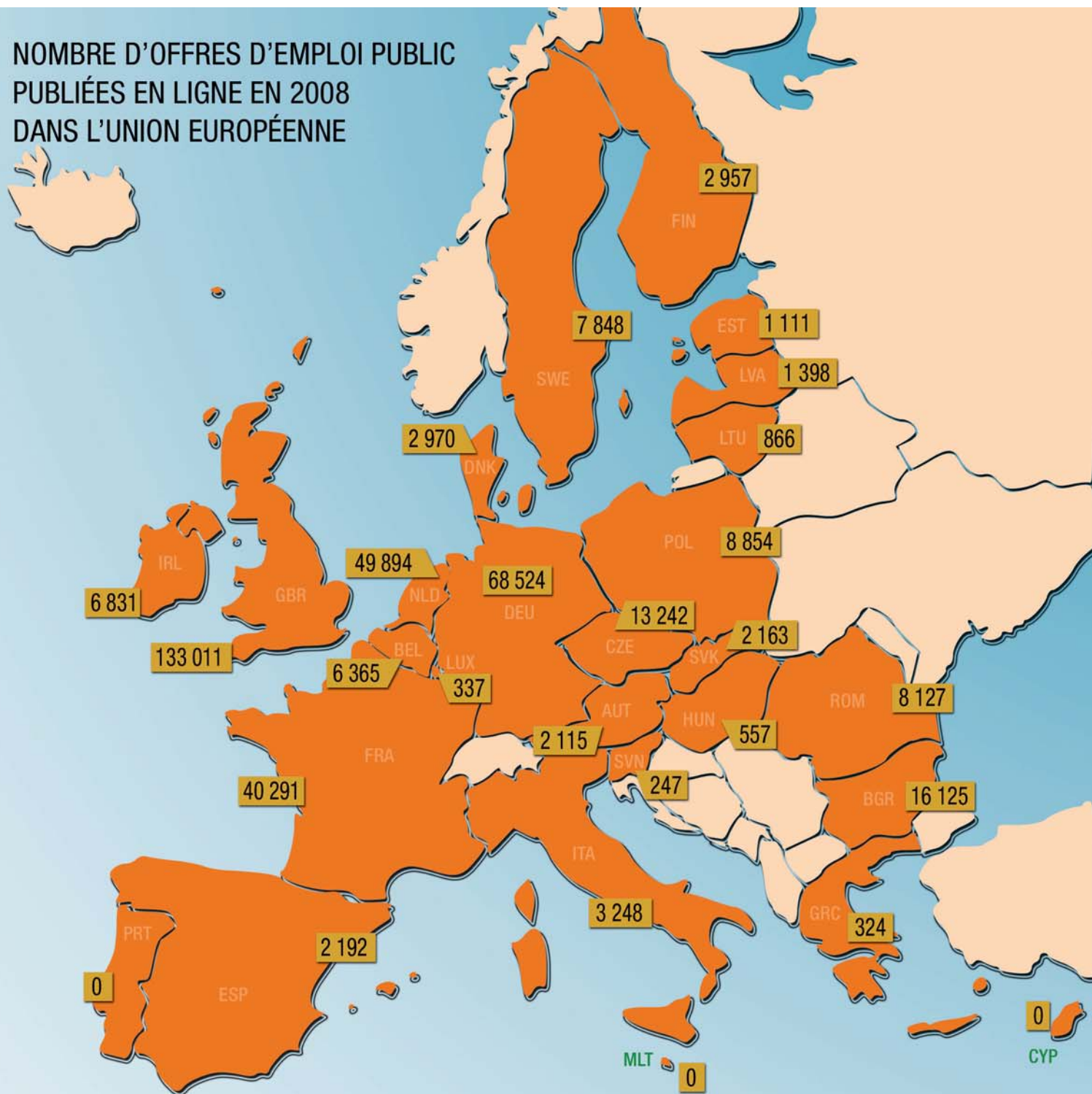
En dehors du fait que nous allons développer le "speed-jobbing", sur la formule du "speed-dating", nous souhaitons aussi favoriser le recrutement par visioconférence. Élancourt est l'une des villes de France les mieux pourvues et les plus avancées en matière de nouvelles technologies. Nous souhaitons étendre la visioconférence – que nous développons dans nos écoles pour l'apprentissage des langues – à l'emploi, en mettant en relation des employeurs et des demandeurs d'emploi. Ce projet de "visio-job" est à l'étude.

Propos recueillis par C. S-C.



DR

## NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI PUBLIC PUBLIÉES EN LIGNE EN 2008 DANS L'UNION EUROPÉENNE



### RÉPARTITION EN % DU NOMBRE D'EMPLOIS PUBLICS PUBLIÉS EN LIGNE EN 2008 DANS L'UNION EUROPÉENNE

GBR		ROYAUME-UNI	34,29	POL		POLOGNE	2,28	FIN		FINLANDE	0,76	HUN		HONGRIE	0,14
DEU		ALLEMAGNE	17,67	ROM		ROUMANIE	2,10	ESP		ESPAGNE	0,57	LUX		LUXEMBOURG	0,09
NLD		PAYS-BAS	12,86	SWE		SUÈDE	2,02	SVK		SLOVAQUIE	0,56	GRC		GRÈCE	0,08
FRA		FRANCE	10,39	IRL		IRLANDE	1,76	AUT		AUTRICHE	0,55	SVN		SLOVÉNIE	0,06
BGR		BULGARIE	4,16	BEL		BELGIQUE	1,64	LVA		LETTONIE	0,36	PRT		PORTUGAL	0
CZE		RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	3,41	ITA		ITALIE	0,84	EST		ESTONIE	0,29	CYP		CHYPRE	0
				DNK		DANEMARK	0,77	LTU		LITUANIE	0,22	MLT		MALTE	0

→ INTERVIEW – ANDRÉ SANTINI

# “Toute l’information pour postuler”

Le secrétaire d’État à la Fonction publique encourage l’usage d’Internet pour le recrutement dans le secteur public. Il annonce la création pour la fin de l’année d’un portail sur l’emploi dans la fonction publique d’État, destiné aux agents et demandeurs d’emploi.

**Qu’apporte, selon vous, Internet dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique ?**

Internet est un outil simple à utiliser pour le recruteur et surtout pour le candidat qui recherche l’information. Je pense que les nouvelles technologies permettent de dessiner une nouvelle façon d’aborder les relations entre recruteurs et recrutés, plus ciblée, plus rapide et donc plus efficace. Autre élément, qui n’est peut-être pas celui auquel on songe le plus immédiatement et qui, pourtant, est essentiel parce qu’il répond à une exigence démocratique : la transparence. L’exigence de transparence vis-à-vis de l’emploi public, facilitée par Internet, permet à un plus grand nombre de fonctionnaires éligibles à ces emplois de disposer de toute l’information pour postuler.

**Un peu plus d’un an après son installation, quel bilan tirez-vous de la BIEP ?**

Le premier bilan de la bourse interministérielle de l’emploi public montre qu’elle répond à une très grande attente des agents. Début février, le site comptait 825 000 visites, 15 000 abonnés et 3 200 annonces publiées, ce qui montre bien que les ministères jouent le jeu de la transparence et que nous faisons bouger les lignes. Davantage d’annonces pourraient néanmoins être publiées en utilisant directement la BIEP sur l’Intranet des ministères. C’est un enjeu primordial. Cette fonctionnalité permet en effet aux ministères de maîtriser la diffusion de leurs annonces en ayant la possibilité de donner à leurs agents une exclusivité d’accès à certaines ou à toutes les annonces pendant une période donnée.

**Par rapport aux autres pays d’Europe, l’administration française vous semble-t-elle plutôt en avance ou en retard pour l’utilisation d’Internet dans la gestion de ses ressources humaines ?**

Lors de la présidence française de l’Union européenne, je me suis déplacé dans plusieurs pays européens. Ces rencontres sont toujours très riches parce qu’elles nous permettent un retour d’expériences, avec parfois plusieurs années de recul, sur des pistes de réforme que nous envisageons. Certes, tout n’est pas transposable et ce serait méconnaître les spécificités de notre système que de vouloir appliquer les méthodes de nos voisins.

« Internet est un outil indispensable dans notre volonté de modernisation du management public. »

Les pays baltes, la Pologne, la Hongrie et la Suède publient sur Internet les postes de fonctionnaires à pourvoir dans plus de 85 % des cas, et même 100 % en République tchèque. Mais l’administration française n’a pas à rougir de quoi que ce soit. Le succès de la bourse de l’emploi public témoigne de son efficacité. Internet est un outil indispensable dans notre volonté de modernisation de la gestion des ressources humaines et de management dans la fonction publique.

**Quels nouveaux services envisagez-vous de développer en vous appuyant sur Internet, tant en matière de recrutement que de management ?**

Nous souhaitons, au premier semestre 2009,



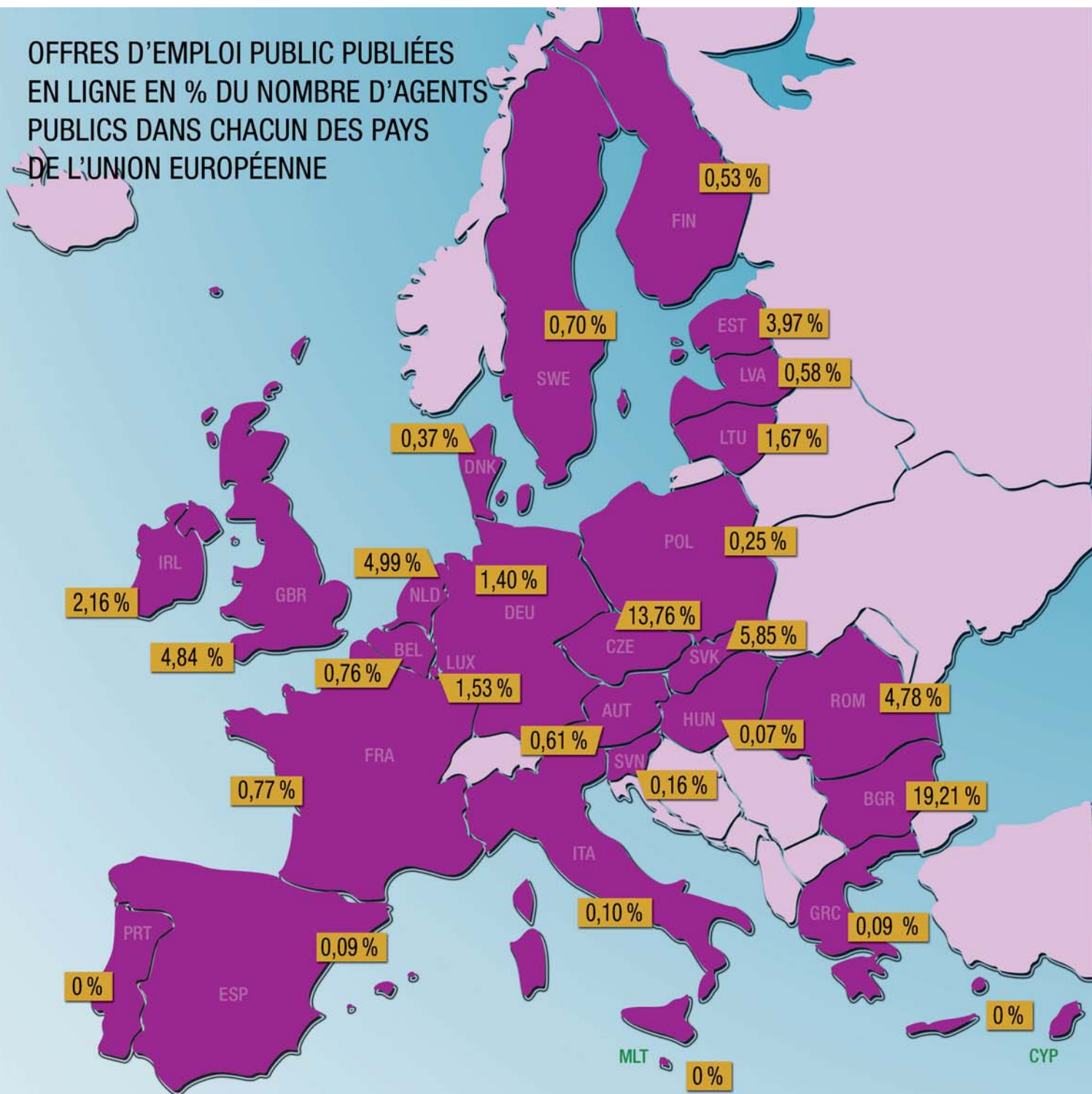
Vincent Bailleis/Lieu-dit

installer une bourse d’emplois interministérielle régionale. Développer un tel service dans chaque région, c’est faciliter les mobilités entre administrations, ce qui ira de pair avec la réorganisation de l’administration territoriale de l’État. Un autre projet à plus long terme – à l’horizon 2010 ou 2011 – est de créer une bourse d’emplois pour les trois fonctions publiques.

Pour pallier le déficit d’information et l’absence fréquente d’articulation entre concours et métiers, nous souhaitons également mettre en place d’ici la fin de l’année un véritable portail sur l’emploi dans la fonction publique de l’État, à destination de toutes les personnes qui souhaitent intégrer la fonction publique de l’État, mais aussi de tous les agents qui recherchent une mobilité ou une promotion. Nous voulons vraiment accentuer la centralisation des informations sur les recrutements et faciliter les recherches des internautes qui pourront trouver les concours correspondant à des domaines ou à des métiers donnés.

Propos recueillis par Christophe Soulard-Coutand

### OFFRES D'EMPLOI PUBLIC PUBLIÉES EN LIGNE EN % DU NOMBRE D'AGENTS PUBLICS DANS CHACUN DES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE



**Méthodologie de l'étude Monster/Acteurs publics.** Cette étude a été réalisée à partir de données issues du "Monster index de l'emploi en France", établie par les statisticiens des équipes de Monster Worldwide. Durant la période définie, chaque mois, les offres d'emploi public publiées sur tous les sites des organismes publics de l'Union européenne ont été comptabilisées par des spécialistes. Toutes ces opérations ont été effectuées sous contrôle du cabinet d'audit et de contrôle indépendant ARD Research, qui a validé la précision des résultats collectés en ce qui concerne l'activité du recrutement public en ligne, dans les limites d'une marge d'erreur de + ou - 1,05%. D'autres informations sur le "Monster index de l'emploi en France" sont consultables en ligne à l'adresse <http://euindex.monsterworldwide.com>. En France, Monster a créé l'espace emploi du ministère de l'Agriculture, a dédié l'un de ses portails au secteur de la défense et a développé le site du ministère délégué à la Promotion de l'égalité des chances en faveur de la diversité dans l'embauche. Monster édite également en partenariat avec *Acteurs publics* le site [www.monsterpublic.fr](http://www.monsterpublic.fr).

**monster.fr**  
Votre nouvelle vie vous appelle