

Lundi 28 juin 2021

Bienvenue au Webinaire

Comment recruter aujourd'hui ?

... Le webinaire va bientôt commencer ...

→ Pour nous faire part de vos attentes de prochains webinaires :

<https://framaforms.org/vos-questions-sur-le-recrutement-1623826848>

→ Vous avez reçu ce lien par email

Déroulé

-  Les questions préalables
-  La procédure
-  Les modalités de recrutement d'un fonctionnaire
-  Les modalités de recrutement d'un agent contractuel
-  Quizz
-  Du côté du candidat...
-  Du côté de l'employeur, recruteur...

→ *Pour nous faire part de vos attentes de prochains webinaires :*

<https://framaforms.org/vos-questions-sur-le-recrutement-1623826848>

→ *Vous avez reçu ce lien par email / débrief en fin de webinaire*

1. Les questions préalables

Quelles questions vous posez-vous avant de lancer un recrutement ?



→ *Merci de noter dans le chat les questions que vous vous posez avant de lancer un recrutement*

Quelles questions vous posez-vous avant de lancer un recrutement ?

La fiche
de poste

Emploi
permanent ou
non ? (définition
du besoin)

La
délibération

Faut-il
revoir
l'organisation
du
service ?

...

Rétroplanning

Le choix
du grade

...

...

...

→ Merci de noter dans le chat les questions que vous vous posez avant de lancer un recrutement

Les questions qui se posent ?

Des exemples...

la manière dont le projet ou la mission est amené à se développer (le type de besoin)

la définition des compétences nécessaires

le mode de recrutement (interne, externe, interne et externe)

l'organisation et le fonctionnement du service (remplacement à l'identique, évolution du poste, redéploiement...)

le rétro planning des besoins de recrutement (échéances plus ou moins longues).

le niveau de rémunération et le coût salarial (les autres avantages)

L'identification des besoins

Le recrutement peut être lié à plusieurs situations :

une création de poste

le fonctionnement des services

surcroît d'activité

de nouveaux objectifs politiques

le remplacement d'un agent suite à son départ définitif.

le développement de nouveaux projets ou de nouvelles missions

la poursuite d'un projet ou d'une mission en cours de réalisation

Les principes applicables au recrutement

Égal accès aux emplois publics

- Et garanties prévues aux articles [6](#), [6 bis](#), [6 ter A](#), [6 ter](#), [6 quinquies](#) et [6 sexies](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.
- Modalités de la procédure identiques pour tous les candidats

La transparence : publicité des emplois à pourvoir

- Publication de l'**avis de vacance** ou de la **création de poste** (espace numérique commun ou site internet de l'employeur+ fiche de poste)
- Délai d'**un mois minimum** entre la publicité et les candidatures

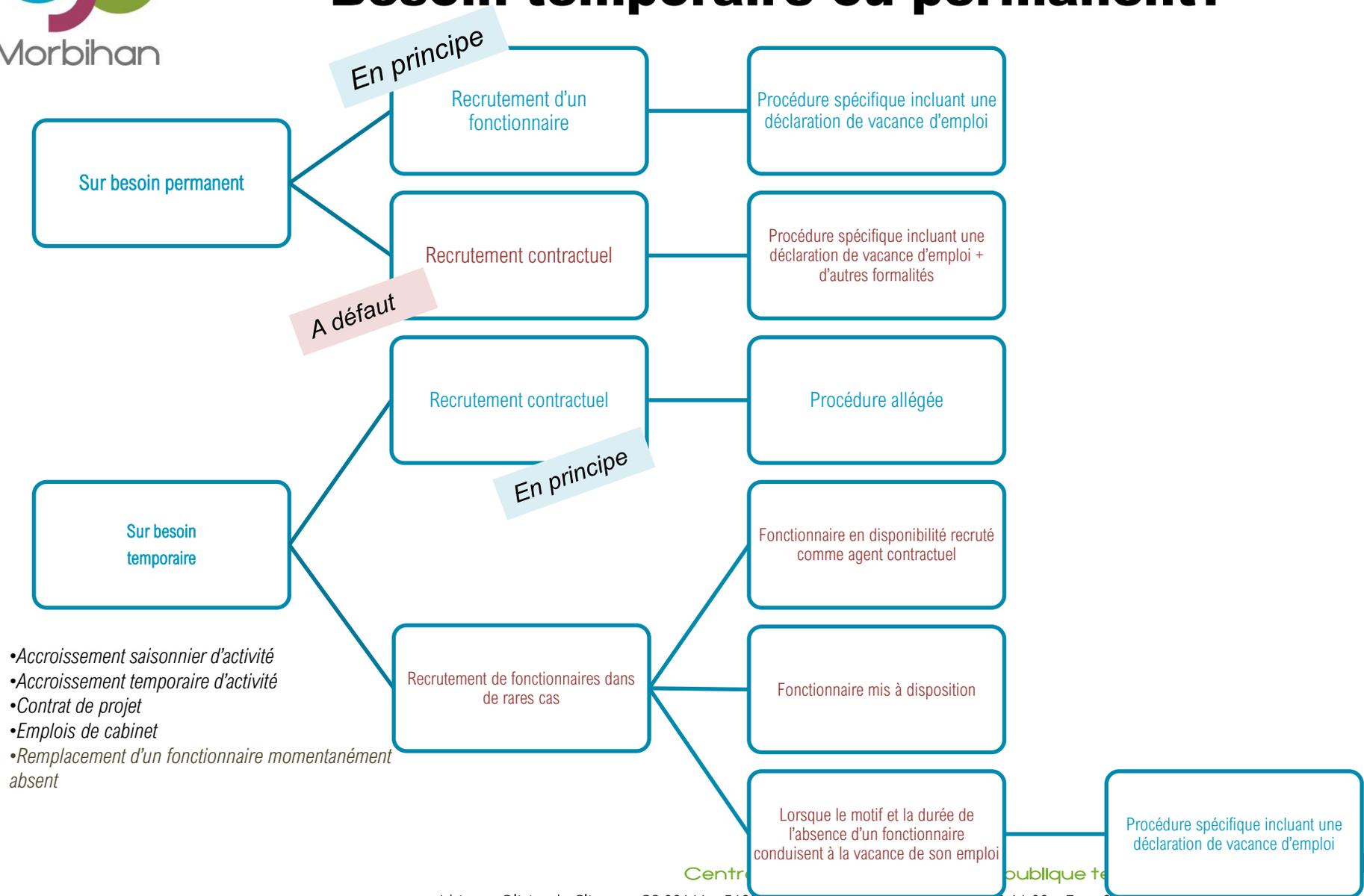
L'appréciation objective des candidatures

- Fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir
- La procédure de recrutement peut être complétée localement (publication par tout moyen des modalités de la procédure de recrutement)

➔ Objectifs rappelés dans la procédure applicable au recrutement des agents contractuels ([art 1 et 2 du décret n°2019-1414](#) du 19 décembre 2019)

L'identification des besoins

Besoin temporaire ou permanent?



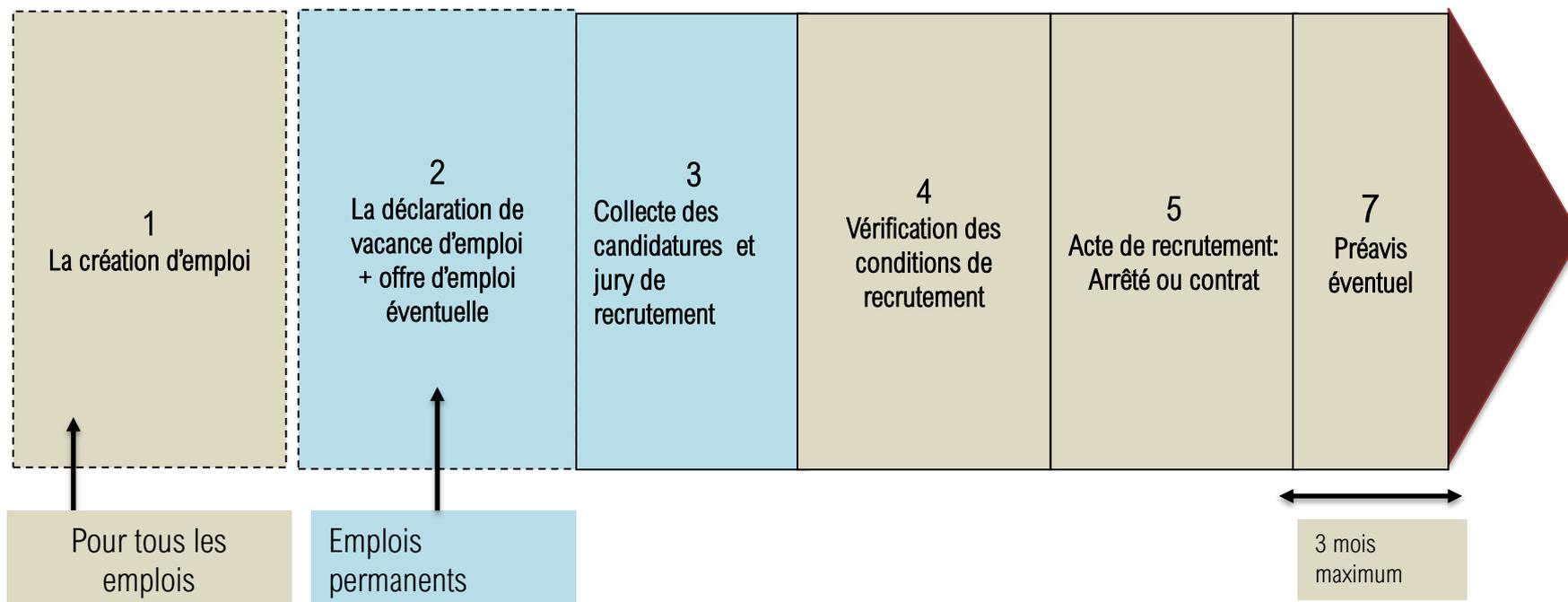
- *Accroissement saisonnier d'activité*
- *Accroissement temporaire d'activité*
- *Contrat de projet*
- *Emplois de cabinet*
- *Remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent*

2. La procédure

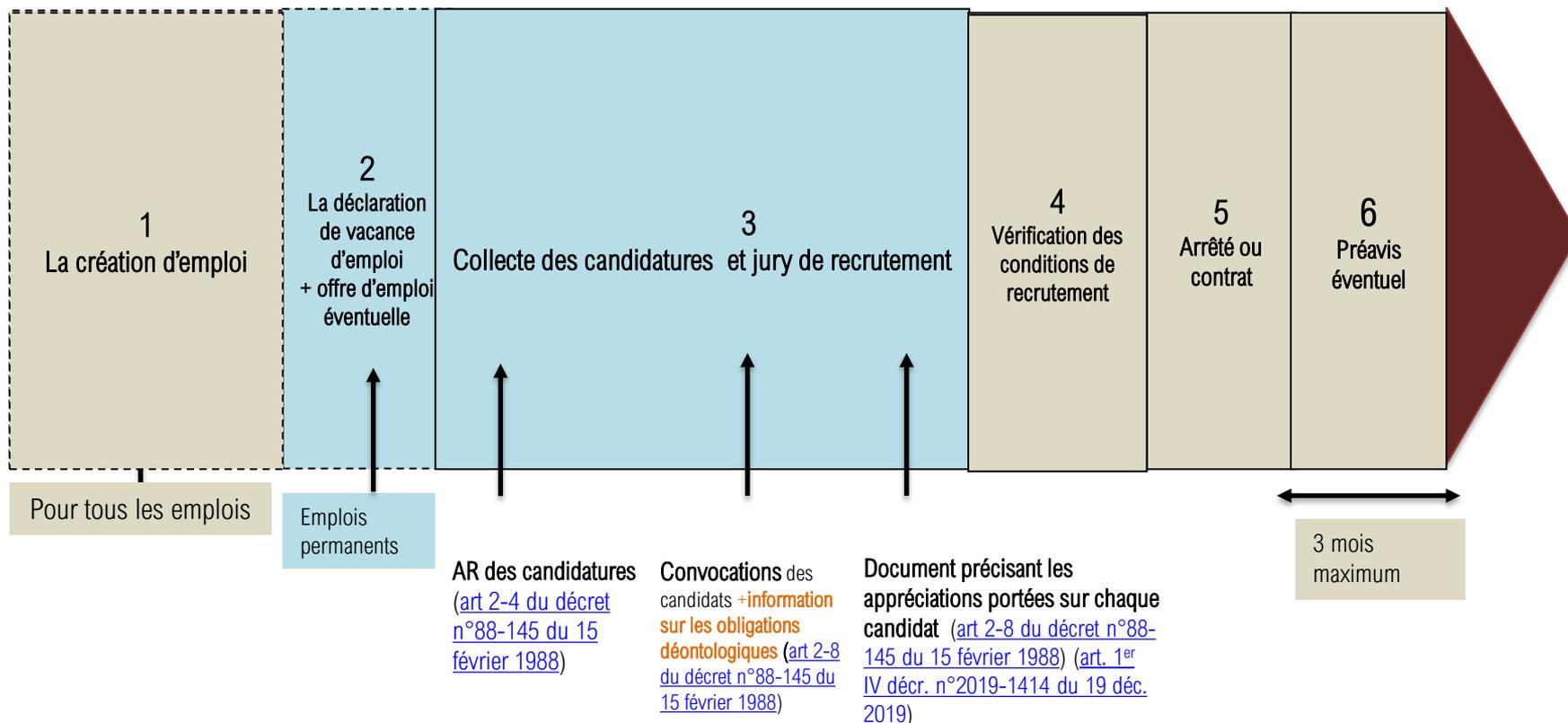
La procédure de recrutement



Arrivée de l'agent



La procédure de recrutement d'un agent contractuel



La délibération créant l'emploi

La création des emplois :

- compétence de l'organe délibérant « Délibération » fondée sur l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Les emplois créés doivent correspondre à un réel besoin
- Ces emplois peuvent être à temps complet ou non complet
- Il existe des emplois particuliers (emplois fonctionnels, emplois de cabinet)

La délibération précise :

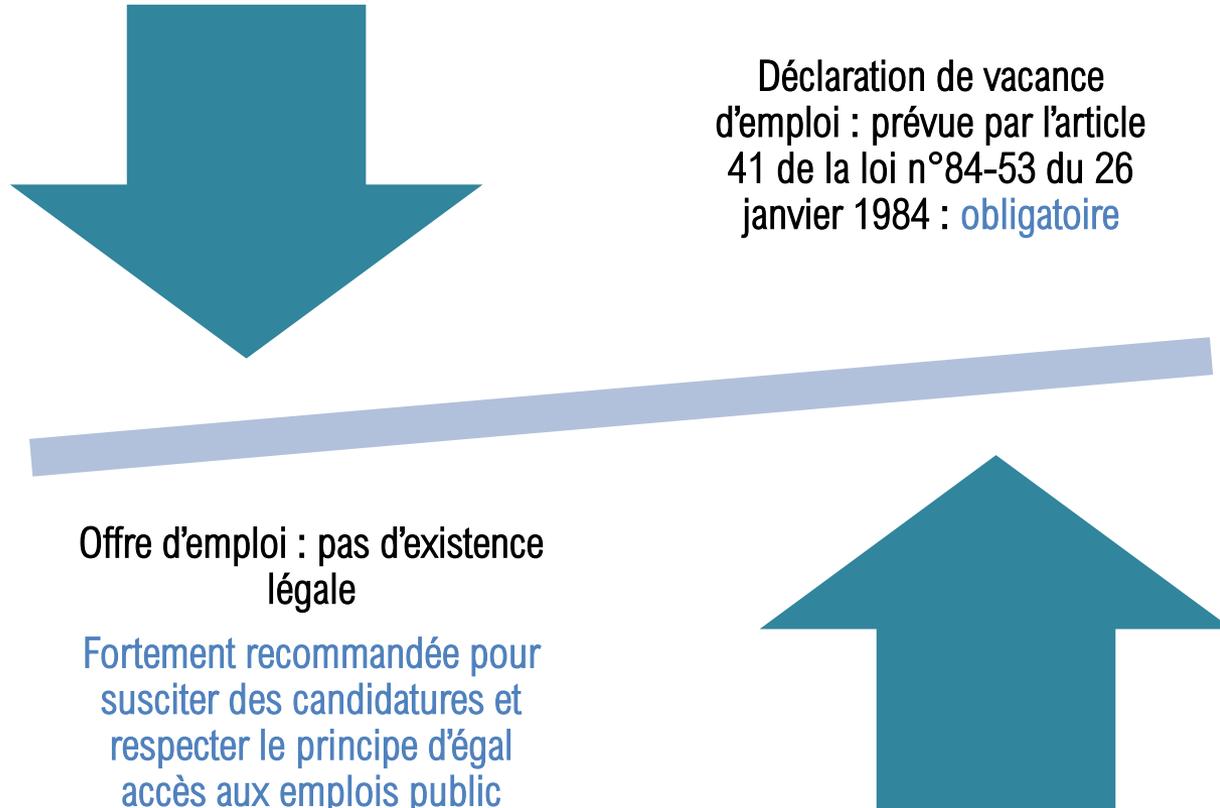
- Le ou les grades concernés par l'emploi
- Si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel dans l'un des cas mentionnés à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Dans ce cas préciser: le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement Le niveau de rémunération de l'emploi.
- La quotité de temps de l'emploi

Un avis préalable du comité technique?

- *Pas de saisine obligatoire sur une simple création d'emploi (CAA de Bordeaux, 31 janvier 2018, n°17BX03849)*
- Oui: en cas de création de réorganisation de service
- Oui : en cas de suppression d'emploi
- Oui : en cas de « transformation » d'emploi (CE 22 fév. 1995 n°134148)
- Oui : en cas de modification de la quotité de temps d'un emploi à temps non complet de plus de 10 %

→ Retrouver un modèle de délibération dans votre livret ou sur notre site internet

Déclaration de vacance d'emploi et offre d'emploi?



3. Les modalités de recrutement d'un fonctionnaire



Morbihan

Les différentes possibilités de recrutement d'un fonctionnaire (externe)

La nomination stagiaire

- *Suite à un concours*
- *Suite à une promotion interne*
- *Suite à un recrutement direct en catégorie C*

La mutation

- *Fonctionnaire territorial qui quitte un autre employeur territorial*
- *Il ne change ni de grade ni de cadre d'emplois*
- *Il continue de dérouler sa carrière chez le nouvel employeur*

Le détachement

- *Fonctionnaire d'État, hospitalier ou militaire (ou territorial issu d'un autre cadre d'emplois)*
- *Pour une durée limitée renouvelable*
- *Sur un emploi de niveau équivalent (sauf reclassement médical)*
- *Double carrière*

L'intégration directe

- *Fonctionnaire d'État, hospitalier ou militaire (ou territorial issu d'un autre cadre d'emplois)*
- *Sur un emploi de niveau équivalent (sauf reclassement médical)*

La mise à disposition

- *Fonctionnaire territorial, d'État, hospitalier ou militaire*
- *L'agent ne quitte pas son employeur d'origine*
- *Possibilité de mise à disposition partielle*
- *Remboursement de la rémunération (complément et exonération dans certains cas)*

Les différentes possibilités de recrutement d'un fonctionnaire (interne)

La nomination stagiaire

- *Suite à un concours*
- *Suite à une promotion interne*
- *Suite à un recrutement direct en catégorie C*

La réaffectation

- *Affectation sur un autre emploi dont les missions correspondent à celles prévues pour le grade dont l'agent est titulaire*

Le détachement

- *Pour une durée limitée renouvelable*
- *Sur un emploi de niveau équivalent (sauf reclassement)*

L'intégration directe

- *Sur un emploi de niveau équivalent (sauf reclassement)*

4. Les modalités de recrutement d'un agent contractuel

Cas d'ouverture (art de la loi n° 84-53)	Conditions
Sur emploi non permanent	
Accroissement temporaire d'activité (article 3)	-12 mois sur 18 mois au plus
Accroissement saisonnier d'activité (article 3)	- 6 mois sur 12 mois au plus
contrat de projet (article 3)	<ul style="list-style-type: none"> - un projet ou une opération déterminée - durée d'un an minimum (6 ans maximum) - modalités de recrutement précisées par décret (Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique)
Sur emploi permanent	
Remplacements (article 3-1)	Durée d'absence de l'agent remplacé Motifs d'absence élargis (disponibilité ou détachements de courte durée)
Faire face à la vacance temporaire d'un emploi (article 3-2)	<ul style="list-style-type: none"> - une année renouvelable une fois dans la limite de 2 ans en tout. -DVE
Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (article 3-3)	<ul style="list-style-type: none"> - absence de cadre d'emplois - contrat jusqu' à 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans en tout - DVE
Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient (article 3-3)	-catégorie A, B ou C -DVE -contrat jusqu'à 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans en tout
Tous les emplois (article 3-3)	Communes de moins de 1000 habitants ou groupement de communes de moins de 15 000 habitants ou les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création (+ possibilités de prolongation) - DVE
Postes à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (article 3-3)	-Tous les employeurs territoriaux -DVE
Emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité (article 3-3)	-communes de moins de 2000 habitants -ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants -DVE

5. Quizz

<https://www.askabox.fr/repondre.php?s=414306&r=SPcQNkQDPFvy>

Peut-on recruter un contractuel pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi (3-2) ?

L'Emploi doit-il être prioritairement pourvu par un fonctionnaire ?

Un contrat de projet possible ?

Remplacer un jardinier qui part à la retraite...

Si la délibération créant le poste prévoit qu'il peut être pourvu par un fonctionnaire titulaire de l'un des grades d'adjoint technique peut-on recruter un technicien (B) ?

Le recrutement d'un contractuel par le biais d'un contrat de 3 ans sera-t-il possible (3-3) ?

Peut-on conclure un contrat d'accroissement temporaire d'activité?

L'Emploi doit-il être prioritairement pourvu par un fonctionnaire ?

Créer un emploi pour développer une application informatique...

Peut-on recruter un fonctionnaire de catégorie B en disponibilité ?

Un contrat de projet possible ?

Peut-on recruter un contractuel avec un contrat de remplacement (3-1) ?

Faudra-t-il effectuer une déclaration de vacance d'emploi ?

Remplacer un responsable de service qui a pris une disponibilité pour convenances personnelles d'une année...

Peut-on accueillir un fonctionnaire par le biais d'une mise à disposition ?

Le recrutement d'un contractuel par le biais d'un contrat de 3 ans sera-t-il possible (3-3) ?

Outils :

→ Livret « modèles – procédure de recrutement »

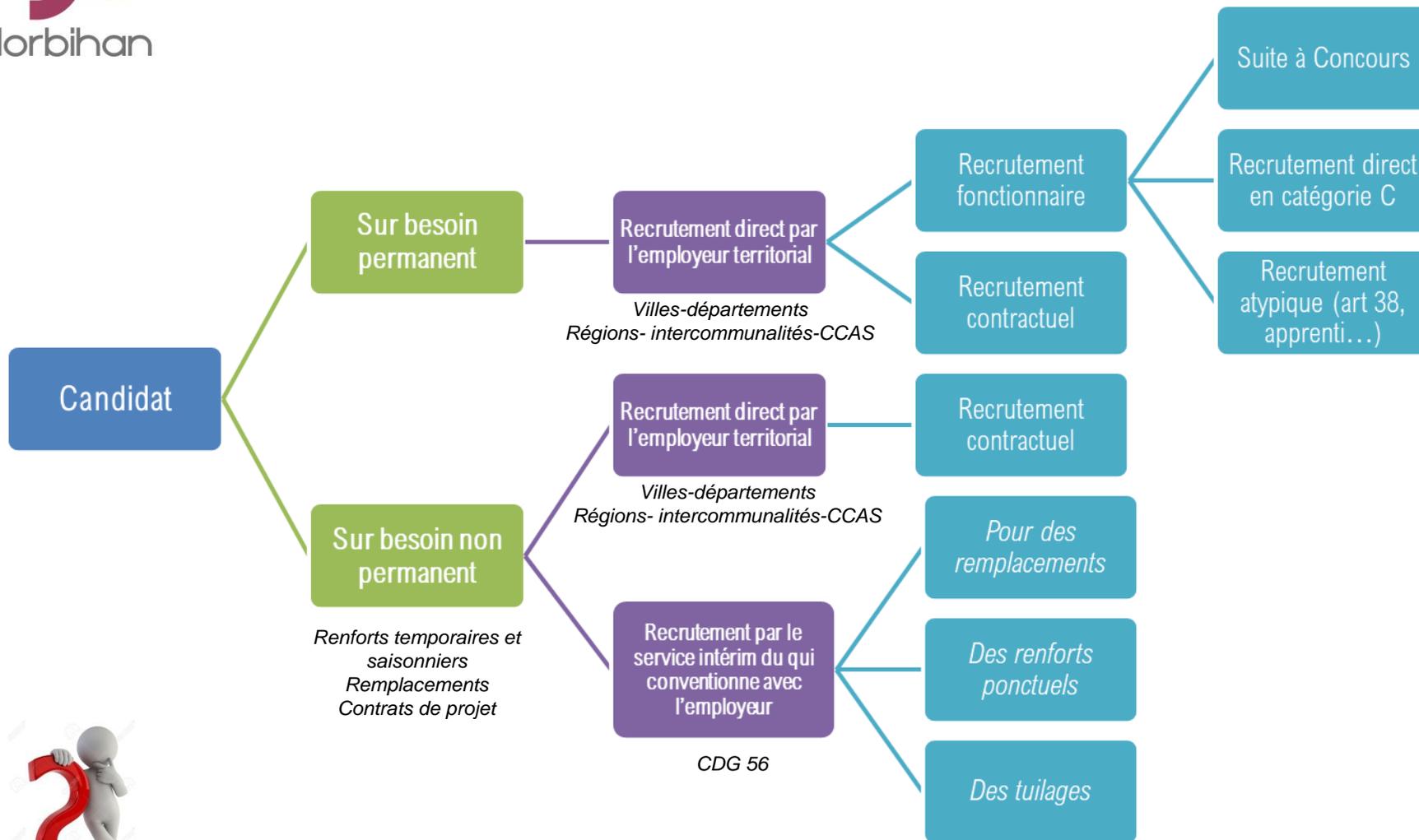


SOMMAIRE

1/ Délibération portant création d'un emploi permanent (emploi ayant vocation à être occupé par un fonctionnaire).....	2
2/ Arrêté portant nomination d'un stagiaire à temps complet / à temps non complet	3
3/ Arrêté de nomination par voie de mutation	6
4/ Arrêté portant intégration dans une collectivité territoriale après détachement.....	8
5/ Convention de mise à disposition de fonctionnaire (ou d'agent non titulaire sous contrat à durée indéterminée).....	11
6/ Arrêté portant mise à disposition	18
7/ Arrêté portant mise en détachement d'un fonctionnaire territorial.....	20
8/ Contrat pour assurer le remplacement temporaire d'un agent indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel.....	23
9/ Contrat pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.....	29
10/ Contrat pour pourvoir un emploi permanent de manière permanente en raison des besoins des services ou de la nature des fonctions.....	35
11/ Contrat de projet.....	41
12/ Contrat pour accroissement temporaire d'activité.....	47

6. Du côté du candidat...

Le parcours du candidat



Que recherchent les candidats ?

Une sécurité de l'emploi

Une rémunération attractive

Une sécurité économique



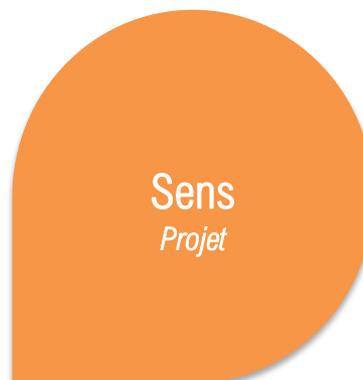
designed by freepik.com



STOP aux idées reçues !

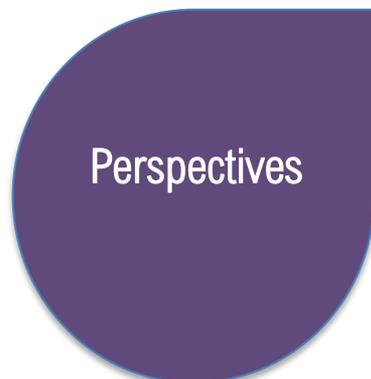
Les candidats aujourd'hui...

- Quels moyens aurai-je pour mener à bien mes missions ?
Quelles conditions de travail ?
Cohésion d'équipe, télétravail, espace de travail...



- Quelle est l'identité et quelles sont les valeurs de mon futur employeur ?
- Quel est le projet politique de la collectivité ?
- Serai-je utile ? Quel impact aura mon travail ? Quelle sera ma plus-value ?

- Quels sont les projets de la collectivité ?
- Les perspectives d'évolution ?
- Qu'est-ce que cette expérience m'apportera dans mon parcours professionnel ?



- La collectivité est-elle active et présente sur les réseaux ?
- A-t-elle une identité numérique ?
- Propose t-elle des actions innovantes ?

7. Du côté de l'employeur, recruteur...



Côté employeur, recruteur...

Morbihan

Nécessité de se démarquer, d'innover → à la recherche du meilleur candidat.

Attractivité

Marketing de l'offre
Faire connaître
+
Parcours candidat

Marque
employeur

Vitrine de la
collectivité

Digitalisation du
processus de
recrutement

Empreinte sur les
réseaux sociaux

Etre pleinement acteur du processus de recrutement !

Sourcing

Matching

PROACTIF
Attirer
Et
communiquer

Côté employeur, recruteur...

→ *Zoom : les entretiens à distance*

- Optimiser la préparation :

- Transmettre aux candidats un tuto : vidéo ou note
- Préciser le dérouler du processus de recrutement
- Confirmer le RDV / confirmer les modalités pratiques / test technique

- Climat de confiance :

- Temps de démarrage, échange sur l'expérience du candidat à « distance »
- Bienveillance, ouverture
- S'assurer des bonnes conditions techniques
- Poser le cadre de l'entretien

- Questionnement :

- Parcours
- Compétences
- Décoder les motivations

- Echanger sur la collectivité

- Conclure l'entretien



Morbihan

Côté employeur, recruteur...

→ *Exemples de bonnes pratiques*

- Investir les préalables :

- Travailler sur les préalables obligatoires avant l'entretien

ex : contact téléphonique sur les grandes motivations, l'environnement territorial

- « test » ; « questionnaire » au préalable en ligne, avant de pouvoir transmettre sa candidature (évaluation environnement professionnel...)

- Format des entretiens :

- Procédure incluant un entretien à distance (dont à minima 1 échange en présentiel)
- Entretiens « en marchant » ; « visite des locaux... »
- Mise en situation ; journée sur place ; immersion...

- Évolution des critères de sélection :

- Ne pas exclure de profil, être dans l'ouverture ; Mettre de côté les biais cognitifs
- Zoomer sur les compétences attendues et compétences transposables
- Pour les manager : évaluation de la capacité de manager à distance
- Évolution du critère géographique → en intégrant le télétravail
- Ex : soft skills / autonomie, capacité d'adaptation, intelligence émotionnelle...

Tests
de personnalité
& motivations
professionnels
ex :
« perfoManSe
»

Vos attentes pour de prochains webinaires...

Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités



Morbihan

Merci de votre participation