



LA NEWSLETTER

ÉDITO

L'importance et les enjeux du recrutement dans les collectivités territoriales

En quelques années, les collectivités territoriales sont devenues de véritables « gestionnaires RH » en raison du nombre de compétences et responsabilités qui leur ont été transférées et aussi de la libéralisation du recrutement contractuel. Néanmoins les collectivités territoriales font régulièrement face à des difficultés en matière de recrutement. Pourtant, il est crucial de disposer d'un personnel qualifié et motivé pour accomplir les différentes missions publiques dans les meilleures conditions.

Dans les Outre-mer, le marché de l'emploi public est sous tension. Ce contexte facilite la tâche des responsables qui, contrairement aux collectivités de l'hexagone peinent à recruter de nouveaux collaborateurs, en raison du secteur peut attractif que représente la fonction publique territoriale. Quoi qu'il en soit, il convient de mettre en place un système de recrutement qui permet de trouver les meilleurs candidats.

Quels sont les principaux enjeux dans les collectivités territoriales d'outre-mer ?

Rappelons que la plupart des territoires et des départements d'outre-mer sont régulièrement confrontés à des difficultés économiques et sociales d'envergure, de catastrophes climatiques et naturelles aux conséquences parfois désastreuses. Ainsi et plus que jamais, les collectivités territoriales doivent disposer d'une équipe qualifiée pour mettre en place des programmes de développement qui permettront de mener des actions publiques efficaces. Ces projets doivent être planifiés en fonction des besoins des administrés et en tenant compte des objectifs à atteindre.

Comment mettre en place un système de recrutement adapté en outre-mer ?

Outre le fait d'accorder de l'importance à la qualité du recrutement des agents émanant essentiellement d'une forte volonté politique, on peut relever l'existence de certains mécanismes/outils qui permettent de faciliter les démarches de recrutement.

Le développement de la mobilité interne implique que tout recrutement doit obligatoirement passer par une diffusion en interne avant toute décision sur l'externe. Toutefois ce principe ne s'applique pas à des postes spécifiques tels que ceux de collaborateurs de cabinet ou lorsque les postes vacants concernent les filières où existent des difficultés de recrutement.

D'après les principaux responsables de la direction des ressources humaines des grandes collectivités françaises, il est primordial de **motiver les candidats** dans le cadre d'une campagne de recrutement. Pour y parvenir, le sujet des rétributions doit être examiné de près en tenant compte des progressions de carrière. La valorisation a toujours été un facteur important dans l'univers de l'emploi. Les ressources humaines devraient collaborer intimement avec les exécutifs locaux afin de faciliter la négociation salariale.

Les acteurs territoriaux peuvent travailler avec des **entités publiques** d'envergure comme Pôle emploi. L'objectif de cette collaboration n'est autre que la mise en place d'une campagne d'information sur les métiers des collectivités territoriales. Cette démarche va permettre aux candidats potentiels de s'identifier plus facilement lorsque les recruteurs des collectivités territoriales d'outre-mer diffusent des annonces. Bien que les postulants ne manquent pas, il est important de déceler les meilleurs profils.

On retrouve également les centres de gestion du **Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)**, dont les offres d'emploi sont rassemblées au sein du portail de l'emploi public territorial. Cet outil permet aux employeurs publics de trouver plus facilement des candidats, de créer et diffuser des offres d'emploi et de gérer les candidatures.

L'autorité publique peut également avoir recours à un **cabinet de recrutement** qui interviendra pour des postes spécifiques. Il sera sollicité pour la recherche des candidats et pour une première présélection. Dans cette optique un jury peut être constitué afin de sélectionner parmi une liste restreinte de quelques candidats.

Rappelons-le : sans un bon 'casting' difficile de mener efficacement l'action publique et de répondre aux besoins des administrés.

Eugène LARCHER

Vice-président d'Interco' Outre-mer, Vice-président de la CAESM, Maire de Les Anses-d'Arlet, Conseiller territorial



Hommage



C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de M. Luc Laventure, à la suite d'un malaise ce samedi 5 mars. Figure emblématique des Outre-mer dans les médias, Luc Laventure était un journaliste et réalisateur aussi brillant qu'engagé, toujours bouillonnant de créativité et mille projets. Nous souhaitons rendre hommage à sa passion, sa bonne humeur contagieuse, son sourire à toute épreuve ; ce grand défenseur des territoires d'Outre-mer était un homme de conviction cultivé et généreux, qui laissera un vide certain dans la vie et le cœur de ses amis, collègues et confrères d'Outre-mer. Nous tous, élus et équipe d'Interco' Outre-mer, adressons à sa famille et ses proches nos condoléances émues et sincères.

Luc Laventure porte l'âme des Outre-mer, merci à lui.

Aide au recrutement et conseils RH : des outils au service des collectivités territoriales

“Dans un contexte d'évolution constante du secteur public, les collectivités territoriales sont confrontées à un besoin régulier de se renouveler et d'actualiser leurs pratiques. En tant que « ressource » principale permettant la modernisation et l'amélioration continue, les agents sont placés au cœur des organisations. C'est pourquoi la fonction publique territoriale semble de plus en plus soucieuse de développer les compétences de ses collaborateurs et d'intégrer du personnel expérimenté, formé et capable d'accompagner la professionnalisation des méthodes.

Un cabinet de recrutement et de conseil RH, tel que GC Partenaires, accompagne ses clients (structures publiques métropolitaines et ultramarines) dans l'analyse des organisations, l'identification des potentiels et dans la recherche de nouveaux profils. Véritable partenaire, le cabinet se doit de collaborer étroitement avec les décideurs afin de trouver des solutions à ces problématiques (recrutement, audit, mobilité interne/formation, etc.). Lors de contextes organisationnels sensibles et/ou de recrutements stratégiques, l'intervention d'un tiers, expert du fonctionnement des collectivités, des spécificités insulaires et de l'évaluation des modes de fonctionnement, permet de valoriser un plan d'action objectif et de sécuriser la prise de décision. »

Amélie Farge, Consultante Outre-Mer GC Partenaires



RENCONTRE AVEC ...



... La Communauté de Communes du Sud (CCSUD)

La Communauté de Communes du Sud regroupe les 4 communes du sud de Mayotte, Bandré, Bouéni, Chirongui et Kani-Kéli. Le territoire de la CCSud représente **27 villages de 30 898 habitants** (INSEE 2017) pour une superficie de 94,9 km².

Composée de 34 élus communautaires, la communauté de communes du sud a été créée le 31 décembre 2015 par arrêté préfectoral n°2015-17604 sous le statut d'établissement public de coopération intercommunale (EPIC). Elle exerce des missions spécifiques que les communes membres lui ont déléguées telles que l'urbanisme et aménagement du territoire, le développement économique et touristique, l'environnement et la transition écologique.



Mesdames, Messieurs, Chers lecteurs,

La mandature 2014-2020 fut celle de la mise en place de notre intercommunalité. La mandature 2020-2026 se veut être celle du lancement des grands projets structurants. Pour cela, nous nous appuyons sur le projet de territoire. Validé en 2019, il est le fil conducteur de notre gouvernance. Cependant, la crise sanitaire, qui a fortement impacté le début de ce mandat, nous pousse à adopter des méthodes innovantes de pilotage des politiques publiques nécessaires au développement de notre territoire.

Ainsi, dès le début du mandat, nous avons réalisé un audit organisationnel de la fonction RH ainsi qu'une étude prospective financière afin de calibrer nos prévisions de projets. Ces études nous ont permis de lancer une profonde transformation des services de la CCSud.

2022 se veut donc être l'année du pilotage des projets avec une administration renouvelée, des équipes renforcées et une trajectoire-projet déjà marquée en ce début d'année par plusieurs actions dont :

- l'installation de l'Office de tourisme intercommunal du Sud,
- la participation de la CCSud à un dispositif national novateur auprès de l'ANCT : la « Fabrique Prospective »,
- la signature du Contrat de Relance et de Transition Écologique (CRTE),
- l'élaboration d'un Plan Pluriannuel d'investissement (2022-2026),
- Etc.

Cette nouvelle dynamique marque une étape fondamentale dans le développement de notre EPCI, une véritable « communauté de projets ».

Ali Moussa MOUSSA BEN

Président de la communauté de communes du sud



ZOOM SUR ...

... L'Aménagement du site de Hagnoundrou

Le projet de zone écotouristique de Hagnoundrou prévoit le développement d'une offre de loisirs diversifiée et à haut niveau d'exigence environnementale. L'objectif : faire du tourisme un outil de développement du territoire tout en préservant l'écosystème.

Éléments clefs du projet :

- Surface de 46 ha
- 200 à 300 lits d'hébergement touristique
- 16 000 m² d'activités économiques : restauration, pôle VTT, centre équestre, ferme éducative, accrobranche...
- 5 000 m² d'équipements publics : base nautique, halle des fêtes, centre de formation modulable. Des équipements divers : ponton de plaisance, bassin de baignade, jeux nautiques et terrestres, desserte cyclable.

... La CCSud, territoire engagé pour la nature

La Communauté de Communes du sud et l'Office français de la Biodiversité (OFB) réalisent un Atlas Biodiversité Intercommunale (ABI) pour la reconquête de la biodiversité dans une dynamique des Territoires Engagés pour la Nature.

Les Atlas de la biodiversité permettent de découvrir et d'apprendre à reconnaître les espèces et leur écologie souvent ignorée par les citoyens. L'objectif de ces sorties thématiques sur la flore, les plantes médicinales sont : la reconnaissance des chants d'oiseaux, l'identification des plantes remarquables et patrimoniales.



Association Interco' Outre-mer - www.interco-outremer.fr

Pour toute question, merci de contacter Caroline Cunisse à contact@interco-outremer.fr