

GESTION

Collectivités territoriales - La filière technique recrute ingénieurs et techniciens

Blandine Dahéron | N°5494 du 13/03/2009 | Page n°80, 2604 mots

Les services techniques doivent faire face à de nombreux départs à la retraite. Les techniciens et les ingénieurs dans les domaines du bâtiment, des voiries ou de l'eau sont les profils les plus recherchés. Pour recruter, les collectivités favorisent la mobilité fonctionnelle et font appel à des candidats venus du secteur privé.

En cette période de crise, les collectivités territoriales poursuivent leurs recrutements. Selon l'Observatoire de la fonction publique territoriale, elles envisagent d'intégrer 34 850 agents cette année. Un recrutement sur dix devrait concerner les services du bâtiment et du patrimoine bâti. D'autres secteurs, comme la voirie, la collecte et le traitement des déchets ou les services de l'eau, seront également demandeurs.

Ces embauches sont réalisées essentiellement pour pallier les départs à la retraite et faire face à la mobilité interne de certains agents. Ainsi, en février 2009, la Ville de Créteil recrutait le responsable du service de la voirie, un architecte au sein de la direction de la gestion du patrimoine, et des techniciens, « en raison de mutations nombreuses et intervenues en même temps ». La commune de Vienne (Isère) recherchait, quant à elle, un technicien bureau d'études VRD, « en vue d'un départ en retraite, pour prévoir un tuilage entre les deux agents ».

Quelques collectivités créent également des postes en réponse à un surcroît de travail : « J'ai besoin d'un technicien expérimenté, capable de me seconder pour suivre les chantiers communaux et intercommunaux et manager les équipes des ateliers municipaux, des espaces verts et des bâtiments », explique le directeur des services techniques de Sautron, en Loire-Atlantique.

Les conseils généraux, les régions et les structures intercommunales ont aujourd'hui les besoins les plus importants. Les villes devront également faire face, d'ici à quelques années, à de nombreux départs à la retraite.

Des besoins prégnants dans le bâtiment

S'il est difficile de déceler quels sont les secteurs techniques les plus demandeurs aujourd'hui, la mise en oeuvre du Grenelle de l'environnement va conduire les collectivités à renforcer leurs équipes dans le secteur du bâtiment, pour améliorer les économies d'énergie et suivre la construction de bâtiments basse consommation. A la lecture des annonces publiées, les techniciens et ingénieurs semblent recherchés dans tous les domaines. Selon Jean-Pierre Auger, président de l'association des ingénieurs territoriaux de France (AITF), directeur général des services techniques de la Ville et de la communauté d'agglomération de Reims, « il est difficile de déterminer une tendance de fond, car les collectivités ne passent pas forcément par le réseau du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour recruter. L'analyse des annonces est également limitée, car il y a souvent un décalage entre les demandes des collectivités et leur besoin premier ».

Ainsi, une commune recherchant un technicien en bâtiment peut muter son agent chargé des bâtiments vers une mission transversale liée au développement durable. « Du coup, le besoin exprimé (une annonce pour un technicien en bâtiment) ne révèle pas le mouvement de fond qui anime cette collectivité, à savoir mettre en oeuvre une politique plus environnementale », précise-t-il.

Une évolution des profils recherchés

Cet exemple souligne une évolution profonde : les profils de postes des ingénieurs évoluent et deviennent plus transversaux. Pour leurs missions d'envergure, les collectivités exigent certes de leurs candidats les compétences techniques indispensables comme des qualités de manager et la capacité de travailler en mode projet, pour oeuvrer avec d'autres métiers techniques. A ceci s'ajoutent la maîtrise de certaines données juridiques et administratives, et la connaissance du

développement durable, incontournable. « La transversalité est très importante dans le secteur de l'urbanisme et de l'aménagement, qui font appel à des équipes pluridisciplinaires, note Etienne Duquennoy, responsable du pôle de compétence urbanisme au sein du CNFPT. Or cette transversalité rencontre aujourd'hui une nouvelle transversalité, celle du développement durable, qui se décline dans tous les secteurs techniques, notamment à l'échelle intercommunale ou au sein des départements. »

Des difficultés pour recruter

Autre évolution, les cadres dirigeants techniques doivent pouvoir mettre en oeuvre la mutualisation des compétences, partagées entre une ville, les communes membres et l'intercommunalité. Une communauté de communes recherche ainsi un technicien « hygiène et sécurité » qui travaillera pour le compte de trois communes.

Les techniciens, quant à eux, doivent être polyvalents en secteur rural, pour prendre en charge tous les types de dossiers techniques ; leur profil étant plus spécialisé dans les grandes structures. En revanche, quelle que soit la taille de la collectivité, ces agents semblent très difficiles à recruter, notamment dans le bâtiment et la voirie. Ainsi, une communauté de communes recrutant un chef de projet « politique de renouvellement urbain » (ingénieur ou architecte) assure qu'elle n'aura « aucun souci pour combler ce poste » mais reconnaît « avoir cherché pendant des mois et sans succès un technicien voirie ».

Christian Proust, directeur général des services de la communauté d'agglomération Val et Forêt, en région parisienne, recherche trois techniciens, à la suite de mutations : « Nous avons du mal à trouver des candidats. Les jeunes techniciens se forment quelques années, puis changent de collectivité. Attirés par le secteur privé plus rémunérateur, ils font aussi monter les enchères. Il y a deux ans, nous étions encore concurrentiels mais nous n'avons plus les moyens de suivre. »

A l'inverse, certains domaines techniques en fort besoin peinent à recruter des cadres, tel celui de la propreté urbaine, qui est pourtant en pleine professionnalisation. « Ce secteur recherche des managers désireux, notamment, de valoriser les agents d'exploitation et capables de gérer un parc de machines de plus en plus complexes », déclare

Roland-Marie Marceron, directeur des espaces verts et de l'environnement, en charge de la propreté à la Ville de Bourges. Enfin, les collectivités situées dans des secteurs géographiques éloignés des grands axes peinent à attirer des cadres techniques, dans tous les domaines.

Pour faire face à ces difficultés, les collectivités s'organisent. Caractéristique de la fonction publique territoriale, les passerelles sont fréquentes entre secteurs techniques. Un directeur peut donc trouver un bon potentiel au sein d'un service et le former dans un secteur différent.

Appel au secteur privé

Par ailleurs, les mutations entre collectivités sont nombreuses. Si le concours reste la règle numéro un pour intégrer la fonction publique territoriale, les collectivités sont plus souples et acceptent souvent des candidats issus du secteur privé. « A l'heure où il est si difficile de trouver des techniciens, nous ne nous focalisons pas sur le fait qu'un candidat soit titulaire ou pas. Nous regardons avant tout si le profil correspond au poste », insiste Christian Proust. Beaucoup de candidats intègrent donc des collectivités comme contractuel, puis passent le concours pour évoluer. Hubert Fourage, conducteur d'opération à la direction de l'éducation du département de la Loire-Atlantique, a ainsi travaillé en bureau d'études pendant onze ans, avant de devenir dessinateur en bâtiment au conseil général, puis de passer le concours de technicien territorial.

Ultime recours, lorsque les annonces ne trouvent pas preneur, les collectivités font appel à des consultants en ressources humaines pour capter des profils venus du secteur privé. Avec la crise, certains techniciens ou cadres, à la recherche d'une certaine stabilité professionnelle, pourraient être tentés de rejoindre des collectivités locales.

Blandine Dahéron | [Source Groupe Moniteur](#)