

Une formation pour faciliter la mobilité des acheteurs privés vers le public

publié le 20/11/2008



Territoires RH, un cabinet bordelais spécialisé dans la mobilité des cadres du privé vers le public, vient de terminer une session de formation dédiée aux acheteurs du secteur privé. Objectif : les aider à trouver un emploi dans les collectivités territoriales. Décryptage avec Tony Lourenço, PDG du cabinet.

Comment est né le concept de cette formation ?

Nous l'avons déjà éprouvé avec succès auprès des directeurs financiers. Nous l'avons étendu aux acheteurs car nous constatons depuis plusieurs années une pénurie de responsables des marchés publics. On voit aussi apparaître depuis moins d'un an des postes d'acheteurs publics avec une double compétence : la maîtrise du code des marchés publics et les techniques de négociation des acheteurs privés. C'est pour répondre à ce besoin précis que nous avons initié cette formation.

Quelles étaient les motivations des candidats ?

A la quarantaine, une grande partie des cadres du privé ont déjà tous vécu une fusion ou une restructuration. Ils ont donc perdu leurs illusions sur le monde de l'entreprise et sont en quête de sens. Ceux qui travaillent en région savent aussi qu'en cas de nouvelle réorganisation, les fonctions supports seront les premières à être rapatriées au siège à Paris. On s'est aperçu enfin que la majorité des candidats en phase finale avaient dans leur entourage des fonctionnaires qu'ils admiraient pour leur dévouement.



La rémunération ne constitue pas une barrière ?

Si l'on compare les salaires dans une collectivité de 15 000 habitants à ceux d'une PME de 100 à 200 salariés, on observe une perte de rémunération de l'ordre de 15 %. Mais si l'on y ajoute les avantages, les agents du public gagnent parfois plus que dans le privé. Ce constat ne s'applique pas aux achats car les collectivités raisonnent encore sur des profils de juristes de marchés publics qui sont moins bien payés que les acheteurs privés. La baisse de salaire ne constitue en tout cas pas un obstacle. Le secteur public territorial communique en effet beaucoup sur ses métiers. Et si vous prenez n'importe quelle mairie de plus de 15 000 habitants, vous êtes très vite sur des effectifs de 300 agents et des budgets achats de 10 à 15 millions d'euros, un périmètre très rare dans le privé. Le secteur public offre donc aujourd'hui de vrais challenges professionnels.

Comment était structuré l'enseignement ?

Les 40 jours de formation poursuivaient deux grands objectifs : découvrir la sociologie de l'organisation publique et les différences de process entre achats publics et achats privés. L'apprentissage était aussi très concret. Nous avons sélectionné 13 lots essentiels sur lesquels nous avons analysé les marchés, réalisé un benchmark des meilleures pratiques et pratiqué une simulation d'achat.

Quels seront les débouchés pour les participants à la formation ?

Dans les collectivités de moins de 15 000 habitants, ils occuperont des postes de responsables de marchés publics et des achats. Dans les autres, ils seront qualifiés d'acheteurs et travailleront en binôme avec des juristes des marchés publics. Nous sommes aujourd'hui rentrés dans une phase de coaching individuel. Plusieurs participants sont sur des pistes sérieuses, quelques-uns sont même en phase terminale de recrutement. Mais contrairement à l'univers financier où l'on maîtrise bien la mobilité, l'achat est un nouveau métier où le placement se révèle plus difficile car nos acheteurs ne sont pas des juristes et manquent donc encore de légitimité. Mais, je ne suis pas inquiet car le contexte est favorable. On a vu circuler plusieurs audits de collectivités qui intègrent tous la mise en place de politiques achats. Je prévois donc un important volume d'embauches d'acheteurs publics en 2009 à l'échelle nationale.