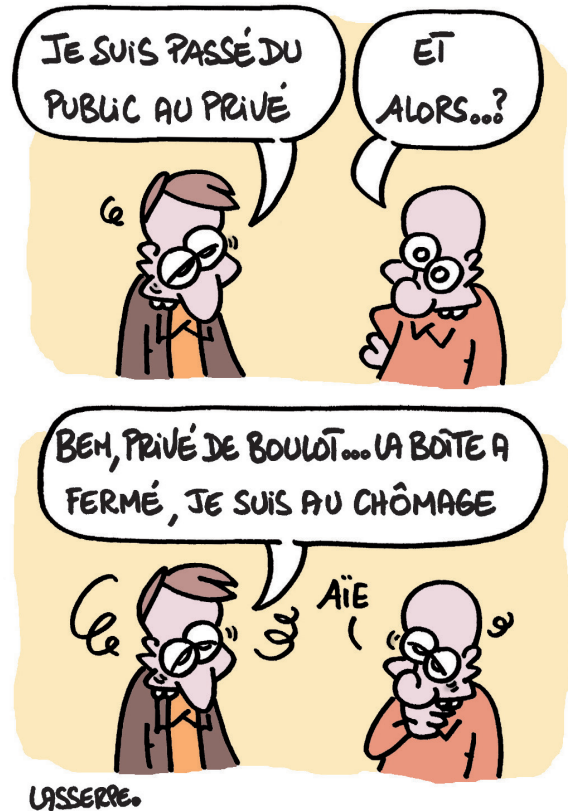


Passer du public au privé : mission impossible ?

C'est sans doute la différence qui revient le plus souvent dans la bouche de nos témoins, alors que la quantité de travail fourni est jugée comparable. « Je suis payée à la juste valeur de ce que je fais. La rémunération n'est pas établie selon une grille, mais liée à mon activité et à mes responsabilités effectives. Elle évolue aussi selon l'atteinte de mes objectifs, ce qui est particulièrement stimulant » souligne Juliette Pernel, 35 ans, directrice de clientèle chez Sennse, agence de communication et de concertation dédiée au secteur public, qui a passé auparavant 8 ans en collectivité.

Une nécessaire rentabilité plutôt bien vécue

« Il y a un suivi régulier de ma répartition du temps de travail sur chaque dossier, chose qui n'existait pas dans mes expériences dans la FPT. Ce suivi permet à l'entreprise et à moi-même d'avoir une visibilité sur la rentabilité d'une affaire » explique Matthieu Castagnet, ingénieur territorial qui a connu un parcours professionnel mixte (actuellement chef de projets dans une société de conseil). D'une manière générale, la recherche de rentabilité est bien vécue : « Je peux davantage mesurer la valeur de mon travail. Il est socialement reconnu » estime David Méhard, 42 ans. Cet ancien directeur de service municipal de la Jeunesse est aujourd'hui directeur adjoint d'Arrimanges, une association de prévention spécialisée. Il



LA SERRERRE.

doit régulièrement rendre des comptes à ses bailleurs de fonds selon des critères d'évaluation partagés.

Des jeux d'acteurs plus simples

« Dans le public, beaucoup de choses non dites parasitent le processus de décision » explique Anaïs*, 43 ans, juriste passée au privé et revenue en territoriale. « En collectivité, il y a deux niveaux assez différents :

Rémunération : le privé paie (un peu) mieux

« Quand j'ai annoncé combien j'étais payée, mon futur employeur m'a demandé si je travaillais à mi-temps ! » se souvient Anaïs. Entre public et privé son salaire a été multiplié par 2,5. Cette culbute est un peu l'exception qui confirme la règle. En moyenne, le gain financier tourne autour de 20 à 30 %. Sur la strate au-dessus, c'est encore moins net. Selon Tony Lourenço, 43 ans, dirigeant et fondateur du cabinet de recrutement Territoires RH : « Les cadres dirigeants gagnent à peu près la même chose dans des organisations de taille équivalente ».

Des connaissances et des compétences recherchées

« Grâce à mon expérience en collectivité, je parle le même langage que ceux à qui j'offre mes services aujourd'hui. Je connais leur fonctionnement, leurs besoins ainsi que leurs contraintes. C'est ce qui rend mon travail passionnant et c'est une des raisons pour lesquelles j'ai été engagée chez Sennse » expose Juliette Pernel. Même constat pour Stéphane Guérin, pour qui « les entreprises ne savent pas comment fonctionne une collectivité territoriale ». Pour David Méhard : « Les cadres territoriaux doivent garantir qu'on apporte en permanence une réponse de qualité à l'usager. Dans le privé, ils attendent la même chose : la régularité et la continuité des services ».

l'administratif et le politique. Leurs temps et leurs enjeux de pouvoir ne sont pas les mêmes » rappelle Stéphane Guérin, 39 ans, ancien directeur financier d'une communauté d'agglomération, aujourd'hui consultant pour le cabinet Stratorial Finances. « Sur certains projets, impliquant plusieurs élus et plusieurs services ou directions, les processus de décision pouvaient être particulièrement longs » se souvient Juliette Pernel qui loue à l'inverse la rapidité de décision au sein du comité de direction de Sennse, qu'elle lie également à la taille de l'agence de 40 salariés.

Un management plus souple

« La gestion du personnel me paraît plus souple dans le privé. Sans remettre en cause les fiches de poste de chacun, je peux facilement déplacer une personne d'un projet à l'autre ou faire appel à des ressources extérieures, afin de répondre au mieux aux besoins ou attentes de nos clients » fait valoir

Les secteurs qui recrutent

Vous avez décidé de sauter le pas. Bravo ! Maintenant, quels secteurs allez-vous cibler ? Soyons clairs, les gros bataillons d'employeurs se situent du côté des acteurs économiques qui fournissent des compétences au secteur local : entreprises de réseaux, d'infrastructures, BTP...

L'économie sociale et solidaire, qui poursuit des buts d'intérêt général, fournit un autre champ. De même que le milieu associatif. Ainsi, après quatre ans en mairie au grade d'attaché, puis une expérience à l'étranger, Gwenaëlle Thomas, 40 ans, est devenue déléguée générale d'une importante association : « j'avais envie de changer et j'ai aujourd'hui un poste à multiples dimensions : management, recherche de financements, communication... ».

**Un conseil :
soyez vigilants,
décodez l'offre
d'emploi,
analysez
la culture de
l'entreprise.**

Juliette Pernel. « Le travail d'équipe et en transversalité m'a paru plus naturel au sein de la grande banque privée où j'ai exercé qu'actuellement en collectivité » renchérit Anaïs. Une chose est sûre, aucun de nos témoins ne regrette d'avoir connu les deux mondes. « C'est un enrichissement » souligne Stéphane Guérin, « dans le public, j'ai amélioré mes compétences budgétaires et comptables. Dans le privé, j'ai pu développer d'autres compétences à proposer aux collectivités clientes ». ♦

Rémi Uzan

* Le prénom a été changé

SUR LE WEB

RÉAGISSEZ SUR LE FIL !

Partagez votre expérience et donnez votre avis sur Twitter :

@Lettre_du_cadre

Tony Lourenço, dirigeant de Territoires RH

Contrepoint : beaucoup d'échecs observés du public vers le privé



Tony Lourenço a développé depuis dix ans des passerelles public-privé, privé-public et inter-fonctions publiques. « J'observe beaucoup d'échecs lorsque des cadres passent du public au privé. De fait, les finalités du privé peuvent vous paraître, après coup, bien pauvres, quand on a travaillé pendant 20 ans au service de l'intérêt général et sur toutes les dimensions d'un territoire.

En tant qu'agent public ou élu, vous pouvez avoir le sentiment de contribuer modestement à changer le monde. Tous les milliers d'euros du monde ne valent pas ça.

Par ailleurs, je constate souvent une désillusion chez des cadres. Ils pensaient que leurs employeurs privés cherchaient leurs compétences, puis ils s'aperçoivent qu'ils visaient d'abord le carnet d'adresses. C'est trivial : grâce à vous, ils vont pouvoir faire 20 à 30 nouveaux clients stratégiques qu'ils n'ont pas aujourd'hui.

Par conséquent, mon conseil, c'est : soyez vigilants, décodez l'offre d'emploi, analysez la culture de l'entreprise. Il peut y avoir cependant de bonnes expériences car les entreprises se veulent de plus en plus citoyennes sur leur territoire. Enfin, depuis une dizaine d'années, les process ont tendance à se rapprocher entre secteurs public et privé : il y a désormais une politique de gestion des ressources humaines dans la territoriale et le mode projet issu du privé s'implante peu à peu. »