

La fonction publique prospecte, dans le privé, les cadres spécialisés qui lui font défaut. Antoine Lecoq (Page Personnel) identifie des « besoins récurrents dans les fonctions RH, les métiers de la finance, l'informatique et les métiers techniques. Il est de plus en plus difficile de trouver des directeurs des services techniques. » Les fonctions achats, les professions de la petite enfance ont également des lacunes à combler. Mais attention, « on assiste davantage à des renouvellements qu'à des créations de postes » (Bruno Laurent Conseil). L'intérêt des responsabilités, des projets et des enjeux compense la parcimonie des salaires. S'il se rapproche du privé, le secteur public n'en conserve pas moins une culture avec laquelle un transfuge doit composer. Philippe Prévost, (FC Conseil Manager) : « Le secteur suppose de la patience et une certaine dose d'humilité. On peut être engagé sur un projet qui finalement sera repoussé de six mois ou un an par décision de l' élu. Il faut savoir se remettre en question, être à l'écoute des partenaires institutionnels, accepter un temps de réalisation différent de celui du privé. » La question du salaire incite les collectivités à préférer les juniors aux managers expérimentés du privé. C'est aussi, curieusement, une affaire de crédibilité : « Pourquoi, après vingt-cinq ans d'expérience dans le privé, se découvre-t-on soudain la fibre publique, se demandent en général les élus, interprète-t-on chez Bruno Laurent Conseil. Et un confirmé pourra-t-il s'adapter ? »

(Le Figaro Réussir, p29-35, Christine Piédalu, 28/09/2009)