

**Le Grand Conseil
du canton de Berne**

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern**

Donnerstag

(Nachmittag),

17.

März

2016

Interpellations de la Direction des finances

64 2015.RRGR.886 Interpellation 232-2015 Rudin (Lyss, pvl) Recrutement de personnel du canton de Berne à l'extérieur

N° de l'intervention: 232-2015

Type d'intervention: Interpellation

Déposée le: 07.09.2015

Déposée par: Rudin (Lyss, pvl) (porte-parole)
Güntensperger (Biel/Bienne, pvl)

Cosignataires: 0

N° d'ACE: 180/2016 du 17 février 2016

Direction: FIN

Recrutement de personnel du canton de Berne à l'extérieur

Il arrive que l'administration cantonale mette un poste au concours à l'extérieur et qu'elle confie également à l'extérieur le recrutement. Cela coûte beaucoup d'argent, et c'est aux frais des contribuables. Un certain nombre de questions se posent au sujet de la procédure de recrutement de personnel, et le Conseil-exécutif est prié d'y répondre :

1. Quelles sont les raisons qui amènent à recruter à l'extérieur ?
2. Quelles sont les bases légales (principe de légalité) sur lesquelles le canton donne en mandat le recrutement de personnel ?
3. Quels sont les profils d'exigences applicables aux sociétés de recrutement ?
4. La loi sur les marchés publics, qui s'applique dans ces cas, est-elle respectée ? Plusieurs offres sont-elles recueillies ?
5. Quels sont les coûts des prestations de ces sociétés ? Quelles sont leurs modalités de facturation (honoraires à l'heure, forfait) ?
6. Quel est le nombre par année des mandats de recrutement attribués par l'administration cantonale ?
7. Les sociétés de recrutement sont-elles soumises au principe de publicité ?

Réponse du Conseil-exécutif

Les auteurs de l'interpellation exigent de la part du Conseil-exécutif des explications sur le fait que le canton fait appel à des partenaires externes pour recruter du personnel. Les réponses apportées ci-après à chacune de leurs questions permettent de démontrer que des mandats de recrutement ne sont confiés à des sociétés externes que dans des cas exceptionnels et motivés. Utiliser l'argent du contribuable à cette fin est donc, dans ces cas-là, non seulement justifié, mais extrêmement utile si l'on considère l'utilité ainsi générée (éviter les coûteuses erreurs de recrutement).

Question 1

L'administration cantonale recourt aux conseils de sociétés de recrutement externes principalement pour deux raisons :

Premièrement, cela permet de **minimiser les coûts des erreurs de recrutement**: pour les fonctions de cadre supérieur (surtout à partir de l'échelon de membre de la direction) – ou pour d'autres fonctions clés – il est utile de s'appuyer sur les connaissances spécialisées d'une société de conseil pour sélectionner les candidats appropriés, car les erreurs de recrutement pour ces positions coûteraient particulièrement cher.

Deuxièmement, on peut observer une **pénurie de candidatures** à des positions spécifiques : pour des fonctions de ce genre, qui requièrent un savoir très demandé, il est utile d'engager des chasseurs de têtes pour soumettre des candidates et des candidats appropriés.

Question 2

L'un des buts fondamentaux de la législation sur le personnel consiste à attirer durablement des employés et employées qualifiés pour accomplir les tâches du canton et garantir un engagement rationnel et efficace des ressources en personnel (art. 1, al. 2 de la loi sur le personnel, LPers).

La création de rapports de travail avec le canton de Berne suppose à cet effet que la personne concernée possède les qualités personnelles et professionnelles requises (art. 13, al. 1 LPers). L'article 37 de la loi sur l'organisation du Conseil-exécutif et de l'administration (loi d'organisation, LOCA) permet en outre au Conseil-exécutif, aux Directions et à la Chancellerie d'Etat d'avoir recours à des experts ou expertes extérieurs à l'administration cantonale.

Question 3

Les sociétés de recrutement doivent satisfaire trois exigences principales :

L'élément central qui préside au choix d'une société de recrutement externe est le bon rapport coût-utilité de son offre. Cela signifie concrètement que seules sont retenues les offres qui, par rapport à leur prix, proposent les prestations les meilleures au plan de la qualité et couvrant le champ le plus vaste.

L'exigence la plus importante au plan du contenu concerne le respect des normes de qualité usuelles (celles de Swiss Assessment). Le recrutement doit se dérouler de manière structurée pour déboucher sur une base de décision claire et transparente au moment de pourvoir des postes. L'Office du personnel met à la disposition des unités administratives, sur son site intranet, un mémento récapitulant les normes de qualité de Swiss Assessment.

Les sociétés de recrutement doivent enfin connaître le mieux possible le marché des candidats et l'unité administrative : les unités administratives du canton de Berne exigent de ses partenaires de recrutement externes qu'ils possèdent un savoir-faire ancré localement, spécifique à l'administration et spécifique à la tâche.

Question 4

Dans la loi sur les marchés publics (LCMP), le type de procédure à appliquer est défini en fonction de seuils (art. 3 LCMP). Pour adjudger des mandats de prestation de services, dont notamment les mandats confiés à des sociétés de recrutement, il faut en principe tenir compte de ces seuils. Des marchés de prestation de services peuvent en revanche être passés de gré à gré dans les cas où les seuils de la procédure sur invitation ne sont pas atteints (art. 6 LCMP). Le montant des quelques procédures de recrutement qui ont été engagées jusque-là n'atteignait de loin pas le seuil de la procédure sur invitation (valeur du marché dépassant les 150 000 francs). La procédure pour recueillir des offres n'est donc pas uniforme – puisque de gré à gré – et dépend du cas particulier.

Question 5

Les sociétés d'assessment facturent des forfaits à la demi-journée ou à la journée. Une demi-journée coûte entre 3000 et 5000 francs, une journée entière entre 5500 et 7500 francs. Le niveau des prix dépend du volume des prestations d'évaluation des compétences.

Les chasseurs de têtes prennent quant à eux un certain pourcentage du salaire annuel brut si le recrutement réussit. Plus le salaire annuel est élevé, plus le nombre de points de pourcentage l'est aussi. Celui-ci peut varier entre 15 et 25 pour cent. Si l'accompagnement ne concerne que certaines étapes de la procédure de recrutement, comme par exemple l'entretien d'embauche structuré, un tarif horaire s'applique : il se situe entre 150 et 210 francs.

Question 6

L'administration cantonale a attribué 35 mandats de recrutement au total l'an dernier, ce chiffre n'incluant pas les recrutements de l'Université de Berne. Les mandats qui ont été confiés à des chasseurs de têtes concernaient principalement des postes pour lesquels il est difficile de trouver des spécialistes ou des personnes souhaitant se porter candidates. Les mandats d'assessment ont quant à eux été attribués lorsqu'il s'agissait de pourvoir des postes de cadre supérieur. La faiblesse du nombre de mandats de recrutement externes attribués permet de conclure que les spécialistes RH et les responsables hiérarchiques ne recourent en règle générale pas à des sociétés de recrutement externes pour pourvoir les postes vacants.

Question 7

Les actes fournis en relation avec des prestations de services de sociétés de recrutement externes contiennent par nature des données personnelles dignes – voire particulièrement dignes – de protection. On peut, dans ces conditions, exclure par principe un droit de consulter les dossiers qui se fonderait sur le principe de publicité.

