

JECO 2011

Irène Gazel



Les employeurs de la FPT

Une pluralité d'employeurs

- **36 683 communes**
- **100 départements**
- **26 régions**
- **Près de 19 000 établissements publics de coopération intercommunale (communauté de communes, communauté urbaine, communauté d'agglomération, syndicats intercommunaux)**
- **279 offices publics de l'habitat**
- **De nombreux autres établissements publics (CCAS, CNFPT, CDG, SDIS...)**

Plus de 56 000 employeurs territoriaux

une collectivité

se rassembler pour agir mieux

Créée en 1969,
la communauté urbaine de
Lyon rassemble aujourd'hui
58 communes.



Pont Lafayette

3 grandes missions au service

de l'agglomération et de son développement

Agir au quotidien

Gestion des services à la population

- Eau
- Assainissement
- Collecte et valorisation des déchets
- Nettoyement
- Gestion de la circulation et entretien du domaine public
- Transports en commun au quotidien

Aménager et développer

Développement urbain

Développement économique

Voir loin

Prospective et Stratégie d'agglomération

Gouvernance territoriale

Les métiers du Grand Lyon

Les services opérationnels :

- la propreté et les déchets
- l'eau et l'assainissement
- la voirie et les infrastructures
- le bâtiment
- le foncier
- l'urbanisme et l'aménagement
- le développement économique

Les services fonctionnels :

- les ressources humaines
- les finances et le contrôle de gestion
- la communication
- les marchés publics et les achats
- la logistique
- les systèmes d'information et de télécommunication
- l'évaluation et la performance

Effectif géré au 31/12/2010

**4 699 AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT
A TEMPS COMPLET**

4 321 TITULAIRES

145 STAGIAIRES

233 NON TITULAIRES

192 autres agents gérés dont :

- 14 collaborateurs de cabinet
- 48 emplois saisonniers et besoins occasionnels
- 33 apprentis et CIFRE

Evolution de l'effectif permanent

Evolution 2001/2010

4 351 agents → 4 699
+ 348 agents
(+ 8%)

Catégorie A : + 54%

Catégorie B : + 35%

Catégorie C : - 1%

Evolution 2009/2010

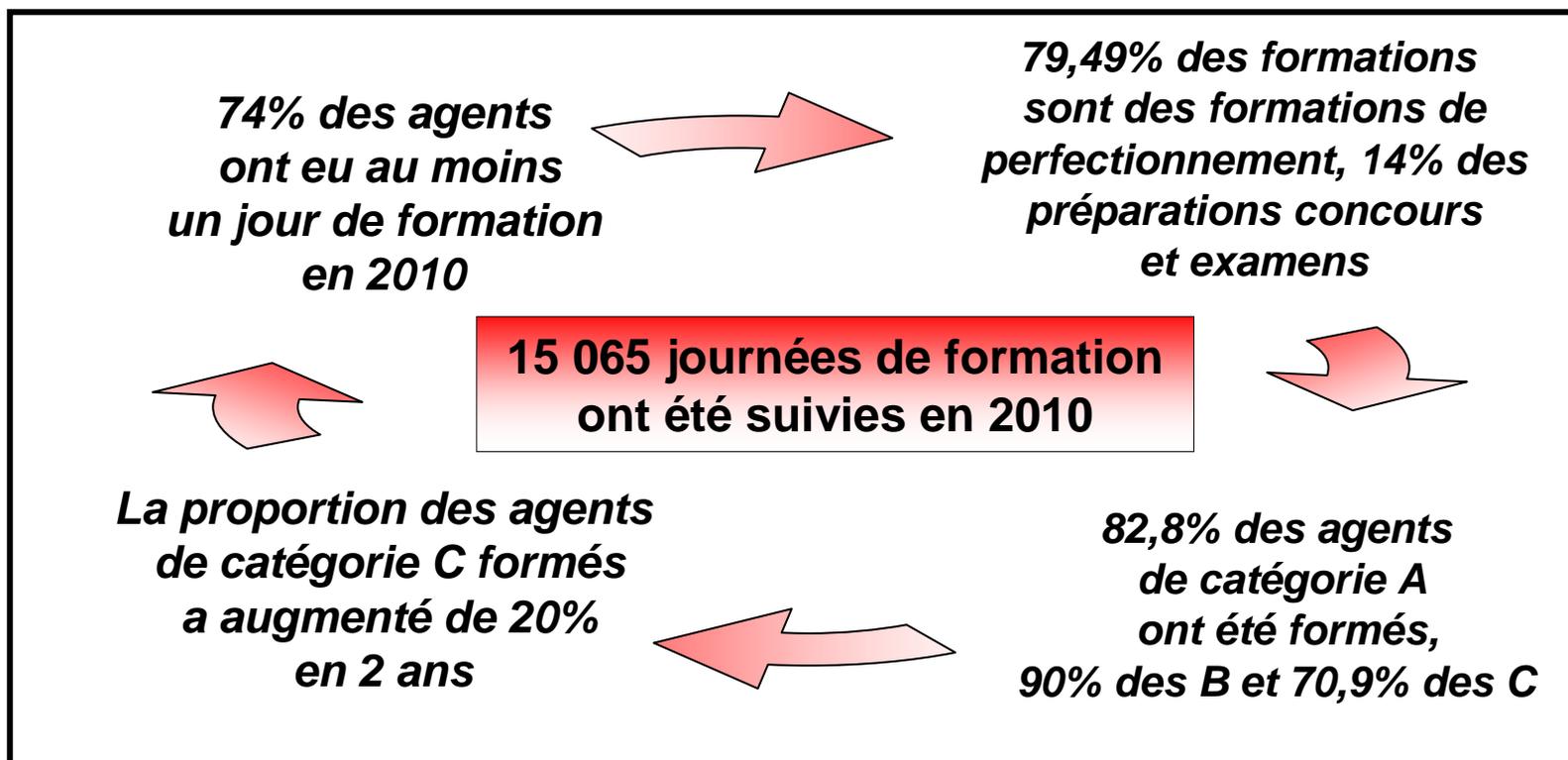
4 693 agents → 4 699
+ 6 agents

Catégorie A : + 35 agents

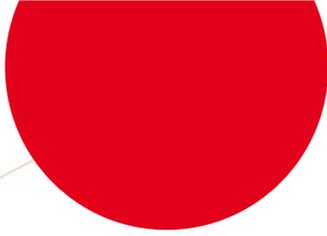
Catégorie B : + 17 agents

Catégorie C : - 46 agents

La formation



- Le montant total des dépenses s'élève à 2 547 673 € dont près de la moitié au titre de la cotisation obligatoire
- Le coût global d'un agent formé est de 722 €, celui d'un stagiaire 256 €



L'activité recrutement

Les offres d'emplois

(source CDG 69)

Les offres les plus nombreuses concernent la filière technique :

1 583 offres en 2008, **1 122 offres en 2010**

Puis vient la filière administrative :

1 040 en 2008, **798 en 2010**

La filière sanitaire et sociale :

599 en 2008, 585 en 2010

La filière culturelle :

212 en 2008, 262 en 2010

Les offres d'emplois

(source CDG 69)

Les postes de catégories A sont les plus importantes :
1 368 offres en 2010

Contre 992 offres pour les catégories B

603 offres pour les catégories C

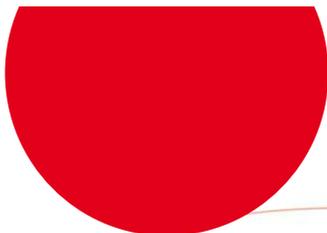
L'activité recrutement du Grand Lyon en 2010

- 361 recrutements ont été validés en 2010 dont :
 - > 288 recrutements en procédure individuelle
 - > 40 recrutements en procédure collective
 - > 33 recrutements suite à des réorganisations de service

■ Répartition des recrutements

	A	B	C	Total
Filière administrative	50	40	37	127
Filière technique	64	55	115	234
En nbre d'agents	114	95	152	361
En %	32%	26%	42%	

- Taux de recrutement par voie de mobilité interne = 38,50%



Pratique de recrutement

Pratique au sein du Rhône

(source CDG69)

Avancement de grade : 27%

Renouvellement de contrat : 16%

Mobilité interne : 14%

Premier contrat : 11%

Concours : 10%

Mutation : 6%

Recrutement direct : 6%

Promotion interne : 4%

Autres (détachement, TH ...) : 6%

Les processus recrutement

Des processus tournés vers les bénéficiaires

Un principe fort à l'origine : **manager premier relais RH**

Un principe qui a des conséquences :

Le manager est un acteur clé des processus et en est le bénéficiaire principal

Optimiser les processus pour les rendre le plus efficient possible

Définir les phases en amont (étude du besoin) et en aval du recrutement (post-recrutement)

Un processus responsabilisant

Le processus de recrutement des catégories A

- **Un avis de vacance** : en publicité pendant 3 semaines
 - sur l’Intranet du Grand Lyon
 - sur le site du Grand Lyon
 - sur le site du centre de gestion et celui du CNFPT
 - recherche active avec éventuellement annonces, appui sur les réseaux ...

- **Le candidat adresse CV et lettre de motivation à la DRH**

- **Tri des candidatures** effectué au niveau de la DRH en fonction des critères du cahier des charges du recrutement

- **Entretiens de présélection par la DRH**

- **Proposition d’une short-list** de 2 ou 3 candidats au manager et au RH de proximité

- **Entretiens 2^{ème} tour** avec le manager et le RH de proximité



Le contenu des postes

Les offres d'emplois

(source CDG 69)

Dans le Rhône en 2010,

Les postes de A les plus nombreux concernent
d'abord les métiers du développement

chef de projet développement

chef de projet urbanisme et aménagement

Les offres d'emplois

Chef de projet développement commercial :

Piloter la stratégie de développement commercial (qualités d'animation, travail en réseaux), piloter les opérations de la politique de promotion (événements ...), gérer la relation aux grandes enseignes ...

Chef de projet implantation d'entreprises :

Piloter et coordonner la stratégie de commercialisation de l'offre d'accueil économique, gérer le réseau de contacts liés à l'immobilier et implantation d'entreprises, suivi des implantations stratégiques et prioritaires, stratégie de promotion de l'offre d'accueil économique ...

Chef de projet entrepreneuriat :

Animer le dispositif et piloter l'action du Grand Lyon en matière d'entrepreneuriat (pépinières, innovation ...), suivre les conventionnement ...

Chargé de mission expérimentation / smart city :

Animer et piloter le projet de construction de la ville intelligente en prenant appui sur la cellule « GL expérimentation »

Les offres d'emplois

Chef de projet image et numérique (innovation) :

Impulser et piloter la stratégie de développement économique dans le secteur de l'image, des TIC ..., développer l'offre de services du territoire, suivre les partenariats GL dans le domaine des nouveaux usages numériques

Chargé de mission « grands comptes et entreprises à potentiel » :

Apporter une offre de service spécifique, animer le dispositif « partenaire pour entreprendre »

Chargé de mission développement commercial et hébergement touristique :

Participer à l'élaboration du schéma de développement de l'hébergement touristique, assurer le lien avec les partenaires, participer à la promotion de l'offre commerciale et d'hébergement touristique ...

Les offres d'emplois

Chargé de mission stratégie économique et métropolisation :

Animation des acteurs, assurer la veille prospective sur les enjeux économiques, intégrer les logiques de réforme territoriale et impact en matière de développement économique ...

Développeur économique Lyon Part Dieu :

Favoriser le renforcement des activités et des entreprises implantées, améliorer l'attractivité en matière d'offre immobilière et foncière, accompagner l'implantation des nouvelles entreprises, participer au maintien et au développement de l'emploi ...