

L'objectif des systèmes de recrutement est de garantir que les organisations publiques aient le bon nombre d'employés, possédant les bonnes compétences et les bonnes valeurs au bon moment.

Cet indice étudie les systèmes de recrutement mis en place dans les pays membres de l'OCDE. Un système fondé sur les carrières se caractérise par une sélection compétitive en début de carrière des fonctionnaires, avec des postes élevés ouverts uniquement aux fonctionnaires. Ces systèmes cultivent un groupe de fonctionnaires expérimentés et dévoués. En revanche, dans un système fondé sur les postes, les candidats postulent pour un poste spécifique, et la plupart des postes sont ouverts aux candidats internes et externes. De manière générale, les systèmes de recrutement du service public qui sont ouverts à des candidats externes quel que soit leur niveau de carrière fournissent un ensemble plus varié de candidats pour les gestionnaires. Mais bien que ces systèmes de recrutement permettent aux responsables plus de flexibilité, ils rendent également plus difficile le maintien de valeurs communes dans les administrations publiques. Cet indice ne prend pas en compte le recrutement d'effectifs contractuels ou occasionnels ni, dans de nombreux cas, les exceptions aux processus de recrutement que certains pays membres de l'OCDE possédant un système fondé sur les carrières ont introduites.

L'indice utilise une distinction ancienne entre systèmes fondés sur les carrières et systèmes fondés sur les postes dans les pays membres de l'OCDE. En Finlande, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande, en Suède, en Suisse (hors carrières diplomatiques) et au Royaume-Uni tous les postes inférieurs aux postes de direction – et parfois même certains postes de direction – sont ouverts au recrutement externe, et les candidats y postulent directement pour un poste spécifique. Dans d'autres pays appliquant un système fondé sur les carrières, comme la France, les employés sont presque toujours recrutés à un niveau inférieur, et montent les échelons au cours de leur carrière dans le service public. Dans certains pays dont le système est en partie fondé sur les carrières, le recrutement des hauts responsables et des experts est ouvert aux candidats externes. C'est notamment le cas en Belgique, en Allemagne, en Irlande, au Japon, en Corée, au Luxembourg, au Mexique et au Portugal.

Les pays dont le système de recrutement est davantage fondé sur les postes ont tendance à accorder plus de liberté aux ministères pour les décisions de GRH. En Australie, en Nouvelle-Zélande et en Suède, les gestionnaires ont davantage de marge de manœuvre pour choisir leurs employés et les conditions de recrutement. Il existe cependant des exceptions : alors que les Pays-Bas et le Japon accordent des niveaux de liberté similaires à leurs ministères pour la GRH, les Pays-Bas ont un système de recrutement fondé sur les postes, alors que celui du Japon est fondé sur les carrières.

Méthodologie et définitions

Les données se rapportent à l'année 2005 et ont été recueillies par l'Enquête de l'OCDE sur la gestion stratégique des ressources humaines dans les administrations publiques de 2006. Cette enquête a principalement été effectuée auprès de hauts fonctionnaires des départements des ressources humaines des administrations centrales. Les données fournies à l'OCDE par les pays n'apparaissant pas dans les graphiques étaient incomplètes ou irrégulières.

Les données se rapportent aux pratiques de GRH dans la fonction publique au niveau de l'administration centrale. Les définitions de la fonction publique, de même que celles des secteurs pris en compte au niveau de l'administration centrale, varient selon les pays et doivent donc être examinées pour effectuer des comparaisons.

Cet indice se concentre sur les possibilités, pour les individus, de faire partie du service public, tout au long de leur carrière et à tous les niveaux de postes. Il comprend les variables suivantes (pondérations entre parenthèses) : politiques générales pour devenir un fonctionnaire (par exemple concours ou candidature directe) (25 %) et pour recruter des hauts fonctionnaires (25 %) ; systèmes pour recruter aux postes d'entrée de carrière (25 %) et pour allouer les postes selon les départements (25 %). L'indice varie entre 0 (systèmes fondés sur les carrières) et 1 (système fondé sur les postes). Pour la méthodologie utilisée pour élaborer l'indice composite, voir l'annexe C. Les variables contenues dans l'indice et leur pondération sont fondées sur des avis d'experts. Elles sont présentées dans le but de susciter le débat, et pourraient en conséquence évoluer avec le temps.

Lectures complémentaires

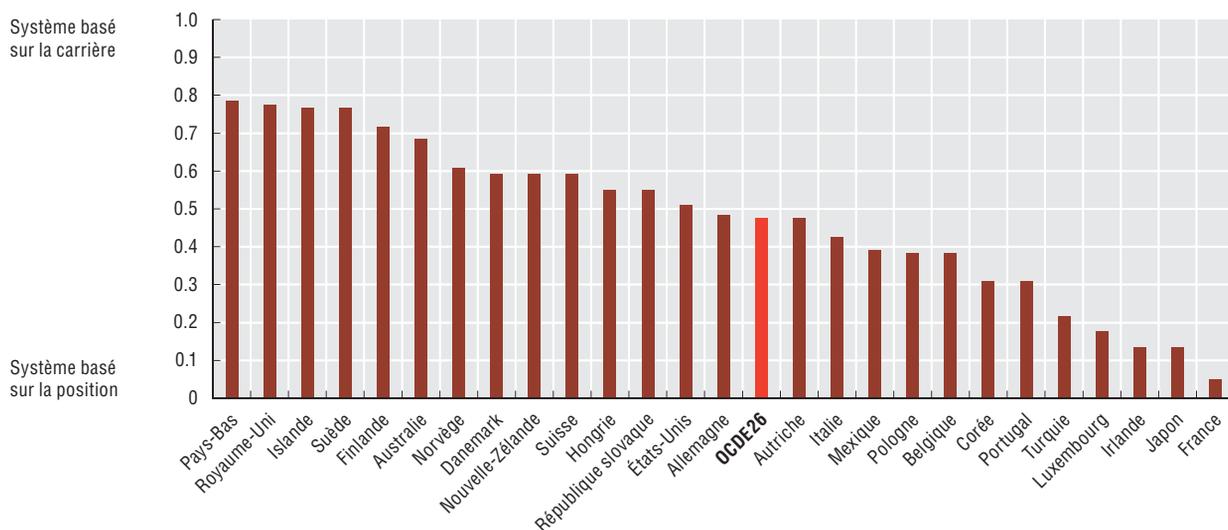
OCDE (2008), *L'emploi public : Un état des lieux*, OCDE, Paris.

Notes

14.1 : Les données ne sont pas disponibles pour le Canada, la République tchèque, la Grèce et l'Espagne. Une légère modification méthodologique de l'indice composite a été effectuée depuis la publication de *L'emploi public : Un état des lieux*, affectant le classement de la Norvège et la Pologne.

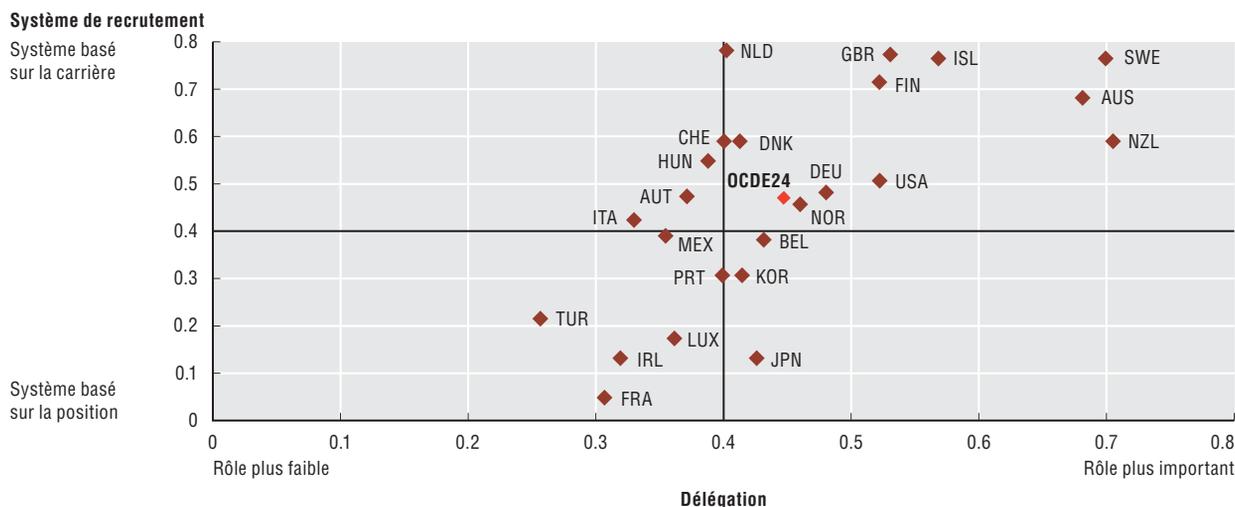
14.2 : Les données ne sont pas disponibles pour le Canada, la République tchèque, la Grèce, la Pologne, la République slovaque et l'Espagne. Le coefficient de corrélation est de 0.672.

14.1 Système de recrutement dans les administrations centrales dans les pays de l'OCDE (2005)



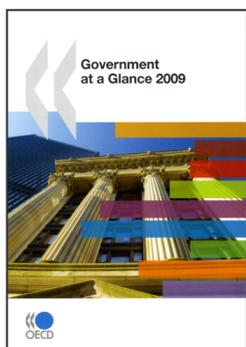
Note : Cet indice décrit différents types de systèmes de recrutement existants dans les pays membres de l'OCDE. Il n'évalue pas les performances des différents systèmes.

14.2 Lien entre type de recrutement et délégation en termes de gestion des ressources humaines dans l'administration centrale (2005)



Source : Enquête sur la gestion stratégique des ressources humaines dans les administrations publiques (2006).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/733648376267>



Extrait de :
Government at a Glance 2009

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264075061-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2009), « Systèmes de recrutement des administrations centrales », dans *Government at a Glance 2009*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264061675-18-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.