

NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



52056



Distr.
LIMITEE

E/CN.14/UAP/103
19 novembre 1966

Original: FRANCAIS

COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE
Séminaire sur l'Administration
du Personnel et la Formation
Ouagadougou
21 Novembre - 3 Décembre 1966

LE RECRUTEMENT

(Note préparée par M. DEVERNOIS,
Consultant, Directeur de
l'E.N.A. - NIGER.)

M66-1819

LE RECRUTEMENT

I. - LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL a pour objet de pourvoir des postes de travail, des emplois.

Il est de l'intérêt de tout "employeur" de s'assurer la collaboration des personnes les plus capables pour tenir les emplois à pourvoir. Le recrutement consiste donc essentiellement à rechercher les personnes possédant les qualifications requises et à choisir parmi celles-ci les meilleures, c'est-à-dire les plus qualifiées, et/ou les plus aptes.

II.- LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS (de l'Etat, des Collectivités secondaires, des établissements publics) n'échappe que partiellement à ces données fondamentales :

- Dans le cas du recrutement obligatoire imposé à tous les ressortissants ou à certaines catégories d'entre eux en vue d'accomplir certaines "obligations" telles que le service militaire, le service civique, les réquisitions, les prestations d'investissement humain ... (A noter que des exemptions peuvent alors être prévues en raison de l'inaptitude physique, de la situation de famille ...).

- Dans le cas d'emplois publics pourvus par voie d'élection (A noter cependant que l'élection est un procédé de sélection).

III.- En général, la puissance publique procède à la sélection des personnels selon certains critères et selon certaines modalités, lesquels varient en fonction de facteurs tels que la durée des emplois (caractère temporaire ou permanent : auxiliaires, contractuels, fonctionnaires titulaires...), la nature des emplois (nécessitant une qualification professionnelle donnée, impliquant ou non une certaine confiance "politique" : fonctions d'autorité...) etc....

IV.- La puissance publique dispose souvent (même dans les Etats les plus démocratiques) du droit de nommer discrétionnairement à certains emplois (par exemple aux emplois supérieurs de l'Etat...). Les critères de la sélection sont laissés à la seule appréciation du pouvoir exécutif.

Dans la majorité des cas cependant le recrutement des agents obéit à un certain nombre de règles établies visant à assurer la sélection des personnels sur des bases démocratiques.

V.- Les procédés les plus couramment utilisés sont :

- Le recrutement par concours
- Le " sur titre
- Le " par cooptation
- Le " par une commission

Certains de ces procédés peuvent se combiner entre eux : par exemple un concours n'est ouvert qu'aux "titulaires" de certains diplômes.

Le recrutement par concours peut être direct (c'est-à-dire ouvert à des gens extérieurs à la Fonction Publique, par exemple à des étudiants...) ou professionnel (c'est à dire ouvert à des agents déjà en service dans des emplois d'un niveau inférieur : "promotion interne"...)

VI.- Quelleque soit la technique de sélection (concours, sur titre, cooptation) le recrutement est soumis au respect de certaines conditions générales et particulières.

Les conditions générales sont celles qui sont imposées pour tout recrutement : nationalité, âge, santé, honneteté (pas de condamnation)...

Les conditions particulières sont celles qui sont requises par un groupe d'emplois déterminé ; parmi ces conditions la formation joue un rôle de premier plan :

- Formation générale (Etudes primaires, secondaires, supérieures...)
- Formation spéciale (études techniques, Etablissements spécialisés de formation en vue des emplois publics : E.N.A...)

La condition particulière de la formation spécialisée est si importante qu'un procédé courant consiste à ne recruter pour certains emplois que les anciens élèves issus de certains établissements de formation recrutant eux mêmes par concours ouverts aux titulaires de certains diplômes.

VII.- LES METHODES DE SELECTION peuvent comprendre des procédés très variés : tel concours consistera en un dosage d'épreuves de culture générale et d'épreuves techniques (ou de pratique professionnelle) ; tel recrutement sera opéré en fonction des résultats à des testes d'aptitude ; l'appréciation de certaines qualités non techniques des candidats pourra être faite à l'occasion d'une conversation (interview)..

VIII.- Des problèmes particuliers se posent, (notamment pour les jeunes Etats) à propos du recrutement des cadres formés à l'extérieur, en particulier sur le plan de la détermination des équivalences entre les les diverses formations reçues.

IX.- Quelles que soient les règles théoriques retenues pour le recrutement, des précautions doivent être prises pour éviter que les dispositions en vigueur soient méconnues ou contournées ("indépendance" des autorités chargées du recrutement, organisation des recours contre les procédures de recrutement ...). ./.