

Les étudiants participant à la matinée « job dating » ont bénéficié d'une journée de préparation à leurs entretiens, sous l'égide de la direction de l'emploi du CIG. Un atout gagnant puisqu'ils ont tous décroché un poste.



Gih

L'APPRENTISSAGE : UN OUTIL DE RECRUTEMENT SUR-MESURE POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Le CIG petite couronne et l'université Paris-Sud ont noué un partenariat autour d'une formation sur les métiers des collectivités territoriales. Objectifs : développer l'expérience professionnelle des étudiants et proposer aux employeurs publics un nouveau mode de recrutement, adapté et évolutif.

“ C'est une double rentrée que viennent de vivre les étudiants de la licence professionnelle « métiers des administrations et des collectivités territoriales » de la faculté de droit-économie-gestion Jean-Monnet (université Paris-Sud)*. Cet automne marque en effet le début de leur année de formation théorique, à Sceaux. Mais aussi le top départ de leur accueil en alternance chez les employeurs publics associés à ce cursus (villes de Bondy, Colombes, Fontenay-sous-Bois et Pantin, Métropole du Grand Paris, établissement public territorial Grand Paris Grand Est et CIG petite couronne). Pour le CIG et la faculté Jean-Monnet, c'est la concrétisation d'un partenariat inédit. « Cette licence a été lancée il y a deux ans, précise Amin Chikaoui, directeur de la formation continue, de la validation des

acquis de l'expérience et de l'alternance de cet établissement universitaire. *Nos échanges avec le CIG ont facilité la prise de contact avec les collectivités. Nous avons pu nous rapprocher de leurs besoins de terrain tout en menant un travail de pédagogie autour de l'apprentissage. Car il s'agit d'un dispositif récent et encore méconnu dans la fonction publique territoriale, notamment en ce qui concerne les activités tertiaires (administration, gestion...).* » Contrairement aux préjugés, cette licence professionnelle, ouverte aux étudiants de droit et de gestion à partir du niveau bac + 2, est par exemple « une filière très sélective. Cette année, nous disposions de 25 places et nous avons reçu 100 candidatures. Au final, seuls 10 étudiants ont été sélectionnés, sur dossier puis après un entretien de motivation. »

Dans les collectivités, les apprentis sont recrutés avec un contrat spécifique (à durée déterminée) et un salaire de 1 000 euros en moyenne (en fonction de leur âge) sur des postes bien identifiés par l'employeur. « *L'étudiante qui travaillera au sein de notre direction sera mobilisée sur divers projets, souligne Fabienne Edinval, chargée de missions ressources humaines pour l'établissement public territorial Grand Paris Grand Est. Élections professionnelles, mise en place du plan et du règlement de formation de l'EPT, accueil des nouveaux arrivants, communication des ressources humaines, plan de prévention des risques... Elle pourra également être associée au processus de recrutement notamment des agents de catégorie C.* »

« Une modalité pédagogique et un outil RH »

L'apprenti recruté par la Métropole du Grand Paris s'occupera quant à lui du traitement et du suivi des dossiers de subventions. « *Cela représente une charge de travail avec une forte saisonnalité, précise Jeanne Munck, experte en finances et en fiscalité au sein de la direction des finances de cette structure. La temporalité de l'alternance correspond à la charge de travail à assumer. Par rapport à un stage, l'alternance va nous permettre de suivre cette personne de manière plus régulière et plus poussée.* »

« *Le contrat d'apprentissage est une modalité pédagogique, rappelle Amin Chikaoui. À la fin de l'année, les étudiants devront présenter un mémoire consacré à cette expérience. Et même si nous espérons que cela va faciliter leur insertion, ce contrat n'est pas une promesse d'embauche. Il peut être utilisé comme une période de test en vue d'un recrutement ou bien, plus ponctuellement, comme un outil dans la palette des solutions RH.* »

Loin de se substituer aux concours, cette formation théorique et pratique peut constituer une première

étape importante pour des étudiants s'interrogeant sur leur projet professionnel. « *Cela peut leur apporter une culture territoriale et une meilleure connaissance des collectivités, mais aussi des réponses aux questions qu'ils se posent. De plus, c'est indéniablement un atout dans la perspective des concours, notamment devant les jurys des épreuves orales.* »

« Un réel apport d'expertise conjointe »

Point important, à la Métropole du Grand Paris tout comme à l'EPT Grand Paris Grand Est, les étudiants rejoindront des équipes réduites et ils travailleront en collaboration directe avec un maître d'apprentissage, ce qui devrait faciliter leur intégration. Ils seront présents chez leurs employeurs par période de 3 semaines, en alternance avec 2 semaines de formation.

Des allers-retours qui, loin d'être un problème, suscitent au contraire des attentes particulières de la part des encadrants. « *Le questionnement de nouveaux arrivants est toujours source d'enrichissement pour les structures », insiste Fabienne Edinval. « Dans leur mission professionnelle, ils pourront approfondir ce qu'ils apprennent à l'université mais aussi nous proposer un regard neuf et actuel, confirme Jeanne Munck. Pour nous, c'est un réel apport d'expertise conjointe. » ●*

* dirigée par M. Raphaël Brett et M. Jean-Marc Peyrical, maîtres de conférences en droit



L'apprentissage donne l'opportunité à un étudiant de compléter sa formation théorique par une expérience pratique tout en permettant à son employeur de pourvoir à ses besoins de recrutement de manière évolutive.

Faire connaissance le temps d'une matinée

Pour faciliter le choix des employeurs et des futurs apprentis, une matinée « job dating » a été organisée le 5 juillet dans les locaux du CIG. Lors d'entretiens d'une vingtaine de minutes, candidats et recruteurs ont pu échanger autour des postes à pourvoir. Pour que tout se passe au mieux, le CIG avait même accueilli les étudiants volontaires le 26 juin, pour une journée de préparation (ateliers CV, mises en situation...).

« Une solution nouvelle pour répondre aux besoins des collectivités »

“

L'idée de ce partenariat avec la faculté Jean-Monnet s'intègre dans le projet "Proximité" du CIG petite couronne, explique Sarah Deslandes, directrice générale adjointe à l'emploi, aux concours, à la santé et à l'action sociale du CIG.

La création de cette filière spécialisée de recrutement pour les administrations locales contribue à renforcer notre rôle d'interlocuteur et d'acteur incontournable de la promotion de l'emploi territorial et de l'amélioration de la gestion des ressources humaines. »

Pour Jeanne Munck, cette solution correspond parfaitement aux problématiques RH qui se posent à la Métropole du Grand Paris : « *Nous avons déjà accueilli un alternant l'an dernier et l'expérience s'est très bien déroulée.*

Nous souhaitons donc la renouveler. Notre collectivité a été créée en 2016. Elle compte actuellement une cinquantaine d'agents mais s'inscrit dans une montée en charge qui aura pour conséquence d'augmenter substantiellement ses effectifs.

Le recours à des étudiants en apprentissage nous permet ainsi de recruter de manière progressive dans cette optique. »

Fabienne Edinval se félicite elle aussi de cette démarche qui « *s'inscrit plus globalement dans le partenariat et le dynamisme que veut insuffler l'EPT Grand Paris Grand Est sur le territoire. Il contribue à notre marque employeur et entre dans les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels que nous cherchons à développer.* »

En savoir plus : CIG petite couronne

DGA chargée de l'emploi, des concours et de l'action sociale :

Sarah Deslandes - Tél. : 01 56 96 81 91 - s.deslandes@cig929394.fr

