



RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR L' APPRENTISSAGE (Gilles GARCIA, Chef de projet climat, MTE)

DFR : Comment avez-vous connu ce mode de recrutement (site intranet, autre(s) site(s) et lequel(s)) ?

GG : Avant tout par les candidatures spontanées d'étudiants en recherche de contrats d'alternance, dès 2015. Mais nos services n'étaient pas « mûrs » à l'époque pour offrir ce type de contrat et nous avons dû renoncer à accueillir des apprentis devant les difficultés administratives et financières que cela soulevait.

La publication en 2017 du guide de la DGAFP « L'apprentissage dans la fonction publique de l'État » a permis d'aplanir un certain nombre d'obstacles. Par ailleurs, les universités sont montées en compétence dans l'accompagnement des candidats apprentis et des entreprises susceptibles de les accueillir. Elles sont aujourd'hui beaucoup plus proactives dans la promotion de ce mode d'insertion de leurs étudiants et peuvent nous guider, en lien avec notre Division Formation, dans le montage du dossier administratif et tout au long du parcours de l'apprenti, y compris sur le plan pédagogique.

Enfin, l'État s'est efforcé ces dernières années de promouvoir ce mode d'accueil dans ses services, et d'autant plus aujourd'hui que la crise sanitaire met en grande difficulté les étudiants en recherche de stages ou de contrats d'alternance en entreprise.

DFR : Où avez-vous recruté les candidats (site intranet, autre(s) site(s) et lequel(s)) ?

GG : Le recrutement d'une apprentie en 2020 fait suite à un partenariat antérieur avec l'IEP de Bordeaux qui nous a naturellement proposé d'accueillir l'un(e) de ses étudiant(e)s de la première promotion du master 2 « gouvernance de la transition écologique » qui venait d'être créé.

Le contenu de cette formation et le profil des étudiants correspondait bien aux besoins de la mission transition écologique qui traite des dossiers transversaux croisant des dimensions techniques, sociales et politiques. Plus précisément, nous avions des besoins en matière de capitalisation et d'évaluation des plans climat air énergie territoriaux portés par les intercommunalités de la région, mais n'avions pas les moyens suffisants en interne pour investir sérieusement ce domaine. Nous avons donc proposé de centrer les missions de l'apprentie sur cette activité.

DFR : Est-ce qu'il a été facile de choisir un candidat et de quelle(s) manière(s) ?

GG : Le recrutement s'est effectué de manière très classique : une fiche de poste au format ministère a été produite et communiquée à l'IEP qui l'a diffusée à ses étudiants. Une première sélection des candidatures a été effectuée sur la base des lettres de motivation et des CV, puis des entretiens ont été proposés aux candidats pressentis.

La principale difficulté a été... de faire un choix au sein de la « short list » du fait de la grande qualité des profils.

DFR :Quels sont les éléments positifs et négatifs de ce mode de recrutement ?

GG :La durée de l'accueil au sein du service – un an – est incontestablement un point fort de ce mode de recrutement. Cela permet à l'apprenti de s'approprier pleinement ses missions et de s'intégrer à la vie du collectif de travail, en apportant ses compétences et un regard neuf sur nos dossiers, notre organisation, notre fonctionnement. Et bien sûr de contribuer pleinement aux productions du service.

Un bémol cependant concernant le premier semestre où l'étudiant alterne, par tranches de 2 semaines dans notre cas, les cours et la présence en entreprise : le cumul d'une importante charge de travail universitaire et des allers-retours entre deux univers peut être éprouvant pour l'étudiant et une difficulté pour sa pleine immersion dans l'environnement professionnel, surtout en période de crise sanitaire où prédomine le télétravail. Ce problème devient moins prégnant au second semestre avec une présence à plein temps en entreprise, mais constitue un point de vigilance pour le service d'accueil qui doit adapter son niveau d'exigence à ces contraintes.

Au titre des points positifs, on notera également que le volet pédagogique du contrat d'apprentissage et les évaluations périodiques de sa bonne exécution sont l'occasion d'échanges enrichissants avec l'université.

Du point de vue de l'apprenti, cela constitue une première expérience professionnelle, rémunérée et valorisable sur son CV, qui lui permet de mieux s'orienter dans la suite de son parcours et de commencer à se constituer un réseau professionnel.

DFR :Envisagez vous de prendre à nouveau un ou des apprentis et pourquoi?

GG :Oui, sans hésitation. Comme indiqué précédemment, cela nous permet de conduire des chantiers hors de notre portée avec nos moyens permanents. Et ces jeunes gens apportent une salubre bouffée d'air frais à nos équipes !

DFR :Recommanderiez vous ce mode de recrutement et pourquoi ?

GG :Oui, dans les limites de ce que permettent les dotations des BOP métier.

Il semble par ailleurs que la ministre de la transformation et de la fonction publiques réfléchisse à créer des passerelles entre apprentissage et emploi public en permettant par exemple aux apprentis de comptabiliser cette expérience pour accéder aux concours internes de la fonction publique. Une raison de plus pour encourager ce mode de recrutement.

L'ÉQUIPE DFR.