



RESONANCES
HUMANITAIRES

Samedi 7 février 2009, 11h 13H
Espace Cerise, 46 rue Montorgueil, Paris 2^{ème}

COMPTE-RENDU DE LA CONFERENCE-DEBAT - *Edité le 16 février 2009.*

« Les Perspectives d'emplois en collectivités territoriales pour les anciens humanitaires »

Rédactrice : Hafida Djebali avec la collaboration de Anne-Ael Pohu, Christophe Coeckelbergh, Jean Karinthi, Eric Gazeau et autres intervenants cités.

Intervenants :

- **Galla Bridié** : Après avoir travaillé à *Acted* puis à *l'International Rescue Comitee* jusqu'en avril 2007, Galla est chargée de mission Démocratie Locale au sein des services de la Ville de Saint Denis.
- **Laurence Hugues** : Après avoir travaillé à *Médecins Sans Frontières*, elle est, depuis septembre 2007, chargée de mission « Economie sociale et solidaire » auprès de Madame Francine Bavay, Vice présidente du *Conseil Régional d'Ile-de-France*.
- **Sandrine Jarry** : Directrice Générale Adjointe des Services de la *Communauté d'Agglomération de Plaine Commune*, elle réagira aux différentes interventions en qualité de Haute Fonctionnaire invitée, « grand témoin de cette matinée »
- **Jean Karinthi** : Directeur de la *Maison des Associations du 2^{ème} arrondissement de Paris* (service Vie associative), il a travaillé durant les dix dernières années dans les services relations internationales des villes de Saint-Denis, Belfort et La Roche-sur-Yon. A RH il est adhérent et bénévole depuis plusieurs années, administrateur de l'association depuis la dernière AG. Il animera les échanges.

En présence de 70 adhérents de Résonances humanitaires (RH).

Introduction :

Eric Gazeau accueille l'ensemble des participants. Il remercie l'équipe du centre Cerise pour sa fidélité et son accueil chaleureux avec une mention particulière pour Alix Chavanon. Il souhaite aussi la bienvenue à Olivier Lesrel, DRH de MSF, partenaire de RH et à Béatrice Lafaurie, responsable du recrutement et de l'évaluation des cadres à la SNCF, entreprise avec qui RH est en train de monter un nouveau partenariat.

Il indique le cadre de cette rencontre :

« Le but de Résonances humanitaires est de valoriser au mieux son expérience en ONG sur le marché de l'emploi. Les conférences-métiers organisées, en alternance avec des rencontres informelles entre adhérents et visiteurs le 1^{er} samedi du mois, présentent une pertinence réelle en ouvrant de nouvelles pistes de métiers que l'on peut trouver en dehors des ONG ou Organisations Internationales. Selon les chiffres de nos accueils, 25% de ceux qui passent par RH décident de rester dans le circuit de la Solidarité Internationale (nouveau départ en mission ou dans le siège d'ONG)

alors que 75% des personnes accueillies ont trouvé leur voie dans d'autres milieux socio professionnels

Cette conférence s'inscrit dans cette logique. Elle a pour but d'apporter un éclairage sur les collectivités territoriales, un milieu qui peut correspondre aux attentes et ambitions professionnelles de certains parmi les adhérents de Résonances humanitaires. »

Eric Gazeau présente ensuite les intervenants avant de passer la parole à Jean Karinthi qui animera les échanges.

Jean Karinthi

En France, la fonction publique s'articule entre : la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière et la fonction publique des collectivités territoriales. Cette dernière concerne les communes, les départements, les régions et les regroupements de communes (communautés d'agglomérations, communautés de communes...). Habituellement, les postes de la fonction publique sont accessibles par la voie de concours.

Il existe différentes catégories de concours : la catégorie A (correspond aux cadres), la catégorie B (assistants de direction- secrétaires de direction), ainsi que la catégorie C (composée des agents d'exécution).

Il y a 60 cadres d'emploi au total regroupés au sein des filières administratives, techniques, et médico-sociales.

La voie traditionnelle pour y accéder est celle des concours, mais pour des raisons de timing de préparation et d'attente de résultats ; Ceux-ci ne sont pas toujours faciles d'accès pour les humanitaires. Ainsi, il existe l'option des contrats à durée déterminée.

En général, pour les cadres, ce sont des contrats d'une durée de 6 mois pour des remplacements, et plus largement de 1 an à 3 ans.

Le contrat signé, et durant le temps de contrat, la collectivité peut offrir au salarié la possibilité de se faire titulariser en passant les concours.

Pour des raisons de logique RH évidente et à plus forte raison sur des postes d'encadrement, la stratégie de préparation du concours avec le soutien de la collectivité est plus gérable sur des contrats de trois ans et offre même l'opportunité de voir sa formation prise en charge par la collectivité qui vous emploie. La formation peut se dérouler sur son temps de travail.

Chaque collectivité, gérant sa masse salariale en autonomie, reste maître de sa stratégie dans ce domaine.

En synthèse, pour toutes les questions relatives aux métiers des collectivités, nous recommandons une visite approfondie du site [du Centre National de la Fonction Publique territoriale \(www.cnfpt.fr\)](http://www.cnfpt.fr) qui regroupe les textes réglementaires, présente les métiers et propose des offres d'emplois dans une rubrique dédiée très visitée par les professionnels de la fonction publique territoriale souhaitant changer de poste. Il existe en tous les cas et par ailleurs un Guide des métiers que l'on peut consulter et télécharger sur le site.

Le public concerné par ces opportunités professionnelles à RH étant de notre point de vue plus volontiers composé de cadres et de généralistes.

Quels types de postes peuvent être ciblés plus concrètement ?

Il y a d'une part les postes en Cabinet (en collaboration directe avec les élus) et les postes en Direction Générale (pilotage stratégique de la collectivité).

Autres Domaines d'activité qui peuvent être pour porteurs les anciens humanitaires :

- politique de la ville / démocratie locale
- développement locale (cf. UNADEL) aménagement rural,
- ingénierie de la ville et de l'espace / développement durable
- service à la personne / action médico-sociale

En synthèse, le monde des collectivités territoriales est un univers particulier de la fonction publique et que chaque collectivité est dotée de l'autonomie de décision et d'une histoire locale. Cette histoire lui est profondément propre.

Entrer dans une collectivité territoriale, peut-être plus volontiers et plus certainement que dans toute autre administration, constitue un passage dans un environnement se considérant toujours comme particulier, spécifique, unique, voir exceptionnel. A titre d'exemple, si vous pouvez considérer que les villes moyennes françaises (entre 20000 et 70000 habitants) sont un type de communes où exercer son métier de fonctionnaire, vous ne trouverez jamais un élu local de ce type de collectivité vous dire que sa ville est comme une autre, car elle ne ressemble à aucune autre !

Ces considérations culturelles sont au cœur du savoir-être professionnel d'un fonctionnaire territorial, à plus forte raison d'un contractuel !

Sandrine Jarry :

Classiquement, on peut passer les concours par voie externe (voie académique), mais la spécificité de la fonction publique territoriale est que c'est un système mixte. En effet, on réussit un concours puis l'on est mis sur liste d'aptitude, et il faut faire la démarche de recherche d'emploi soi-même.

Quand on est recruté et titularisé (en tant qu'attaché territorial par exemple), la culture de mobilité est proche de celle du secteur privé. Des cabinets de recrutement sont spécialisés sur ce segment (www.fcconseil.fr www.lightconsultants.fr) C'est une autre spécificité de la Fonction Publique territoriale. En effet, il faut faire la démarche et se présenter comme étant mobile. On est en effet acteur de sa propre mobilité. Ces similitudes se retrouvent également dans le fait qu'il ne faut pas hésiter à envoyer des CV en candidature spontanée, cela peut permettre de se faire connaître au sein de la collectivité territoriale.

Mais, à la différence du secteur privé, le candidat qui a réussi un concours est titulaire de son grade, qui lui garantira un certain niveau de recrutement et de rémunération.

Le remplacement d'une fonctionnaire en congé de maternité est obligatoirement le fait d'un contractuel. Pour ce dernier, il s'agit d'un excellent moyen de démarrer et de se faire (re-)connaître. Un ex-humanitaire pourra se faire repérer pour ses capacités d'adaptation. A titre d'exemple, les agents de développement local chargés de faire revivre des territoires urbains sont un peu les « moutons à cinq pattes » pluridisciplinaires recherchés.

Laurence Hugues :

Issue d'une école de cinéma, Laurence a travaillé dans le documentaire pour s'engager ensuite dans la communication avec Médecins Sans Frontières France puis Canada. Laurence est adhérente de l'association RH.

Comme beaucoup d'humanitaires elle a fini par éprouver une certaine usure des missions. Un certain engagement moral et ses idéaux l'ont poussée vers la politique à son retour en France. Elle a été recrutée par Francine Bavay (Vice-présidente du Conseil Régional Ile de France. Elle travaille sur la question de l'économie sociale et solidaire et s'assure que la politique décidée par les élus est bien suivie d'effet, que cette politique est bien mise en œuvre par les services.

Le budget du Conseil régional se rapportant à l'économie sociale et solidaire représente 18 millions d'euros, et concerne 360.000 emplois.

« Dans l'administration, il faut s'acclimater à un certain protocole, qui diffère beaucoup du milieu humanitaire. Il faut respecter une certaine hiérarchie et des relations codifiées »

« En marge de l'administration territoriale, les élus ont des cabinets composés de conseillers techniques et de chargés de mission, à ne pas confondre avec les chargés de mission dans les services »

L'ex-humanitaire ne sera pas trop dépaysé par le mode opératoire qui existe en CT: Mise en œuvre de programmes au service de l'intérêt général ; conduite du changement ; rencontre de porteurs de projets ; préparation d'argumentaires ; capacité à négocier et à gérer les crises, « réunionite ».

Mais, comme dans tout nouvel environnement il faut comprendre les nouveaux acronymes, changer de « jargonnette ».

Et, si on ne supporte pas bien la distance avec les administrés, mieux vaut travailler pour une commune.

Où trouve t on les offres ?

Sur le site de La Gazette des Communes (www.lagazettedescommunes.com), ou sur le site territorial.fr : <http://www.territorial.fr/2-offre-d-emploi-de-la-fonction-publique.htm>.

Jean Karinthi lit deux offres à titre d'exemple.

Laurence Hugues est intervenue pour souligner que les postes en cabinets sont assez « resautés » et rares ; mais il n'est pas nécessaire d'être encarté politiquement. Cela implique par ailleurs, une réelle loyauté vis-à-vis de l'élu, une discrétion.

Galla Bridié.

Titulaire d'un DESS de gestion et administration publique, elle est passée par Résonances Humanitaires, après avoir fait différentes missions sur le terrain pendant 5 ans à des postes généralistes, de gestion d'équipes. Après sa dernière mission en Tchétchénie, elle ressent fatigue et envie d'arrêter les missions.

Ainsi, elle a par ailleurs recherché un emploi en France pendant 9 mois (ce qui correspond à une moyenne dans la recherche d'un emploi de cadre) avant de trouver le poste qu'elle occupe. Elle a enchaîné de nombreux entretiens mais a eu du mal à déceler les freins à l'embauche. Les employeurs potentiels ne saisissaient pas toujours comment on peut, tout en étant encore jeune, déjà accéder à de nombreuses responsabilités d'encadrement d'hommes, d'où la difficulté à vendre ses compétences.

RH lui a redonné confiance et lui a permis de faire un bilan de compétences et elle a ainsi bénéficié du réseau et a pu appréhender de façon encadrée sa recherche d'emploi. Galla Bridié revient sur le fait qu'il est parfois nécessaire d'accepter le premier poste que l'on vous proposerait. Toute reconversion passe par des phases transitoires. Galla occupe actuellement le poste de Directrice de quartier dans le cadre de la politique de la ville. Responsable de deux quartiers sur 14 dans la ville de Saint-Denis, elle retrouve des similarités entre son travail et le travail humanitaire dans le sens où elle fait un peu de tout, elle n'a pas de tâche fixe prédéterminée (sensibilité interdisciplinaire et transversale ; les quartiers sont un peu le recours quand on ne sait pas par où commencer à traiter un problème). Elle est en charge de l'organisation de la démocratie participative à Saint Denis. Cela se concrétise par l'animation de groupes de travail avec les habitants, des réunions publiques sur différents thèmes qui permettent aux habitants et élus de se rencontrer. Elle est en charge du suivi

du développement des associations de quartier sur le territoire pour leurs projets associatifs... Elle est ainsi le lien entre le terrain et l'Administration : elle fait remonter les questions et redescendre les décisions. Les similitudes se retrouvent également sur la gestion de crise par rapport à des problématiques sociales dures : fermeture de squats, toxicomanie, deal de crack, etc... La gestion de crise passe par des médiations de proximité à travers des projets culturels, comme dans le cas de la démolition-reconstruction d'une vieille cité.

Elle définit son poste comme un lien horizontal (entre les élus et les habitants) et vertical entre les différents services de la Mairie, avec des acteurs qui ont une expertise spécifique, la police, etc.... Il s'agit donc de surmonter les cloisonnements dans des territoires en évolution rapide, dont il faut tout de même respecter l'Histoire et les cultures, de passer d'une logique de « pouvoir sur » à une logique de « pouvoir avec ». La situation n'est pas très éloignée de celle de camps de réfugiés.

Le point commun entre administrés et bénéficiaires de programmes humanitaires est le fossé qui peuvent parfois les séparer d'organisations extérieures (ici les administrations), dotées de puissants moyens, mais aux procédures lourdes. D'ailleurs, l'épure de procédures et le raccourcissement de certains circuits administratifs seraient parfois bienvenus. Par ailleurs, elle revient sur la répartition des compétences très marquée entre les différentes collectivités territoriales.

Jean Karinthi revient sur le rôle essentiel de la médiation et les relations entre les différents acteurs de la collectivité territoriale qui peuvent être rapprochés du travail sur le terrain. A ce titre la politique de la ville et la démocratie participative peuvent être rapprochées du travail humanitaire.

Débat, questions de la salle/réponses

➤ Sur le profil recherché, la concurrence des CV.

La personne intervenue possède un doctorat en sciences sociales d'une université africaine, après avoir travaillé pendant 4 ans dans le développement en Guinée. De retour en France, elle recherche un emploi depuis 1an et demi et constitue son réseau depuis aussi longtemps. Elle déplore le fait que finalement les recruteurs recherchent toujours les mêmes profils (notamment « science politique »), qui ont beaucoup plus de chance d'être recrutés. Elle déplore ainsi le phénomène de « clonage » dans les recrutements.

Selon Sandrine Jarry, même si l'on a un niveau d'étude élevé, il convient de professionnaliser sa formation, ou la compléter pour lui donner une dimension nouvelle. Il existe en ce sens des collectivités territoriales qui financent des formations par le CNED. Le recrutement est un échange, il faut que chacun accepte les règles du jeu. Personne ne recherche des clones mais se mettre en bonne posture permet de dépasser les « à priori ». En effet, il s'agit aussi de s'adapter aux attentes de l'employeur, de montrer qu'on est « labélisable » même sans être passé par Sciences Po.

➤ Concernant l'étiquette politique des collaborateurs d'élus au sein des cabinets, quelle est la marge de tolérance en terme d'ouverture ?

Quel est le pourcentage d'« encarté » dans les cabinets. La diversité culturelle dans l'humanitaire est elle visible au sein de ces cabinets ?

Selon Jean Karinthi, il n'y a pas de pourcentage à proprement parler. L'encartage est une réalité mais ce n'est pas exclusif. Les élus sont pragmatiques et recherchent d'abord des compétences.

Laurence Hugues poursuit en soulignant le fait que les questions posées au sein des collectivités sont politiques, pas politiciennes. Mais il est vrai que dans un cabinet, on met en œuvre des politiques,

des orientations et des visions, donc il faut être sur la même longueur d'onde que les élus ou du moins être dans la loyauté, dans la mise en œuvre de la politique que les citoyens qui les ont élus attendent d'eux.

Pour Sandrine Jarry, poser trop directement la question de la sensibilité politique lors de l'entretien de recrutement confinerait à la discrimination. Toutefois le candidat doit trouver la bonne posture au moment du recrutement. Il s'agit de trouver le juste équilibre entre nécessaire distance professionnelle et ne pas taire d'informations essentielles, ce qui saperait la confiance indispensable à la future relation.

Charles Edouard Leroy, adhérent à RH, est depuis peu conseiller technique en charge des affaires sociales auprès du Président du Conseil Général de la Seine Saint Denis.

Il souligne l'importance d'une fidélité à l' élu si l'on travaille en cabinet. « On est obligé d'adhérer à l' élu : il faut être en veille sur les problèmes, alimenter l' élu en notes de synthèse »

Jean Karinthi ajoute que l'humanitaire est traditionnellement militant. Il peut se retrouver dans l'engagement de collaborateur d' élu en cabinet.

➤ Concernant la parité Homme/Femme.

D'une manière générale, les femmes sont encore bien moins nombreuses que les hommes dans les cabinets et Directions techniques de collectivités.

Mais, ce constat est variable. Certaines collectivités jouent le jeu de la parité.

➤ Existe-t-il des formations courtes pour se mettre à niveau et avoir la culture institutionnelle ? Quelles sont les compétences qui démarquent les humanitaires dans les collectivités territoriales ?

Gallia Bridié affirme que les humanitaires ont souvent des qualités de négociation, de management, de communication, de lobbying, une aptitude à aller voir les bonnes personnes, une réactivité à identifier les besoins rapidement mais aussi et ce qui n'est pas négligeable, une capacité à travailler dans un environnement de stress permanent.

Un complément de formation peut être utile avant d'aborder le marché de l'emploi des collectivités territoriales, notamment en droit public et en droit administratif. Il existe des formations dans ce domaine, et certaines préparent bien aux concours.

➤ Faut-il mettre en avant sa qualité d'étranger en France ? Faut-il faire apparaître le fait que l'on participe à la vie locale (associative, comités de quartier...)?

Laurence Hugues considère qu'une culture différente est un atout. Les collectivités territoriales sont sensibles à la diversité culturelle. Mais ce n'est pas déterminant. L'implication dans la vie citoyenne est importante mais il faut faire attention à la proportion de cet engagement dans l'organisation de son temps. Montrer que l'on a des liens avec la ville est un plus...

Par ailleurs Laurence Hugues ouvre une nouvelle perspective en soulevant l'opportunité d'entreprendre dans l'économie sociale et solidaire, un secteur qui représente 2 millions d'emplois en France. C'est un secteur qui attire l'attention de beaucoup d'humanitaires intéressés par les projets, l'intérêt général et la conduite de changements. Les anciens humanitaires peuvent également créer de l'activité dans des domaines sociaux. L' « Atelier » dans le 10^e arrondissement de Paris permet un accompagnement en ce sens (<http://www.atelier-idf.org>).

Le mot de la fin de Daniel Mulard, Président de l'association

Notre volonté est que Résonances Humanitaires offre des ouvertures et orientations. Les témoins ont fait le lien entre les compétences des humanitaires et les attentes des collectivités territoriales. Merci aux participants, aux invités....

Prolongation du débat en discussions informelles autour d'un Rhum arrangé....