



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Mot de bienvenue

Rémy MOULIN, Maire de Ploufragan





C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Ouverture de la CREAF

Yvon LE MOIGNE, Vice Président du CDG 22





Conférence Régionale Emploi Formation :

- *1 fois par an*
- *Réunit les Centres de Gestion, les collectivités non affiliées, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et les organisations syndicales représentatives*
- *Objectif : Coordonner leurs actions en matière d'emploi public territorial, d'organisation des concours et de formation des agents*

● **Un élan collectif**, *marqué des grands RDV*



En Bretagne, nous avons fait le choix d'alterner deux types des rencontres :

- ***Des concertations fructueuses*** : les Conférences Régionales de l'Emploi et de la Formation à Ploufragan en 2009 et Arradon en 2011
- ***Des manifestations ouvertes au grand public*** : les Forums des Elus et de l'Emploi Territorial à Brest en 2010 et Rennes en 2013

Programme de la matinée



- ***Présentation de l'observatoire régional de l'emploi public territorial***
 - *Yvon LE MOIGNE*
- ***Présentation du Panorama de l'emploi public territorial en Bretagne***
 - *Emmanuel DUAULT*
- ***Bilan des actions régionales de GPEEC***
 - *Jean-Jacques BERNARD*
- ***Pause***

Programme de la matinée



- **Présentation du réseau RH régional et synthèse de ses premiers travaux**
 - Jacques MIKUSINSKI
 - Laurence BOURBIGOT
 - Amélie FROMENTIN
 - Véronique DRUNAT
- **Présentation des thématiques abordées dans les ateliers et conférences du colloque « Les Territoriales de Bretagne »**
 - Patrick BAILLARD
- **Conclusion de la matinée**
 - Bernard SALIOU
- **Buffet déjeunatoire**



L'observatoire régional de l'emploi public territorial

Répondre à un besoin urgent



- **Difficultés** récurrentes à disposer d'**indicateurs fiables** sur les mouvements et les effectifs des agents territoriaux
- **Besoins** indispensables de **données qualitatives et quantitatives** pour mener des actions utiles en matière de RH territoriales.
- Profonde **mutation** de l'**organisation** territoriale et du **cadre législatif**

Les missions de l'observatoire



- Mieux identifier les **effectifs** des collectivités territoriales et leurs caractéristiques en terme de **métiers**
- Contribuer efficacement à la définition des besoins en **recrutement**, notamment par la voie des **concours**.
- Identifier les besoins en **compétences** et agir sur les **formations** initiales et professionnelles afin de réduire l'écart emploi/formation

Les modalités de mise en œuvre



- **13 décembre 2013: *Validation du projet*** par les présidents des CDG bretons et le délégué régional CNFPT
- **10 juillet 2014 : *Convention*** entre les CDG et le CNFPT relative à l'observatoire
- **Septembre-décembre 2014: *Etude*** de faisabilité.
- **Année 2015: *Mise en place***. Première lettre de conjoncture en mai 2015. Rédaction du panorama de l'emploi territorial en Bretagne.



C R E F F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Panorama de l'emploi public territorial de Bretagne

cf. support

Emmanuel DUAULT, Chargé de mission observatoire





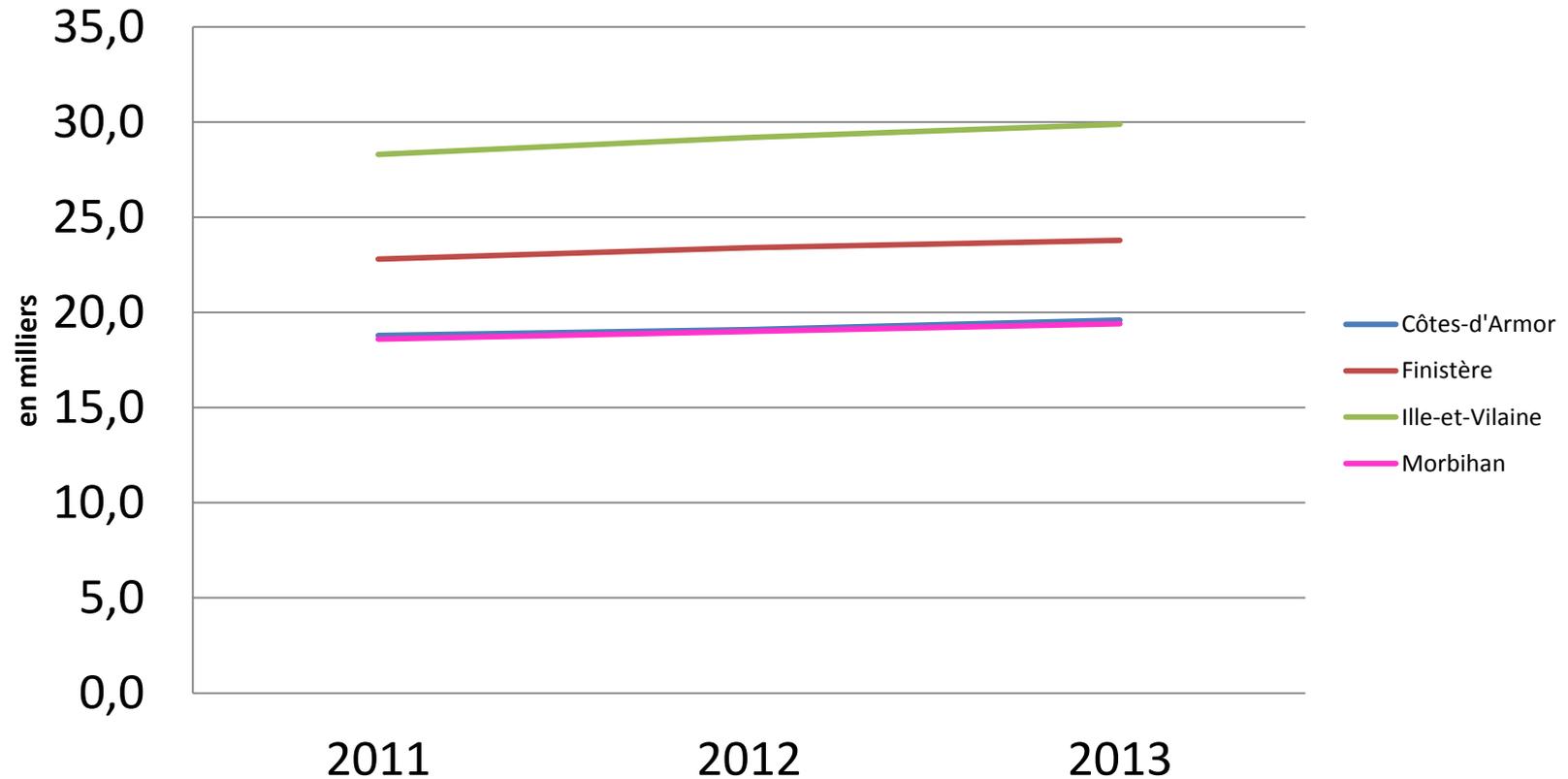
I- Des effectifs en hausse

L' évolution par département



de 2011 à 2013

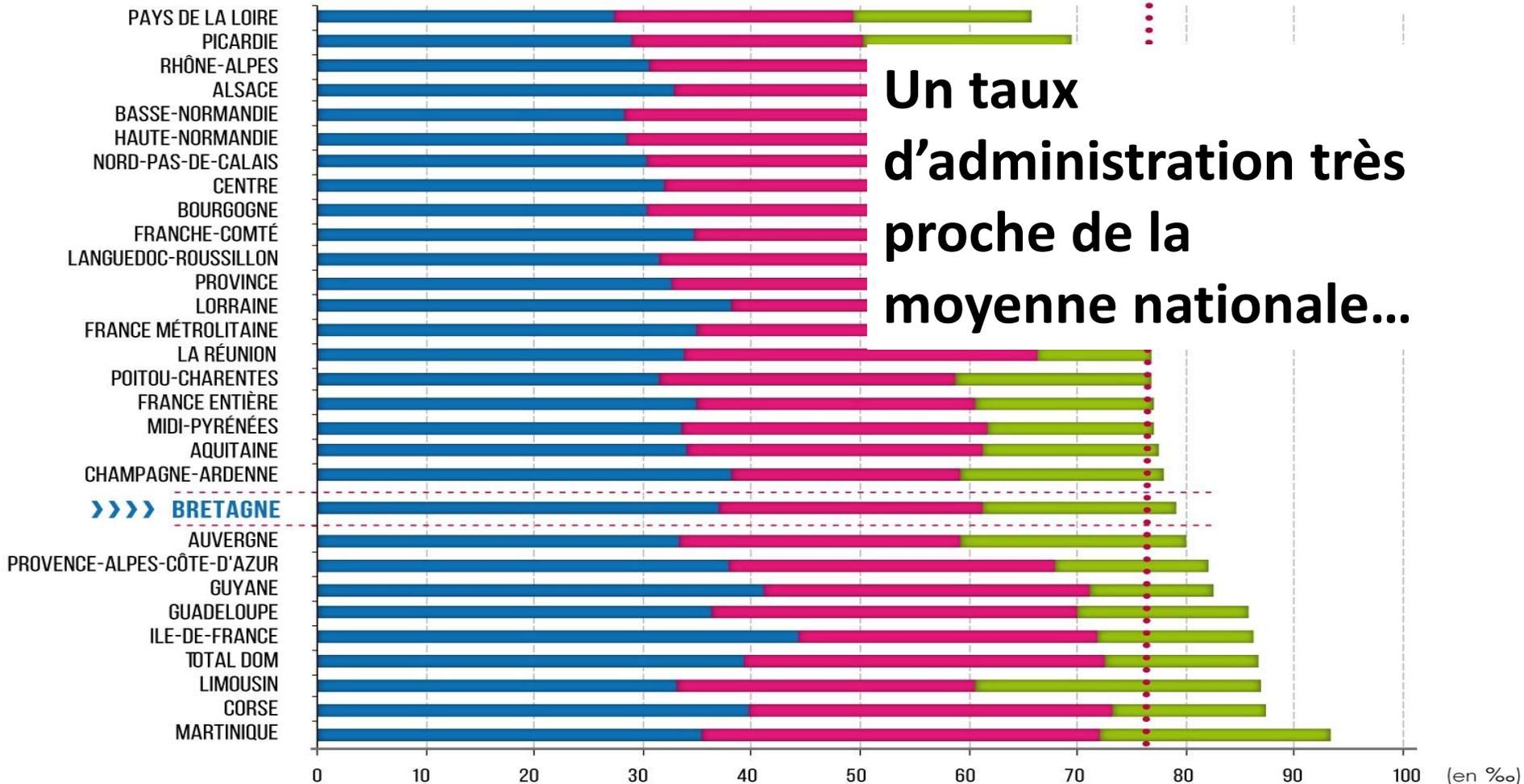
(Source : Insee, Siasp)



Le taux d'administration



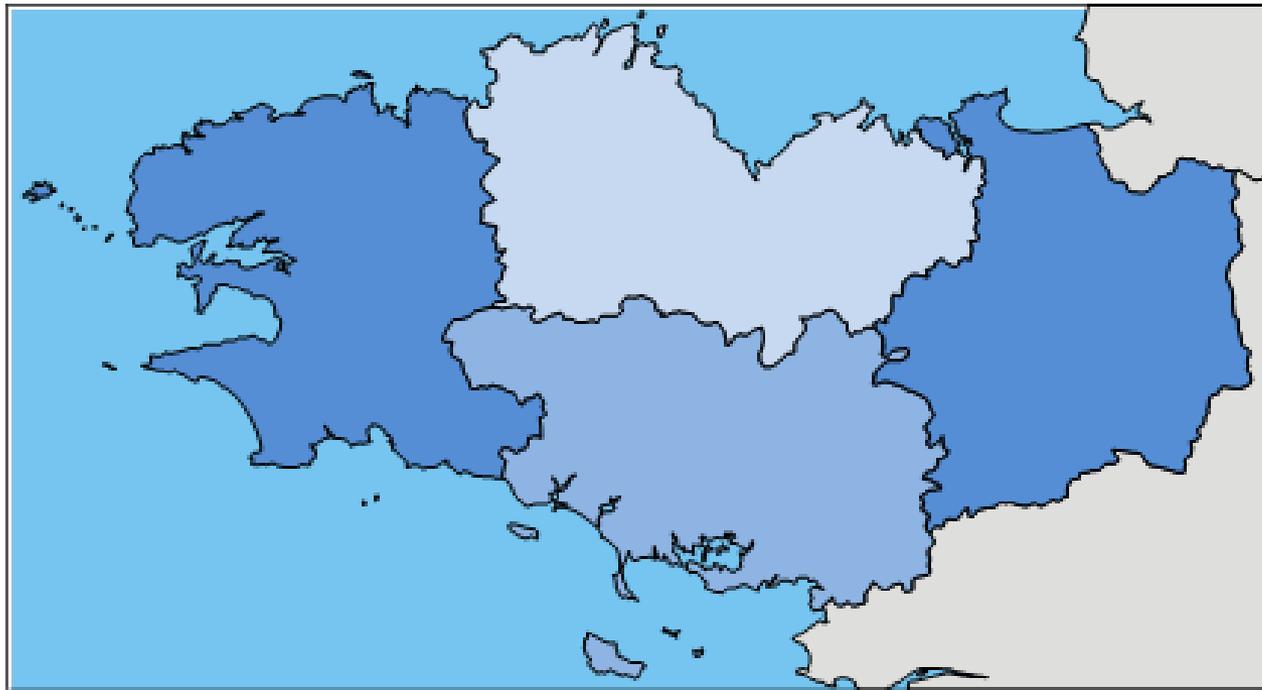
au 31 décembre 2011



Le taux d'administration (Suite)



au 31 décembre 2011



**...moins élevé
dans les Côtes
d'Armor que dans
les autres
départements
bretons**



60 % 70 % 80 % 90 %

(Source : Insee Siasp)

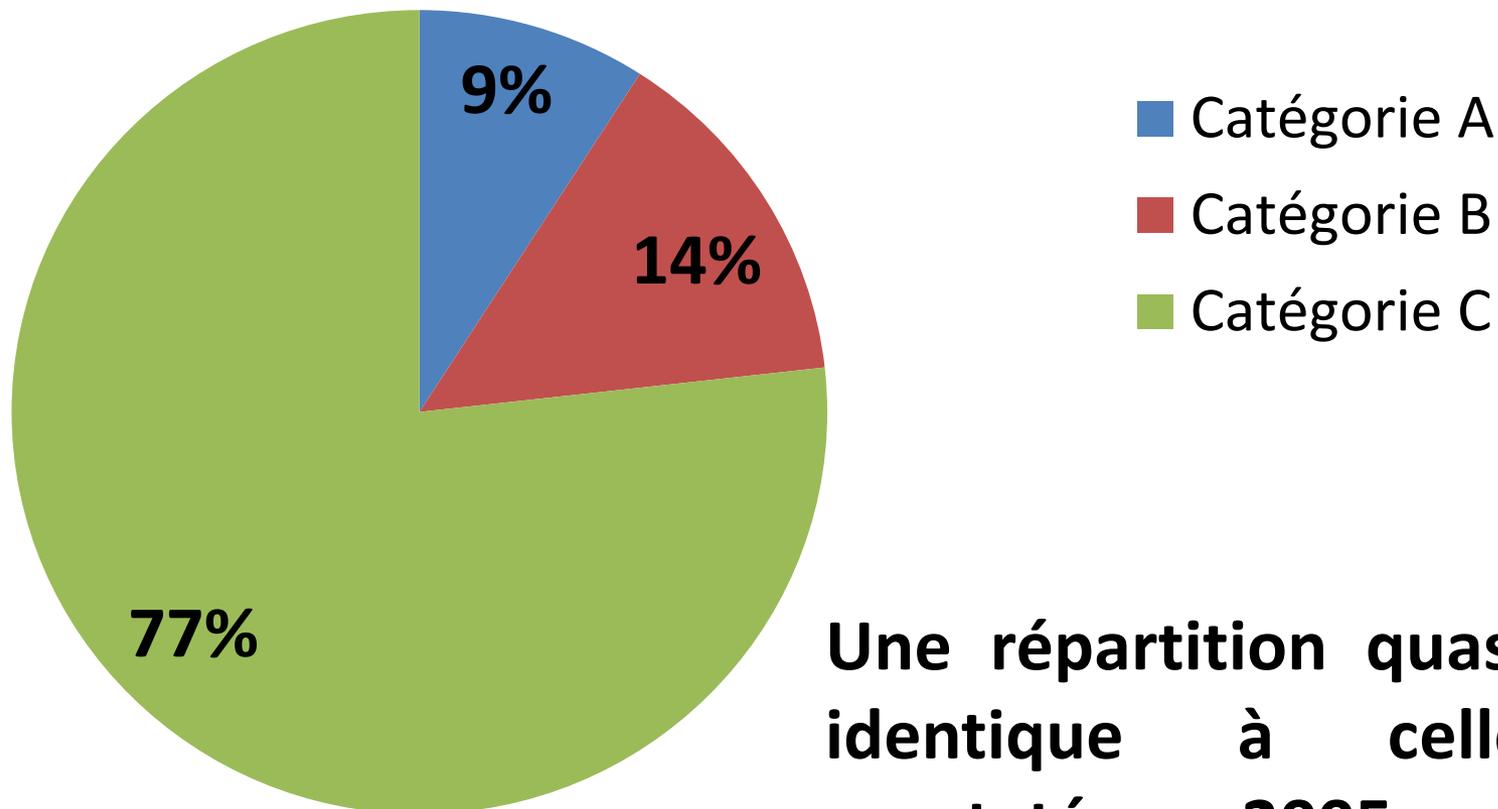


II- Structure de la FPT : une relative stabilité

La répartition par catégorie hiérarchique



Bilan social consolidé 2014

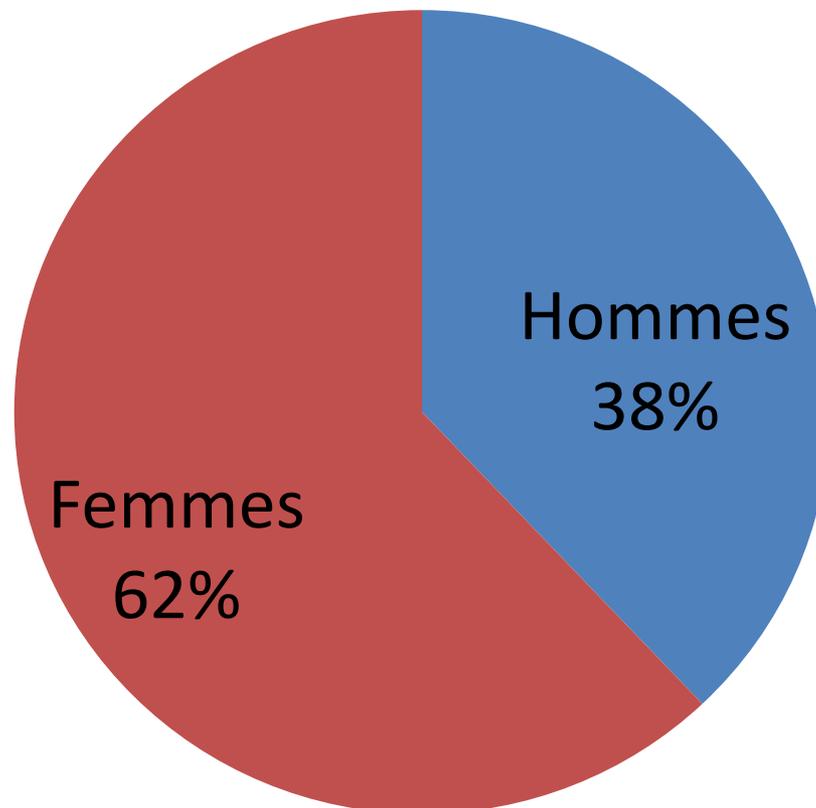


Une répartition quasi identique à celle constatée en 2005

La répartition par genre

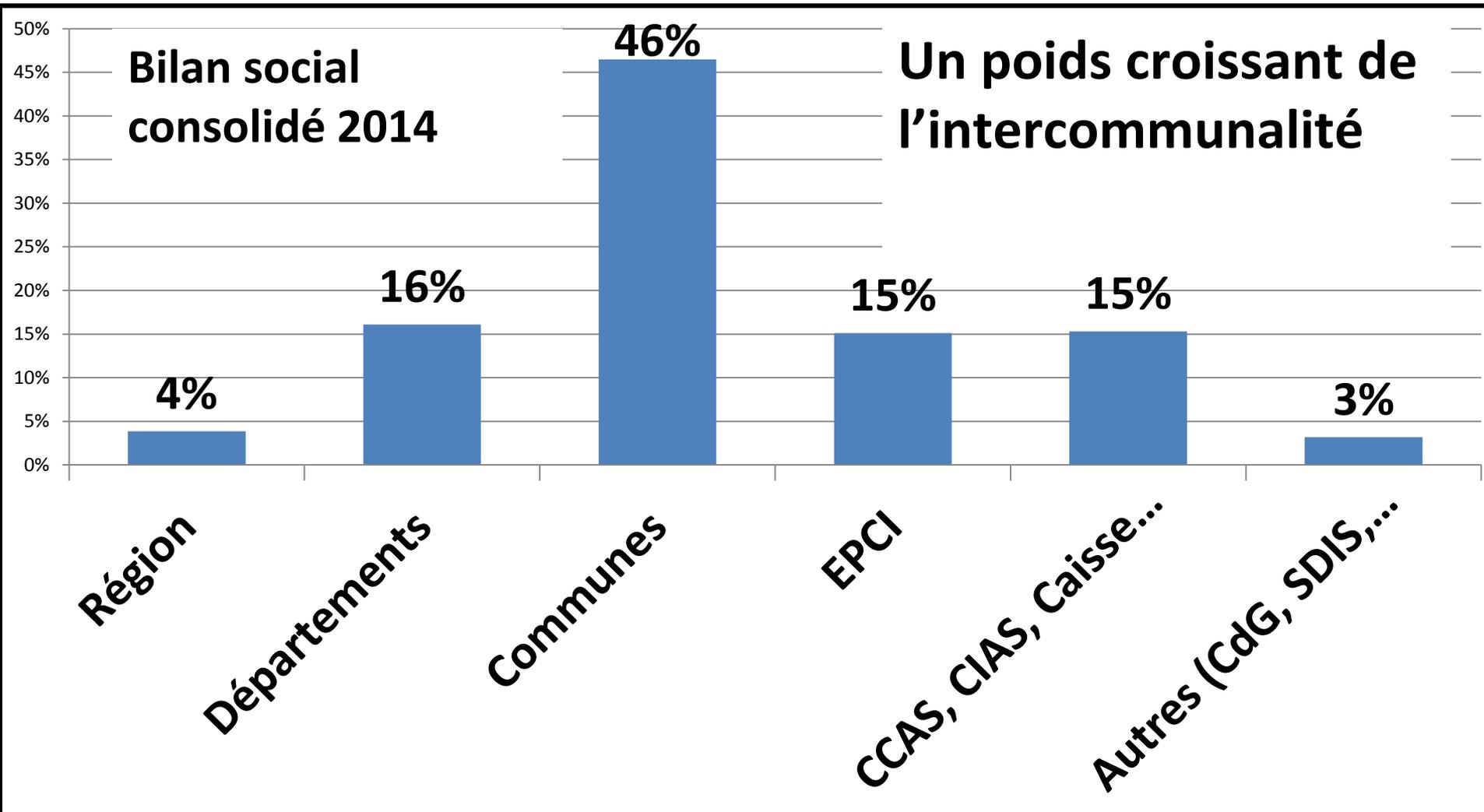


bilan social consolidé 2014



**Une constance
de la répartition
par genre**

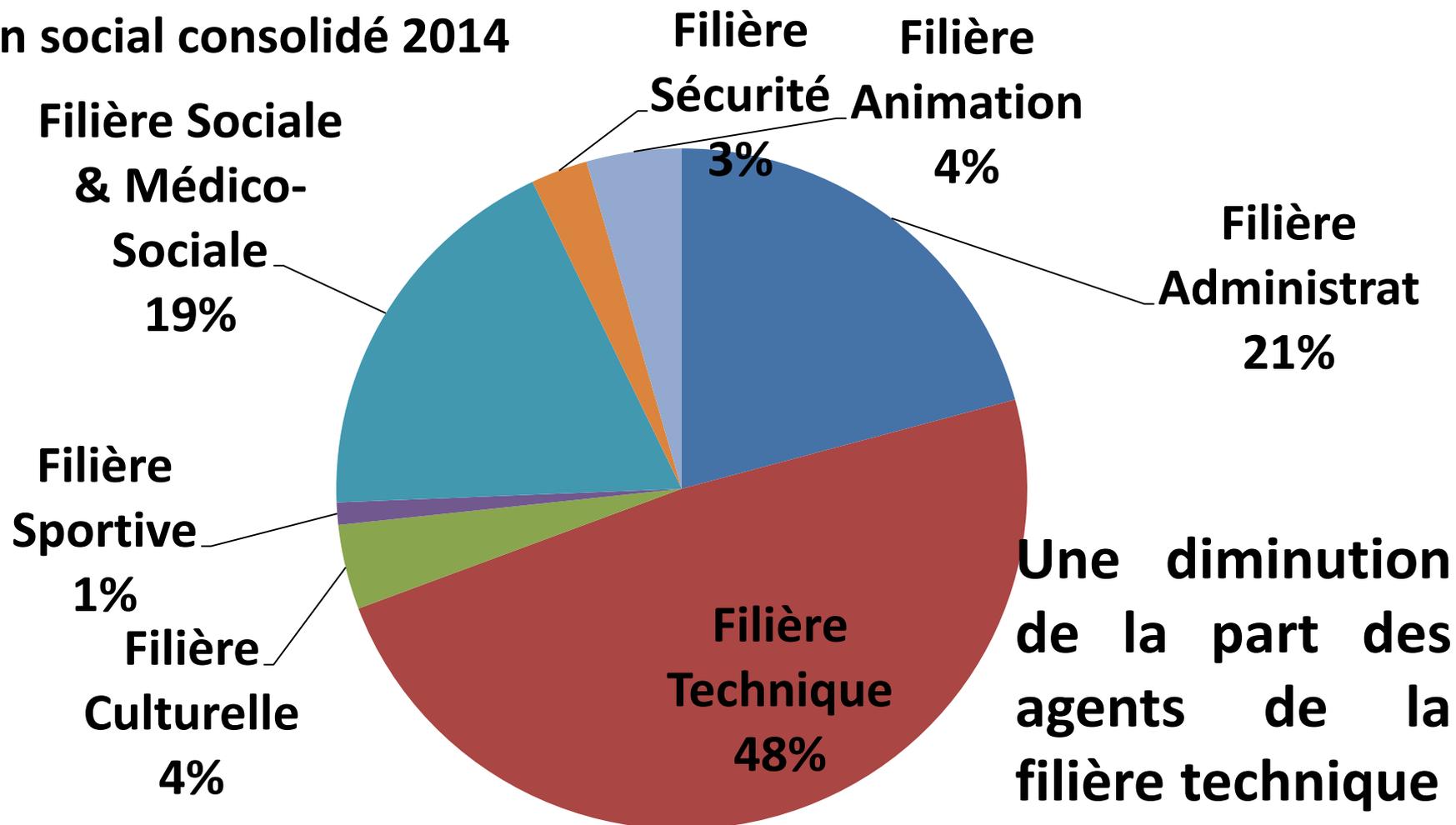
La répartition par type de collectivité



La répartition par filière



Bilan social consolidé 2014





III- Focus sur l'âge des agents : un effectif vieillissant



45 ans et 6 mois

Titulaires sur emplois permanents



Bilan social consolidé 2014

65 ans et plus

60 ans à 64 ans

55 ans à 59 ans

50 ans à 54 ans

45 ans à 49 ans

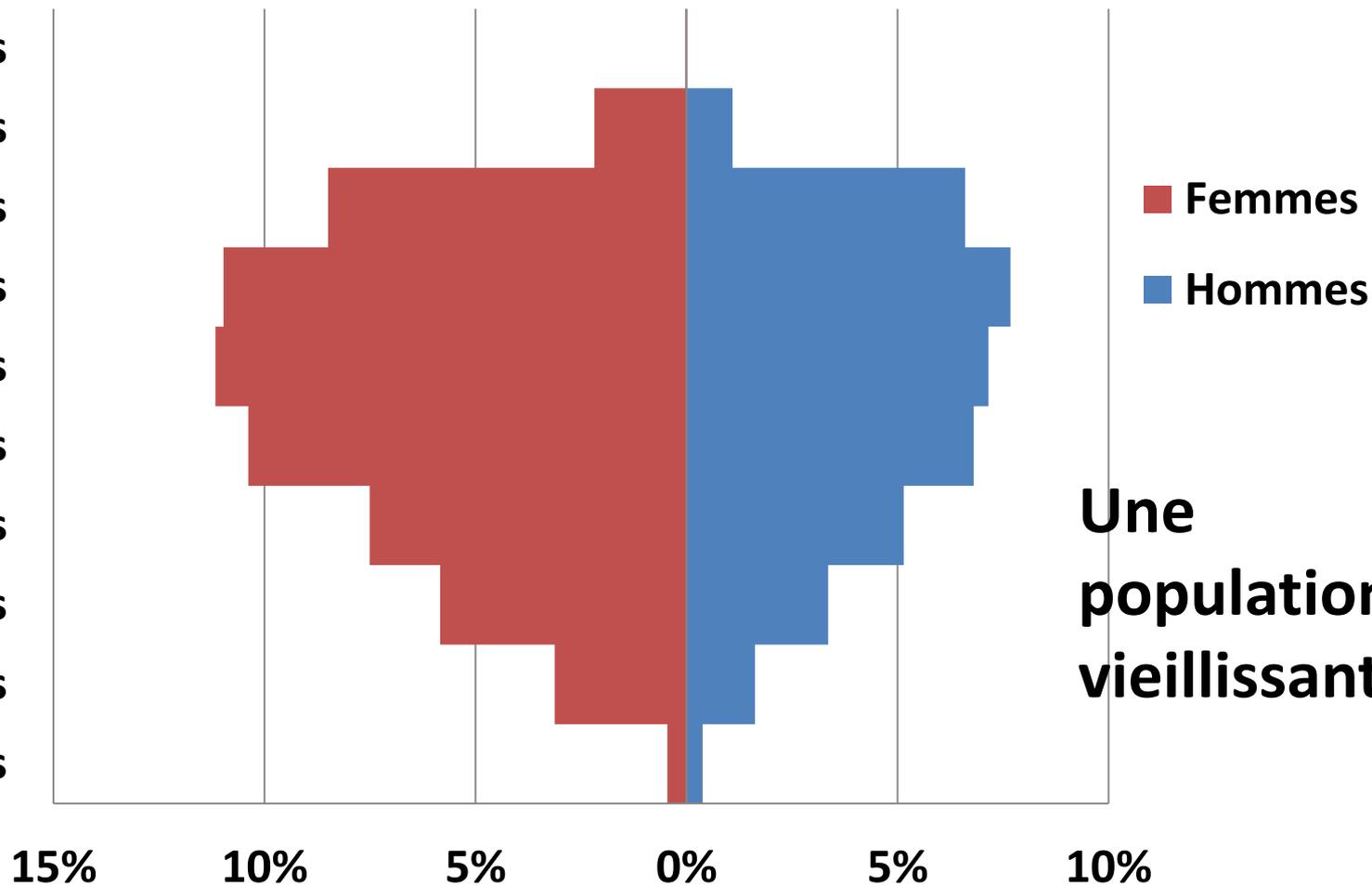
40 ans à 44 ans

35 ans à 39 ans

30 ans à 34 ans

25 ans à 29 ans

Moins de 25 ans



Les non titulaires sur emplois permanents

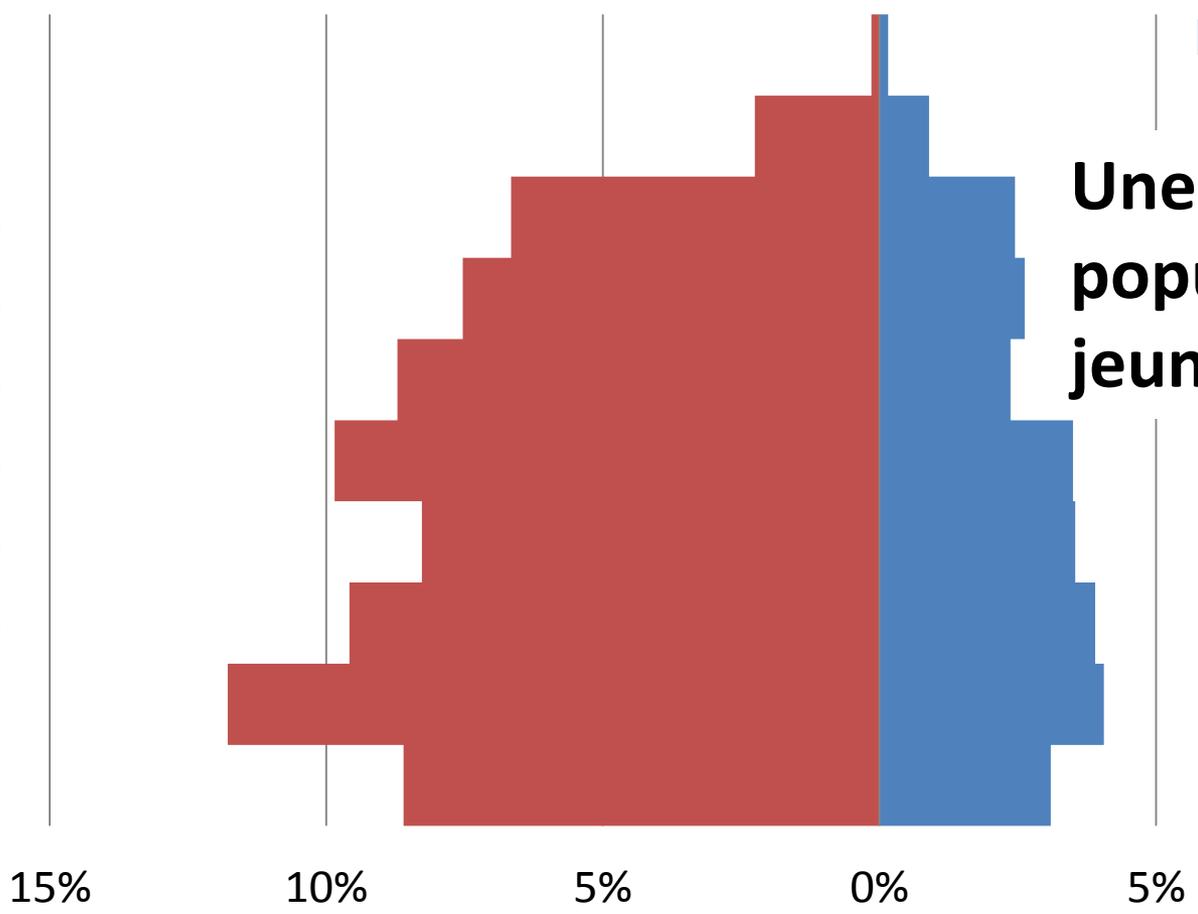


Bilan social consolidé 2014

Femmes

Hommes

65 ans et plus
60 ans à 64 ans
55 ans à 59 ans
50 ans à 54 ans
45 ans à 49 ans
40 ans à 44 ans
35 ans à 39 ans
30 ans à 34 ans
25 ans à 29 ans
Moins de 25 ans

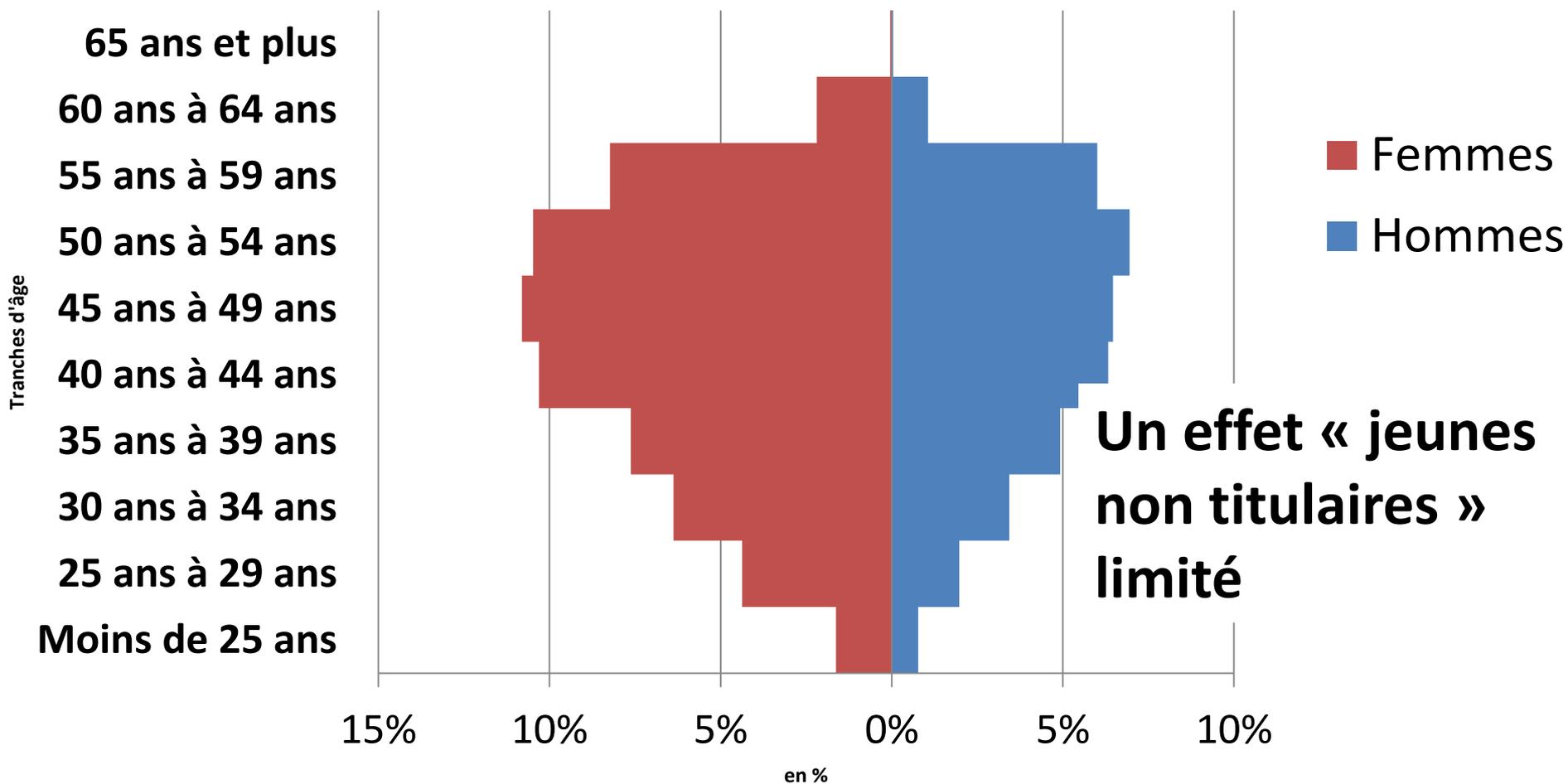


Une population jeune

Tous les agents sur emplois permanents



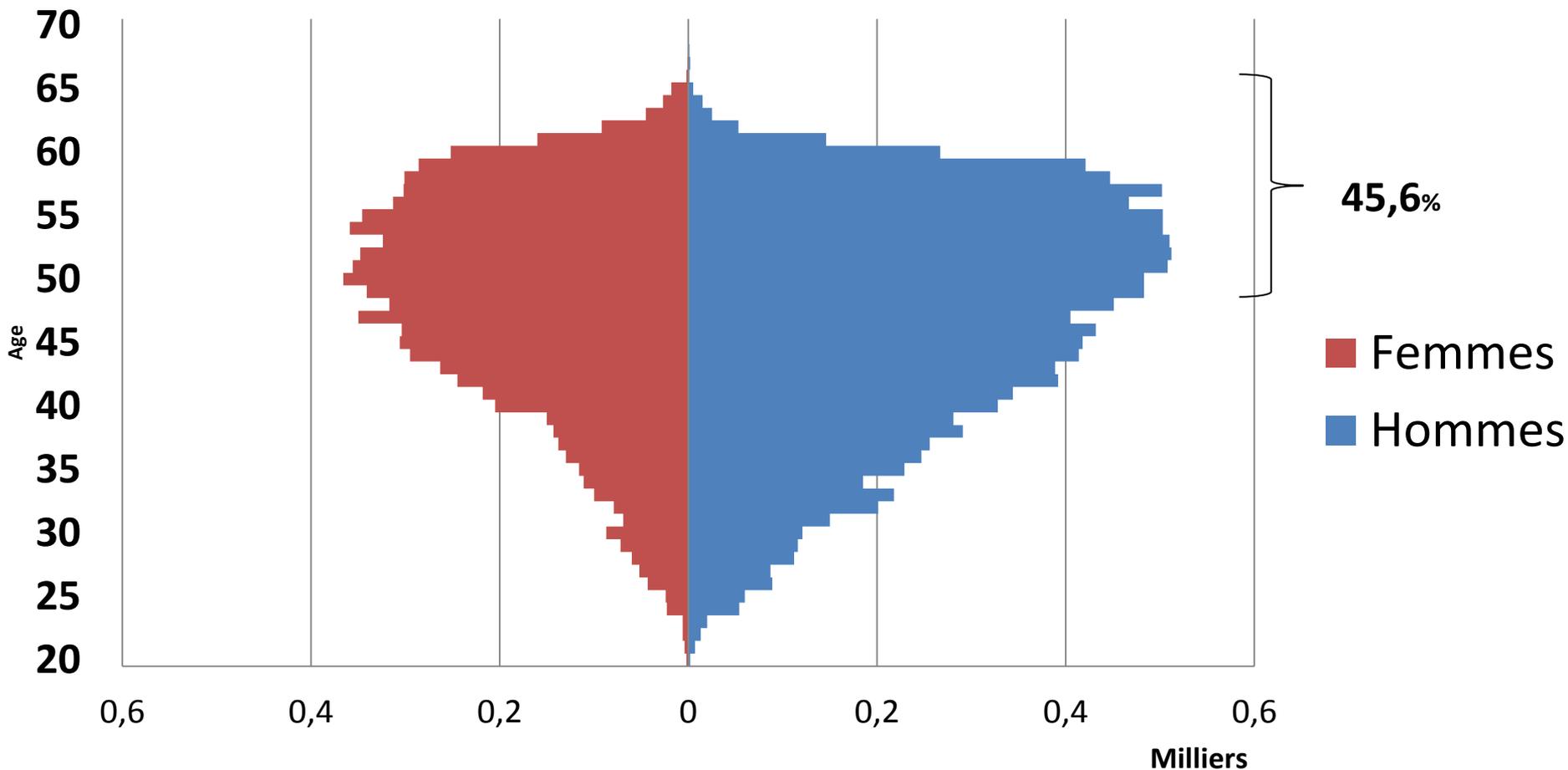
Bilan social consolidé 2014



Les agents de la filière technique



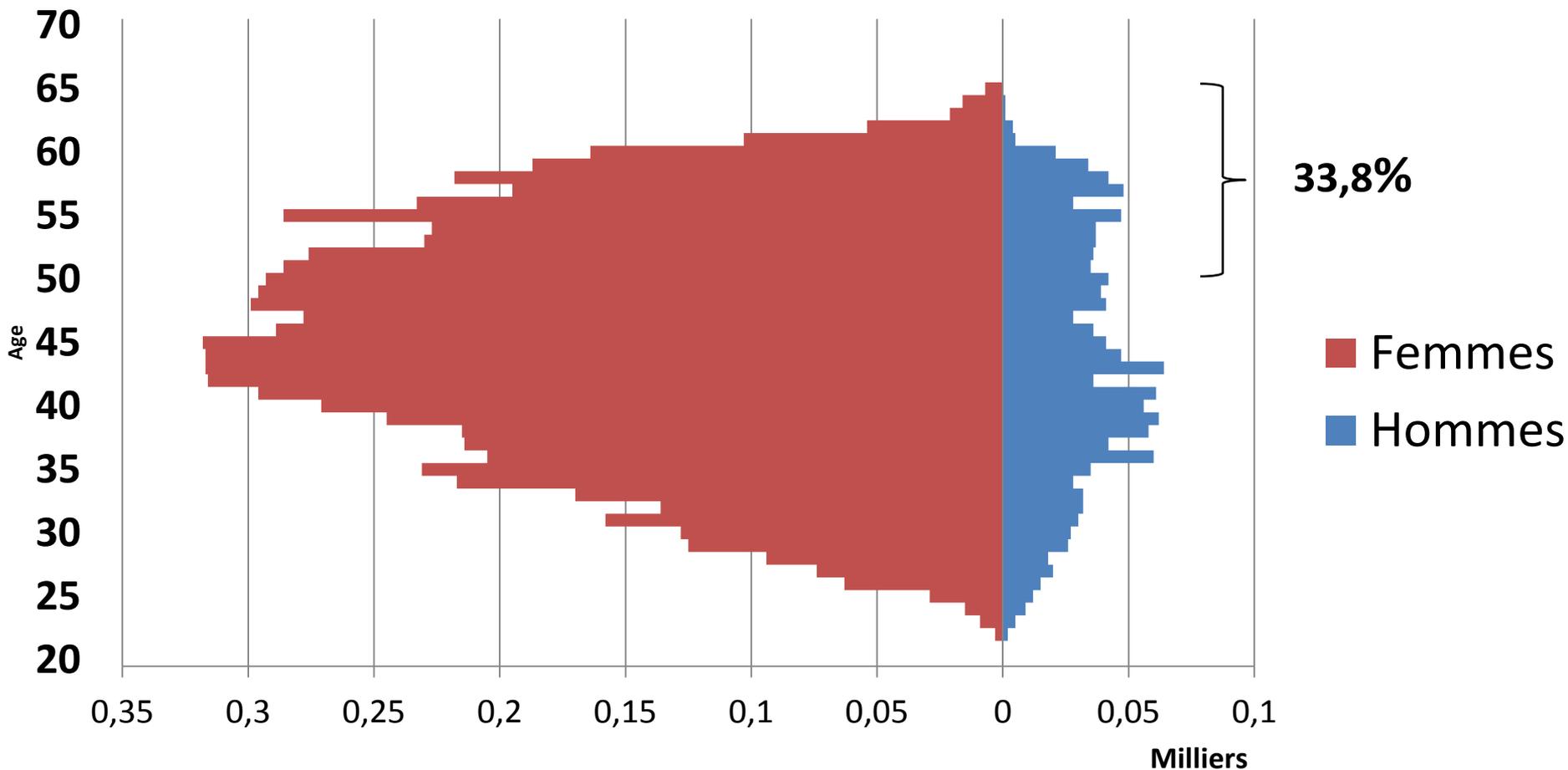
4 CdG – données 2015



Les agents de la filière administrative



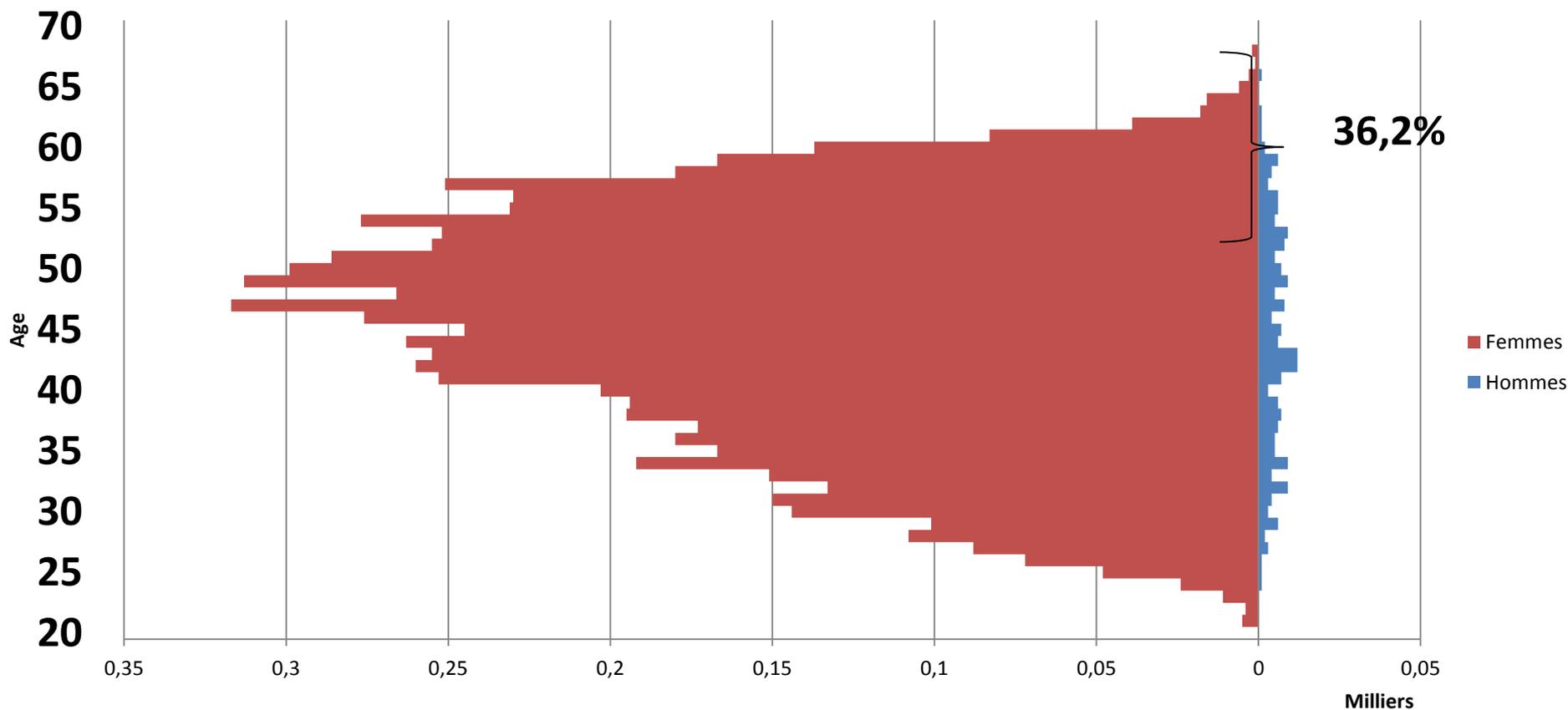
4 CdG – données 2015



Les agents de la filière médico-sociale



4 CdG – données 2015





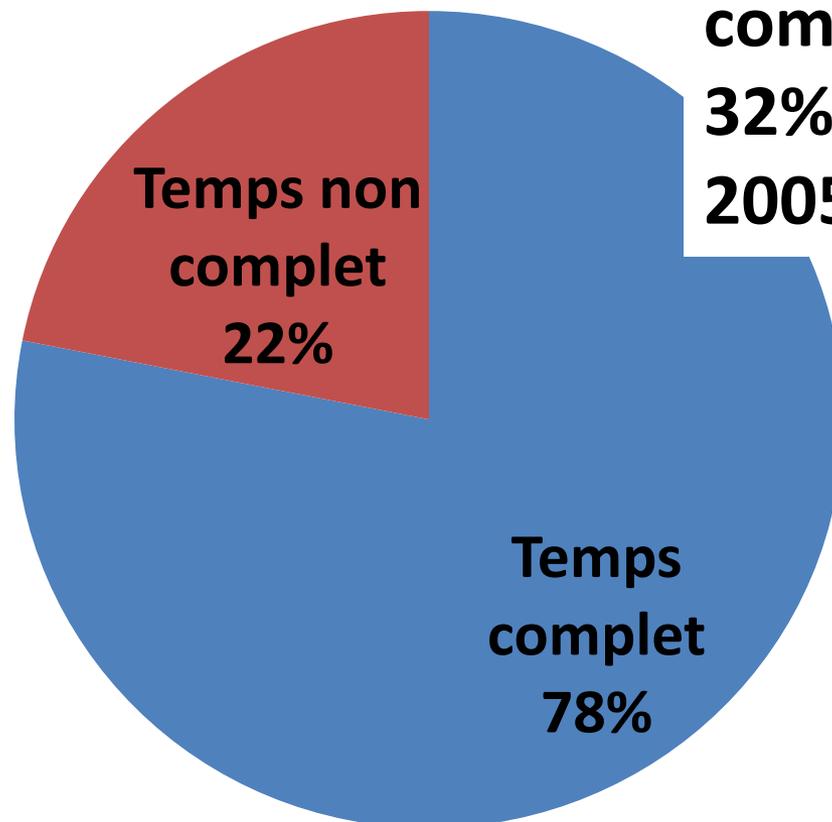
IV- Le temps non complet et le temps partiel

Le travail à temps non complet



Bilan social consolidé 2014

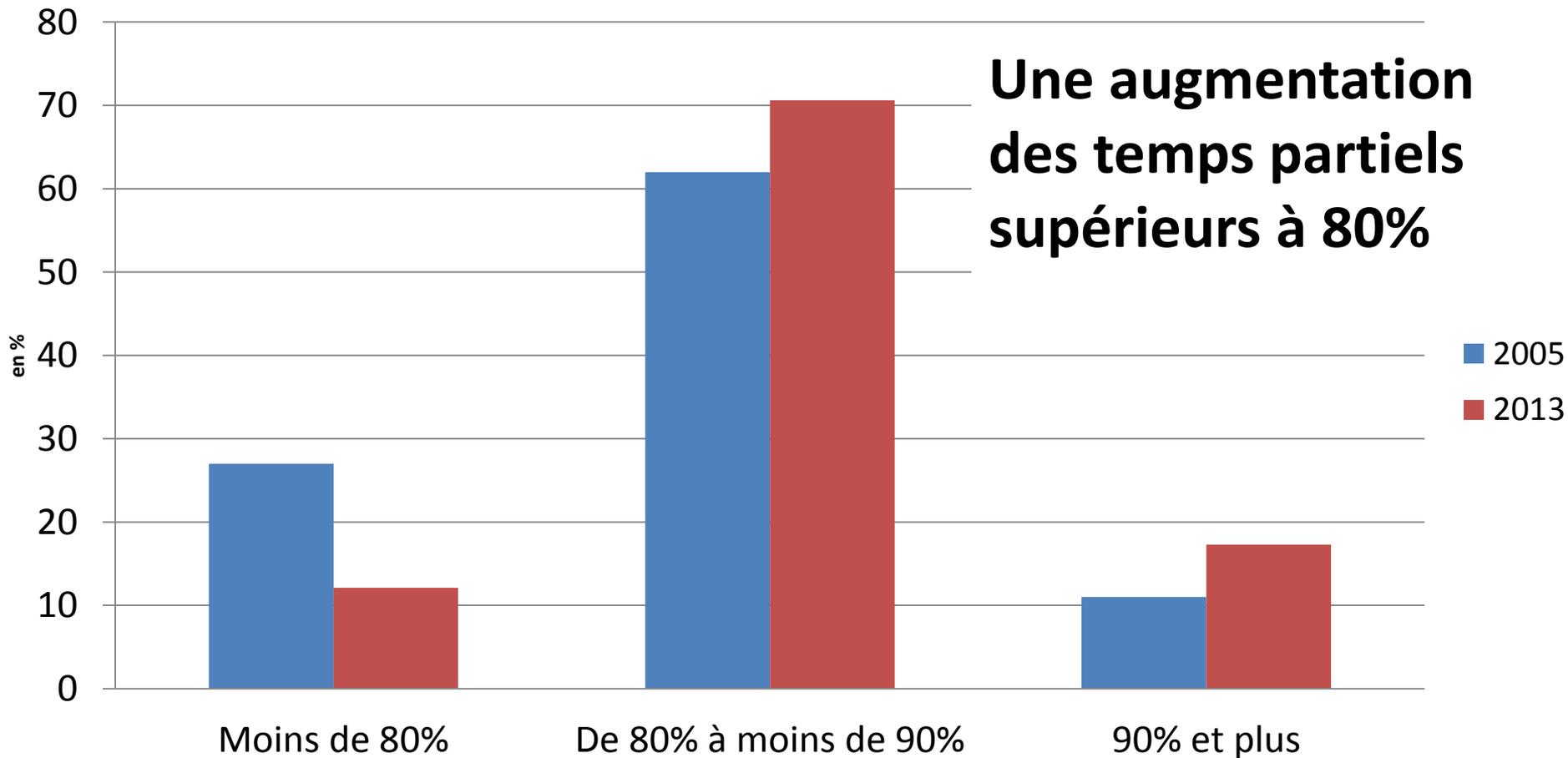
Le travail à temps complet concernait 32% des agents en 2005



Le temps partiel



en 2005 et en 2014

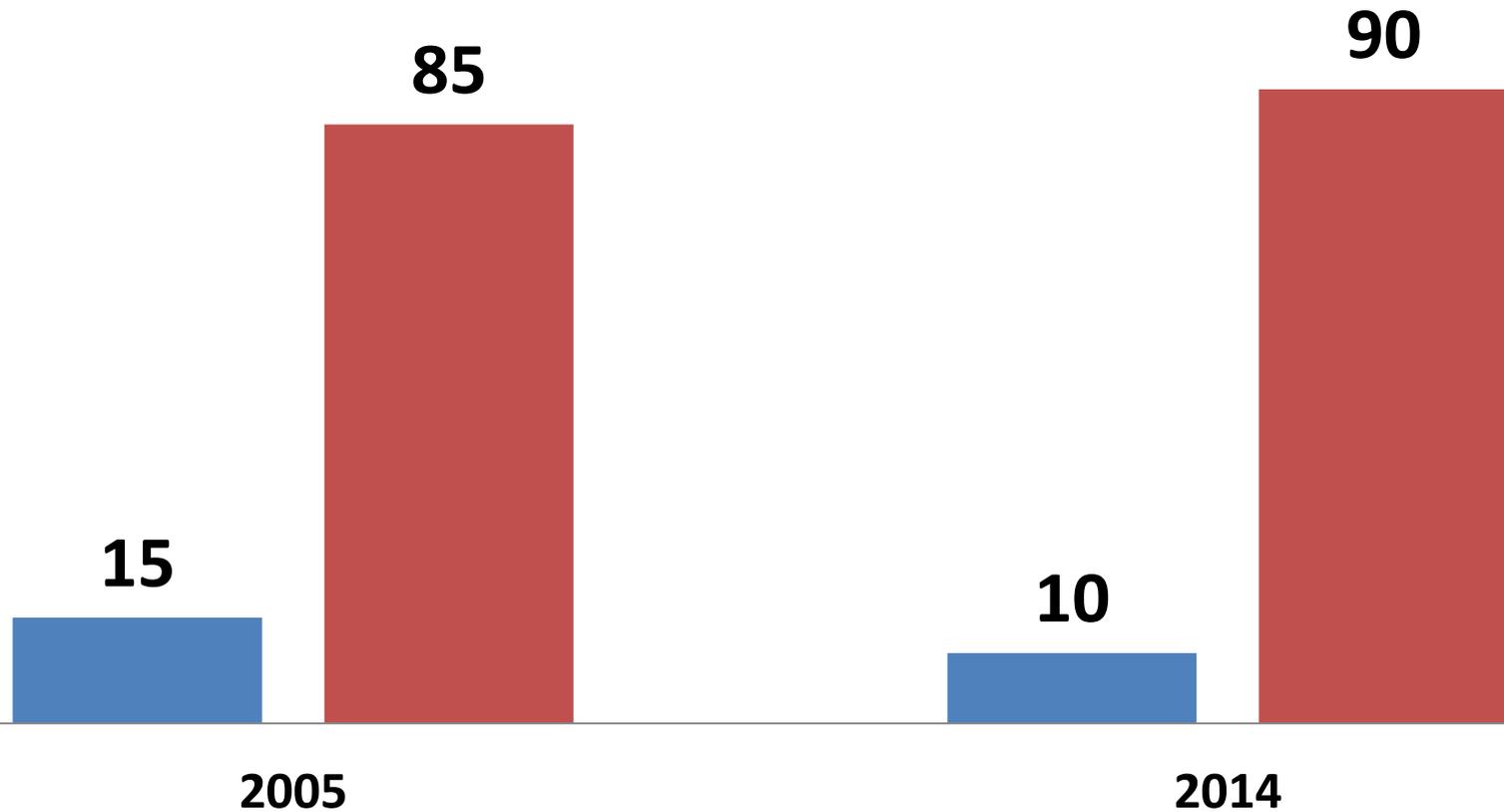


Le temps partiel



En 2005 et en 2014

■ Hommes ■ Femmes



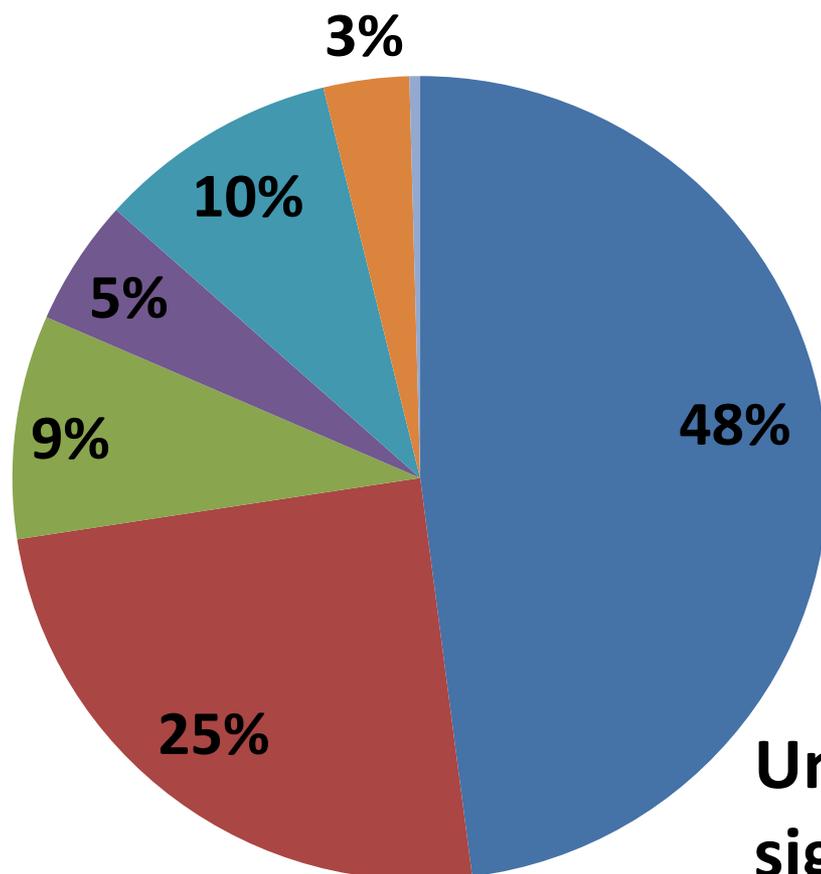


V- L'absentéisme

L'absentéisme par nature



Bilan social consolidé 2014

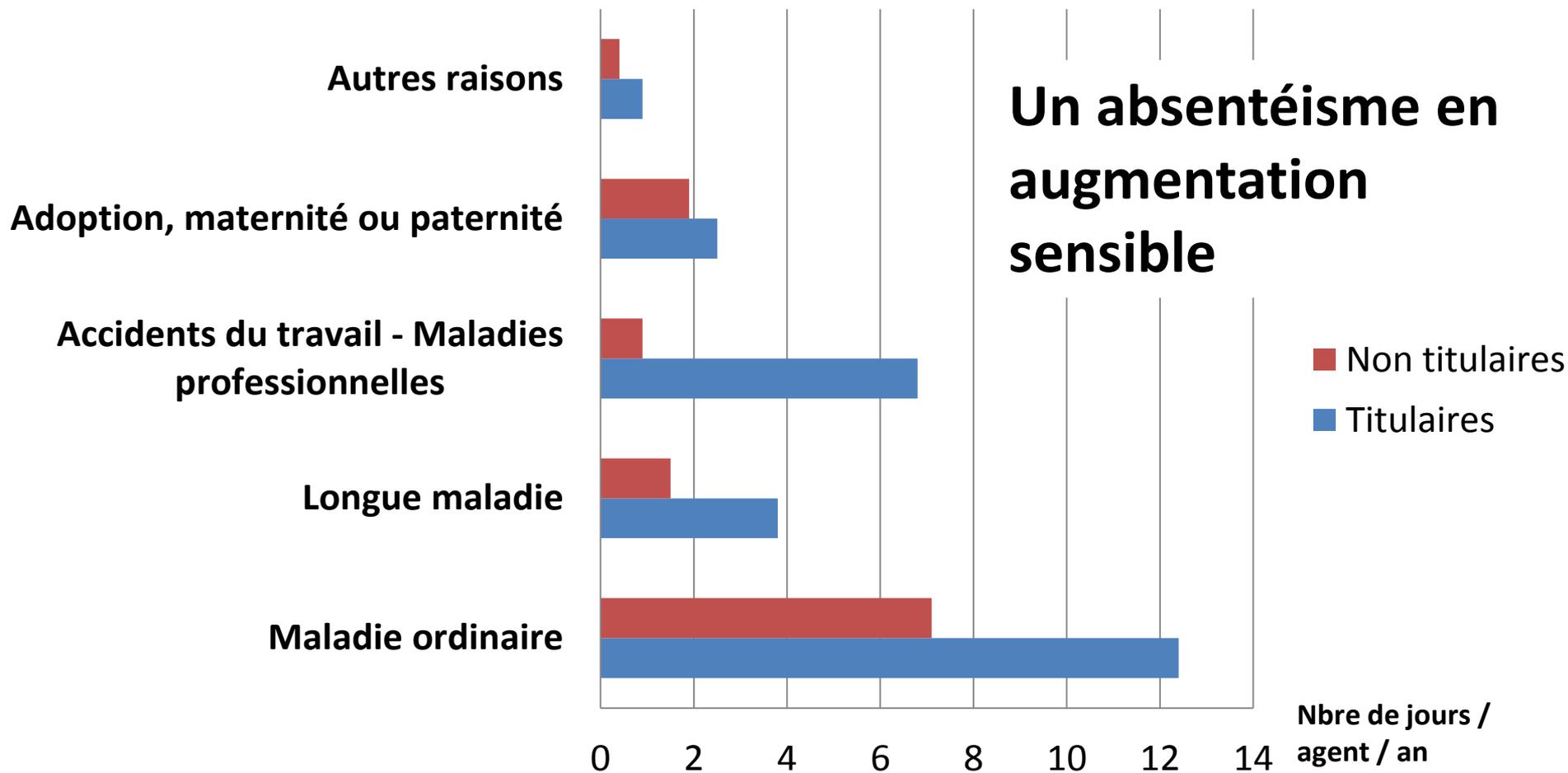


- Maladie ordinaire
- Longue maladie
- Accidents du travail
- Maladie professionnelle
- Maternité ou adoption
- Autres raisons, hors motif syndical ou de représentation
- Paternité ou adoption

**Une augmentation
significative de la part des
arrêts en longue maladie**

L'absentéisme par nature et par statut

Bilan social consolidé 2014

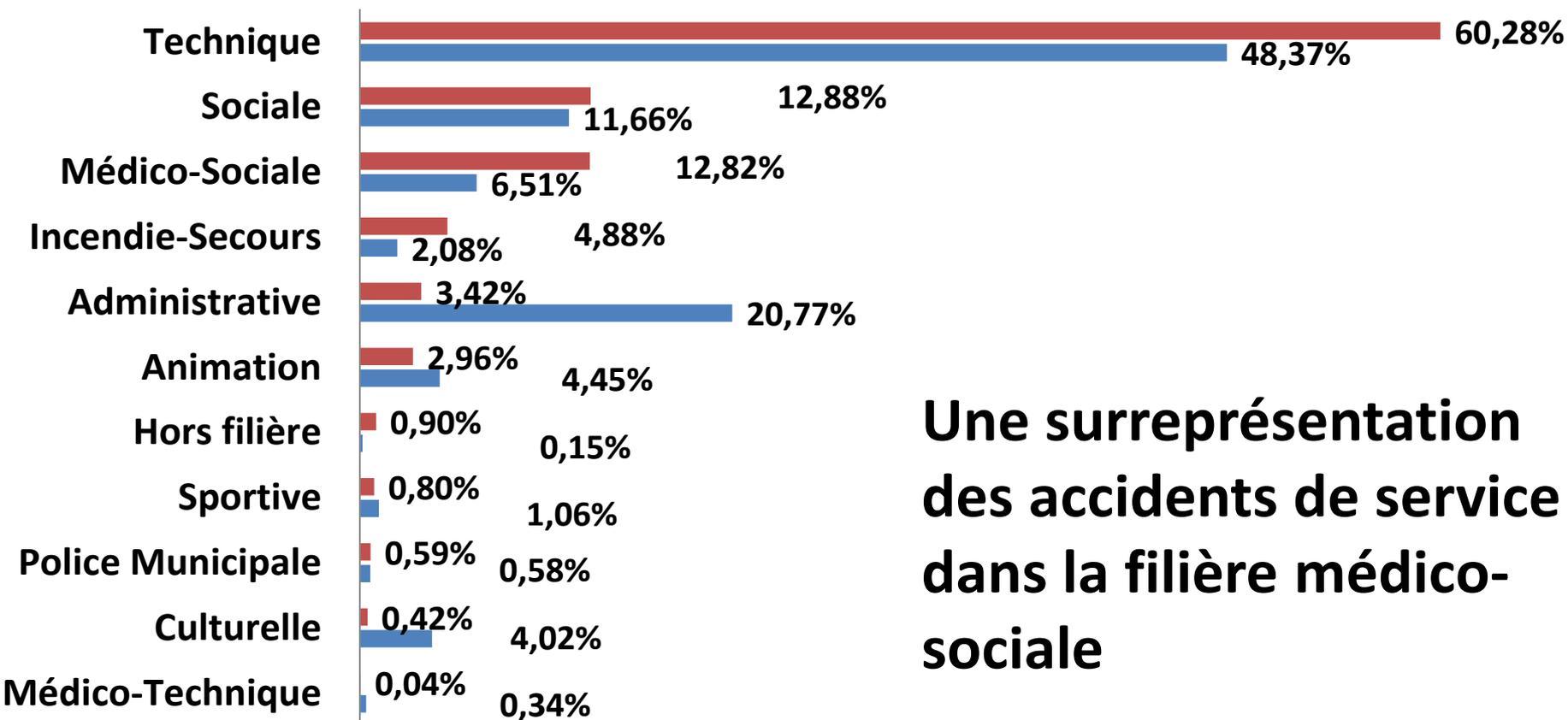


Les accidents de service par filière



Bilan social consolidé 2014

■ % accidents de service ■ % effectifs



**Une surreprésentation
des accidents de service
dans la filière médico-
sociale**

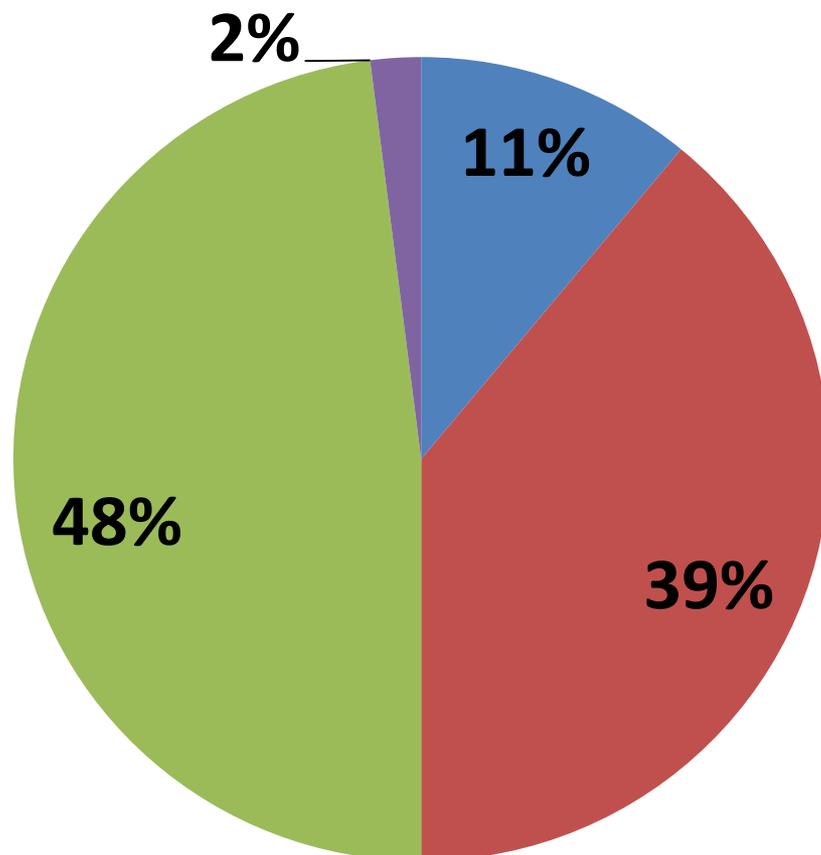


VI- La formation

La répartition par type



Bilan social consolidé 2014



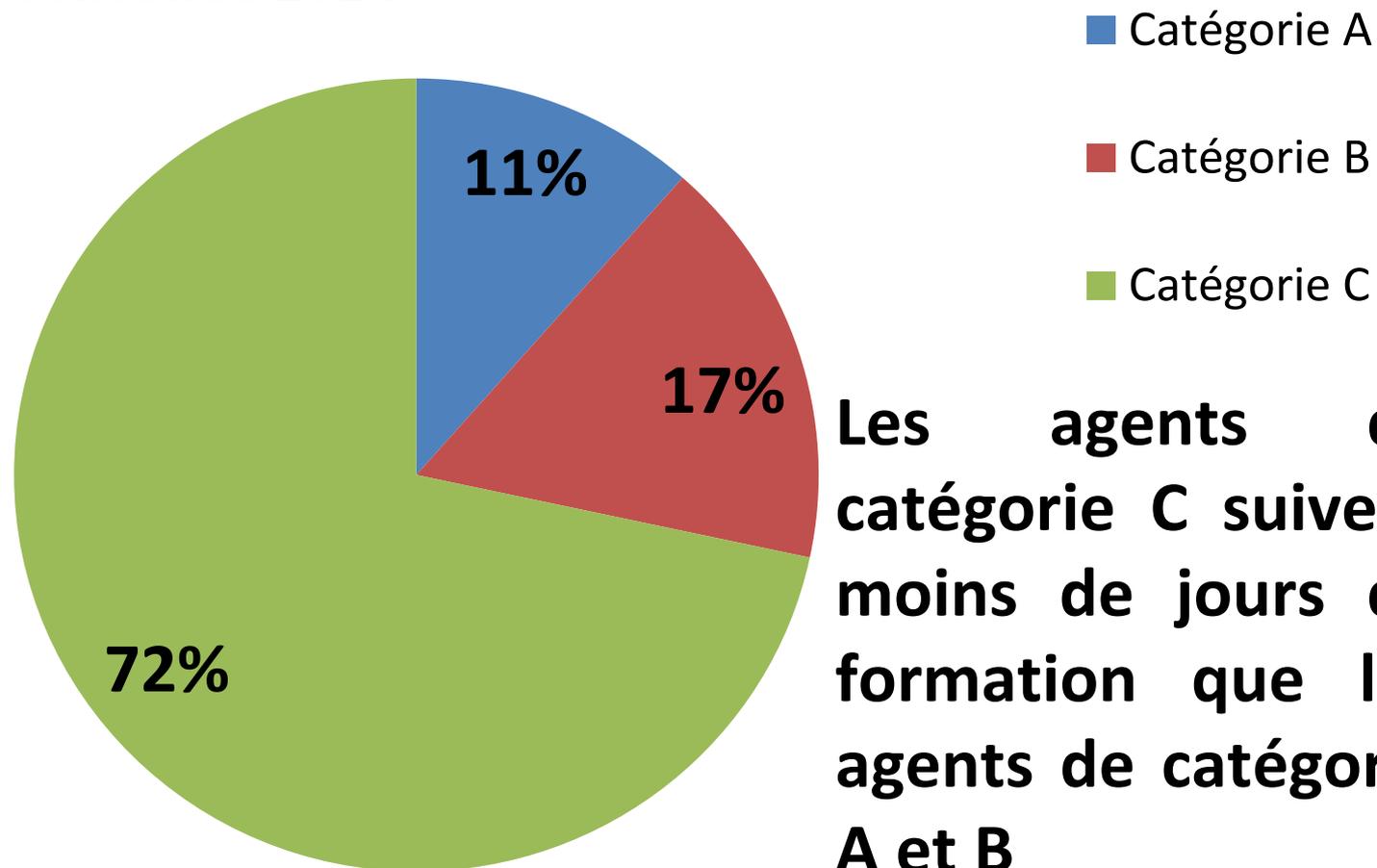
- Concours et examens professionnels
- Formation obligatoire
- Formation continue
- Formation professionnelle

Une part croissante de la formation professionnelle

La répartition par catégorie



Bilan social consolidé 2014



Le nombre moyen par agent

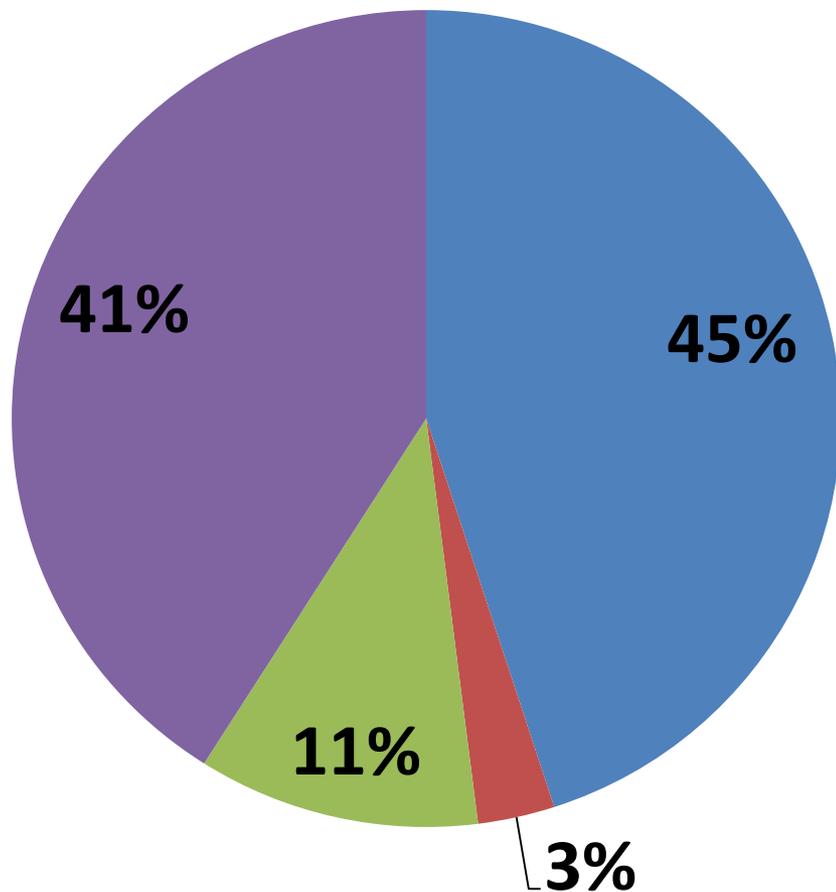


	2005	2013
Nombre moyen de jours de formation par agent occupant un emploi permanent	1,9	2,6
Nombre moyen de jours de formation (cat. A)	4,4	3,4
Nombre moyen de jours de formation (cat. B)	4,7	3,0
Nombre moyen de jours de formation (cat. C, dont PACTE)	1,5	2,5

La répartition par organisme



Bilan social consolidé 2014



- CNFPT
- CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)
- Collectivité (formateur interne)
- Autres organismes

La place prépondérante du CNFPT

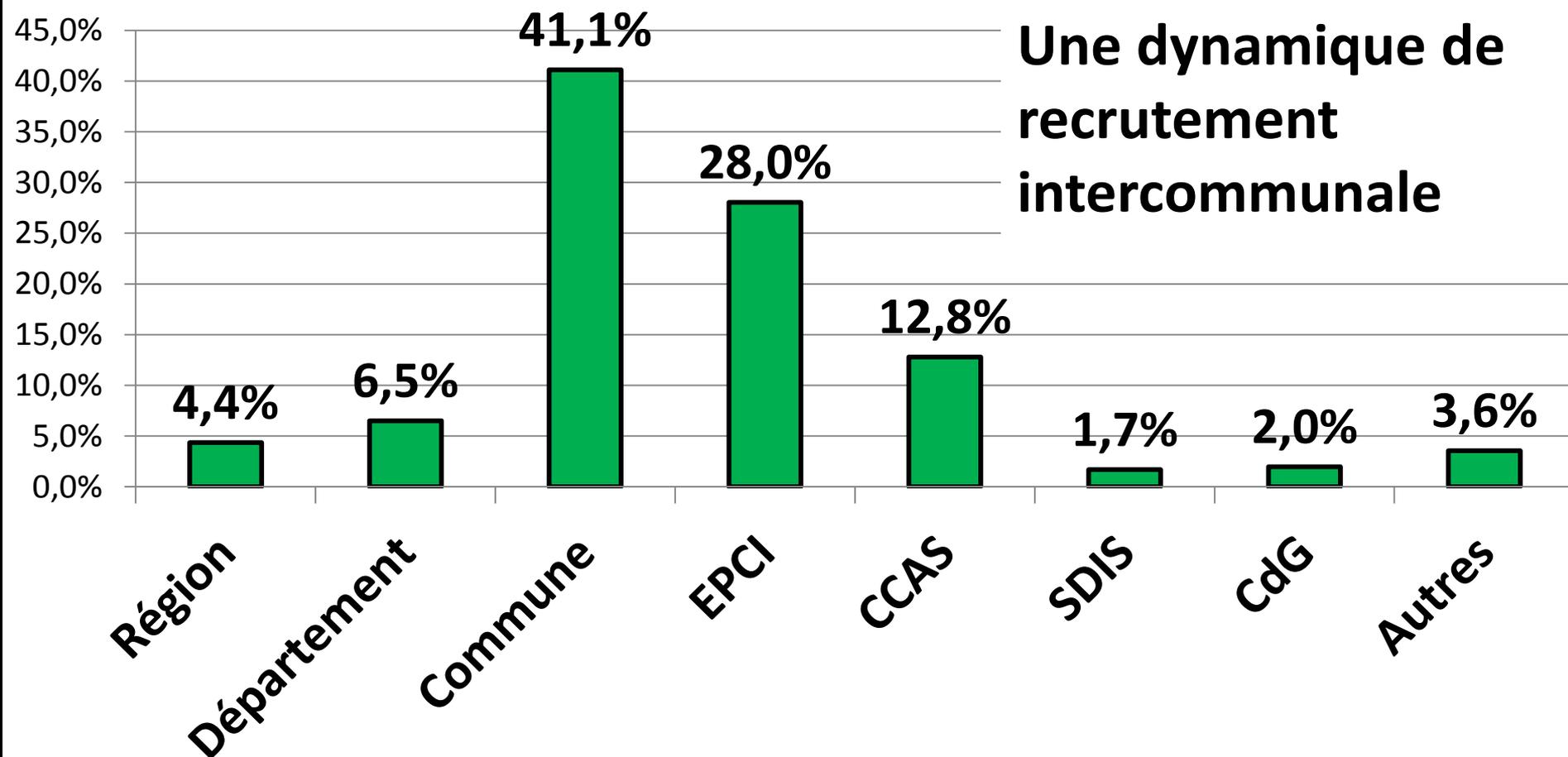


VII- Les offres d'emploi

La répartition par type de collectivité



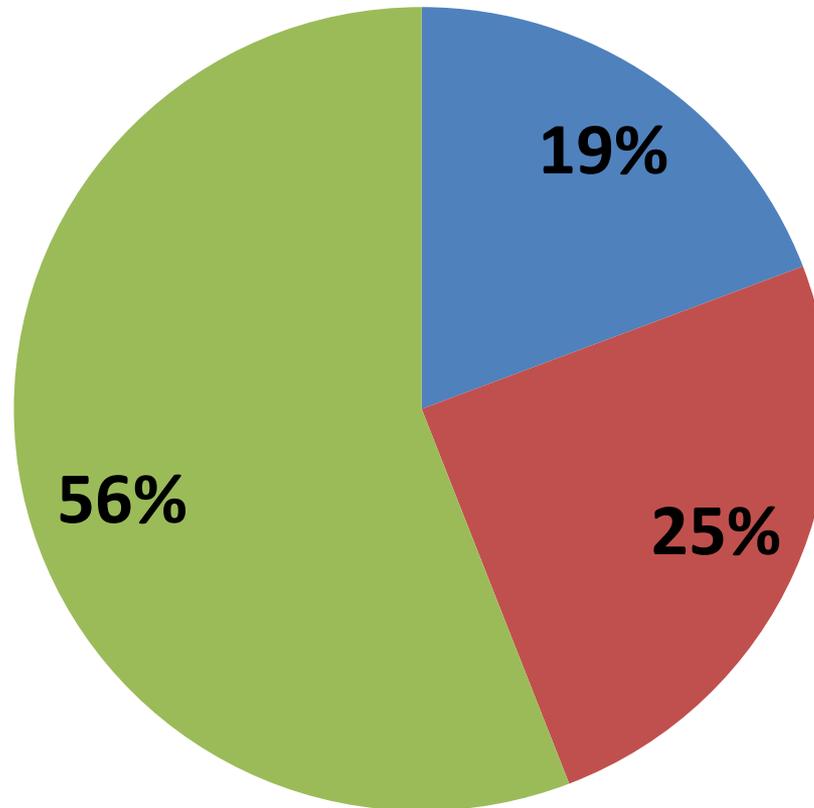
Bilan de l'emploi consolidé 2015



La répartition par catégorie hiérarchique



Bilan de l'emploi consolidé 2014



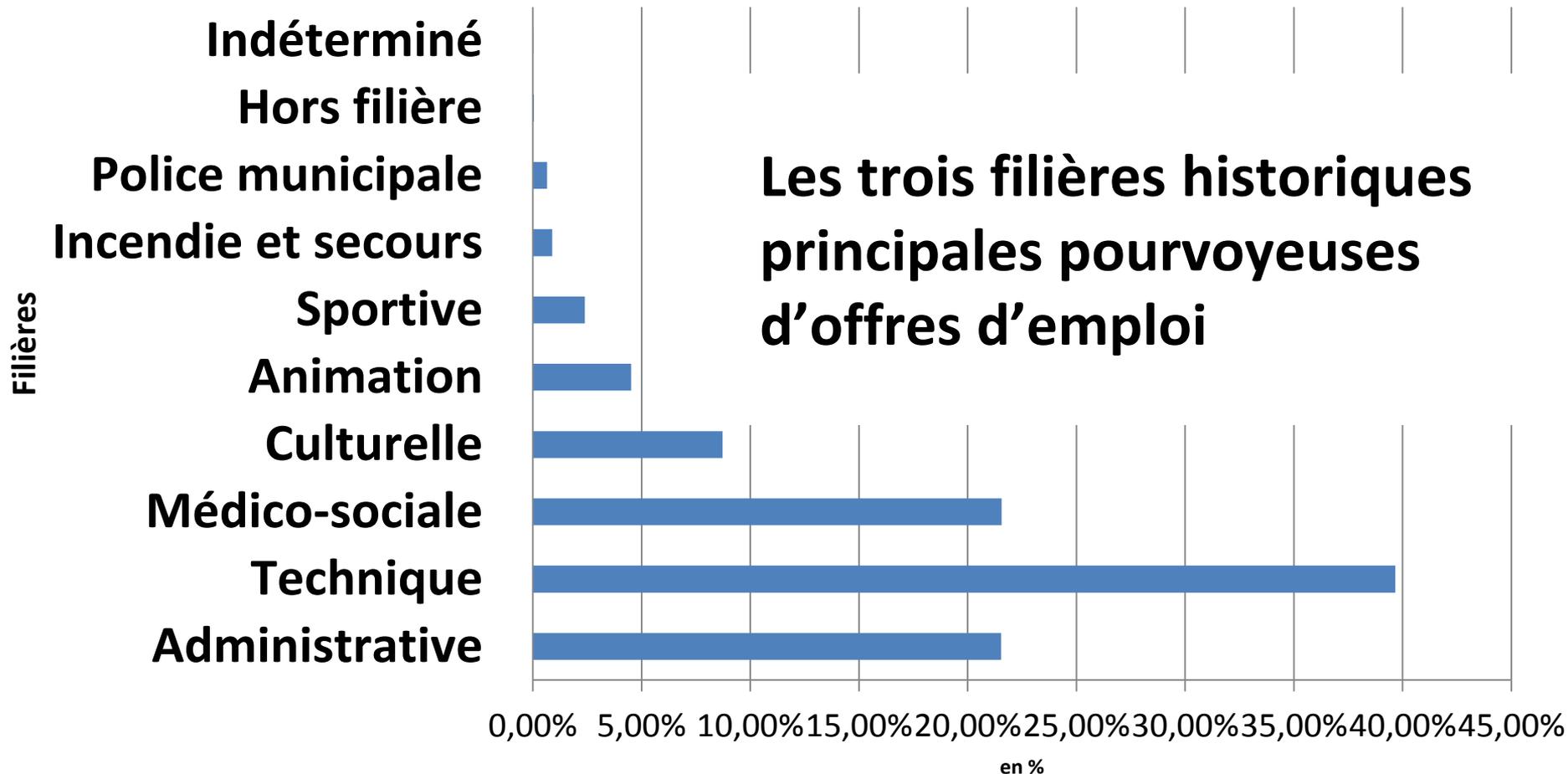
Un besoin croissant en postes

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

La répartition par filière



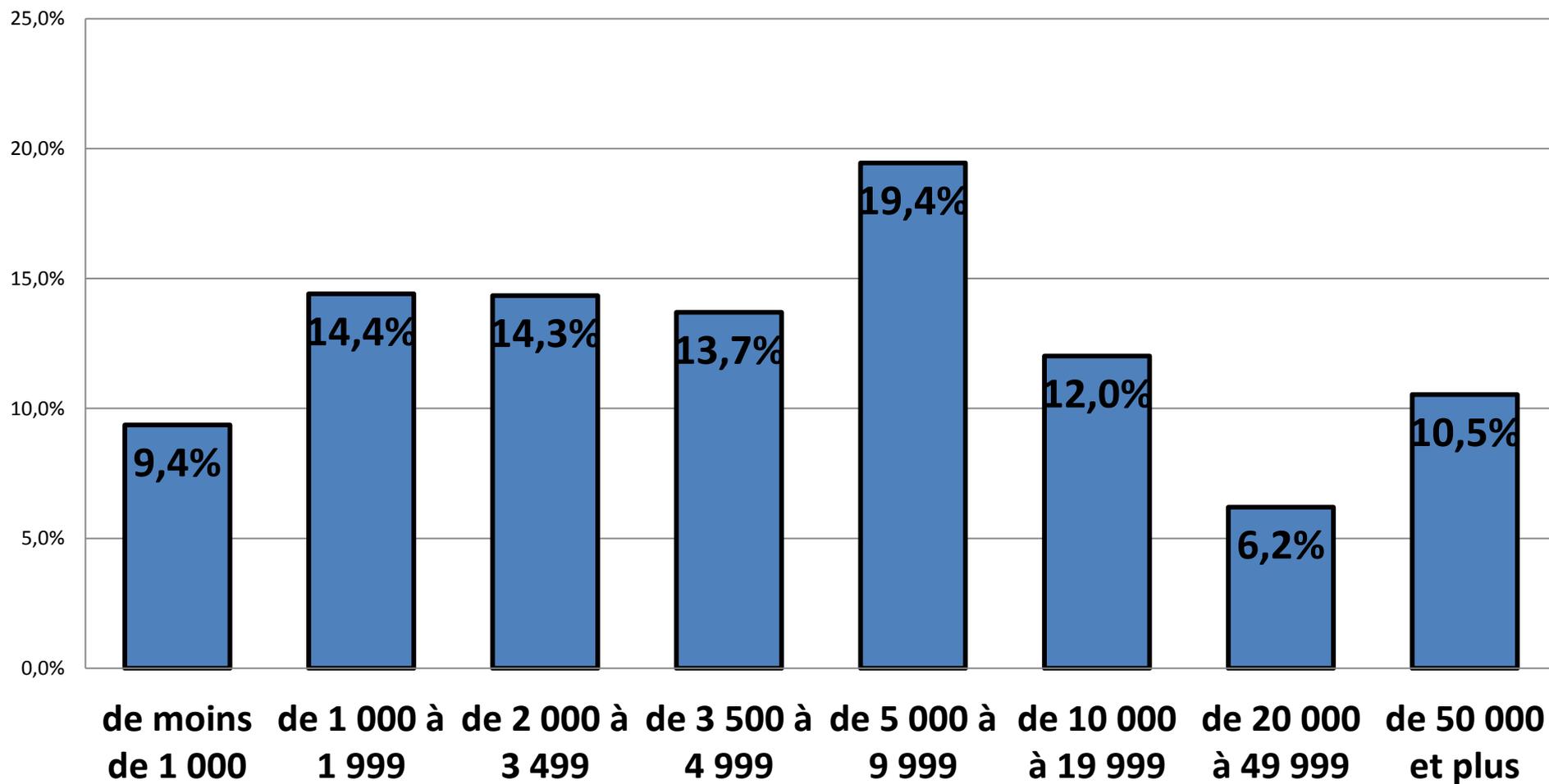
Bilan de l'emploi consolidé 2014



La répartition par strate communale



Bilan de l'emploi consolidé 2015



L'emploi des personnes handicapées

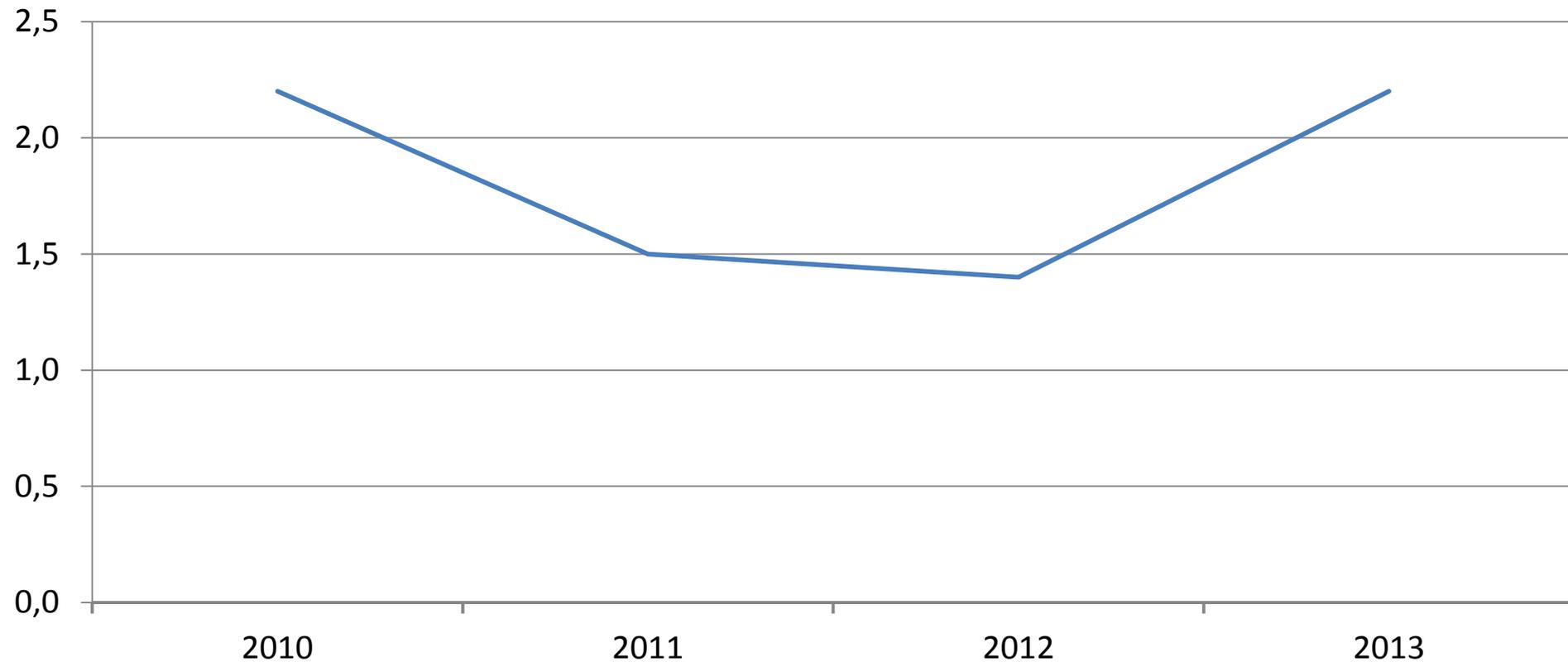
Tout employeur, public ou privé, occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu de compter dans ses effectifs à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 %.

En Bretagne, ce taux est en passe d'être atteint toutes collectivités confondues, y compris celles de moins de 20 agents, puisqu'il est en moyenne de 5% avec des disparités d'un département à l'autre puisque s'il est atteint et même dépassé dans le Finistère (7%), il oscille entre 4 et 5% dans les trois autres départements.

Les emplois aidés



Evolution des contrats aidés dans la FPT en Bretagne de 2010 à 2013



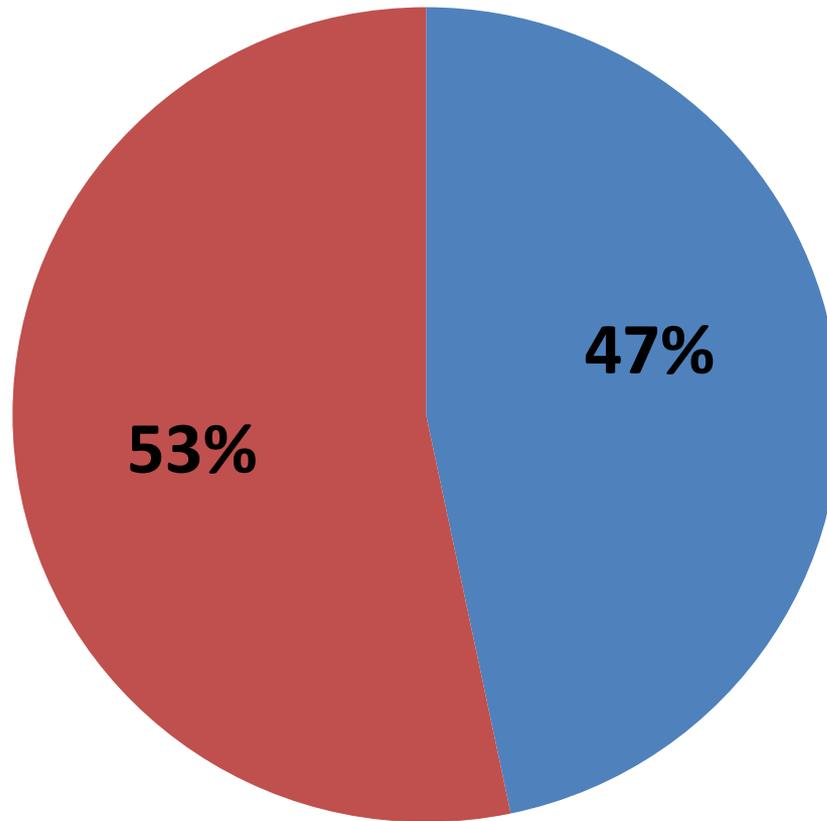


VIII- Focus sur la parité H / F dans les emplois de direction

Dans les petites CT (2 à 10 000 hts)



4 CdG – données 2015



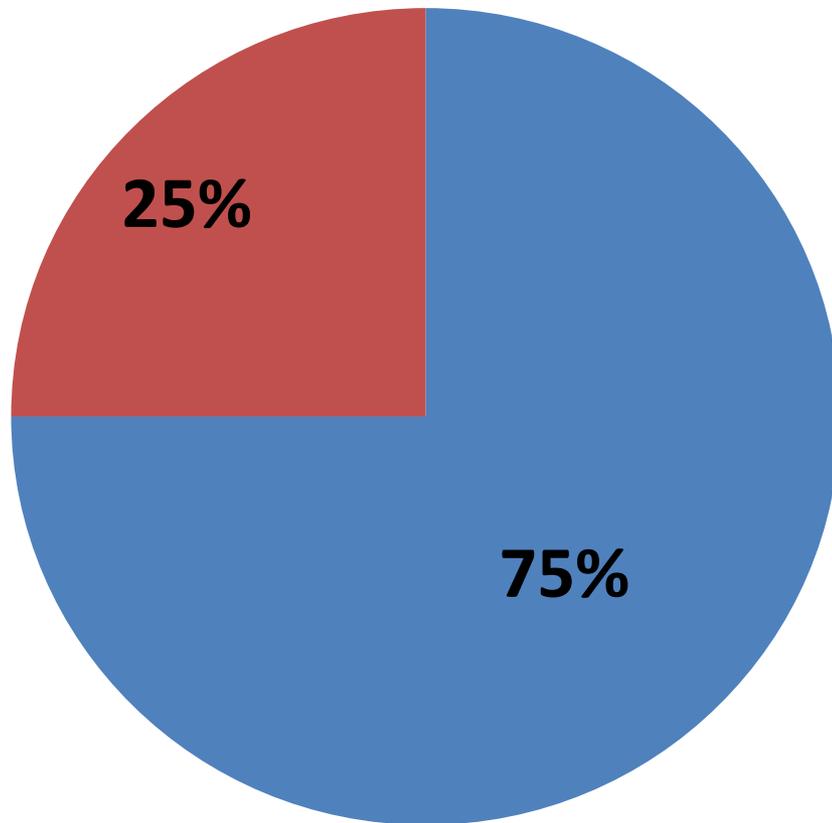
■ Hommes DGS
■ Femmes DGS

Moins la collectivité est importante, plus la fonction de direction est féminisée...

Dans les grandes CT (> à 40 000 hats)



4 CdG – données 2015



- Hommes en équipe de direction
- Femmes en équipe de direction

...et inversement



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Bilan des actions régionales 2013-2015

Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG 35





Le dynamisme de la territoriale, *un élan collectif*

8 fiches actions *réactualisées chaque année*



- Créer un observatoire régional
- Coordonner le mouvement vers l'e-administration
- Déployer des actions en faveur de la mobilité
- Développer des viviers de compétences techniques
- Développer de nouvelles pratiques de recherche de candidatures
- Promouvoir l'apprentissage
- Accompagner la mutualisation
- Développer un réseau régional de DRH



Ensemble, 3 priorités :

- 1. L'anticipation des changements de pratiques**
- 2. L'attention portée à l'attractivité des métiers**
- 3. La mise en réseau des acteurs RH**

1/3 L'anticipation des changements de pratiques



- Pour prévoir, d'abord affiner les diagnostics = **Création de l'Observatoire FPT Bretagne**
- Préparer l'introduction des nouvelles technologies dans l'administration territoriale = **Coordonner le mouvement vers l'e-administration**
- L'internet et les RH = **Développer de nouvelles pratiques de recherche de candidature**

2/3 L'attention portée à l'attractivité des métiers



- Diversifier les recrutements, c'est aussi permettre à des personnes éloignées de l'emploi de s'y imprégner = **Promouvoir l'apprentissage**
- Face à la difficulté de certains recrutements, il revient à la FPT de se mobiliser et à trouver des partenaires = **Développer des viviers de compétences techniques**
- L'image des métiers passe aussi par des opérations rapprochant les professionnels du grand public = **Le Trophée breton de la restauration collective**

3/3 La mise en réseau des acteurs RH



- Rapprocher les professionnels qui se fréquentent surtout par strates ou types de collectivités = **Mise en place d'un réseau régional de RRH**
- Faciliter les optimisations entre communes et interco = **Accompagner la mutualisation**
- Animer le marché de l'emploi territorial en Bretagne, faciliter les rebonds en cours de carrière = **Déployer des actions en faveur la mobilité**



Conclusion d'étape

Prévoir, Attirer, Dynamiser = des conditions vraiment nécessaires pour faire face aux nouvelles donnes.

Anticiper, Capter, Mettre en mouvement = des conditions pas toujours suffisantes pour s'y adapter.

A vous de nous dire, ce qu'il faut engager en plus...



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Présentation du réseau RH de Bretagne

Jacques MIKUSINSKI, Vice Président du CDG 56





Travailler en réseau à l'échelle régionale

Le réseau Breton des DRH / RRH



- **À destination de qui / pour qui ?**
 - Les DRH / RRH des collectivités non affiliées aux CDG, l'ensemble des intercommunalités et des plus grandes collectivités de chaque département
- **Pour quoi faire ?**
 - Accompagner et anticiper les changements au sein de la Territoriale
 - Favoriser le partage, les échanges, le travail collaboratif
 - Préparer les évènements régionaux (CREF – FEET)
- **Comment ?**
 - Des rencontres régulières, des retours d'expériences, etc.
 - Des temps proposés par les 4 CDG Bretons et le CNFPT

Les premiers rendez-vous



- **Le 20 janvier 2015**
 - Présentation de l'observatoire régional de l'emploi public territorial
 - Recensement des problématiques RH récurrentes et d'actualité
 - ➔ Objectif : détecter les thématiques d'intérêt mutuel
- **Les 29 mai et 17 septembre 2015**
 - Travaux en ateliers thématiques (technique du World café*)
 - La formation des cadres
 - Les nouveaux modes de recrutements
 - Les mobilités
 - Les mutualisations
 - Un fil rouge : les données à recueillir via l'observatoire régional

Les rencontres de travail en 2015



- Le 29 mai à Plérin



- Le 17 septembre à Quimper





- **Pistes envisagées :**
 - Établir et diffuser un calendrier prévisionnel des rencontres du réseau régional des DRH pour 2016
 - Proposer des déclinaisons départementales de ce réseau régional
 - Les travaux menés aux échelles départementales étant mis en commun via le réseau régional
 - Proposer une déclinaison « dématérialisée » de ce réseau régional → « e-réseau »



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Les premiers travaux du réseau

Amélie FROMENTIN, Ville de SAINT-BRIEUC

Véronique DRUNAT, ARC SUD BRETAGNE COMMUNAUTE

Laurence BOURBIGOT, QUIMPER COMMUNAUTE





Thème 1 : la formation des cadres

Rapporteur : Amélie FROMENTIN, Ville de SAINT-BRIEUC



- **Une définition élargie de la notion de cadre**
- **Des exigences fortes**
- **Un déficit de départ en formation sur le management**
- **Des besoins identifiés**
 - En formation
 - Soutien/accompagnement
 - Culture commune

Enjeux et leviers au sein des collectivités

- **Accompagner et soutenir les cadres :**
 - Accompagnement au changement
 - Mutualisations (des services, des agents...)
 - Restructuration des organisations
 - ➔ Spécificité de l'encadrement intermédiaire
- **Construire et partager une culture commune RH et financière**
- **Rendre les cadres acteurs des démarches de GPEC :**
 - Pour leurs équipes : détecter et faire évoluer les compétences
 - Pour eux-mêmes : être acteur de sa mobilité

Pistes de travail à explorer en réseau



Démythifier et généraliser la professionnalisation en management

- **Instituer un cycle management pour tous les encadrants**
- **Penser de nouveaux formats de formation**
 - Privilégier les temps d'échanges et de partage
 - Promouvoir les nouveaux outils d'accompagnement
 - Inscrire dans la durée
 - Développer les actions de formation par territoires
- **Identifier les conditions de réussite et les écueils**

**→ Promouvoir et développer les réseaux métiers,
notamment dans le domaine des RH**



Thème 2 : la diversification des modes de recrutements

Rapporteur : Véronique DRUNAT, ARC SUD BRETAGNE COMMUNAUTE

Problématiques et constats (1/3)



- **Une absence de volonté de la part des collectivités de modifier dans l'immédiat leurs modes de recrutement ...**
- ➔ **Conséquence = une certaine frilosité à utiliser les réseaux sociaux afin de :**
 - sécuriser la procédure de déclaration de l'offre
 - respecter le principe d'égal accès à la FPT et éviter la fracture numérique
 - s'assurer réellement de la motivation et de l'adéquation du profil /poste
 - éviter la double gestion des candidatures → chronophage
- **... mais aussi par méconnaissance de l'usage professionnel de ces nouveaux outils**
- **Néanmoins, recours aux réseaux sociaux :**
 - pour des recrutements sur des métiers en tension
 - comme outil d'information d'un élément manquant dans une candidature
 - comme outil de communication de la part de la collectivité



- **D'autres formes de « réseaux / contacts »**
 - Activation de réseaux professionnels divers
 - Diffusion des offres au sein de l'intercommunalité pour favoriser la mobilité sur un territoire
 - Repérage et présélection de profils à l'issue de CDD remplacements , renforts , stages, emplois d'avenir , apprentissages,
 - Forums d'emplois
 - Publication des offres dans la presse



- **Développement de pratiques pour sécuriser les recrutements**
 - Recours à des cabinets de recrutement
 - Mises en situation des candidats lors d'épreuves pratiques
 - Rédaction de questionnaires pour déceler les bons profils, tests de connaissances sur le métier
 - Proposition de modèles de CV à compléter par les agents en interne...

Pistes de travail à explorer



- Sensibiliser les élus et former les professionnels RH à l'utilisation des réseaux sociaux
- Anticiper et bien connaître l'usage des réseaux
- Proposer / organiser des retours d'expériences aux collectivités en matière de e-recrutements
- Faire évoluer les procédures de recrutement
 - Ex : renforcer l'utilisation d'outils permettant de mieux appréhender le savoir-être des candidats
- Développer et diversifier les pratiques de repérage de compétences et de sécurisation des choix
- Renforcer les réseaux professionnels de proximité / de territoires



- L'évolution de la part de recrutements par le biais des réseaux sociaux au sein des collectivités et établissements publics
- Les postes en tension selon les tailles de collectivités / établissements et / ou selon les bassins d'emplois



Thème 3 : les mobilités

Rapporteur : Laurence BOURBIGOT, QUIMPER COMMUNAUTE

Problématiques et constats



- **Un contexte évolutif, avec un impact sur les recrutements à venir**
 - Des finances sous contrainte, la nécessité de maîtriser la masse salariale...
 - Une baisse prévisible des recrutements
 - Un manque de visibilité des départs en retraite...
- **Des demandes de reclassements pour inaptitude physique à satisfaire**
 - Une obligation pour l'employeur de rechercher des solutions
 - Des possibilités limitées dans les collectivités à effectifs restreints
- **Une nécessité de lutter contre l'immobilisme et de favoriser les mobilités**
 - Donner aux agents des perspectives de changement (de poste, de missions, de métier...)
 - Permettre aux élus employeurs d'adapter en permanence les compétences aux besoins

Problématiques et constats (suites)



- **Solutions ? 1^{ère} piste : Favoriser les mobilités en interne**
 - Les collectivités ont déjà développé des pratiques (conseils à la mobilité, accompagnements des agents...) mais pas toujours
 - Des freins à lever (régime indemnitaire, grades...)
 - Un point de vigilance : trouver le juste équilibre entre recrutements internes / externes et reclassements pour inaptitude
- **Solutions ? 2^{ième} piste : Favoriser les mobilités en externe**
 - Sur des bassins d'emploi
 - Créer des bourses de l'emploi à la mobilité (pour les cadres notamment)
 - Développer des pratiques expérimentales entre collectivités pour « doper » des potentielles mobilités (exemple : stages d'immersions professionnelles, de découverte...)

Enjeux et leviers au sein des collectivités

- Encourager la mobilité : projet à porter à tous les niveaux de la collectivité
- Accompagner les agents dans leurs projets professionnels
- Utiliser plus encore les entretiens professionnels
- Faire preuve d'imagination, ne pas hésiter à expérimenter
- Rendre les agents acteurs de leur mobilité et porteurs de leurs projets

Pistes de travail à explorer en réseau



- Partager les expériences de mobilités réussies
- Dynamiser le réseau des conseillers en mobilité régional
- Construire et / ou partager des outils
- Travailler à l'appui de contrats de reconversion, contrats de transition professionnelle, etc.
- Favoriser la mobilité inter fonctions publiques
- Envisager des partenariats public-privé

Indicateurs (Observatoire Régional de l'Emploi)

- Connaître le nombre de postes, par catégories, par filières, par métiers, par type de collectivités
- Obtenir les volumes de mobilités entre collectivités pour se comparer sur les bassins d'emplois et non uniquement au niveau régional
- Recenser les pratiques de mobilités au sein des collectivités (nb de recrutements (mobilité interne)/nb de recrutements au total)
- Observer l'évolution du recours au DIF par les agents



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

La poursuite de la CREAF par les Territoriales de Bretagne 2015

Patrick BAILLARD, Directeur Régional
du CNFPT Bretagne





Un thème commun :
« mobilités et formation »



- **Deux conférences thématiques (15h00 – 17h00)**
 - « Concilier qualité de vie au travail et qualité du service public »
 - « La transmission des savoirs : levier d'efficacité du service public et de valorisation des agents »
- **Des travaux en ateliers sur les thèmes suivants :**
(15h15 – 16h45)
 - Comment maîtriser sa masse salariale en développant une politique RH dynamique ?
 - Quel accompagnement des encadrants dans un contexte de restructuration et de mutation des organisations ?
 - En quoi la GPEEC est-elle un outil de la mutualisation ?



- **Intervention de la Ministre Marylise Lebranchu**
- **Restitution des travaux de cet après-midi** (conférences et ateliers thématiques)
- **Conférence** : « Le contexte financier des collectivités et son impact sur la gestion des ressources humaines »
- **Table ronde** : « Management des compétences : modernisation et efficacité du service public »
- **Clôture des travaux** par Monsieur Pierre Lambert, Préfet des Côtes d'Armor



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Clôture de la CREAF 2015

Bernard SALIOU, Vice Président du CDG 29





Merci de votre participation !