



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

➔ Atelier : l'avenir des métiers de la FPT et la sécurisation des compétences pour demain





Déroulé de l'atelier

- **Introduction**
 - *Xavier PIROU, DGS de la commune de Plouguenast et Président de l'ADMS22*
- **L'évolution du service public et la nécessité de s'y adapter en permanence**
 - *Danielle CHARLES-LE BIHAN, Professeure de Droit Public à l'Université Rennes 2, Chaire européenne Jean Monnet*
- **Les voies d'accès à la FPT en formation initiale**
 - *Anne-Marie MOEC, Coordinatrice Licence Professionnelle parcours administratif, et Colette TONNELIER, Directrice Licence Professionnelle parcours technique*
- **Les moyens de s'adapter en cours de carrière aux évolutions du service public et aux attentes des élus et des collectivités**
 - *Marie-Elodie GY, DGA du CNFPT Bretagne*
- **Les attentes des recruteurs dans les collectivités de Bretagne**
 - *Laurent ZAM, DGA du CDG35*



L'avenir des métiers de la FPT et la sécurisation des compétences pour demain

Introduction

*Xavier PIROU, DGS de la commune de Plouguenast et
Président de l'ADSM22*



L'évolution du service public et la nécessité de s'y adapter en permanence

*Danielle CHARLES-LE BIHAN, Professeure de Droit Public
à l'Université Rennes 2,
Chaire européenne Jean Monnet*



Contextes croisés

- **Contexte légal et réglementaire**
 - Loi de modernisation de l'Action Publique
 - Loi MAPTAM
 - Loi nouvelle délimitation des régions
 - Loi Notre
 - *Lois sur le statut de la FPT, sur la retraite et autres lois à impact direct ou indirect sur CT*
- **Organisation territoriale transformée**
 - Fusions de communes, nouvelles communes
 - Fusions d'intercommunalité (respect du seuil)
 - Fusions de régions
- **(R)Evolution technologique**
 - Développement du digital : techniques et outils
 - Dématérialisation obligatoire : finances, marchés publics
 - Offre de services publics numériques, télé-procédures



I - Répondre aux défis majeurs auxquels la Fonction publique territoriale doit faire face

- **A - Les nouveaux défis liés mutations du service public**
 - le défi de la maîtrise de l'évolution des effectifs de la FPT une réorganisation interne des services dans les collectivités territoriales : éviter les doublons
 - mutualisation des services des communes et des EPCI
 - mutualisation des services déconcentrés de l'Etat dans les territoires avec ceux des collectivités territoriales.
 - **Exemple** : expérimentation entre les Services de la Région, des Départements et de la Métropole de Rennes
 - Concentration des fonctions (exemple création d'entités juridiques, de « GIE publics » au service de différents niveaux de collectivités territoriales et d'interco
 - Spécialisation des fonctions



I - Répondre aux défis majeurs auxquels la Fonction publique territoriale doit faire face

- **B- Le défi d'attractivité et d'adaptation de la FPT aux évolutions des missions des collectivités,**
 - **Evolution du Management territorial** : formation et accompagnement au management territorial pour l'attractivité de la fonction publique auprès des jeunes générations. Formation des managers à la conduite du changement (Programme Action Publique 2022)
 - **Moins de verticalité** : évolution du management qui n'est plus aussi vertical (la société numérique a changé les choses) .
 - **Revoir les différents modes de contrôle et de sanctions** : des gestionnaires publics qui ne sont pas enclins à l'initiative..
 - **Montée en gamme des compétences des agents des collectivités publiques**, redevenir propriétaires de leur parcours professionnel, gestion des compétences, compte personnel de formation.
 - **Former aux nouveaux types de modes de travail** : outils numériques, télétravail



I - Répondre aux défis majeurs auxquels la Fonction publique territoriale doit faire face

- **C - Le défi d'adaptation aux normes du droit de l'Union européenne,**
 - **L'ouverture des emplois publics locaux aux ressortissants de l'UE**
 - **La gestion des fonds européens** : les agents territoriaux deviennent agents de mise en œuvre des politiques de l'UE .
 - **Nouvelle articulation des compétences (Région, Département, Agglomérations)** Transferts de personnels (Etat, Régions, Départements, Interco, Communes et territoires de projets (ex les Pays pour les Programmes LEADER)...)..

D -Le défi de la mutualisation des services (Loi NOTRe du 7 août 2015), réorganisation des services régionaux (nouvelle carte régionale adoptée en janvier 2015) au sein des métropoles (renforcement du mouvement de métropolisation loi MAPTAM du 27 janvier 2014).
Nouvelles relations avec les services de l'Etat (croisement des FPT) :
Création de pôles de compétences : interservices, inter-collectivités, trans-fonction publique



I - Répondre aux défis majeurs auxquels la Fonction publique territoriale doit faire face

- **D - Le défi de l'adaptation du statut de la fonction publique territoriale,**
 - **1- Donner davantage de visibilité aux employeurs territoriaux : un dialogue social rénové :**
 - **Des employeurs publics mieux associés aux décisions de l'État :** feuille de route triennale
 - L'adoption d'un "agenda social" au sein des collectivités territoriales
 - Conférence nationale des territoires, les employeurs publics pourraient décider ensemble de l'évolution commune du point d'indice
 - **2- Allouer de nouveaux moyens d'action aux employeurs territoriaux,**
 - Le recours à des agents contractuels, pour des missions complexes et précisément définies ("contrats de mission").



I - Répondre aux défis majeurs auxquels la Fonction publique territoriale doit faire face

- **l'harmonisation du temps de travail** pour mettre fin aux dérogations injustifiées
- **le développement de la rémunération au mérite** afin de mieux valoriser l'engagement des agents
- **l'expérimentation de la rupture conventionnelle** lorsque l'employeur et l'agent souhaitent, cesser leur collaboration
- **le renforcement des centres de gestion** : mutualisations à l'échelle régionale et adhésion obligatoire des communes et groupements non affiliés à un socle commun rénové, envisagée.

3. Garantir les droits des agents territoriaux et diversifier leurs modes de recrutement

- la responsabilisation des employeurs : la protection sociale complémentaire, le temps de travail, les primes



I - Répondre aux défis majeurs auxquels la Fonction publique territoriale doit faire face

- **délibérations triennales : temps de travail, les primes, la protection sociale complémentaire. le développement de la rémunération au mérite** afin de mieux valoriser l'engagement des agents
- **faciliter les modes de recrutement des agents**, (en 2020) portail internet commun aux trois versants de la fonction publique pour y diffuser des offres d'emploi
- **Des classes préparatoires intégrées, doublement du nombre d'apprentis dans les collectivités territoriales (en 2022)** rôle essentiel du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)



II – Des éléments de réponse apportés par la formation et la recherche universitaire en partenariat avec les CDG et le CNFPT

- **A – Une Formation initiale et continue en partenariat**
 - **Avec les Centres de Gestion** : convention de partenariat sur la Licence professionnelle en alternance MACT signée le 16 février 2018 entre l'Université Rennes 2 et les 4 Centres de Gestion de Bretagne :
 - **Avec le CNFPT** : même convention de partenariat relative à la Licence professionnelle en alternance MACT
 - **Avec le soutien de la Région Bretagne** : Licence Professionnelle **MACT** labellisée dans la cadre du **Plan Bretagne Formation** soutenu par les cofinancements du Conseil Régional et du Fond social Européen. (**Programme Bretagne Formation**).



II – Des éléments de réponse apportés par la formation et la recherche universitaire en partenariat avec les CDG et le CNFPT

- **B – Une Licence professionnelle en partenariat**
 - **Une Licence professionnelle à deux parcours (Métiers administratifs MAT) et Métiers Techniques (MTCT) coconstruite en partenariat**, préparant aux mutations du service public (alternance) et aux perspectives d'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale (préparation aux concours).
 - **Une licence professionnelle en alternance** (71 jours de formation théorique et 85 jours de stages en collectivités).
 - **Une licence professionnelle avec préparation intégrée aux concours** (prenant en compte l'évolution des concours avec des partenaires spécialistes de la préparation aux concours : IPAG de Rennes, Prép. ENA IEP de Rennes)
 - **Une Licence professionnelle en lien avec la recherche universitaire**
Les « Rencontres Territoriales de Bretagne » dont nous célébrons ce jour la 13ème édition, ont amorcé d'autres manifestations scientifiques et ouvert des perspectives nouvelles.



II – Des éléments de réponse apportés par la formation et la recherche universitaire en partenariat avec les CDG et le CNFPT

- **C – Une expérimentation et des perspectives de MASTER Professionnel en alternance intégrative de formation au Management territorial :**
 - **Des maquettes conçues en relation avec les unités de recherche en sciences humaines et sociales (LIRIS, UMR-IODE, UMR-ESO, UMR-ARENES)..**
 - **Un partenariat renforcé Université-CDG-CNFPT :** formation partenariale avec une forte implication du CNFPT (Délégation régionale Bretagne) et des 4 CDG de la Région Bretagne dans la formation et l'accompagnement au Management
 - **Une formation préparant à la fonction de Manager territorial en pleine mutation :** des responsabilités nouvelles pour les DGS et les cadres territoriaux nécessitant la prise en compte d'une professionnalisation reconnue et diplômante, une attente forte des élus-es à la recherche de collaborateurs-trices confirmés-es...



Les voies d'accès à la Fonction publique territoriale en formation initiale

Anne-Marie MOEC, Coordinatrice Licence Professionnelle parcours administratif, et Colette TONNELIER, Directrice Licence Professionnelle parcours technique



Les évolutions induites dans les CT

- Réorganisation interne dans les CT : mutualisations de services, transferts de compétences, transferts de personnels
- Evolution des relations avec les structures de l'Etat, décrochage entre les 3 FP (?)
- Evolution des besoins en Services Publics
- Adaptation de la gouvernance au nouveau du schéma organisationnel et des ressources humaines
- Nouveaux types de mode de travail (sur outils numériques, télétravail), des amplitudes horaires, du temps de travail, transition professionnelle
- Nouveaux types de formation : tutoriels, MOOC, webinaires
- Nouveaux modes de management : prime au mérite, développement des contractuels, place des concours, méthodes agiles, conversion facilitée pour changer de métier, réappropriation par les agents de leur parcours professionnel
- Concentration des fonctions, recentralisation, professionnalisation (polyvalence ??), expertise, flexibilité (... Externalisation ?)
- Nouveaux types de projet et de carrière professionnelle, **nouveaux métiers**



Une adaptation évidente pour la LP-MAT

Processus évolutif des CT → adaptation de la formation Initiale et Continue pour assurer l'adéquation entre les besoins des Collectivités et l'offre de compétences par la LP MAT

(Développement et affirmation de de la formation professionnelle, en alternance)

Méthode : concertation entre les partenaires : R2, CDG bretons, CNFPT, Conseils de Perfectionnements, dialogue permanent, évolution de la maquette, programme de cours adapté chaque année, recherche de nouveaux intervenants professionnels, veille sur l'évolution des métiers nouveaux, des compétences attendues, pédagogie globale basée sur le principe d'alternance, socle de polyvalence enrichie par une spécialité (favorise l'agilité entre les métiers)

Exemples : binômes d'intervenants pour assurer une complémentarité fondamentaux et réalité professionnelle sur des thèmes essentiels et structurants, illustration de l'activité et de la finalité des actions dans une CT, intégration dans le plan de formation du numérique

Résultat / Evaluation : 95%d'insertion professionnelle



Exemples de nouveaux métiers / nouvelles compétences attendues

- - gestionnaires fonctionnels de données, responsables de stratégie numérique
- - utilisateurs confirmés dans l'utilisation des outils numériques et instructeurs de dossiers dématérialisés : accueil, urbanisme, comptabilité finances, RH...
- - spécialistes juridiques domaine digital (OPEN DATA ...)
- - communicants numériques
- - médiateurs (consultation, concertation, citoyenneté participative ..)
- - environnement, espaces verts (eco-gestion, connaissances des normes, des produits phyto ...)
- - Education (activités péri-scolaires adaptées)
- - urbanisme (nouvelles normes et règles environnementales)
- - nouveaux besoins en Service Public



Les moyens de s'adapter en cours de carrière aux évolutions du service public et aux attentes des élus et des collectivités

Marie-Elodie GY, DGA du CNFPT Bretagne



Les attentes des recruteurs dans les collectivités de Bretagne

Laurent ZAM – DGA CDG 35





Un contexte très favorable aux candidats

- **Pendant le fonctionnaire bashing, les recrutements continuent !**
 - Un marché de l'emploi territorial de plus en plus tendu
 - Analyse des offres d'emploi sur le portail Emploi-territorial.fr grâce à l'exploitation des données par l'Observatoire mutualisé des 4 CDG
- **Des évolutions nettes depuis 3 ans**
 - Sur le plan quantitatif
 - Sur le plan qualitatif
- **Quels enseignements en tirer ?**
 - Pour les candidats
 - Pour les recruteurs



Observatoire Régional
de l'Emploi Territorial

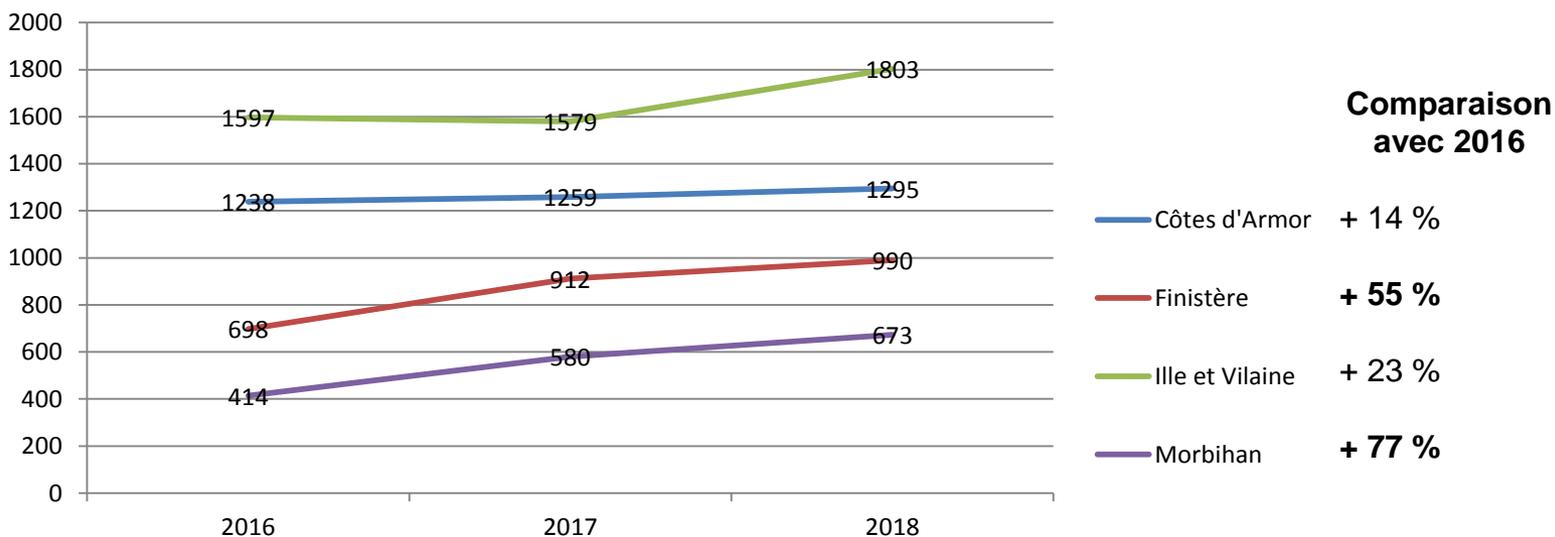




La hausse continue des postes à pourvoir

- Une dynamique générale, très sensible dans le 56 et le 29
 - 3947 offres en 2016; 4761 sur les onze premiers mois de 2018 = près de 5200 attendues en fin d'année, soit + 30 % en 2 ans

Evolution du nombre d'offres d'emploi par département entre 2016 et 2018 *





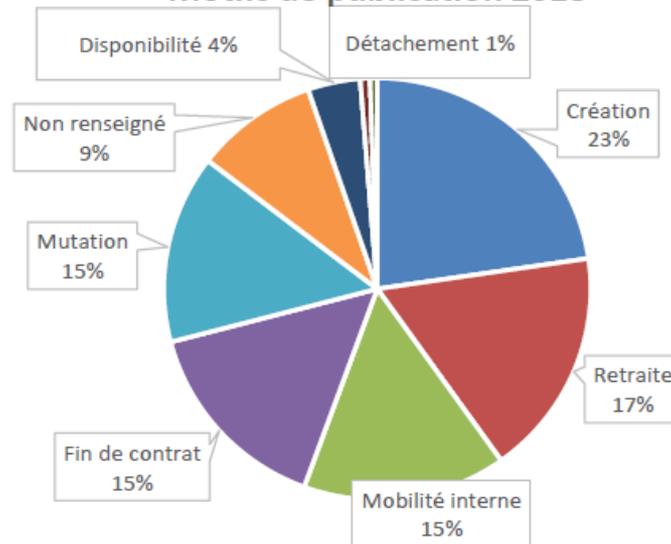
L'explosion de la mobilité

- **Plus d'offres ≠ croissance d'effectifs** (*hormis site à forte hausse démographique*)
mais beaucoup de départs subis par les employeurs territoriaux
 - - 3% de créations de postes, + 13 % de fin de contrat poste permanent
 - + 29 % de départs en retraite, + 29 % de mobilité interne
 - + 66 % de mutation, + 84 % de détachement, + 100 % de disponibilité

Motifs de publication 2016



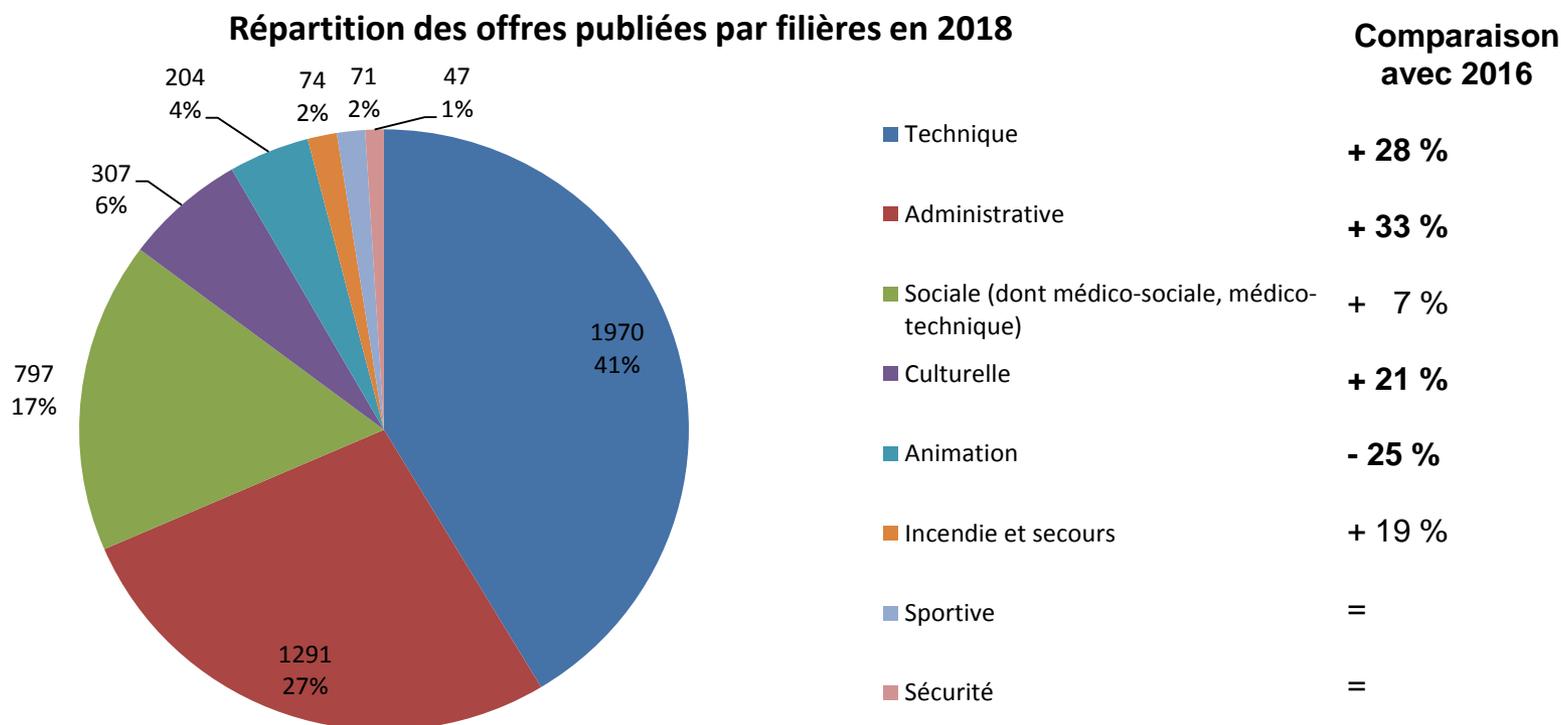
Motifs de publication 2018





Le retour des filières polyvalentes !

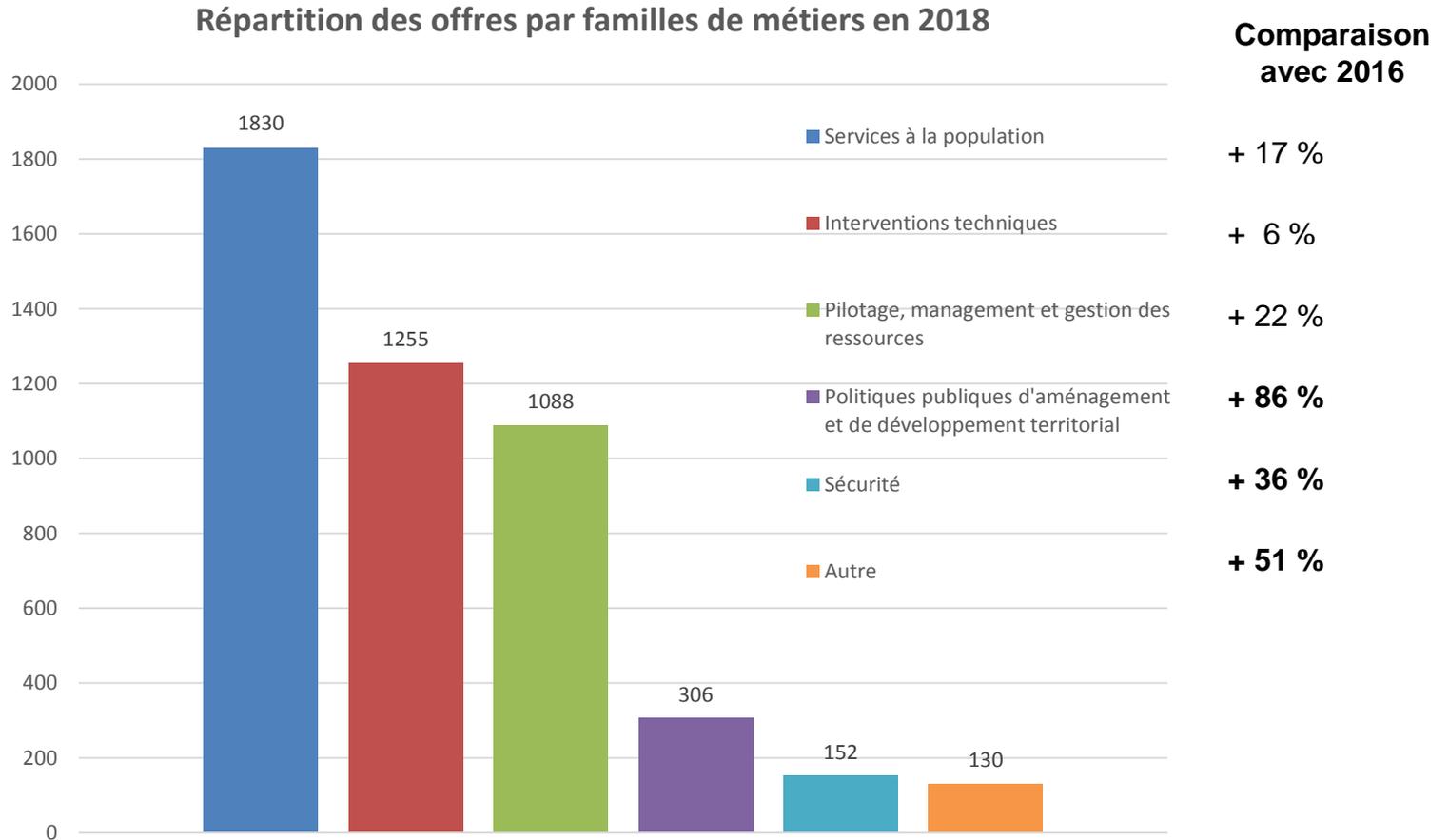
- Le marché de l'emploi n'est plus dopé par la réforme des temps périscolaires, mais par la mobilité des agents adaptables...





Des besoins dans l'urbanisme et la sécurité

- Des domaines en surchauffe !



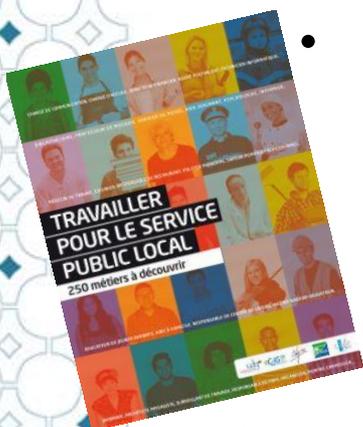


Délicat portrait robot du candidat idéal

- **La technicité plébiscitée !**
 - En 2018, technicien passe devant attaché
 - La variété des débouchés en termes de grades et de métiers reste importante ...

- **Les tendances :**

- Les doubles compétences
- Le retour de la strate communale
- La maîtrise des outils numérique



Quelques métiers en tension :

Secrétaire de Mairie, infirmier, policier municipal, assistant de gestion financière, responsable de service technique, travailleur social, enseignant artistique, animateur enfance-jeunesse, aide-soignant



Les 12 cadres d'emplois les + recherchés en 2018 (par ordre décroissant)

Adjoint technique

Adjoint administratif

Technicien Territorial

Attaché

Rédacteur

Assistant territoriaux d'enseignement artistique

Auxiliaire de soins

Agent de maîtrise

Adjoint d'animation

Agent social

Ingénieur territorial

Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement



Quels écarts entre offres et demandes ?

- **Des procédures de recrutement sur le fil...**
 - Pénurie de candidats sur certains métiers => prolongations délais des publications, retards sur dossiers car postes restant vacants
 - Recours aux SMT sur mêmes profils => difficultés à entretenir « pépinière départementale »
 - Problème d'attractivité du milieu rural => jeunes diplômés peu motivés surtout si moins d'avantages que dans grandes coll.
- **Débouchés territoriaux toujours méconnus par les jeunes**
 - Confusions persistantes sur les compétences et les métiers
 - Inadéquation entre Masters / Missions polyvalentes et concrètes
 - Rémunérations réputées faibles, fonctions jugées politisées
 - Obstacle surdimensionné du concours FPT
- **Atout à jouer : reconversion depuis le secteur privé**
 - Utilité publique = Réponse à la quête générale de « sens »
 - Ancrage terrain de nos métiers = Moins de trajets ?





Quels conseils aux candidats ?

- **Le statut n'est pas garanti : formez vous à un métier !**
 - La position de neutralité et d'expertise sera toujours requise, la déontologie n'est pas liée à une position juridique
 - Soignez votre employabilité tout au long de la carrière : **Débutant** par de l'alternance (dont dispositifs des CDG et de Rennes 2), **Confirmé** par la pratique de réseaux et le suivi de l'actualité

Les 8 soft skills
les plus recherchées

COMMUNICATION

TRAVAIL EN EQUIPE

RESOLUTION DE PROBLEMES

ORGANISATION

NTIC

PENSEE CRITIQUE

HABILETES SOCIALES

CREATIVITE

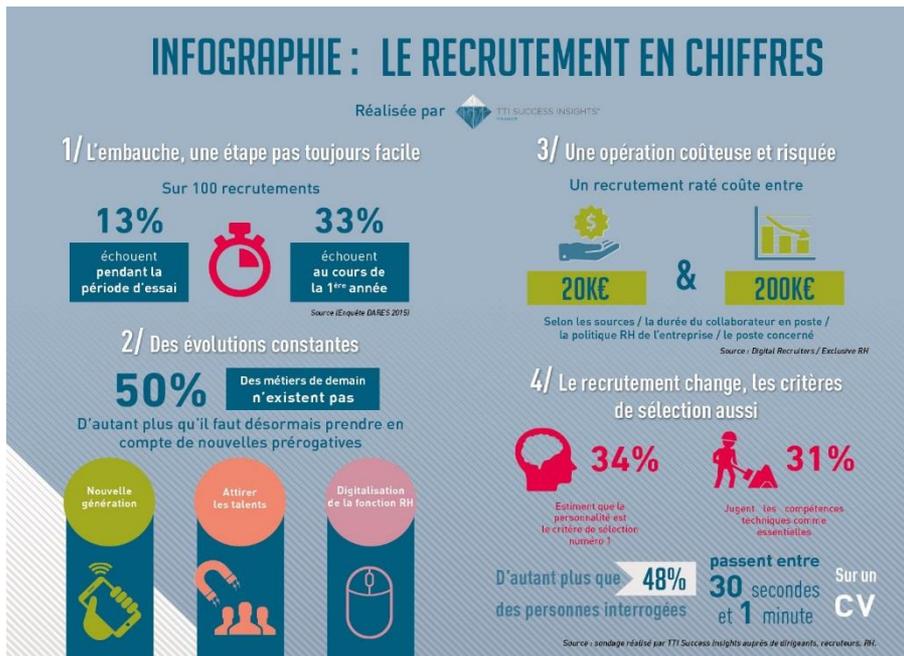
La mobilité, un atout à cultiver

- Gérer son portefeuille de savoir faire techniques
- Jardiner sa personnalité : les savoir être ou « soft skills » déterminants pour percer en entretien, pour réussir son intégration ... et pour rebondir....
- Le mieux : commencer par une série de missions aux postures variées grâce aux CDG !



Quels conseils aux recruteurs ?

- Dans un marché tendu, le pouvoir de décision change de main !
 - Le demandeur c'est vous : soignez l'attractivité de la structure
 - Communiquez sur les supports lus par votre cible : réseaux sociaux ?



- Des recrutements plus difficiles que jamais
 - Le rapport crucial coût / compétences
 - Les talents personnels plus importants que les titres, mais difficiles à évaluer
 - Faites-vous assister : on n'est jamais le meilleur conseiller de soi-même
 - Puisez à l'essai dans la pépinière des CDG !



 **Le Centre de Gestion,
à la disposition des collectivités
et des territoires.**

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr